

第Ⅰ部 調査概要

1. 調査方法

1.1. 調査目的

本調査では多様化する正社員の雇用管理と非正規従業員の活用の関係性に注目し、人材ポートフォリオの実態を探索する。非正規従業員の活用や能力開発の状況は、職場の他の就業形態（ポートフォリオ）、特に正社員の働き方や雇用管理の方法に影響を受けていると考えられる。企業事業所に雇用管理の状況をきくとともに、そこで働く従業員に対し働き方の実態を調査する。

1.2. 調査方法と調査対象

① 事業所調査

- ・方法：郵送配布、郵送回収
- ・対象：全国において、従業員規模 30 人以上、「日本標準産業分類」から、非農林漁業、公務を除く産業に属する企業の事業所から 8,000 事業所とした。

調査対象は、「経済センサス」（平成 24 年、総務省統計局）の産業および規模の分布に基づいて割り付けを行い、帝国データバンクの事業所名簿からサンプリングした。（表 1-1）

表 1-1 産業別のサンプリング割合

	H24「経済センサス」事業所数	調査割付数	%
非農林漁業(公務を除く)合計	302,696	8,000	100.0
1 鉱業、採石業、砂利採取業	102	3	0.03
2 建設業	16,231	429	5.4
3 製造業	53,547	1,415	17.7
4 電気・ガス・熱供給・水道業	1,306	35	0.4
5 情報通信業	9,452	250	3.1
6 運輸業、郵便業	27,255	720	9.0
7 卸売業	21,074	557	7.0
8 織物・衣服・身の回り品小売業	1,779	47	0.6
9 飲食料品小売業	17,935	474	5.9
10 小売業（上記2分類の小売業を除く）	17,124	453	5.7
11 金融・保険業	10,242	271	3.4
12 不動産業、物品賃貸業	4,043	107	1.3
13 学術研究、専門・技術サービス業	6,827	180	2.3
14 宿泊業、飲食サービス業	26,359	697	8.7
15 生活関連サービス業	5,365	142	1.8
16 娯楽業	7,177	190	2.4
17 教育、学習支援業	9,046	239	3.0
18 医療、福祉	39,401	1,041	13.0
19 複合サービス事業（郵便局・協同組合）	1,803	48	0.6
20 職業紹介・労働者派遣業	5,360	142	1.8
21 サービス業（他に分類されないもの）	21,268	562	7.0
従業員規模合計	302,696	8,000	100.0
30～49人	147,243	3,892	48.6
50～99人	95,179	2,516	31.4
100～199人	38,169	1,009	12.6
200～299人	10,186	269	3.4
300人以上	11,919	315	3.9

② 従業員調査

- ・対象：上記業種リストの事業所に勤める 40 歳未満の従業員（計 80,000 票）
- ・方法：事業所から従業員へ配布（各事業所から 10 名（票）配布※）、郵送回収
※正社員 5 票、非正規従業員（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員）に 5 票の配布を依頼した。

1.3. 調査期間

平成 26 年 1 月 20 日～2 月 12 日

1.4. 有効回収数と回収率

- ・事業所調査 回収数：1,979 票、回収率：24.7%
- ・従業員調査 回収数：11,545 票
回収率（※）：配布した 80,000 票（8,000 事業所×10 票）を母数とした場合、14.4%。回収した事業所（1,979 事業所×10 票）を母数とした場合、58.3%。
（※）回収率は、本来、調査対象事業所の全従業員数が母数となるが捉えられないため、擬似的に算出している。

2. 調査対象の概要

2.1. 事業所の概要

表 2-1 は、調査対象となった事業所の基本属性を示している。産業はサンプリング時の割合と大幅に異なった割合になっているものはない。企業の正社員数に関しては、サンプリングでは、100 人以下の企業を多く割り付けているものの、実際の回収では 300 人以上の企業が 38.6%を占め、全体的に企業規模が大きい傾向にある。また、企業の創業年は 1964 年以前が半数を占め、比較的社歴が長い傾向にある。

表 2-1 調査対象事業所の概要（その 1）

		n	%			n	%
合計		1,979	100.0	合計		1,979	100.0
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	事業所の形態	事務所	586	29.6
	建設業	137	6.9		営業所	314	15.9
	製造業	422	21.3		工場・作業所	396	20.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	15	0.8		店舗・サービス提供施設	450	22.7
	情報通信業	29	1.5		研究所	8	0.4
	運輸業、郵便業	140	7.1		その他	185	9.3
	卸売業	99	5.0		無回答	40	2.0
	織物・衣服・身の回り品小売業	11	0.6	本社か否か	本社である	735	37.1
	飲食料品小売業	63	3.2		本社ではない	1161	58.7
	小売業（上記2分類の小売業を除く）	80	4.0		無回答	83	4.2
	金融・保険業	70	3.5	他の事業所の有無	ある	1761	89.0
	不動産業、物品賃貸業	12	0.6		2～5事業所	816	46.3
	学術研究、専門・技術サービス業	31	1.6		6～9事業所	272	15.4
	宿泊業、飲食サービス業	92	4.6		10～19事業所	286	16.2
	生活関連サービス業	13	0.7		20～49事業所	204	11.6
	娯楽業	32	1.6		50～99事業所	90	5.1
	教育、学習支援業	66	3.3		100～199事業所	59	3.4
	医療、福祉	339	17.1		200～499事業所	17	1.0
	複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	1.0		500事業所以上	5	0.3
	職業紹介・労働者派遣業	11	0.6		無回答	12	0.7
	サービス業（他に分類されないもの）	190	9.6		ない	180	9.1
	その他	80	4.0		無回答	38	1.9
	無回答	28	1.4	事業所の開業時間	24時間開業（操業）している	476	24.1
企業全体の正社員数	1,000人以上	275	13.9		24時間以外の開業	1465	74.0
	500～999人	239	12.1		無回答	38	1.9
	300～499人	249	12.6	事業所の休業期間	年中無休である	495	25.0
	100～299人	775	39.2		年間の休業日が7日未満（年末年始などに限られている）	185	9.3
	30～99人	358	18.1		それ以外	1261	63.7
	29人以下	49	2.5		無回答	38	1.9
	無回答	34	1.7	業務量の変化	1日のうちで、時間帯によって業務量が倍以上変化する	363	18.3
企業の創業年	1945年以前	403	20.4		1週のうちで、日によって業務量が倍以上変化する	303	15.3
	1945～1964年	623	31.5		1年のうちで、季節によって業務量が倍以上変化する	606	30.6
	1965～1974年	335	16.9		あてはまるものはない	999	50.5
	1975～1984年	226	11.4		無回答	40	2.0
	1985～1994年	134	6.8	労働組合の有無	ある	680	34.4
	1995年以降	139	7.0		ない	1258	63.6
	無回答	119	6.0		無回答	41	2.1
事業所の設置年	1945年以前	122	6.2				
	1945～1964年	348	17.6				
	1965～1974年	330	16.7				
	1975～1984年	242	12.2				
	1985～1994年	254	12.8				
	1995年以降	520	26.3				
	無回答	163	8.2				

事業所の属性は、「事務所」が 29.6%、「工場・作業所」が 20.0%、「店舗・サービス提供施設」が 22.7%となっており、「本社ではない」割合が 58.7%である。24 時間開業している事業所が 24.1%、年中無休が 25.0%と全体の 4 分の 1 を占める。労働組合がある事業所が 34.4%を占めている。

表 2-2 は調査対象事業所の企業全体および事業所での売上高、経常利益、人件費総額の過去 3 年の変化についてみている。企業全体の売上高が「増加している」のは 42.9%、「減少している」(30.0%) に比べて高い。この傾向は事業所の売上高についても同じである。また、企業全体の経常利益についても「増加している」のは 37.5%、「減少している」(33.1%) に比べて高い。この傾向も事業所と同じである。ただし、「売上高」に比べると「経常利益」の方が「変わらない」や「減少している」割合がやや高くなっている。「人件費総額」については、企業の 49.0%、事業所の 40.1%で「増加している」となっている。

表 2-2 調査対象事業所の概要（その 2）

		n	%
合計		1,979	100.0
企業全体の売上高	増加している	849	42.9
	変わらない	390	19.7
	減少している	594	30.0
	会計上、売上や利益はない	50	2.5
	無回答	96	4.9
企業全体の経常利益	増加している	742	37.5
	変わらない	427	21.6
	減少している	656	33.1
	会計上、売上や利益はない	53	2.7
	無回答	101	5.1
企業全体の人件費総額 (非正規従業員も含む)	増加している	970	49.0
	変わらない	447	22.6
	減少している	437	22.1
	無回答	125	6.3
事業所の売上高	増加している	649	32.8
	変わらない	407	20.6
	減少している	523	26.4
	会計上、売上や利益はない	144	7.3
	無回答	256	12.9
事業所の経常利益	増加している	554	28.0
	変わらない	435	22.0
	減少している	580	29.3
	会計上、売上や利益はない	148	7.5
	無回答	262	13.2
事業所の人件費総額 (非正規従業員も含む)	増加している	793	40.1
	変わらない	449	22.7
	減少している	405	20.5
	無回答	332	16.8

2.2. 従業員の概要

調査対象事業所で働く従業員の基本属性を表 2-3 に示した。男女比は、男性 52.5%、女性 46.8%と男性がやや多い。年齢階層は、「35～39 歳」が 34.7%と最も多く、順に割合は小さくなる。24 歳以下の割合は 13.0%である。「未婚」が 54.6%、「既婚」が

42.1%と未婚者が半数以上を占めており、「1人暮らし」は17.4%、子供がいる人（同居している人）は32.4%となっている。就業形態¹は、「正社員」が70.1%、「契約社員」が9.1%、「パート・アルバイト」が12.9%、「派遣社員」は3.7%である。労働組合の加入状況は28.9%である。

表2-4は、調査対象事業所で働く従業員の世帯年収と自身の年収について示したものである。世帯年収でもっとも割合が高い階層は「500～700万円」（19.1%）、自身の年収でもっとも割合が高い階層は「300～400万円」（21.3%）である。

表2-3 調査対象従業員の概要（その1）

		n	%
全体		11,545	100.0
性別	男性	6,065	52.5
	女性	5,399	46.8
	無回答	81	0.7
年齢	20歳未満	111	1.0
	20～24歳	1,383	12.0
	25～29歳	2,823	24.5
	30～34歳	3,103	26.9
	35～39歳	4,010	34.7
	無回答	115	1.0
最終学歴	中学校・高校	3,940	34.1
	専修・各種学校	1,714	14.8
	短大・高専	1,356	11.7
	大学・大学院	4,436	38.4
	無回答	99	0.9
既・未婚の別	未婚	6,302	54.6
	既婚（事実婚を含む）	4,859	42.1
	離死別	284	2.5
	無回答	100	0.9
同居者	配偶者（パートナー）	4870	42.2
	自分の子供	3741	32.4
	自分、あるいは配偶者（パートナー）の親	2472	21.4
	その他末子年齢	2457	21.3
	1人暮らし	2006	17.4
	無回答	325	2.8

		n	%
全体		11,545	100.0
就業形態	正社員（限定正社員以外）	8,088	70.1
	限定正社員	440	3.8
	契約社員	1,051	9.1
	パート・アルバイト	1,494	12.9
	派遣社員	428	3.7
労働組合の加入	無回答	44	0.4
	会社に労働組合がある（うち、組合員である）	5,094	44.1
	会社に労働組合がない	(3,346)	(28.9)
	無回答	5,937	51.4
これまでの転職回数	無回答	514	4.5
	1回	1,785	15.5
	2回	1,304	11.3
	3回	1,327	11.5
	4回	679	5.9
	5回以上	950	8.2
	転職したことはない	5,277	45.7
	無回答	223	1.9

表2-4 調査対象従業員の概要（その2）

		n	%
全体		11,545	100.0
世帯年収	50万円未満	108	0.9
	50～100万円未満	73	0.6
	100～150万円未満	112	1.0
	150～200万円未満	270	2.3
	200～250万円未満	428	3.7
	250～300万円未満	738	6.4
	300～400万円未満	1,455	12.6
	400～500万円未満	1,695	14.7
	500～700万円未満	2,207	19.1
	700～1,000万円未満	1,432	12.4
	1,000～1,500万円未満	570	4.9
	1,500万円以上	178	1.5
	無回答	2,279	19.7

		n	%
全体		11,545	100.0
自身の年収	50万円未満	242	2.1
	50～100万円未満	420	3.6
	100～150万円未満	904	7.8
	150～200万円未満	1,160	10.0
	200～250万円未満	1,663	14.4
	250～300万円未満	1,740	15.1
	300～400万円未満	2,461	21.3
	400～500万円未満	1,446	12.5
	500～700万円未満	920	8.0
	700～1,000万円未満	133	1.2
	1,000～1,500万円未満	9	0.1
	1,500万円以上	4	0.0
	無回答	443	3.8

¹ 調査票では、以下の就業形態には記入の際にわかりやすくするため、定義を設けている。「限定正社員」：勤務地、労働時間、職種などが貴社の一般的な正社員に比べて限定されている正社員。「契約社員」：フルタイムで期間を定めて雇用する者。定年退職の再雇用者を除く。「派遣社員」：労働者派遣事業者から派遣されている労働者。

3. 人材ポートフォリオとその増減

3.1. 事業所の従業員数と正社員比率

事業所調査の問1では、2014年1月1日時点での事業所の従業員数をきいている。この設問での就業形態別の従業員数0人を除いた事務所数を、以降の就業形態別の設問の集計母数としている。

表3-1は、事業所の就業形態別の人数の分布を示している。事業所に「正社員」がいる割合（1人以上の事業所割合）は99.5%、「限定正社員」がいる割合は11.2%である。また、「契約社員」がいる割合は46.3%、「パート・アルバイト」がいる割合は73.6%、「派遣社員」がいる割合は33.2%である。非正規従業員の中では、「パート・アルバイト」がいる割合が高く、非正規雇用の中心は「パート・アルバイト」であることがわかる。

表 3-1 就業形態別人数（事業所票）

		合計	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答	雇用形態別 n（0人を除く）
正社員	n	1,979	9	90	102	218	275	458	435	392		1,970
	%	100.0	0.5	4.5	5.2	11.0	13.9	23.1	22.0	19.8		
限定正社員	n	1,979	1,757	124	42	27	9	10	4	6		222
	%	100.0	88.8	6.3	2.1	1.4	0.5	0.5	0.2	0.3		
契約社員	n	1,979	1,063	349	169	171	83	62	58	24		916
	%	100.0	53.7	17.6	8.5	8.6	4.2	3.1	2.9	1.2		
パート・アルバイト	n	1,979	522	380	229	260	159	170	143	116		1,457
	%	100.0	26.4	19.2	11.6	13.1	8.0	8.6	7.2	5.9		
派遣社員	n	1,979	1,321	367	126	79	25	25	22	14		658
	%	100.0	66.8	18.5	6.4	4.0	1.3	1.3	1.1	0.7		
その他（上記以外の従業員）	n	1,979	1,532	220	93	61	21	22	16	14		447
	%	100.0	77.4	11.1	4.7	3.1	1.1	1.1	0.8	0.7		

	合計	平均値 (単位=人)	中央値	標準偏差
正社員	1,979	82.76	41.0	168.14
限定正社員	1,979	1.45	0.0	11.79
契約社員	1,979	9.27	0.0	47.27
パート・アルバイト	1,979	36.37	6.0	210.35
派遣社員	1,979	4.01	0.0	16.79
その他（上記以外の従業員）	1,979	3.77	0.0	22.03

事業所の就業形態別の従業員数から、正社員比率（問1の正社員数を、従業員数合計で割ったもの）を算出し、企業規模（企業全体の正社員数）と産業別にみたものが、図3-1と図3-2である。

全体でみると、正社員比率が8割以上の事業所は4割程度である。図3-1から企業規模でみると、事業所規模が30人未満のところでは正社員比率が低くなるものの、全体としてあまり差はでていない。図3-2から産業別でみると、正社員比率が8割以上の割合が高い産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」（93.3%）、もっとも低いのが「飲食料品小売業」（4.8%）であり、その差が顕著である。また、「飲食料品小売業」では正社員比率「2割未満」の事業所が6割を超えており、非正規雇用の活用が進んでいることがわかる。

図 3-1 企業規模別 正社員比率（正社員数/従業員数合計 * 100）

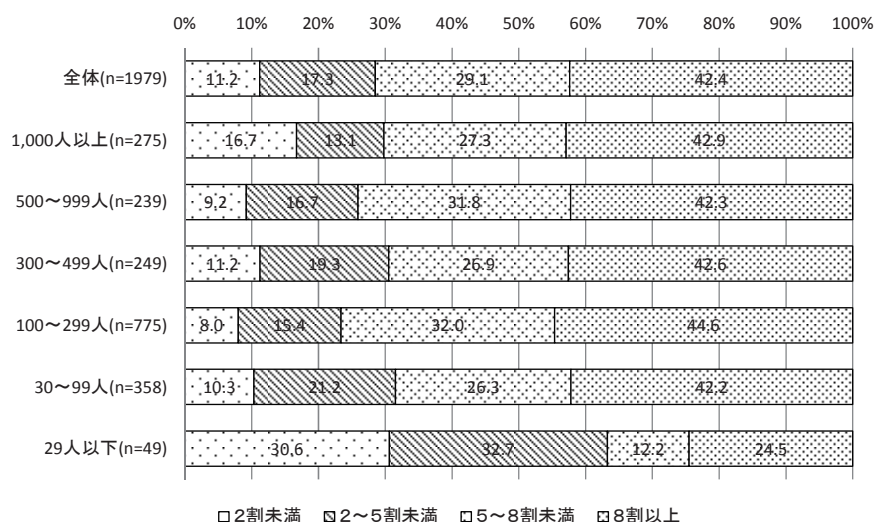
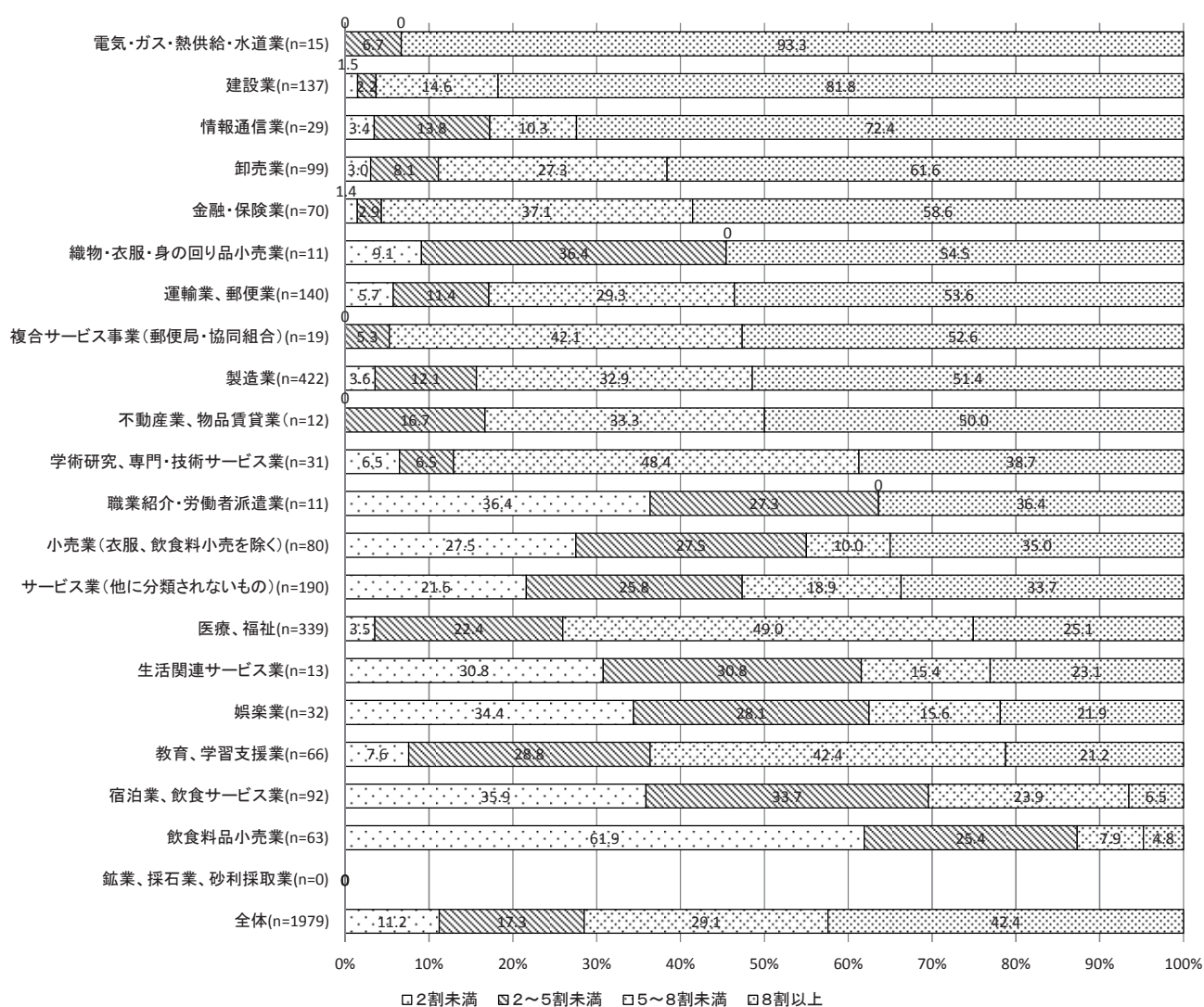


図 3-2 産業別 正社員比率（正社員数/従業員数合計 * 100）



3.2. 就業形態別の増減と正社員の過不足感

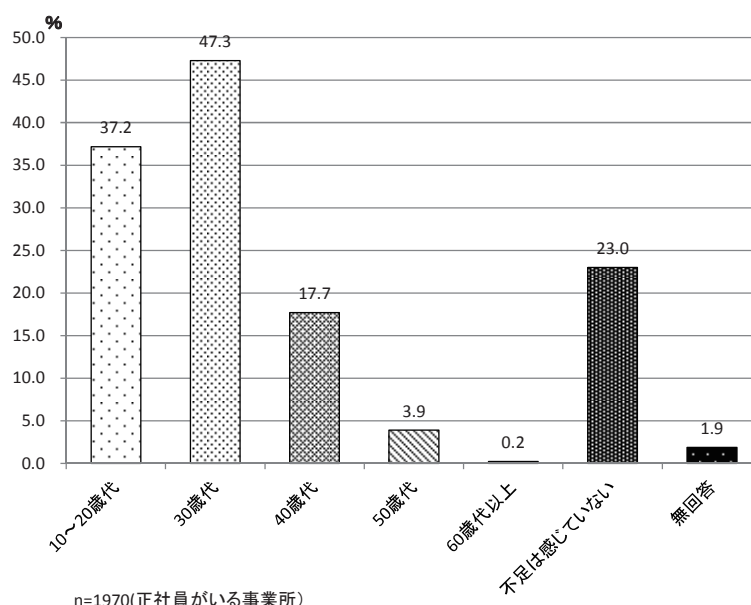
事業所票の問1では、就業形態別に3年前との増減をきいている。「正社員」は「減った」が37.4%と「増えた」(33.7%)より高い割合を示している。「正社員」以外の就業形態については、「増えた」方の割合の方が高い。「限定正社員」では4.9%（「減った」；2.0%）、「契約社員」が18.1%（同；13.9%）、「パート・アルバイト」が26.1%（同；22.0%）、「派遣社員」が15.2%（同；12.3%）となっている（表3-2）。

表3-2 就業形態別 過去3年の増減 （事業所票）

		合計	増えた	変わらない	減った	3年前も現在も当該従業員はいない	無回答
正社員	n	1,979	667	496	741	1	74
	%	100.0	33.7	25.1	37.4	0.1	3.7
限定正社員	n	1,979	96	86	39	972	786
	%	100.0	4.9	4.3	2.0	49.1	39.7
契約社員	n	1,979	359	274	275	508	563
	%	100.0	18.1	13.8	13.9	25.7	28.4
パート・アルバイト	n	1,979	516	448	436	256	323
	%	100.0	26.1	22.6	22.0	12.9	16.3
派遣社員	n	1,979	300	144	244	614	677
	%	100.0	15.2	7.3	12.3	31.0	34.2

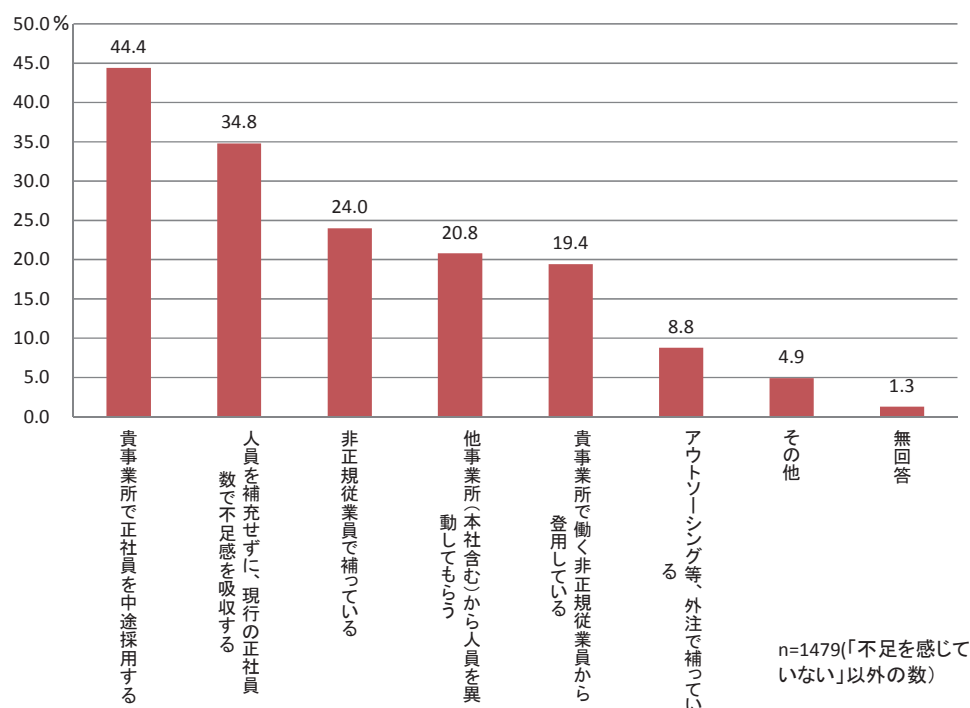
正社員が減少傾向にある中、正社員に対する不足感はあるのだろうか。事業所票では正社員が不足をどの年齢層で最も感じているかをきいている。図3-3をみると、「不足を感じていない」が23.0%であり、すなわち75.1%（無回答1.9%を除く）の事業所で正社員の不足を感じていることがわかる。不足を感じている年齢層で最も割合が高いのは30歳代（47.3%）で、10～30歳代までの若年層での不足を感じている。

図3-3 正社員の不足を感じる年齢層（複数回答、事業所票）



正社員の不足を感じる事業所に、不足の補い方をきいたところ、「事業所で正社員を中途採用する」が 44.4%、「人員を補充せずに、現行の正社員数で不足感を吸収する」が 34.8%となった。正社員の不足を「非正規従業員で補っている」事業所は 24.0%、「非正規従業員から登用している」事業所は 19.4%であった。

図 3-4 正社員の不足の補い方（複数回答、事業所票）



今後、正社員は増えるのだろうか。事業所票の問 25 では、正社員について今後 3 年間の増減見込みをきいている（表 3-3）。企業規模（正社員数）みると、大企業よりも中小企業での増加の割合が高くなっている。正社員比率が「2 割未満」と低い事業所では、今後も正社員が増加する割合は低く、非正規雇用の活用が続くと見込まれる。産業別にみると、正社員が増える見込みの割合が高い産業は「情報通信業」（41.4%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（48.4%）、「建設業」（37.5%）、「職業紹介・労働者派遣業」（36.4%）となっている。

直近 3 年間で正社員数が増えているところでは、今後も正社員が増加すると見込まれる。直近 3 年間で事業所の経常利益が増えているところでは、今後正社員が増加すると見込まれる。

表 3-3 今後 3 年間の正社員の増減見込み（事業所票）

（％）

	n	増えると思 う	減ると思 う	現状維持	わからない	無回答
全体	1,970 100.0	572 29.0	111 5.6	899 45.6	362 18.4	26 1.3
正社員数（企業）						
100人未満	403	31.3	7.7	44.4	15.6	1.0
100～299人	773	29.6	5.0	47.5	17.1	0.8
300～999人	487	31.6	4.9	44.4	18.1	1.0
1000人以上	274	20.8	5.5	46.4	26.6	0.7
正社員比率（正社員数/従業員数全体＊100）						
2割未満	213	20.7	6.1	47.4	21.6	4.2
2～5割未満	342	27.8	7.6	42.4	20.8	1.5
5～8割未満	576	30.9	3.6	46.2	17.9	1.4
8割以上	839	30.4	6.1	46.1	16.9	0.5
事業所の産業分野						
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-
建設業	136	37.5	2.9	41.9	16.9	0.7
製造業	421	31.6	8.3	45.1	14.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	15	26.7	6.7	26.7	40.0	-
情報通信業	29	41.4	6.9	31.0	17.2	3.4
運輸業、郵便業	140	24.3	7.9	47.9	19.3	0.7
卸売業	97	29.9	7.2	45.4	17.5	-
織物・衣服・身の回り品小売業	10	20.0	20.0	50.0	10.0	-
飲食料品小売業	63	20.6	1.6	47.6	27.0	3.2
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	21.8	6.4	46.2	24.4	1.3
金融・保険業	70	20.0	4.3	60.0	15.7	-
不動産業、物品賃貸業	12	8.3	-	50.0	41.7	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	48.4	-	38.7	12.9	-
宿泊業、飲食サービス業	92	26.1	9.8	48.9	15.2	-
生活関連サービス業	13	30.8	7.7	38.5	23.1	-
娯楽業	32	12.5	3.1	56.3	28.1	-
教育、学習支援業	66	15.2	3.0	57.6	21.2	3.0
医療、福祉	339	30.7	2.1	46.3	19.8	1.2
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	15.8	10.5	63.2	10.5	-
職業紹介・労働者派遣業	11	36.4	9.1	18.2	36.4	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	32.4	6.9	41.5	16.0	3.2
その他	80	30.0	2.5	40.0	26.3	1.3
直近3年間の事業所の正社員数の増減						
増えた	667	43.5	2.4	37.3	16.0	0.7
変わらない	496	20.6	3.2	57.9	16.3	2.0
減った	736	21.6	10.6	44.8	22.0	1.0
3年前も現在も当該従業員はいない	-	-	-	-	-	-
直近3年間の事業所の経常利益増減						
増加している	552	41.7	4.9	37.1	15.6	0.7
変わらない	434	23.5	3.0	53.9	18.4	1.2
減少している	575	23.5	8.3	47.8	19.3	1.0
会計上、売上や利益はない	148	27.0	4.1	50.7	18.2	-

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業については20ポイント以上。

4. 非正規従業員の活用と仕事内容

4.1. 非正規従業員の活用理由と入職理由

非正規従業員の増加には、労働需要側（企業）の活用理由と労働供給側（労働者）の入職理由の一致が背景にあると考えられる。表 3-4 は、就業形態別にみた事業所の非正規従業員の活用理由である。就業形態別に活用理由を第 1 位から第 3 位まで順に見ると、「契約社員」の活用理由の第 1 位は「即戦力・能力のある人材を確保するため」、第 2 位は「専門的業務に対応するため」、第 3 位は「正社員登用向けに見極めをするため」となっている。「派遣社員」では、第 1 位は「契約社員」と同じだが、第 2 位は「正社員を増員できないから」であり、第 3 位に「専門的業務に対応するため」が入っている。派遣労働を活用する事業所では、専門的業務がありながらも正社員を増員できないことを理由としていると考えられる。次に、「パート・アルバイト」の活用理由をみると、第 1 位は「労働コスト削減のため」、第 2 位は「働く人のニーズに合わせるため」、第 3 位は「正社員が増員できないから」と、同じ直接雇用の非正規従業員である「契約社員」とは活用ニーズが異なることがわかる。特に、コスト削減が反映されている活用理由が色濃い。

それでは、労働者側はなぜこの会社で働くことを選んだのだろうか。表 3-5 は現在の会社を選んだ理由である。就業形態別にみると「パート・アルバイト」の第 1 位の理由は「自分の都合のよい時間で働きたいから」（41.4%）、第 3 位は「家事・育児・介護などの事情から」（21.6%）と、労働者側の都合が優先された回答が上位にあり、表 3-4 での活用理由の「働く人のニーズに合わせる」と一致する。一方、「契約社員」は「正社員」や「限定正社員」と傾向がほぼ同じで、上位に「入社しやすかったから」が位置している。

表 3-4 就業形態別 非正規従業員の活用理由（複数回答、事業所票）

	n	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	正社員を増員できないから	正社員をより重要な業務に特化させるため	正社員登用向けに見極めをするため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業（操業）時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務の量の変化に対応するため	労働コストの削減のため	正社員の育児休業等の代替のため	働く人のニーズに合わせるため	その他	無回答
契約社員	916	② 40.1	① 42.4	33.3	11.0	③ 34.8	10.8	5.7	4.9	6.4	30.5	7.6	17.0	6.1	3.8
パート・アルバイト	1,457	22.6	25.0	③ 35.7	14.6	10.2	16.5	14.3	28.5	19.2	① 46.3	6.7	② 38.7	6.2	2.2
派遣社員	658	③ 32.7	① 39.5	② 33.3	10.0	8.2	27.1	6.2	8.5	27.4	19.5	23.4	8.1	4.1	3.6

表 3-5 就業形態別 現在の会社を選んだ理由（複数回答、従業員票）

	n	仕事の内容に興味があったから	自分の都合のよい時間で働きたいから	好きな勤務地を選べるから	専門的な知識・技術を活かせるから	実務経験やキャリアを積めるから	仕事の範囲や責任が明確だから	会社の将来性が期待できるから	給料など収入が高いから	休みがとれやすいから	家事・育児・介護などの事情から	入社しやすかったから	精神的・肉体的な病気を抱えていた	その他	無回答
全体	11,545 100.0	5,534 47.9	1,251 10.8	554 4.8	2,021 17.5	1,022 8.9	437 3.8	1,387 12.0	1,322 11.5	767 6.6	604 5.2	2,263 19.6	88 0.8	1,437 12.4	621 5.4
正社員	8,528	① 49.5	5.0	4.5	③ 18.7	8.5	3.1	13.9	11.5	5.2	2.3	② 20.8	0.4	12.7	6.1
うち、限定正社員	440	① 47.0	9.5	8.2	② 20.9	8.4	5.5	9.8	10.5	8.6	4.3	③ 20.5	0.7	14.8	7.0
契約社員	1,051	① 49.6	10.3	4.7	③ 18.3	13.1	5.8	9.5	11.1	8.0	5.0	② 18.7	2.3	12.6	3.1
パート・アルバイト	1,494	② 38.6	① 41.4	5.5	12.4	6.7	5.4	4.8	9.9	13.3	③ 21.6	14.4	1.3	10.6	2.9
派遣社員	428	① 47.0	② 22.2	9.3	11.4	12.9	7.9	6.1	③ 18.0	9.3	7.0	17.1	1.4	13.8	2.3

4.2. 就業形態別の職種

事業所票から、非正規従業員の就業形態別の職種をみると（表 4-1）、「契約社員」は「管理職」「技術系の専門職」「医療・福祉・教育関係の専門職」「営業職」である割合が他の非正規従業員の就業形態よりも高くなっている。「パート・アルバイト」は「医療・福祉・教育関係の専門職」、「接客・サービス職」で割合が高い。「医療・福祉・教育関係の専門職」は、「契約社員」や「パート・アルバイト」といった直接雇用の非正規従業員で割合が高く、他方、「派遣社員」では 10 ポイント以上低い傾向がみられる。

従業員票から、就業形態別の職種をみると（表 4-2）、全体では、「事務職（一般事務等）」の割合が高く、次に「医療・福祉・教育関係の専門職」と「生産・技能職」が続く。「派遣社員」では特に 46.5%が「事務職（一般事務等）」に就いており、「技術系専門職」（11.2%）と「生産・技能職」（19.2%）に就く割合も他の就業形態に比べて高く、逆に「医療・福祉・教育関係の専門職」に就いている割合は低い。「パート・アルバイト」は、「接客・サービス職」の割合が 24.4%と高くなっている。「契約社員」は分布状況からみて正社員との職種傾向が似ており、「パート・アルバイト」や「派遣社員」とは異なる。

表 4-1 就業形態別の職種（複数回答、事業所票）

	n	管理職 (リーダー職含む)	事務職 (一般事務等)	事務系の専門職 (財務、翻訳、秘書等)	技術系の専門職 (設計、SE等)	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	その他	無回答
契約社員	916	12.6	46.2	8.3	16.3	17.5	15.1	6.9	24.8	15.4	6.8	12.8	4.9
パート・アルバイト	1,457	4.5	45.5	3.6	4.9	20.2	5.3	8.6	22.9	22.6	6.3	20.8	4.9
派遣社員	658	0.5	43.0	10.0	14.6	7.9	1.7	1.5	22.2	8.4	2.6	8.1	14.4

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 4-2 就業形態別の職種（従業員票）

	n	管理職 (リーダー職含む)	事務職 (一般事務等)	事務系専門職 (市場調査、財務、翻訳、秘書等)	技術系専門職 (研究開発、設計・SE等)	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	その他	無回答
全体	11,545 100.0	941 8.2	3,225 27.9	245 2.1	931 8.1	1,655 14.3	685 5.9	257 2.2	1,502 13.0	1,114 9.6	274 2.4	599 5.2	117 1.0
正社員	8,528	10.5	28.1	2.3	9.5	13.5	7.5	1.8	13.0	6.9	2.4	3.7	0.8
うち、限定正社員	440	8.2	30.7	2.0	6.6	18.9	3.0	1.4	11.1	8.2	2.0	7.0	0.9
契約社員	1,051	1.9	29.7	2.3	4.8	18.9	3.0	2.3	10.1	11.8	4.3	9.9	1.0
パート・アルバイト	1,494	1.1	20.5	0.4	1.1	19.3	0.7	5.2	13.5	24.4	1.5	10.5	1.7
派遣社員	428	1.2	46.5	5.1	11.2	3.5	0.9	0.2	19.2	6.5	0.5	4.9	0.2

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

上記表 4-2 では、管理職については正社員の割合が高くなっているが、契約社員についても管理職(リーダー職含む)についている割合が一定数存在するようである(表 4-1)。表 4-3 は、現在の役職と初めて役職に就くまでの年数を労働者にきいている。これを見ると、非正規従業員では役職に就く者はほとんどいないが、就いている場合は、役職に就くまでの年数が短いことがわかる。「限定正社員」も通常の正社員に比べると短い傾向にある。

表 4-3 あなたの現在の役職（上）、初めて役職に就くまでの年数（下）（従業員票）

		(%)				
	n	役職はない	係長相当職 (主任・ リーダー含 む)	課長相当職	部長相当職 以上	無回答
全体	11,545 100.0	9,041 78.3	2,085 18.1	261 2.3	33 0.3	125 1.1
正社員	8,528	71.9	23.7	3.0	0.4	1.0
うち、限定正社員	440	78.0	18.9	1.1	0.2	1.8
契約社員	1,051	95.1	3.5	0.4	0.1	1.0
パート・アルバイト	1,494	97.7	1.3	-	-	1.0
派遣社員	428	98.4	1.2	0.2	-	0.2

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

		(役職に就いている数を母数とする)				(%)
	n	3年未満	3～5年未 満	5～10年 未満	10年以上	無回答
全体	2,379 100.0	653 27.4	491 20.6	837 35.2	358 15.0	40 1.7
正社員	2,308	26.7	20.5	35.7	15.3	1.7
うち、限定正社員	89	31.5	24.7	21.3	21.3	1.1
契約社員	42	40.5	35.7	19.0	4.8	-
パート・アルバイト	20	75.0	5.0	10.0	10.0	-
派遣社員	6	50.0	-	33.3	-	16.7

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

4.3. 仕事の難易度と裁量

非正規従業員の就業形態別の仕事の難易度を事業所にきいたところ(図 4-1)、「契約社員」については判断業務に従事する事業所の割合が高く、「派遣社員」は、「パート・アルバイト」よりも定型的仕事に従事する事業所の割合が高くなっている。

一方、従業員票から同様の設問の回答をみると、就業形態別の傾向は事業所票の回答と似ているが、いずれも定型的仕事の割合が低くなっており、事業所が感じるよりも労働者自身は自身の仕事が難しいと感じていると推察される。

図 4-1 非正規従業員の就業形態別 仕事の難易度（事業所票）

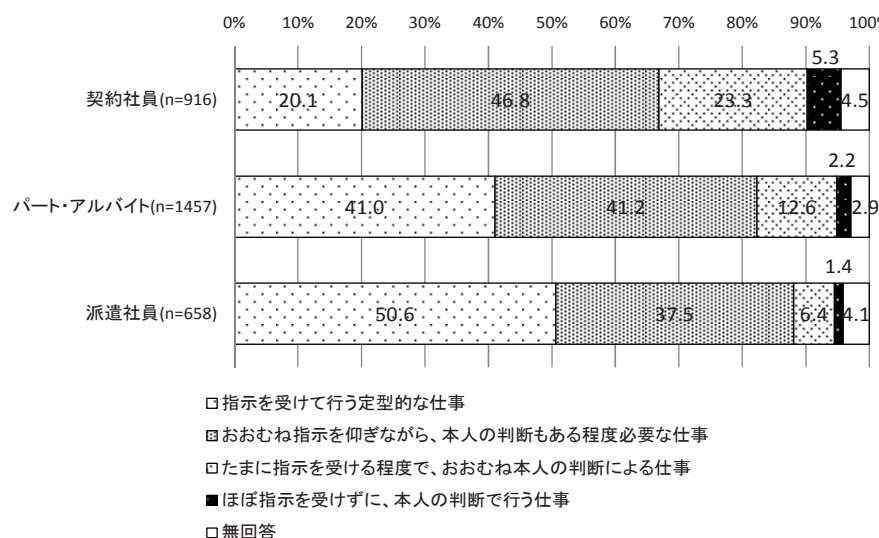
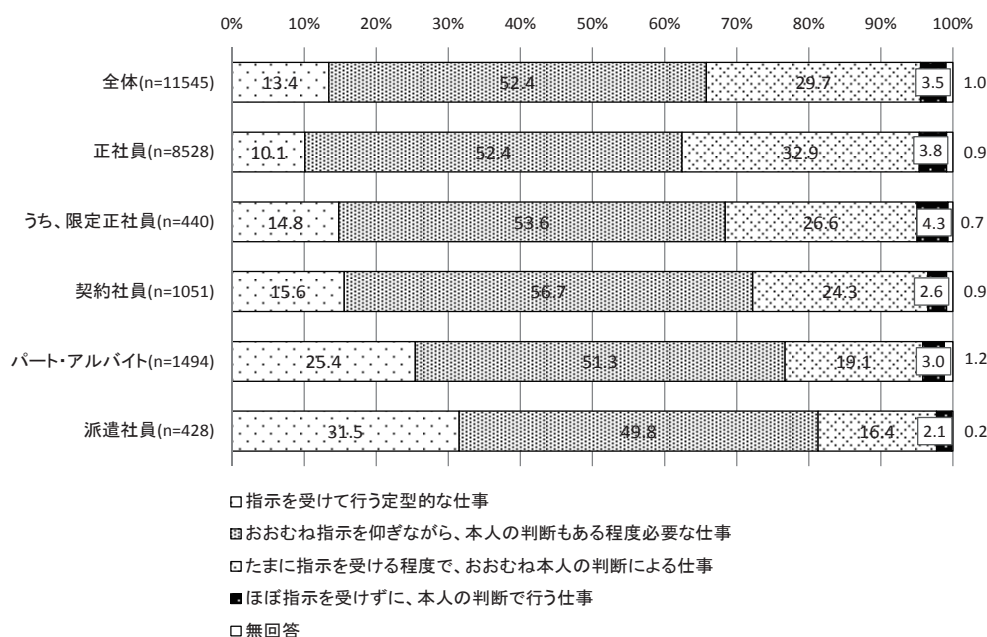


図 4-2 就業形態別 仕事の難易度（従業員票）



仕事の難易度の指標とする別の設問として、仕事内容が「単能工的」（限定された1つの仕事、職域だけをこなす）か、「多能工的」（複数の仕事、職域を遂行する）かを問うたところ、事業所票では、「契約社員」で「多能工的」の割合が高く、「派遣社員」は「パート・アルバイト」よりも「単能工的」である事業所の割合が高くなっている（図 4-3）。

同様の質問を従業員にしたところ（図 4-4）、事業所票と傾向は似ているが、「多能工的」とする割合が高くなっている。このことから、事業所が感じるよりも労働者側は自身の仕事について多能工的であると感じていると推察できる。

図 4-3 非正規従業員の仕事は、単能工的、多能工的いずれに近いか（事業所票）

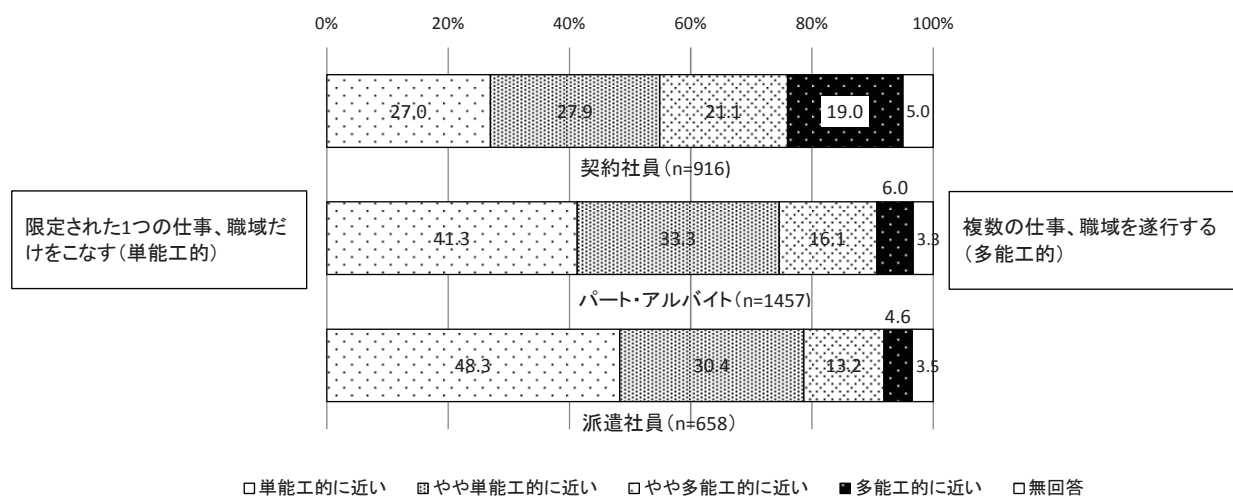
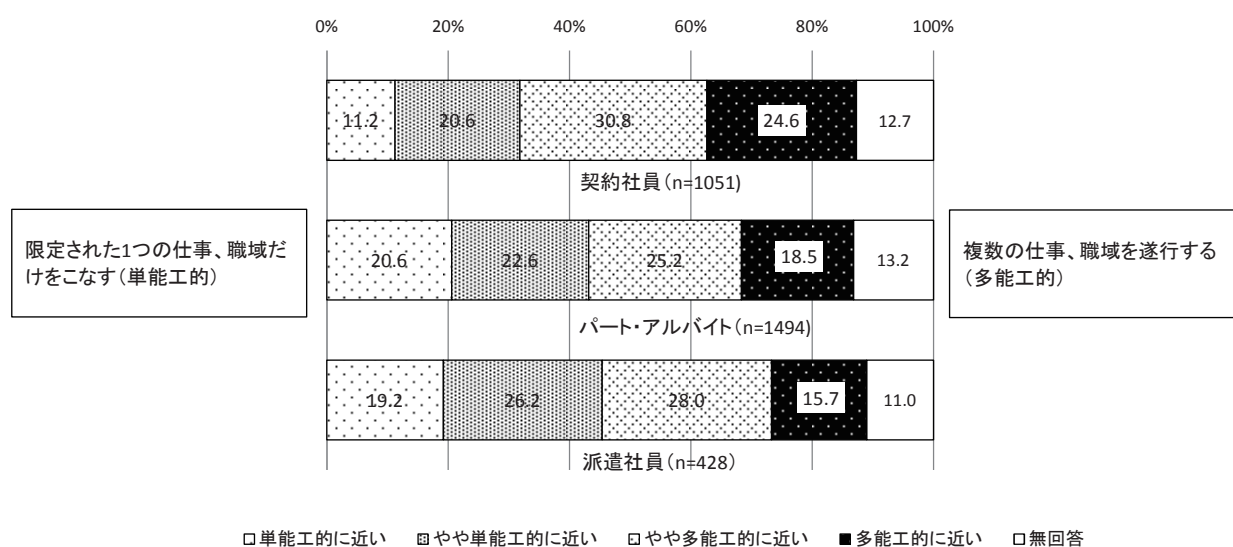


図 4-4 あなたの仕事は単能工的、多能工的いずれに近いか（従業員票）



就業形態別に仕事の量ややり方を決める裁量が、自身にどのくらいあるかを労働者にきいた回答が表 4-4 である。「パート・アルバイト」「派遣社員」では、仕事量ややり方を決める裁量の割合は正社員に比べて小さいことがわかる。一方、「契約社員」については、「正社員」の方が仕事の量ややり方などやや自由度は高いものの、それほど際立っているわけではない。また、「契約社員」と「限定正社員」に関してはかなり近似している。

次に、職種と管理職の役職別にみると、管理職では自身で決められる裁量の割合が高くなり、特に「課長相当職」「部長相当職以上」と、役職が高くなるほど割合が高くなることがわかる。

表 4-4 仕事の裁量（従業員票）

	n	仕事の量を自分で決めることができる					自分の仕事のやり方を自由に決めることができる				
		かなりで きる	ややで きる	ほとん どでき ない	全くで きない	無回答	かなりで きる	ややで きる	ほとん どでき ない	全くで きない	無回答
全体	11,545 100.0	1,055 9.1	5,120 44.3	3,710 32.1	1,481 12.8	179 1.6	1,810 15.7	6,589 57.1	2,243 19.4	717 6.2	186 1.6
就業形態											
正社員	8,528	9.7	46.5	31.6	11.1	1.1	17.0	60.0	17.4	4.5	1.2
うち、限定正社員	440	9.1	46.1	31.8	11.6	1.4	15.2	56.8	19.8	6.6	1.6
契約社員	1,051	7.0	42.5	33.6	15.5	1.3	13.9	53.6	22.5	8.8	1.2
パート・アルバイト	1,494	7.3	37.5	32.7	19.5	3.0	9.6	47.0	27.8	12.6	3.1
派遣社員	428	9.8	32.9	36.9	18.0	2.3	15.7	46.0	24.5	11.4	2.3
職種											
管理職	941	19.8	55.3	19.2	5.0	0.7	23.8	64.2	9.4	2.2	0.4
事務職	3,225	8.5	44.6	35.5	10.3	1.1	16.4	61.9	16.5	3.9	1.3
事務系専門職	245	10.6	44.5	33.1	11.0	0.8	22.4	58.0	16.7	2.0	0.8
技術系専門職	931	8.8	45.6	36.9	7.7	0.9	17.1	62.4	16.4	3.3	0.8
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	7.7	41.7	34.3	13.8	2.5	12.8	53.1	23.4	8.0	2.6
営業職	685	8.8	55.2	27.2	8.8	0.1	19.6	63.6	13.4	2.8	0.6
販売職	257	12.5	55.3	24.1	7.0	1.2	18.7	55.6	19.8	4.3	1.6
生産・技能職	1,502	6.3	40.3	31.7	20.2	1.5	12.4	52.2	24.4	9.4	1.7
接客・サービス職	1,114	9.2	41.2	31.4	16.4	1.8	11.8	49.6	25.4	11.1	2.1
運輸・通信職	274	6.9	29.2	32.5	29.2	2.2	10.9	46.4	28.8	12.4	1.5
その他	599	7.7	39.2	31.6	19.4	2.2	14.2	49.2	23.9	10.7	2.0
役職											
役職はない	9,041	7.5	42.3	34.2	14.5	1.5	13.7	55.6	21.8	7.2	1.6
係長相当職（主任・リーダー含む）	2,085	14.0	51.8	26.0	7.1	1.1	21.2	64.1	11.0	2.5	1.1
課長相当職	261	24.1	57.9	14.9	2.3	0.8	33.7	59.0	6.1	0.8	0.4
部長相当職以上	33	36.4	51.5	6.1	6.1	-	57.6	42.4	-	-	-

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけている。

4.4. 正社員と同じ仕事をする非正規従業員

表 4-5 は、事業所に対して、正社員と同じ仕事をしている人はどのくらいいるかを問うている。「契約社員」では「ほとんどの人が同じ仕事をしている」が 47.2% で高くなっており、「派遣社員」も「契約社員」に次ぎ高い割合を示している。一方、「パート・アルバイト」では「同じ仕事をしている人は少数」が 25.2%、「同じ仕事をしている人はいない」の 30.7% と合わせると 55.9% を占め、非正規従業員の中では正社員との仕事の重なりが少ないといえる。

一方、表 4-6 は、非正規従業員に対して、自分と同じ仕事をしている正社員の有無についてきいたものである。非正規従業員のうち、自分とほとんど同じ仕事をしている正社員が「いる」とした割合は 47.6% であり、就業形態別でみると、「契約社員」がもっとも高く 59.0% となっている。職種でみると、「技術系専門職」（56.1%）、「営業職」（60.9%）、「運輸・通信職」（65.7%）の割合が高くなっている。また、残業時間が長い非正規従業員や、年収が高い非正規従業員ほど割合が高くなる傾向がみられる。

表 4-5 就業形態別 正社員と同じ仕事する者の割合（事業所票）

	全体	ほとんどの人が同じ仕事をしている	同じ仕事をしている人は半分くらい	同じ仕事をしている人は少数	同じ仕事をしていない	(%) 無回答
契約社員	916	47.2	14.2	21.1	11.9	5.7
パート・アルバイト	1,457	25.7	13.6	25.2	30.7	4.8
派遣社員	658	34.0	10.5	18.7	22.8	14.0

表 4-6 自分とほとんど同じ仕事をしている正社員の有無（従業員票）

	n	いる	いない	(%) 無回答
全体	2,973	47.6	41.4	11.0
就業形態				
契約社員	1,051	59.0	30.6	10.4
パート・アルバイト	1,494	39.5	48.3	12.2
派遣社員	428	47.7	43.9	8.4
職種				
管理職	41	53.7	46.3	-
事務職	818	40.8	50.1	9.0
事務系専門職	52	44.2	42.3	13.5
技術系専門職	114	56.1	35.1	8.8
医療福祉・教育関係の専門職	503	55.5	32.0	12.5
営業職	46	60.9	26.1	13.0
販売職	103	39.8	54.4	5.8
生産・技能職	390	55.1	36.4	8.5
接客・サービス職	517	41.8	44.1	14.1
運輸・通信職	70	65.7	22.9	11.4
その他	282	47.2	37.9	14.9
仕事の難易度				
定型的な仕事	678	36.1	50.1	13.7
本人の判断もある程度必要な仕事	1,575	50.1	40.1	9.8
おおむね本人の判断による仕事	611	54.2	35.7	10.1
本人の判断で行う仕事	81	48.1	40.7	11.1
週あたりの平均残業時間				
0時間	1,463	38.8	47.9	13.3
1～5時間未満	823	51.6	39.4	9.0
5～10時間未満	332	59.3	32.5	8.1
10時間以上	278	66.2	25.9	7.9
あなたの年収				
100万円未満	506	29.4	56.1	14.4
100～200万円未満	1,317	48.0	42.6	9.4
200～300万円未満	768	54.8	32.9	12.2
300～500万円未満	226	59.3	31.9	8.8
500～700万円未満	21	76.2	23.8	-
700万円以上	2	100.0	-	-

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

回答者である非正規従業員自身とほとんど同じ仕事をしている正社員は、どのような属性なのだろうか。表 4-7 をみると、男性の非正規従業員は男性正社員と、女性非正規従業員は女性正社員と仕事が同じであるという関係がみえ、男性が中心となっている職種、職場、女性が中心となっている職種、職場において同性での重なりがあることがうかがえる。また、年齢をみると、29 歳以下の正社員と、同年代の非正規従業員の仕事と同じであるという関係がみえる。学歴をみると、同一学歴の非正規従業員と正社員の仕事为重なる傾向もみられる。

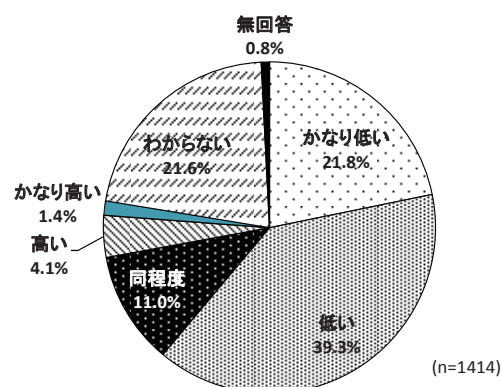
表 4-7 ほとんど同じ仕事をしている正社員の属性(表 4-6 で「いる」を母数とする、従業員票)

	n	①性別			②年齢						③学歴				
		男性	女性	無回答	29歳以下	30代	40代	50代以上	わからない	無回答	中学・高校卒	短大・高专卒	大卒以上	わからない	無回答
全体	1,414	44.8	53.4	1.8	24.2	31.5	23.6	11.1	7.8	1.8	22.1	14.5	22.3	36.1	5.0
性別															
男性	431	84.0	13.9	2.1	25.1	31.8	22.5	10.9	8.1	1.6	25.3	9.3	21.8	38.5	5.1
女性	976	27.3	71.1	1.6	23.9	31.3	24.3	11.1	7.6	1.9	20.4	16.9	22.5	35.1	5.0
年齢															
25歳未満	206	46.6	51.9	1.5	39.3	27.2	15.0	6.3	10.2	1.9	28.2	15.0	22.8	28.6	5.3
25～29歳	334	51.8	46.7	1.5	27.5	34.1	20.7	8.4	7.8	1.5	17.1	12.6	26.0	39.8	4.5
30～34歳	379	41.4	57.0	1.6	20.6	33.0	28.5	9.8	6.9	1.3	20.3	15.8	22.4	35.9	5.5
35～39歳	482	40.9	56.8	2.3	18.0	30.3	25.9	16.0	7.3	2.5	23.9	14.9	19.7	36.5	5.0
最終学歴															
中学・高校	638	47.5	49.7	2.8	25.7	27.4	24.1	10.8	9.2	2.7	34.2	8.8	14.6	37.5	5.0
専門学校	239	41.8	57.7	0.4	22.6	31.4	25.5	13.4	6.3	0.8	15.1	23.0	14.2	43.1	4.6
短大	195	26.2	72.8	1.0	25.1	35.9	17.9	12.8	6.2	2.1	12.8	26.2	20.0	36.4	4.6
大学・大学院	333	52.0	47.1	0.9	21.9	36.3	25.2	9.0	6.9	0.6	9.0	12.9	44.1	28.5	5.4
就業形態															
契約社員	620	49.5	48.5	1.9	24.7	32.7	25.2	8.9	7.1	1.5	21.6	16.1	27.1	30.5	4.7
パート・アルバイト	590	39.3	58.6	2.0	23.4	29.5	21.5	14.4	8.6	2.5	23.4	15.4	16.4	39.0	5.8
派遣社員	204	46.6	52.9	0.5	25.0	33.3	25.0	8.3	7.4	1.0	19.6	6.9	24.5	45.1	3.9
職種															
管理職	22	72.7	27.3	-	18.2	31.8	27.3	13.6	9.1	-	18.2	9.1	22.7	50.0	-
事務職	334	19.5	78.7	1.8	22.2	36.2	26.0	8.1	5.7	1.8	14.4	14.7	31.4	33.8	5.7
事務系専門職	23	60.9	39.1	-	21.7	43.5	17.4	13.0	4.3	-	13.0	8.7	60.9	17.4	-
技術系専門職	64	71.9	28.1	-	39.1	34.4	20.3	4.7	1.6	-	12.5	20.3	42.2	21.9	3.1
医療福祉・教育関係の専門職	279	27.2	71.0	1.8	19.4	36.2	23.7	7.9	10.8	2.2	10.0	33.3	17.9	33.0	5.7
営業職	28	75.0	21.4	3.6	17.9	28.6	32.1	14.3	7.1	-	10.7	-	71.4	14.3	3.6
販売職	41	56.1	43.9	-	26.8	39.0	12.2	14.6	4.9	2.4	26.8	2.4	39.0	26.8	4.9
生産・技能職	215	63.3	34.9	1.9	18.1	28.8	27.9	15.3	7.9	1.9	41.9	4.2	5.1	43.3	5.6
接客・サービス職	216	55.1	44.0	0.9	39.8	22.7	19.4	9.7	6.9	1.4	27.8	8.8	20.4	39.4	3.7
運輸・通信職	46	89.1	4.3	6.5	17.4	13.0	26.1	28.3	10.9	4.3	34.8	-	2.2	56.5	6.5
その他	133	51.9	45.9	2.3	20.3	30.8	21.1	14.3	10.5	3.0	28.6	12.8	15.0	38.3	5.3
仕事の難易度															
定型的な仕事	245	40.0	57.6	2.4	22.0	31.0	20.4	15.1	8.6	2.9	24.1	11.4	15.9	43.3	5.3
本人の判断もある程度必要な仕事	789	43.1	55.3	1.6	25.3	31.8	24.8	9.1	7.2	1.6	20.7	16.3	22.9	35.1	4.9
おおむね本人の判断による仕事	331	51.1	47.4	1.5	22.4	30.5	24.8	12.1	8.8	1.5	22.7	12.1	27.2	32.6	5.4
本人の判断で行う仕事	39	53.8	46.2	-	35.9	28.2	15.4	17.9	2.6	-	33.3	17.9	10.3	38.5	-
週あたりの平均残業時間															
0時間	567	36.2	62.1	1.8	24.9	29.6	23.5	11.3	8.5	2.3	23.6	16.4	15.5	39.3	5.1
1～5時間未満	425	42.6	55.8	1.6	22.4	30.8	24.5	12.7	8.7	0.9	17.6	17.2	23.1	37.4	4.2
5～10時間未満	197	51.3	46.7	2.0	24.9	33.5	24.4	9.1	6.6	1.5	27.9	12.2	25.9	27.4	6.6
10時間以上	184	70.7	28.8	0.5	28.3	33.7	22.3	10.3	4.9	0.5	22.3	6.0	37.0	31.5	3.3
あなたの年収															
100万円未満	149	41.6	55.7	2.7	22.8	24.8	16.1	19.5	13.4	3.4	23.5	12.1	11.4	48.3	4.7
100～200万円未満	632	35.8	63.0	1.3	24.8	32.6	22.6	11.2	6.8	1.9	24.7	15.2	18.2	36.1	5.9
200～300万円未満	421	50.4	48.2	1.4	25.2	31.1	27.6	9.0	6.4	0.7	20.4	15.4	25.2	35.9	3.1
300～500万円未満	134	70.9	28.4	0.7	22.4	36.6	23.1	9.7	7.5	0.7	18.7	13.4	40.3	23.1	4.5
500～700万円未満	16	62.5	37.5	-	25.0	50.0	25.0	-	-	-	-	12.5	75.0	6.3	6.3
700万円以上	2	50.0	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

図 4-5 は、ほとんど同じ仕事をしている正社員と比較して、自身の賃金についてどのように認識しているかをきいたものである。正社員と自身の賃金を比較すると 6 割が「かなり低い」「低い」と感じていることがわかる。

図 4-5 ほとんど同じ仕事をしている正社員と自身の賃金を比較して(従業員票)



4.5. 仕事の変化

非正規従業員の仕事内容は広がりを見せているのだろうか。事業所にこの3年間の仕事の変化をきいたところ、仕事の範囲は「広がった」、仕事の内容は「高度になった」、仕事の量は「増えた」とする割合が、「狭まった」「簡単になった」「減った」よりも高くなっていることが明らかになった（表4-8）。特に、正社員比率が低い事業所ではこの傾向が顕著になっている。また、正社員登用制度がある事業所でも非正規従業員の「仕事の内容」が高度になったり、「仕事の量」が増えた割合が高い。

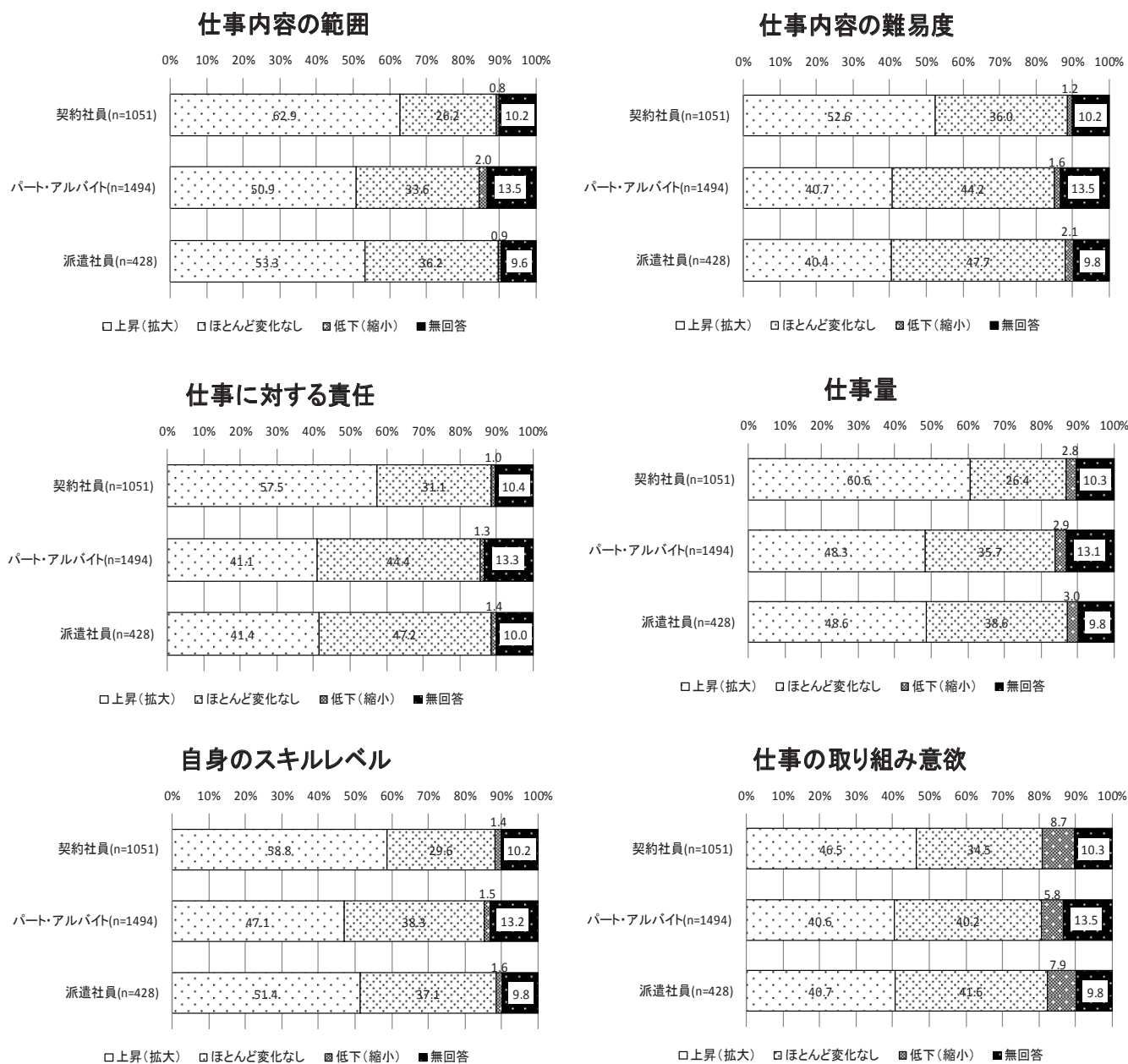
表 4-8 非正規従業員の仕事の変化（事業所票）

	n	仕事の範囲				仕事の内容				仕事の量			
		広がった	変わらない	狭まった	無回答	高度になった	変わらない	簡単になった	無回答	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1,979 100.0	289 14.6	1,366 69.0	9 0.5	315 15.9	295 14.9	1,353 68.4	8 0.4	323 16.3	377 19.1	1,242 62.8	35 1.8	325 16.4
正社員数（企業）													
100人未満	407	13.0	67.8	0.2	18.9	15.5	65.4	-	19.2	17.7	60.7	2.0	19.7
100～299人	775	12.9	73.2	0.3	13.7	13.9	71.4	0.3	14.5	16.8	66.3	2.5	14.5
300～999人	488	15.8	68.6	0.8	14.8	16.8	67.4	0.8	15.0	20.3	63.3	1.4	15.0
1000人以上	275	21.5	62.9	0.7	14.9	14.9	69.5	0.7	14.9	27.3	57.5	0.4	14.9
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）													
2割未満	222	18.9	71.6	0.5	9.0	19.4	71.6	0.5	8.6	25.2	63.5	2.3	9.0
2～5割未満	342	20.5	73.1	-	6.4	21.9	70.8	0.6	6.7	26.0	67.0	0.3	6.7
5～8割未満	576	16.0	77.6	1.2	5.2	17.7	75.7	0.7	5.9	22.6	68.6	2.8	6.1
8割以上	839	10.1	60.8	0.1	29.0	8.9	61.5	0.1	29.4	12.2	56.9	1.5	29.4
正社員登用制度の有無													
あり	714	19.7	75.6	0.4	4.2	22.0	73.2	0.4	4.3	25.5	68.9	1.0	4.6
なし	977	14.0	80.1	0.5	5.3	13.1	80.6	0.4	5.9	18.7	72.7	2.7	5.9

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

非正規従業員で働き始めた時点からの仕事の変化をきいたものが図4-6群である。全体的に仕事の変化は「上昇（拡大）」方向にあることがわかる。特に、「契約社員」についてみると、「上昇（拡大）」の割合が「パート・アルバイト」や「派遣社員」に比べて10ポイント程度高い。しかしながら、「仕事の取組み意欲」については、その差が6ポイント程度に留まっている。

図 4-6 群 非正規従業員の就業形態別 仕事の変化（従業員票）

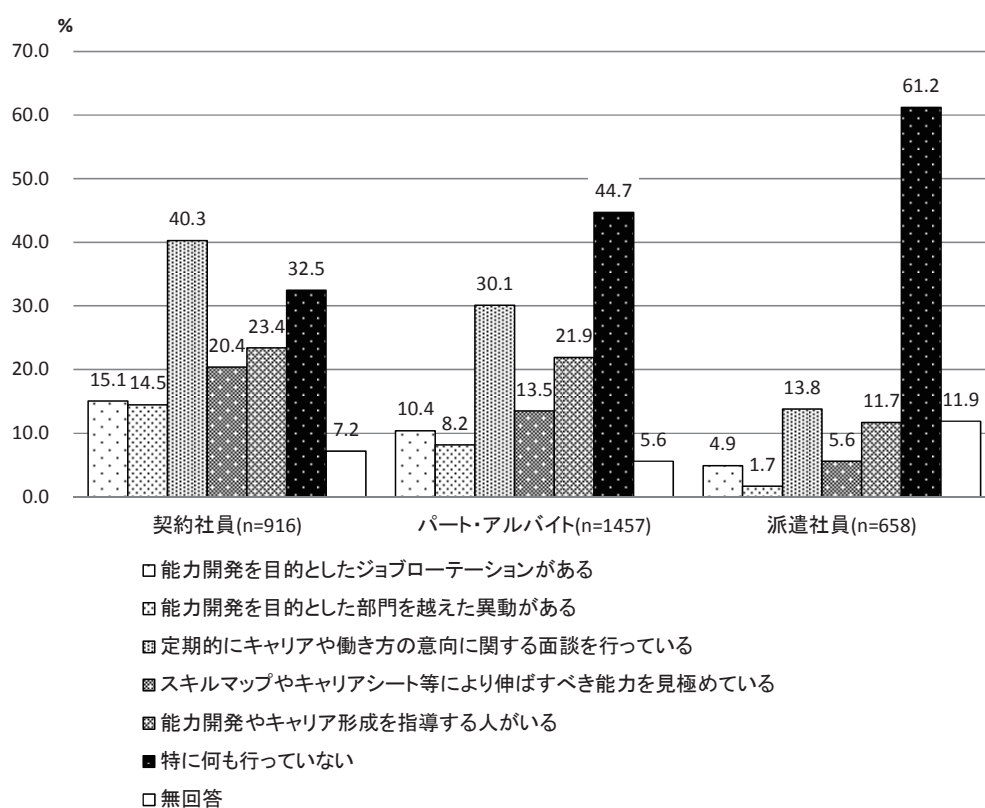


5. 非正規従業員の教育訓練・能力開発、キャリア形成

5.1. 教育訓練の内容と適用

調査では、非正規従業員の教育訓練やキャリア形成についてきいている。図 5-1 は、事業所で実施している職務能力の伸長やキャリア開発のしくみについてどのようなものがあるかをきいたものである。これをみると、非正規従業員の中でも「契約社員」への教育訓練が比較的充実しており、一方「派遣社員」は 6 割の事業所で「何も行っていない」ことがわかる。

図 5-1 非正規従業員に実施している能力開発（複数回答、事業所票）



非正規従業員の能力開発やキャリア形成の方針は、どこが決めているのだろうか。表 5-1 は、企業規模（企業全体の正社員数）別、産業別、正社員比率別にみたものである。

非正規従業員の能力開発等の方針については、企業規模が大きいほど全社的な方針があり、規模が小さいほど部門の責任者の方針に委ねられる傾向がみられる。また、正社員比率が低いほど全社的な方針があり、高いほど部門の責任者の方針に委ねられる。組織の中で非正規従業員の割合が多くなるに従い、戦力化のために教育が施されると考えられる。産業別にみると、「飲食料品小売業」「小売業（上記 2 分類の小売業を除く）」「金融保険業」「生活関連サービス業」において全社的な方針がある割合が高い。これらの産業では、パートの基幹化が進んでいる産業でもある。以上から推測するとパート比率が高

く、量的にも多いところで非正規従業員の活用方針が全社的にあると考えられる。

表 5-1 非正規従業員の能力開発の方針の決定の所在（事業所票）

		(%)				
	n	貴社全体で統 一的な方針が ある	貴事業所で独 自に決める	貴事業所内の 部門の責任者 が決める	その他	無回答
全体	1,762 100.0	516 29.3	294 16.7	622 35.3	109 6.2	221 12.5
正社員数（企業）						
100人未満	345	21.2	15.1	43.5	4.9	15.4
100～299人	698	27.2	17.9	37.8	6.4	10.6
300～999人	440	34.3	15.7	31.4	7.0	11.6
1000人以上	245	38.0	17.6	26.1	5.3	13.1
正社員比率（正社員数/従業員数全体×100）						
2割未満	221	40.3	15.4	23.5	3.6	17.2
2～5割未満	338	31.1	17.8	32.8	5.9	12.4
5～8割未満	571	31.5	17.9	33.6	5.3	11.7
8割以上	632	22.5	15.5	42.2	8.1	11.7
正社員登用制度の有無						
あり	714	38.1	15.3	33.6	4.2	8.8
なし	977	23.3	18.0	37.7	7.8	13.2
直近3年間の事業所の経常利益増減						
増加している	492	34.8	16.7	34.3	4.7	9.6
変わらない	402	30.1	14.9	33.8	7.2	13.9
減少している	519	24.5	19.5	38.2	6.4	11.6
会計上、売上や利益はない	124	25.8	19.4	32.3	8.9	13.7
事業所の産業分野						
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-
建設業	92	22.8	13.0	41.3	9.8	13.0
製造業	373	16.1	18.5	45.8	7.2	12.3
電気・ガス・熱供給・水道業	9	33.3	-	22.2	22.2	22.2
情報通信業	25	20.0	20.0	44.0	-	16.0
運輸業、郵便業	125	31.2	19.2	32.8	5.6	11.2
卸売業	84	29.8	16.7	40.5	8.3	4.8
織物・衣服・身の回り品小売業	10	20.0	20.0	60.0	-	-
飲食品小売業	63	44.4	11.1	23.8	4.8	15.9
小売業（上記2分類の小売業を除く）	74	43.2	17.6	24.3	2.7	12.2
金融・保険業	65	55.4	3.1	26.2	4.6	10.8
不動産業、物品賃貸業	11	27.3	18.2	45.5	9.1	-
学術研究、専門・技術サービス業	27	14.8	3.7	40.7	14.8	25.9
宿泊業、飲食サービス業	89	30.3	22.5	33.7	2.2	11.2
生活関連サービス業	11	45.5	-	18.2	9.1	27.3
娯楽業	30	30.0	16.7	46.7	-	6.7
教育、学習支援業	62	25.8	22.6	21.0	16.1	14.5
医療、福祉	321	35.2	18.7	29.3	4.4	12.5
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	18	22.2	11.1	50.0	11.1	5.6
職業紹介・労働者派遣業	8	12.5	25.0	50.0	-	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	171	33.9	16.4	31.6	5.3	12.9
その他	70	22.9	17.1	34.3	7.1	18.6

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業については全体より10ポイント以上高い値に網がけしている。

労働者自身にどのような教育訓練が適用されているのかをきいたところ（表 5-2）、「入社・入職時の研修」がどの就業形態でも最も割合が高く、ただし「正社員」では 65.1% であるところ、「パート・アルバイト」では 31.1%、「派遣社員」では 29.9% とかなりの差がみられる。一方で、「特にない」の割合が「パート・アルバイト」では 38.6%、「派遣社員」では 43.0% となっており、非正規従業員として働く労働者に教育訓練の機会が「正社員」に比べ与えられていないことがわかる。

次に、職種別にみると「販売職」「生産・技能職」「接客・サービス職」「運輸通信職」では「今後のキャリア形成に関する研修」の割合が極めて低くなっている。また、同職種では「教育訓練は特にない」の割合が高い。

表 5-2 就業形態、職種別、教育訓練の適用状況（複数回答、従業員票）

											(%)
	n	計画的な OJT (日常の 業務につ きながら 行われる 教育訓 練)	入社・入 職時の研 修	職種・職 務別の研 修	役職別研 修	資格取得 のための 研修	今後の キャリア 形成に関 する研修	法令順守 (コンプ ライア ンス) 研修	その他	教育訓練 は特にな い	無回答
全体	11,545	3,466	6,610	3,663	1,635	2,519	1,728	2,833	174	2,133	304
	100.0	30.0	57.3	31.7	14.2	21.8	15.0	24.5	1.5	18.5	2.6
就業形態											
正社員	8,528	32.9	65.1	36.1	17.8	26.0	17.5	27.0	1.4	12.9	1.7
うち、限定正社員	440	34.5	58.2	35.5	14.3	20.5	16.1	26.4	1.6	14.1	2.7
契約社員	1,051	23.7	42.8	25.1	6.5	15.0	11.5	24.5	1.7	24.8	3.0
パート・アルバイト	1,494	20.3	31.1	17.8	2.9	7.4	6.4	11.8	2.1	38.6	6.6
派遣社員	428	23.4	29.9	11.4	1.2	6.5	4.0	20.1	1.2	43.0	4.0
職種											
管理職	941	39.2	63.2	41.3	37.4	33.7	23.9	31.5	1.3	8.1	1.4
事務職	3,225	24.6	54.9	26.1	10.8	16.5	12.1	27.3	1.6	23.8	2.0
事務系専門職	245	31.8	58.4	32.7	16.7	16.7	18.8	29.4	1.2	21.2	1.6
技術系専門職	931	40.8	69.9	34.8	16.2	29.2	18.2	33.6	1.4	10.2	1.5
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	28.5	54.9	45.2	12.8	17.2	23.0	16.4	2.1	14.7	2.7
営業職	685	35.5	73.7	41.8	26.3	27.3	23.9	43.8	1.2	7.4	0.7
販売職	257	31.1	55.3	24.1	11.3	21.0	7.8	21.8	1.2	22.6	1.9
生産・技能職	1,502	33.6	56.8	26.0	8.5	30.2	9.5	16.8	0.8	19.6	3.3
接客・サービス職	1,114	28.5	51.9	26.2	10.9	17.1	9.2	18.2	1.4	21.9	4.5
運輸・通信職	274	22.3	55.5	24.1	6.2	18.6	4.7	22.6	1.1	27.4	1.8
その他	599	24.0	43.6	26.4	7.8	18.5	10.2	18.2	2.2	26.5	4.3

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

非正規従業員に、職場でキャリアを伸ばすような仕事を与えられることがあるかをきいたところ（表 5-3）、「派遣社員」は「ほとんどない」が 48.1% となり、キャリアを伸ばすような仕事を与えられる割合は、「契約社員」に比べて低い。「パート・アルバイト」も「契約社員」に比べて「ほとんどない」割合の差が 15 ポイントあり、キャリアを伸ばす仕事を与えられる機会が少ないことが推察される。

職種でみると、「運輸・通信職」も「ほとんどない」の割合が高く、キャリアを伸ばす仕事と与えられる機会がない人が多いと考えられる。

表 5-3 職場でキャリアを伸ばす仕事と与えられることがあるか（従業員票）

		(%)			
	n	よくある	たまにある	ほとんどない	無回答
全体	2,973	29.7	1,194	1,205	277
	100.0	10.0	40.2	40.5	9.3
契約社員	1,051	13.7	47.1	30.8	8.4
パート・アルバイト	1,494	7.7	36.7	45.2	10.4
派遣社員	428	8.9	35.3	48.1	7.7
職種					
管理職	41	14.6	63.4	22.0	-
事務職	818	6.8	39.2	46.1	7.8
事務系専門職	52	11.5	42.3	36.5	9.6
技術系専門職	114	23.7	46.5	19.3	10.5
医療福祉・教育関係の専門職	503	13.5	47.1	30.0	9.3
営業職	46	21.7	34.8	37.0	6.5
販売職	103	8.7	42.7	43.7	4.9
生産・技能職	390	7.7	38.5	45.6	8.2
接客・サービス職	517	9.3	40.6	37.3	12.8
運輸・通信職	70	1.4	30.0	60.0	8.6
その他	282	10.6	30.1	48.2	11.0

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

5.2. 自己啓発

表 5-4 は、労働者が職業能力を高めるために自己啓発を行っているか否かをきいている。自己啓発している割合が高いのは、学歴でみると「大・大院卒」（40.4%）、就業形態では「正社員」（34.3%）である。他方、「パート・アルバイト」は「していない」割合が 81.0%とかなり高くなっている。職種でみると「管理職」（43.0%）、「事務系専門職」（50.6%）、「技術系専門職」（41.9%）で高く、「生産・技能職」（22.2%）「運輸・通信職」（16.8%）で低くなっている。

残業時間が長くなれば、自己啓発の時間が取れなくなることを仮定して、残業時間とのクロスを見ると、逆に、残業時間が長い者ほど自己啓発を行っている傾向があり、また、年収が高い者ほど、自己啓発を行っている傾向もみえる。自己啓発は投資行動でもあるので、自己啓発を行っているから年収が高くなっているとみた方がいいのかもしれない。

表 5-5、5-6 は、自己啓発をしている者に、どの程度の費用と時間をかけているかをきいたものである。全体で見ると、1 か月あたりの時間は「5～10 時間未満」が 45.3%と最も高く、費用は 1 か月あたり 5 千円未満である割合が 62.1%となる。

表 5-5 の自己啓発にかける 1 か月あたりの時間をみると、自己啓発の時間が長い者（1 か月 10 時間以上）は、「事務系専門職」「技術系専門職」や残業時間が長い者や年収の高い者であることがわかる。短い者（1 か月 5 時間未満）は、年齢は「25 歳未満」で、学

歴が「中学・高校卒」「短大卒」、就業形態は「パート・アルバイト」であり、残業時間が短い、年収が低い傾向がみられる。「派遣社員」は「パート・アルバイト」よりは自己啓発に時間を割いているようである。

表 5-6 の自己啓発にかかる 1 か月あたりの費用をみると、時間と似た傾向がみられる。特に「千円未満」をみると、年齢は若く、学歴は「中学・高校卒」「短大卒」、就業形態

表 5-4 職業能力を高めるための自己啓発の有無（従業員票）

	n	している	していない	無回答
				(%)
全体	11,545	3,584	7,800	161
	100.0	31.0	67.6	1.4
性別				
男性	6,065	36.8	62.5	0.8
女性	5,399	24.8	73.7	1.6
年齢				
25歳未満	1,494	28.5	70.3	1.2
25～29歳	2,823	32.8	66.2	1.1
30～34歳	3,103	32.7	66.3	1.0
35～39歳	4,010	29.8	69.0	1.3
最終学歴				
中学・高校	3,940	22.6	75.8	1.6
専門学校	1,714	30.7	68.1	1.1
短大	1,356	25.6	73.2	1.3
大学・大学院	4,436	40.4	58.9	0.7
就業形態				
正社員	8,528	34.3	64.8	0.9
うち、限定正社員	440	33.4	65.2	1.4
契約社員	1,051	30.5	67.6	1.8
パート・アルバイト	1,494	16.1	81.0	2.9
派遣社員	428	21.7	76.6	1.6
職種				
管理職	941	43.0	56.4	0.5
事務職	3,225	27.2	71.7	1.1
事務系専門職	245	50.6	48.6	0.8
技術系専門職	931	41.9	57.0	1.1
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	38.4	60.0	1.6
営業職	685	37.7	62.2	0.1
販売職	257	24.9	73.9	1.2
生産・技能職	1,502	22.2	76.3	1.5
接客・サービス職	1,114	24.2	73.6	2.2
運輸・通信職	274	16.8	82.5	0.7
その他	599	25.5	72.5	2.0
週あたりの平均残業時間				
0時間	3,364	23.0	74.4	2.6
1～5時間未満	3,292	31.9	67.3	0.8
5～10時間未満	2,160	34.8	64.6	0.6
10時間以上	2,431	38.3	61.1	0.6
あなたの年収				
100万円未満	662	17.5	81.3	1.2
100～200万円未満	2,064	21.3	76.9	1.8
200～300万円未満	3,403	29.9	69.1	1.0
300～500万円未満	3,907	36.6	63.0	0.4
500～700万円未満	920	44.0	55.7	0.3
700万円以上	146	52.1	46.6	1.4

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

は「パート・アルバイト」「派遣社員」、職種は「生産・技能職」「接客・サービス職」「運輸・通信職」であり、残業時間が短い、年収が低い傾向がみられる。逆に、年収が高まるにつれ、自己啓発にかける時間も長くなり、金額も高くなる傾向がみられる。

表 5-5 自己啓発にかける時間（1 か月あたり、従業員票）

(自己啓発を「している」とした数が母数)						
	n	20時間以上	10～20時間未満	5～10時間未満	それ以下	(%)
全体	3,584	369	774	1,624	782	35
	100.0	10.3	21.6	45.3	21.8	1.0
性別						
男性	2,230	11.6	23.1	45.2	19.3	0.8
女性	1,337	8.2	19.2	45.5	25.9	1.3
年齢						
25歳未満	426	8.7	20.4	43.2	27.2	0.5
25～29歳	925	10.7	22.7	43.9	21.8	0.9
30～34歳	1,015	12.3	21.3	45.8	19.6	1.0
35～39歳	1,194	8.7	21.6	47.0	21.7	1.0
最終学歴						
中学・高校	892	9.1	16.8	45.5	26.9	1.7
専門学校	527	8.9	22.4	44.8	23.3	0.6
短大	347	8.1	14.4	47.3	28.5	1.7
大学・大学院	1,794	11.8	25.3	44.8	17.6	0.6
就業形態						
正社員	2,922	10.3	22.0	45.4	21.5	0.8
うち、限定正社員	147	12.2	22.4	38.8	25.2	1.4
契約社員	321	11.2	24.0	40.8	22.7	1.2
パート・アルバイト	240	8.3	15.4	47.5	26.3	2.5
派遣社員	93	11.8	19.4	51.6	16.1	1.1
職種						
管理職	405	11.4	22.0	48.1	17.0	1.5
事務職	878	10.4	24.4	44.2	20.3	0.8
事務系専門職	124	13.7	27.4	45.2	12.9	0.8
技術系専門職	390	10.0	27.9	40.8	20.8	0.5
医療福祉・教育関係の専門職	635	9.8	18.6	45.0	25.7	0.9
営業職	258	6.6	19.4	53.1	20.2	0.8
販売職	64	12.5	10.9	54.7	21.9	-
生産・技能職	334	9.6	20.1	44.6	24.9	0.9
接客・サービス職	270	9.6	17.8	47.0	24.4	1.1
運輸・通信職	46	6.5	23.9	47.8	19.6	2.2
その他	153	16.3	15.7	37.3	28.1	2.6
週あたりの平均残業時間						
0時間	774	10.9	19.6	42.8	25.6	1.2
1～5時間未満	1,049	8.9	20.4	47.0	22.6	1.1
5～10時間未満	751	9.7	23.2	48.1	18.1	0.9
10時間以上	930	11.9	23.7	43.9	19.9	0.6
あなたの年収						
100万円未満	116	6.0	17.2	40.5	34.5	1.7
100～200万円未満	440	9.3	15.9	46.8	26.1	1.8
200～300万円未満	1,016	9.1	21.0	44.2	25.1	0.7
300～500万円未満	1,429	10.8	23.4	46.3	19.0	0.6
500～700万円未満	405	11.9	25.2	44.9	17.0	1.0
700万円以上	76	18.4	25.0	40.8	15.8	-

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 5-6 自己啓発にかかる費用（1 か月あたり、従業員票）

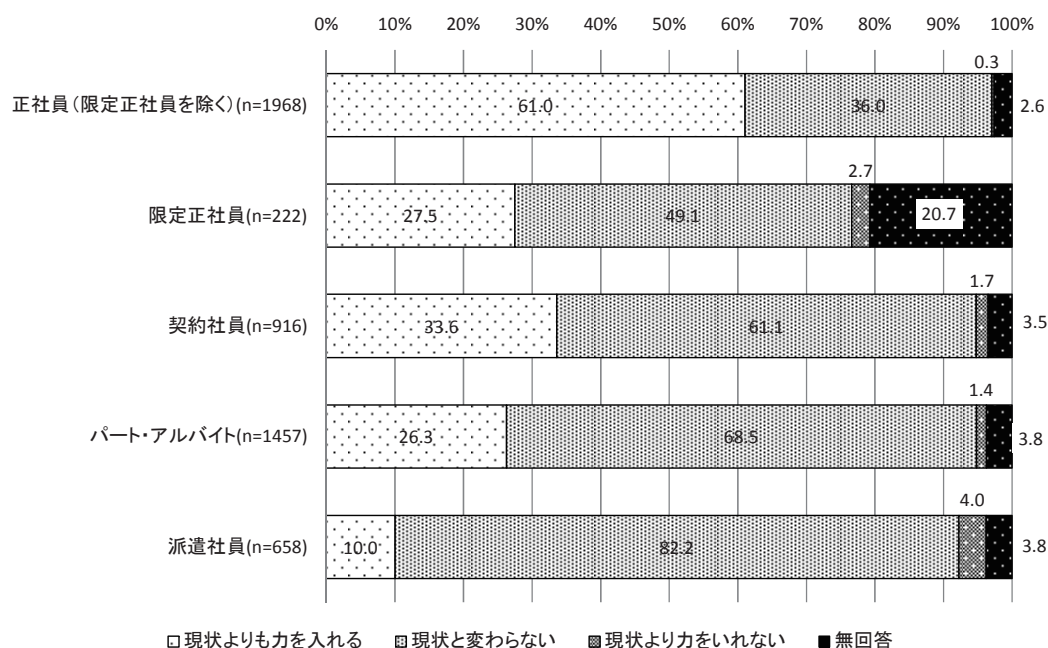
		(%)						
	n	2万円以上	1万～2万 円未満	5千～1万 円未満	2千～5千 円未満	千円台	千円未満	無回答
全体	3,584 100.0	251 7.0	335 9.3	703 19.6	850 23.7	446 12.4	932 26.0	67 1.9
性別								
男性	2,230	6.4	9.1	19.2	24.1	13.2	26.4	1.6
女性	1,337	8.0	9.8	20.3	23.3	10.9	25.4	2.3
年齢								
25歳未満	426	4.7	5.6	16.2	24.4	12.0	34.3	2.8
25～29歳	925	6.4	9.0	19.5	24.0	12.0	27.9	1.3
30～34歳	1,015	8.3	9.9	19.4	21.5	12.3	26.8	1.9
35～39歳	1,194	7.3	10.3	21.2	25.4	12.9	21.1	1.8
最終学歴								
中学・高校	892	5.3	8.6	14.0	21.5	12.7	35.2	2.7
専門学校	527	7.6	10.4	19.2	21.3	11.2	28.3	2.1
短大	347	6.3	6.1	20.7	22.2	11.2	31.1	2.3
大学・大学院	1,794	7.7	10.1	22.2	25.9	12.9	19.8	1.3
就業形態								
正社員	2,922	6.6	9.4	20.3	24.3	13.0	25.0	1.4
うち、限定正社員	147	5.4	11.6	23.1	18.4	12.9	26.5	2.0
契約社員	321	9.3	10.0	15.6	25.5	10.3	26.5	2.8
パート・アルバイト	240	8.3	8.8	16.7	16.7	10.0	33.3	6.3
派遣社員	93	9.7	6.5	19.4	15.1	9.7	38.7	1.1
職種								
管理職	405	7.9	8.4	23.5	21.5	14.3	22.7	1.7
事務職	878	8.4	10.7	20.7	25.7	12.4	20.8	1.1
事務系専門職	124	6.5	11.3	28.2	26.6	7.3	18.5	1.6
技術系専門職	390	5.4	11.0	17.2	24.4	13.8	27.2	1.0
医療福祉・教育関係の専門職	635	9.3	9.3	21.4	21.6	10.2	25.4	2.8
営業職	258	2.7	8.9	24.4	31.8	12.4	18.6	1.2
販売職	64	1.6	7.8	10.9	29.7	18.8	29.7	1.6
生産・技能職	334	0.9	7.5	12.3	22.2	13.5	42.2	1.5
接客・サービス職	270	5.9	8.5	15.6	21.1	11.5	34.1	3.3
運輸・通信職	46	10.9	-	13.0	17.4	17.4	39.1	2.2
その他	153	15.0	9.2	15.7	17.0	12.4	26.8	3.9
週あたりの平均残業時間								
0時間	774	7.0	8.1	16.9	21.3	11.4	32.4	2.8
1～5時間未満	1,049	6.5	8.9	18.7	26.0	12.4	25.9	1.6
5～10時間未満	751	6.8	10.4	20.2	25.2	12.4	23.6	1.5
10時間以上	930	7.2	9.8	22.7	22.8	13.5	22.8	1.2
あなたの年収								
100万円未満	116	11.2	6.0	19.0	12.1	14.7	28.4	8.6
100～200万円未満	440	7.0	9.5	12.3	22.0	10.2	36.1	2.7
200～300万円未満	1,016	6.9	8.4	18.3	23.6	12.5	28.9	1.4
300～500万円未満	1,429	6.0	9.7	21.9	24.8	12.5	23.9	1.2
500～700万円未満	405	8.6	10.6	20.7	28.4	13.6	16.3	1.7
700万円以上	76	10.5	15.8	31.6	18.4	13.2	10.5	-

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

5.3. 能力開発の今後の方針

図 5-2 は、事業所に対して、今後の能力開発の方針について就業形態別にきいたものである。「現状よりも力を入れる」としたのは、「正社員」61.0%、続いて「契約社員」が 33.6%となった。しかし、非正規従業員の能力開発については、「現状と変わらない」が過半数以上を占め、「派遣社員」では 82.2%が現状維持となった。

図 5-2 就業形態別 能力開発の今後の方針（事業所票）



非正規従業員に注目して、能力開発の今後の方針についてクロス集計したものが表 5-7 である。正社員比率が低い事業所では、今後、非正規従業員の能力開発に力を入れる傾向がみられ、さらなる非正規雇用の活用が進んでいくものと考えられる。また、正社員登用を行っている事業所でも、非正規従業員の能力開発に「力を入れる」とする割合が高くなっており、内部登用で正社員を採用する事業所では非正規従業員の能力開発により正社員人材とする方針があると推察される。

表 5-8 は、労働者に職場が能力開発に対して積極的か消極的かをきいたものである。「どちらともいえない」が 6 割を占めるが、全体で見ると少し「積極的」割合が上回っている。しかし、就業形態別にみると、「パート・アルバイト」「派遣社員」では「消極的」割合が上回っている。

職種別にみると、多くの職種で「積極的」割合が「消極的」を上回っており、特に「管理職」「技術系専門職」「営業職」につく回答者がいる職場では、能力開発に対して積極的に行われているという実感があるようである。一方、「消極的」が「積極的」の割合を上回るのは「事務職」と「運輸・通信職」である。

表 5-7 非正規従業員の就業形態別 能力開発の今後の方針（事業所票）

(全体n=1979から設問内「当該雇用形態の者はいない」を引いた数) (%)

	【契約社員】					【パート・アルバイト】					【派遣社員】				
	n	現状より も力を入 れる	現状と変 わらない	現状より 力をいれ ない	無回答	n	現状より も力を入 れる	現状と変 わらない	現状より 力をいれ ない	無回答	n	現状より も力を入 れる	現状と変 わらない	現状より 力をいれ ない	無回答
全体	916	33.6	61.1	1.7	3.5	1,457	26.3	68.5	1.4	3.8	658	10.0	82.2	4.0	3.8
正社員数（企業）															
100人未満	180	33.3	63.3	0.6	2.8	283	22.3	72.8	1.4	3.5	99	10.1	84.8	2.0	3.0
100～299人	351	38.7	56.1	1.7	3.4	588	25.2	71.1	1.5	2.2	268	8.6	82.8	4.1	4.5
300～999人	240	31.7	62.5	2.1	3.8	356	31.7	64.0	2.0	2.2	185	10.3	82.7	4.9	2.2
1000人以上	133	24.1	34.2	3.0	2.3	197	26.9	68.5	0.5	4.1	99	13.1	80.8	4.0	2.0
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）															
2割未満	101	44.6	49.5	2.0	4.0	207	38.2	55.1	1.0	5.8	34	17.6	64.7	11.8	5.9
2～5割未満	189	42.9	50.8	1.6	4.8	318	33.0	61.6	1.6	3.8	105	10.5	81.0	2.9	5.7
5～8割未満	343	35.0	59.8	1.5	3.8	483	27.1	68.9	0.6	3.3	239	13.4	79.5	2.9	4.2
8割以上	283	21.9	73.9	2.1	2.1	449	15.1	79.1	2.4	3.3	280	6.1	87.1	4.3	2.5
正社員登用制度の有無															
あり	415	37.3	57.1	1.9	3.6	608	31.1	64.1	1.0	3.8	229	10.0	82.5	3.5	3.9
なし	471	30.8	65.0	1.7	2.5	788	22.7	72.3	1.8	3.2	411	9.5	82.7	4.4	3.4

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやす

表 5-8 職場の能力開発の方向（従業員票）

(%)

	n	能力開発に 積極的	どちらとも いえない	能力開発に 消極的	無回答
全体	11,545 100.0	2,521 21.8	6,996 60.6	1,855 16.1	173 1.5
就業形態					
正社員	8,528	24.4	59.3	15.4	1.0
うち、限定正社員	440	21.1	57.3	20.0	1.6
契約社員	1,051	18.9	63.0	16.9	1.1
パート・アルバイト	1,494	11.9	66.5	17.9	3.7
派遣社員	428	14.3	61.0	22.2	2.6
職種					
管理職	941	31.7	57.2	10.9	0.2
事務職	3,225	18.0	59.9	20.6	1.5
事務系専門職	245	27.3	54.3	18.0	0.4
技術系専門職	931	29.5	57.0	12.7	0.8
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	22.9	62.4	13.2	1.5
営業職	685	26.7	58.7	14.2	0.4
販売職	257	19.1	62.3	17.9	0.8
生産・技能職	1,502	21.4	62.3	14.8	1.5
接客・サービス職	1,114	19.8	62.6	15.0	2.6
運輸・通信職	274	11.3	65.7	20.8	2.2
その他	599	15.4	64.8	18.2	1.7

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

6. 雇用契約期間と勤続年数

6.1. 雇用契約期間

事業所票では、非正規従業員の各就業形態における一般的な雇用契約期間についてきいている（図 6-1）。「契約社員」の雇用契約期間は、「1 年以上」とする事業所の割合が 7 割を占める。「パート・アルバイト」は、「期間の定めはない」割合が 13.7%と他の就業形態より高い。「派遣社員」は、「1 年未満」とする事業所が約 6 割である。

図 6-1 就業形態別 雇用契約期間（事業所票）

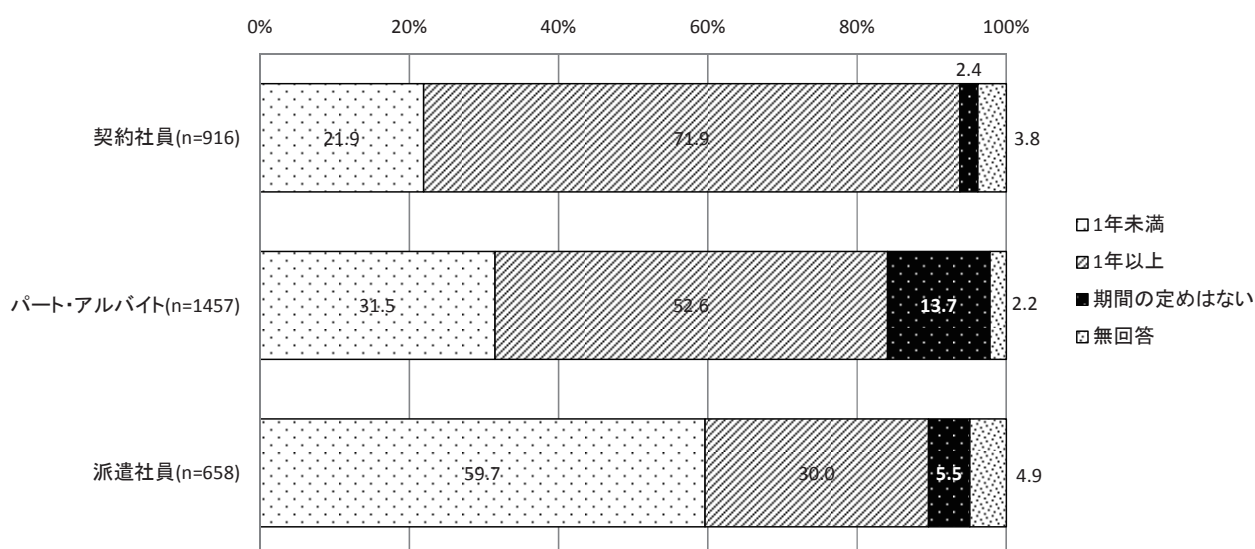


表 6-1 は、就業形態別にみた雇用契約期間を事業所の正社員登用実績の有無別でみている。いずれの就業形態においても、正社員登用制度のある事業所においては、雇用契約期間が短くなる傾向がみられ、「契約社員」、「パート・アルバイト」では、「期間の定めはない」の割合も小さくなる。

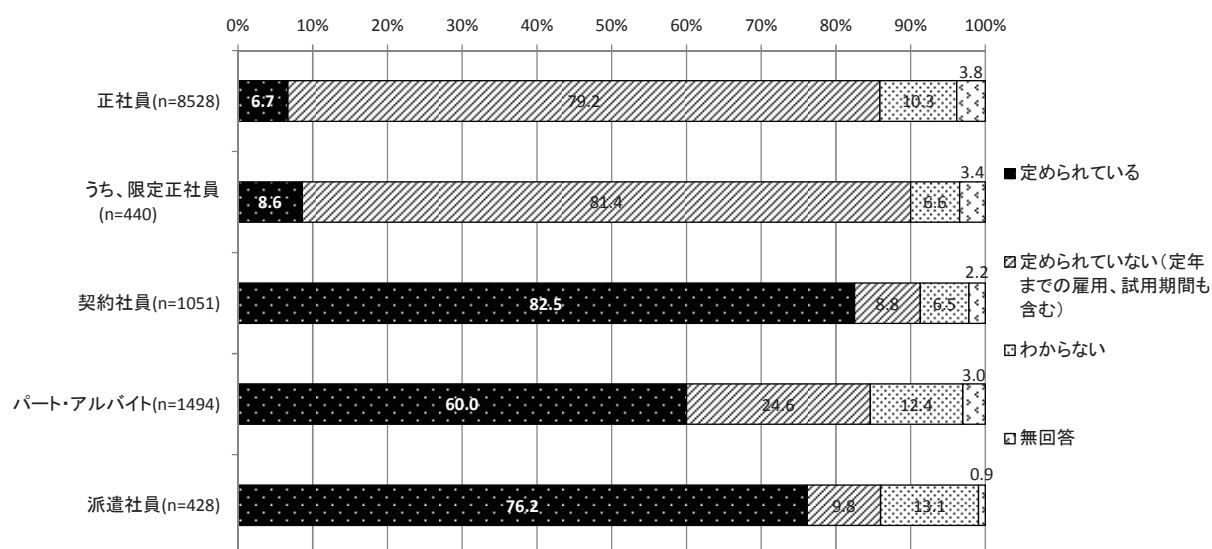
正社員登用のルートがある場合、短期間の契約に止め正社員に登用する非正規従業員と、契約期間満了に伴い雇用契約が終了する非正規従業員とに分かれる可能性がある。

表 6-1 正社員登用制度の有無別、就業形態別 雇用契約期間（事業所票）

						(%)
		n	1年未満	1年以上	期間の定め はない	無回答
契約社員	正社員登用制度あり	415	24.7	69.6	1.9	3.9
	正社員登用制度なし	471	20.0	74.3	3.0	2.8
パート・アルバイト	正社員登用制度あり	608	34.3	53.3	10.5	1.8
	正社員登用制度なし	788	30.1	52.5	15.9	1.6
派遣社員	正社員登用制度あり	229	62.9	26.1	5.7	5.2
	正社員登用制度なし	411	58.7	31.9	5.4	4.1

従業員票から、労働者個人に自らの雇用契約期間の定めの有無を聞いたところ、「契約社員」では82.5%、「派遣社員」で76.2%、「パート・アルバイト」で60.0%が雇用契約期間が「定められている」と答えている。一方、雇用契約期間が「定められていない」と答えた割合は、「正社員」の場合は約8割を占め、非正規従業員では「パート・アルバイト」が24.6%と最も高く、全体の1/4が雇用契約期間が定められていない状態にある。

図 6-2 就業形態別 雇用契約期間の定めの有無（従業員票）



6.2. 勤続年数

表 6-3 は、従業員票の問 1 の設問にある就業開始年から計算した勤続年数を示している。勤続年数で最も割合が高い階層は「5～10 年未満」で 27.7%となっている。平均値は 6.9 年、中央値は 6 年である。年齢の高まりにしたがって、勤続年数も伸びる傾向がある。

就業形態別にみると、「正社員」では平均値が 7.0 年に対し、「契約社員」は 3.0 年、「パート・アルバイト」は 3.1 年と短く、「派遣社員」は 1.6 年とさらに短い。「派遣社員」の 48.4%が「1 年未満」の勤続年数で、「1～3 年未満」を含めると 76.4%となる。

職種でみると、「管理職」の勤続年数は平均値でみると 10.1 年と長く、役職別にみると「係長相当職」が 10.0 年、「課長相当職」が 12.4 年、「部長相当職」が 11.3 年となっている。仕事の難易度をみると、「定型的な仕事」に就く者の平均的な勤続年数は 4.4 年、「本人の判断もある程度必要な仕事」が 6.6 年、「おおむね本人の判断による仕事」が 7.0 年、「本人の判断で行う仕事」では 7.6 年と、勤続年数が長くなるに従い、仕事内容は判断業務となる傾向にある。また、勤続年数が長くなるに従い、年収は高くなる傾向がみられる。なお、非正規雇用と正社員で分けた勤続年数と賃金の関係については、9.賃金の節で述べている。

表 6-3 勤続年数（2013 年-就業開始年、従業員票）

		（％）										
	n	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	無回答	全体	平均値 (単位：年)	中央値 (単位：年)	標準偏差 (単位：年)
全体	11,545	13.5	20.0	13.8	27.7	13.8	8.9	2.3	11,283	5.9	5.0	5.2
性別												
男性	6,065	10.4	17.3	12.8	29.9	16.4	11.3	1.9	5,949	6.7	6.0	5.4
女性	5,399	17.0	23.2	15.0	25.2	10.9	6.3	2.4	5,269	5.0	4.0	4.9
年齢												
25歳未満	1,494	13.5	13.0	13.9	6.0	0.0	0.0	2.1	1,463	1.4	1.0	1.5
25～29歳	2,823	13.0	25.0	23.9	34.4	1.8	0.0	1.9	2,770	3.7	3.0	2.7
30～34歳	3,103	9.9	14.7	11.8	38.6	20.9	2.4	1.7	3,051	6.2	6.0	4.2
35～39歳	4,010	8.7	12.1	8.5	22.8	22.0	23.7	2.3	3,918	9.0	9.0	6.2
最終学歴												
中学・高校	3,940	13.2	19.0	12.4	26.6	12.0	13.9	3.0	3,823	6.6	5.0	5.9
専門学校	1,714	15.3	20.0	13.8	26.0	13.7	8.1	3.0	1,663	5.7	4.0	5.1
短大	1,352	12.5	13.2	13.2	24.5	13.2	13.2	2.3	1,325	5.0	5.0	5.4
大学・大学院	4,436	13.1	21.2	15.4	29.9	15.1	4.2	1.0	4,391	5.4	4.0	4.5
既・未婚												
既婚	4,859	9.4	13.4	11.2	30.1	19.6	14.1	2.2	4,754	7.5	7.0	5.6
未婚・離婚・死別	6,586	16.5	24.9	15.8	26.0	9.6	5.1	2.1	6,447	4.7	3.0	4.6
就業形態												
正社員	8,528	7.6	15.6	12.7	29.6	16.1	11.2	7.2	7,918	7.0	6.0	5.3
うち、限定正社員	440	9.3	16.8	13.2	32.3	16.4	9.5	2.5	429	6.6	6.0	5.1
契約社員	1,051	23.9	32.8	15.2	24.6	4.5	1.0	2.0	1,030	3.2	3.0	3.7
パート・アルバイト	1,494	26.6	29.4	16.7	17.5	5.8	1.5	2.5	1,456	3.1	2.0	3.7
派遣社員	428	48.4	27.6	9.8	10.5	1.9	0.2	1.6	421	1.6	1.0	2.7
職種												
管理職	941	2.7	5.3	7.8	29.8	29.3	23.4	1.8	924	10.1	10.0	5.2
事務職	3,225	13.4	19.9	14.3	27.7	13.9	9.1	1.7	3,170	5.9	5.0	5.2
事務系専門職	245	13.5	20.0	15.5	28.2	14.3	6.1	2.4	239	5.6	4.0	4.9
技術系専門職	931	12.1	15.6	13.3	32.5	15.6	9.5	1.4	918	6.4	6.0	5.2
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	17.8	26.4	15.6	25.6	9.4	2.4	2.7	1,610	4.2	3.0	4.1
高素職	685	10.2	20.4	13.7	27.9	18.7	7.4	1.6	674	6.3	5.0	5.0
販売職	257	14.8	18.7	13.6	31.1	13.6	5.4	2.7	250	5.5	5.0	4.7
生産・技能職	1,502	13.2	17.3	12.0	28.4	12.8	13.9	2.4	1,466	6.7	6.0	5.8
接客・サービス職	1,114	15.3	23.7	13.9	29.6	9.5	5.8	2.2	1,082	4.3	4.0	4.9
運輸・通信職	274	15.3	23.7	13.9	29.6	9.5	5.8	2.2	268	5.2	4.0	4.9
その他	599	16.4	26.7	14.9	26.0	7.7	6.0	2.3	585	4.7	3.0	4.7
仕事の難易度												
定型的な仕事	1,550	24.3	22.9	14.5	19.9	9.5	6.1	2.8	1,506	4.4	3.0	4.9
本人の判断もある程度必要な仕事	6,052	14.3	21.1	14.6	27.6	12.6	7.8	2.0	5,930	5.6	4.0	5.1
おおむね本人の判断による仕事	3,425	8.1	16.8	12.9	31.6	17.5	11.4	1.7	3,366	7.0	6.0	5.3
本人の判断で行う仕事	403	6.5	18.1	10.9	27.5	17.6	15.9	3.5	389	7.6	6.0	5.9
役職												
役職はない	9,041	16.6	24.3	15.9	26.4	9.4	5.3	2.2	8,843	4.8	3.0	4.7
係長相当職（主任・リーダー含む）	2,085	2.2	4.4	6.7	24.5	29.8	20.5	2.0	2,043	10.0	10.0	4.9
課長相当職	261	1.1	2.3	3.4	19.2	34.1	39.5	0.4	260	12.4	13.0	4.9
部長相当職以上	33	3.0	3.0	3.0	18.2	33.3	33.3	6.1	31	11.3	11.0	4.6
あなたの年収												
100万円未満	662	32.6	28.2	13.6	14.7	4.5	3.0	3.3	640	2.9	1.0	4.0
100～200万円未満	2,064	25.1	30.1	16.0	18.5	6.2	2.2	1.8	2,026	3.3	2.0	3.9
200～300万円未満	3,403	15.5	23.9	13.9	26.2	10.0	6.2	2.3	3,324	5.0	4.0	4.8
300～500万円未満	3,907	5.1	13.7	13.3	35.0	19.3	11.6	1.9	3,832	7.5	7.0	5.1
500～700万円未満	920	2.2	5.7	6.1	33.3	26.6	25.4	0.8	913	10.3	10.0	5.3
700万円以上	146	0.7	6.2	4.1	30.8	31.5	24.7	2.1	143	10.9	11.0	5.1

（注）全体の値から10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 6-4 は、事業所の非正規従業員のうち、最も長く勤めている人の勤続年数をきいたものである。「パート・アルバイト」では、勤続年数が 10 年を超える人がいる事業所の割合は 41.1%に上り、20 年を超える人がいる割合も 13.1%と高い。「派遣社員」では、3 年以下の割合が 46.8%を占め、非正規雇用の中でも勤続期間が短いことがわかる。

表 6-4 就業形態別 最も長く勤めている人の勤続年数（事業所票）

(%)														
	n	1年以下	1年超3 年以下	3年超5 年以下	5年超7 年以下	7年超10 年以下	10年超 15年以 下	15年超 20年以 下	20年超	無回答	全体	平均値 (単位= 年数)	中央値	標準偏 差
契約社員	916	6.6	14.8	11.5	8.4	13.2	13.4	7.6	9.3	15.2	777	9.83	8	8.02
パート・アルバイト	1,457	4.6	9.3	8.3	9.3	15.0	17.2	10.8	13.1	12.4	1,276	11.84	10	8.37
派遣社員	658	21.4	25.4	7.8	5.0	6.4	3.5	0.5	0.6	29.5	464	3.75	2	4.03

（注）全体の値から10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

7. 労働時間

7.1. 所定労働時間

事業所票では、非正規従業員の就業形態別に週あたりの所定労働時間をきいている（表7-1）。「パート・アルバイト」の所定労働時間が35時間未満である事業所の割合を合計すると64.4%と高い。非正規従業員の中で所定労働時間が最も長いのは「契約社員」で、平均値は36.73時間である。「40時間」の割合も48.3%と高くなっている。

表 7-1 就業形態別 週あたりの所定労働時間（事業所票）

		(%)							
	n	20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～38時間未満	38～40時間未満	40時間	40時間超
契約社員	916	5.7	0.7	0.9	2.2	17.8	13.3	48.3	1.6
パート・アルバイト	1,457	19.4	15.6	15.6	13.8	11.8	2.4	10.0	0.3
派遣社員	658	9.4	2.9	2.3	2.1	18.2	11.6	31.6	2.0
注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。									
	n	平均値(単位=時間)	中央値	標準偏差					
契約社員	828	36.73	40	8.01					
パート・アルバイト	1,296	25.70	26	10.51					
派遣社員	527	34.10	39	10.45					

表 7-2 群は、非正規従業員の就業形態別の所定労働時間を、事業所の正社員比率と正社員の残業時間との関係でみたものである。「契約社員」は、正社員比率が高い事業所だと、所定労働時間が「40時間未満」の割合が高くなるが、正社員比率が低い事業所では「40時間」の割合が高くなる。つまり、所定労働時間がフルタイムに近づくことがわかる。「派遣社員」は、正社員の残業時間が多い事業所では「40時間」の割合が高くなり、平均値も高まる。「パート・アルバイト」に関しては、関係性は微妙だが、正社員比率が低い事業所で「40時間」の割合が低い。正社員比率が低い産業では、短時間勤務のパート・アルバイトのシフト勤務が多く、数値に表れている可能性がある。ちなみに、巻末の産業別集計（事業所票問12、パート・アルバイトの所定労働時間）を確認すると、正社員比率が低い「飲食料品小売業」では、平均値で21.83時間と最も短くなっている。

表 7-2 群 週あたり所定労働時間 正社員比率と正社員の残業時間との関係（事業所票）

		(%)							
契約社員	n	40時間未満	40時間	40時間超	無回答	全体	平均値(単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	916	40.6	48.3	1.6	9.6	828	36.73	40	8.01
正社員比率（正社員数/従業員数全体）	101	32.7	54.5	4.0	8.9	92	37.96	40	6.14
2割未満	189	36.0	56.6	2.6	4.8	180	37.06	40	7.93
2～5割未満	343	38.2	49.3	0.9	11.7	303	36.64	40	8.37
5～8割未満	283	49.1	39.2	1.1	10.6	253	36.16	39	8.22
8割以上	190	43.7	50.0	0.5	5.8	179	36.80	40	7.76
1人あたり1か月の平均残業時間（問26）	126	51.6	43.7	0.8	4.0	121	36.26	39	8.14
5時間未満	211	42.7	45.0	2.8	9.5	191	36.91	40	7.57
10～20時間未満	163	42.9	47.2	0.6	9.2	148	35.93	40	9.07
20～30時間未満	166	31.3	50.6	2.4	15.7	140	37.21	40	8.02
30時間以上									

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

(表 7-2 群続き)

パート・アルバイト	n	40時間未満	40時間	40時間超	無回答	全体	平均値 (単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	1,457	78.6	10.0	0.3	11.1	1,296	25.70	26	10.51
正社員比率 (正社員数/従業員数全)	207	82.0	5.3	0.5	12.1	182	22.03	20	9.65
2割未満	318	77.1	10.1	0.6	12.3	279	26.25	27	10.21
2～5割未満	483	76.0	11.6	-	12.4	423	26.44	28	10.30
5～8割未満	449	80.8	10.5	0.4	8.2	412	26.19	28	10.98
8割以上	356	80.0	10.7	0.3	9.0	324	24.89	25	10.68
1人あたり1か月の平均残業時間 (問26)	206	85.3	4.4	0.5	9.7	186	24.97	26	10.37
5～10時間未満	341	77.1	11.4	-	11.4	302	26.10	27	10.54
10～20時間未満	230	77.8	12.6	-	9.6	208	26.03	26	10.52
20～30時間未満	236	77.5	9.7	1.3	11.4	209	26.84	29	10.22
30時間以上									

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

派遣社員	n	40時間未満	40時間	40時間超	無回答	全体	平均値 (単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	658	46.5	31.6	2.0	19.9	527	34.10	39	10.45
正社員比率 (正社員数/従業員数全)	34	53.0	23.5	2.9	20.6	27	31.66	38	11.99
2割未満	105	47.7	30.5	1.0	21.0	83	32.37	38	11.66
2～5割未満	239	43.9	34.7	1.7	19.7	192	34.07	39	10.19
5～8割未満	280	47.6	30.4	2.5	19.6	225	35.12	39	9.93
8割以上	102	57.8	23.5	2.0	16.7	85	31.22	38	12.19
1人あたり1か月の平均残業時間 (問26)	78	60.4	28.2	-	11.5	69	34.09	38	10.21
5～10時間未満	164	51.1	29.3	1.2	18.3	134	34.62	38	9.48
10～20時間未満	129	40.4	33.3	2.3	24.0	98	35.20	39	9.87
20～30時間未満	138	34.1	42.0	4.3	19.6	111	35.55	40	9.61
30時間以上									

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 7-3 群は、従業員票から1日の所定労働時間、週あたりの労働日数と所定労働時間を就業形態別にみたものである。「正社員」の1日の所定労働時間は「8時間」が54.3%、うち、「限定正社員」は49.1%となっている。「契約社員」は49.7%と「限定正社員」とほぼ同じである。週あたりの所定労働時間でも、「40時間」が「限定正社員」は44.1%に対し、「契約社員」が45.2%と変わらない値である。「パート・アルバイト」は7割以上が「8時間未満」の働き方であり、短時間労働であることがわかる。また、労働日数も4日以下の割合が23.5%と他の就業形態に比べて高い。「派遣社員」も1日、週あたりの所定労働時間共に、パート・アルバイトに次いで短い。

表 7-3 群 1日の所定労働時間と労働日数 (従業員票)

(1) 1日の所定労働時間	n	5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～7.5時間未満	7.5～8時間未満	8時間未満	8時間	8時間超	無回答	全体	平均値 (単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	11,545	2.1	2.0	2.7	9.3	27.5	43.6	48.8	3.5	4.2	11,064	7.64	8	0.89
正社員	8,528	-	0.0	0.7	7.4	29.4	37.5	54.3	4.0	4.2	8,174	7.84	8	0.56
うち、限定正社員	440	-	0.2	2.7	8.4	31.8	43.1	49.1	3.6	4.1	422	7.77	8	0.65
契約社員	1,051	0.3	0.2	1.8	12.4	28.0	42.7	49.7	3.3	4.4	1,005	7.75	8	0.66
パート・アルバイト	1,494	15.6	15.1	14.3	15.5	13.4	73.9	21.6	0.6	3.9	1,435	6.40	7	1.52
派遣社員	428	0.7	0.2	2.3	18.5	39.5	61.2	35.5	2.1	1.2	423	7.63	8	0.61

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

(2) 週の所定労働日数	n	1～3日	4日	1～4日	5日	6日以上	無回答	全体	平均値 (単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	11,545	1.4	2.9	4.3	86.5	4.8	4.4	11,041	5.01	5	0.41
正社員	8,528	0.2	0.9	1.1	89.4	5.1	4.4	8,154	5.06	5	0.29
うち、限定正社員	440	0.2	0.9	1.1	88.6	5.9	4.3	421	5.06	5	0.27
契約社員	1,051	0.5	0.5	1.5	86.4	4.6	4.6	1,003	4.91	5	0.35
パート・アルバイト	1,494	9.1	14.4	28.5	68.3	4.2	4.0	1,434	4.69	5	0.79
派遣社員	428	0.7	2.3	3.0	95.1	0.7	1.2	423	4.97	5	0.23

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

(表 7-3 続き)

(3) 週あたりの所定労働時間

(%)

	n	35時間未満	35～38時間未満	38～40時間未満	40時間未満	40時間	40時間超	無回答	全体	平均値(単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	11,545	8.1	23.9	9.5	41.5	44.5	9.6	4.3	11,047	38.24	40	5.15
正社員	8,528	1.1	22.7	10.8	34.6	49.8	11.3	4.4	8,156	39.62	40	2.57
うち、限定正社員	440	3.2	26.4	10.2	39.8	44.1	11.8	4.3	421	39.27	40	2.96
契約社員	1,051	4.5	30.4	6.9	41.8	45.2	8.6	4.4	1,005	38.80	40	3.41
パート・アルバイト	1,494	51.9	22.2	2.3	76.4	17.0	2.7	3.9	1,436	30.10	31	8.96
派遣社員	428	5.1	38.8	17.1	61.0	34.8	3.0	1.2	423	37.95	39	3.22

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

7.2. 残業時間と深夜労働

従業員票では週あたりの平均的な残業時間をきいている(表 7-4)。全体的に「0 時間」をのぞいてみると、週「5～10 時間未満」の割合が 18.7%と最も高く、次に「10～20 時間未満」が高くなっている。平均値は 4.72 時間で、中央値は 3 時間である。性別では女性に比べて男性の残業時間が長く、平均値は 6.48 時間である。一方、女性の 40.8%が「0 時間」と回答している。就業形態でみると、非正規従業員の中で残業が少ないのは、「パート・アルバイト」と「派遣社員」であり、「パート・アルバイト」の 6 割、「派遣社員」の 4 割が「0 時間」である。職種でみると、「管理職」(平均値 7.34 時間)、「技術系専門職」(同 7.93 時間)、「営業職」(同 7.53 時間)、「運輸・通信職」(同 8.02 時間)が高い値となっている。

表 7-4 週あたりの平均残業時間(従業員票)

(%)

	n	0時間	2時間未満	2～5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40時間以上	無回答	全体	平均値(単位=時間)	中央値	標準偏差
全体	11,545	3,364	1,387	1,905	2,160	2,068	240	59	64	298	11,247	4.72	3	6.14
	100.0	29.1	12.0	16.5	18.7	17.9	2.1	0.5	0.6	2.6	100.0			
性別														
男性	6,065	18.5	9.0	15.8	23.2	26.0	3.2	0.9	0.9	2.4	5,918	6.48	5	7.05
女性	5,399	40.8	15.5	17.4	13.7	8.9	0.8	0.1	0.1	2.7	5,252	2.76	1	4.14
年齢														
25歳未満	1,494	33.5	13.1	15.3	16.7	16.2	1.2	0.6	0.3	2.9	1,450	4.06	2	5.66
25～29歳	2,823	24.3	13.0	17.5	20.2	19.1	2.5	0.4	0.7	2.2	2,760	5.15	3	6.74
30～34歳	3,103	28.0	12.0	16.5	19.3	18.3	2.0	0.6	0.5	2.7	3,018	4.84	3	6.21
35～39歳	4,010	31.2	11.0	16.4	18.1	17.7	2.2	0.4	0.5	2.4	3,912	4.64	2	5.81
就業形態														
正社員	8,528	22.1	11.3	17.5	21.4	21.3	2.5	0.6	0.7	2.5	8,311	5.51	4	6.46
うち、限定正社員	440	27.7	12.5	22.5	16.8	15.2	1.4	0.5	0.5	3.4	425	4.09	2	5.74
契約社員	1,051	34.8	13.8	16.9	16.2	13.5	1.2	0.5	0.3	2.8	1,022	3.72	2	5.28
パート・アルバイト	1,494	61.1	14.3	11.0	6.6	3.5	0.5	0.1	0.1	2.8	1,452	1.43	0	3.45
派遣社員	428	43.0	12.9	15.7	14.7	11.2	0.9	-	0.2	1.4	422	3.04	1	4.05
職種														
管理職	941	15.0	7.7	15.6	23.2	28.9	4.7	1.0	1.3	2.8	915	7.34	5	7.80
事務職	3,225	34.4	14.7	19.6	17.7	10.4	1.0	0.2	0.4	1.6	3,174	3.35	2	5.01
事務系専門職	245	28.2	11.8	15.5	23.7	18.4	0.8	0.8	0.4	0.4	244	4.62	3	4.69
技術系専門職	931	12.0	6.7	15.1	24.3	33.4	5.0	1.6	1.0	0.9	923	7.93	7	7.08
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	37.5	17.1	16.4	12.3	11.4	1.3	0.1	0.3	3.6	1,596	3.21	1	5.07
営業職	685	12.7	6.6	13.6	27.2	32.0	5.4	0.3	0.9	1.5	675	7.53	6	6.89
販売職	257	30.0	12.8	15.6	20.6	15.6	1.9	0.4	-	3.1	249	4.18	2	5.16
生産・技能職	1,502	26.7	8.9	15.5	23.6	20.9	1.2	0.4	0.4	2.4	1,466	5.02	4	5.86
接客・サービス職	1,114	38.4	12.5	15.6	12.6	14.3	1.4	0.4	0.4	4.5	1,064	3.71	1	5.38
運輸・通信職	274	16.1	9.1	12.0	17.5	32.1	3.3	2.6	1.8	5.5	259	8.02	6	7.13
その他	599	38.7	13.5	14.2	13.7	14.0	1.3	0.7	0.7	3.2	580	3.98	1	6.62

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

従業員票で、週 1 時間以上残業をしている労働者に対して、残業時間の申請の有無についてきいている（表 7-5）。全体でみると「ほとんど申請している」が 55.9%であるが、「ほとんどしていない」も 22.8%ある。就業形態別にみると、「派遣社員」は残業を「ほとんど申請している」割合が高く、67.6%となっている。職種でみると、「生産・技能職」と「運輸・通信職」では「ほとんど申請している」がいずれも 74%程度と高い。他方、「医療福祉・教育関係の専門職」では「ほとんどしていない」割合が、全体に比べても 20 ポイント近く高くなっている傾向にある。また、週あたりの残業時間でみると、残業時間が長い人ほど残業申請をしない割合が高くなる傾向にある。みなし残業制度により毎月一定の残業代を支払われていることで、それを超える残業については申請しない職場慣行がある可能性も考えられる。

表 7-5 残業申請（従業員票）

	n	ほとんど申請している	一部申請している	ほとんどしていない	(%)
全体	7,578	4,233	1,442	1,730	173
	100.0	55.9	19.0	22.8	2.3
就業形態					
正社員	6,254	55.2	20.0	22.9	2.0
うち、限定正社員（問7）	291	51.5	24.7	23.0	0.7
契約社員	615	53.8	19.5	24.2	2.4
パート・アルバイト	473	61.9	11.6	21.1	5.3
派遣社員	219	67.6	7.8	20.5	4.1
職種					
管理職	766	45.4	18.9	32.8	2.9
事務職	1,946	61.4	19.0	17.9	1.7
事務系専門職	167	63.5	12.6	21.0	3.0
技術系専門職	804	61.3	19.4	17.9	1.4
医療福祉・教育関係の専門職	905	26.9	30.2	40.4	2.5
営業職	583	46.7	25.0	26.8	1.5
販売職	165	50.9	24.2	20.6	4.2
生産・技能職	1,046	74.6	10.3	12.7	2.4
接客・サービス職	605	57.0	18.5	21.8	2.6
運輸・通信職	210	74.3	8.1	14.8	2.9
その他	326	54.3	15.0	26.4	4.3
週あたりの平均残業時間					
0時間	-	-	-	-	-
1～5時間未満	2,987	60.4	18.4	18.3	2.9
5～10時間未満	2,160	56.8	17.5	24.1	1.6
10時間以上	2,431	49.5	21.1	27.3	2.1

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

図 7-1 は、週 1 時間以上残業をしている労働者に対してきいた残業の理由である。割合が最も高い理由は「業務量が多い」（54.1%）で、次に「突発的に仕事が飛び込んでくるから」（41.5%）、3 番目に「仕事への責任感」（34.8%）となっている。

項目ごとに詳細をみると（表 7-6）、「パート・アルバイト」では「人員不足」が全体よりも 10 ポイント以上高くなっている。「派遣社員」は「納期にゆとりがない」が他の就業形態に比べて 15 ポイント程度高い。派遣社員はプロジェクトなどの納期に向けて雇用期間が設けられることも多く、このような理由になったのではないかと推察される。

図 7-1 残業の理由（複数回答、従業員票）

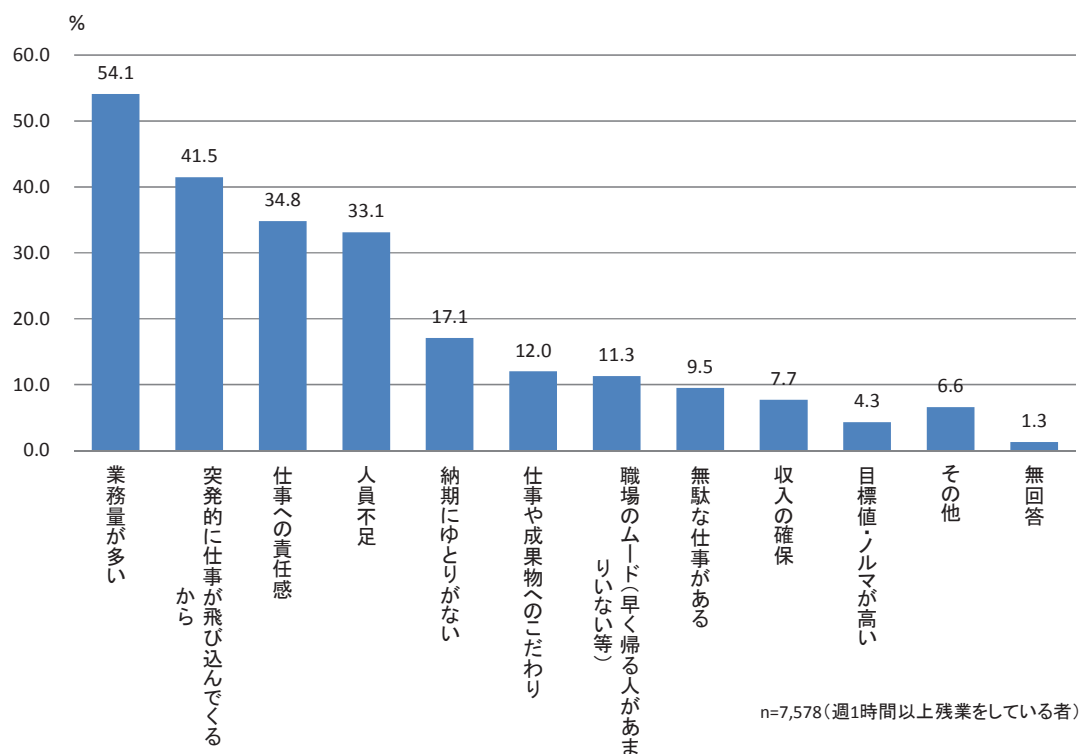


表 7-6 残業の理由（複数回答、従業員票）

(%)

	n	業務量が多い	納期にゆとりがない	目標値・ノルマが高い	無駄な仕事がある	人員不足	仕事への責任感	仕事や成果物へのこだわり	収入の確保	突発的に仕事飛び込んでくるから	職場のムード(早く帰る人があまりいない等)	その他	無回答
全体	7,578	4,099	1,296	326	719	2,512	2,638	906	582	3,148	854	497	100
	100.0	54.1	17.1	4.3	9.5	33.1	34.8	12.0	7.7	41.5	11.3	6.6	1.3
就業形態													
正社員	6,254	54.4	17.1	4.5	9.9	32.4	35.6	12.3	6.7	42.5	11.3	6.6	1.0
うち、限定正社員	291	49.1	13.4	4.8	8.6	32.3	36.1	13.7	10.0	47.4	11.0	5.8	1.0
契約社員	615	52.2	15.1	3.4	8.9	34.6	32.5	13.3	9.6	38.2	12.8	8.1	2.1
パート・アルバイト	473	51.6	13.3	2.7	6.1	46.5	30.2	6.3	15.0	33.8	10.1	5.5	3.6
派遣社員	219	57.1	30.1	5.5	5.5	23.7	28.3	10.5	14.6	38.4	8.7	4.6	2.7
職種													
管理職	766	59.3	14.0	5.7	10.1	37.1	52.5	15.3	5.7	42.8	6.5	5.0	1.0
事務職	1,946	49.6	14.5	1.6	8.3	22.6	29.1	9.4	4.6	50.0	11.2	6.6	1.0
事務系専門職	167	53.9	21.0	3.0	13.8	26.3	38.9	19.8	6.6	50.3	10.8	6.0	1.8
技術系専門職	804	60.8	36.3	5.3	10.4	32.0	39.2	19.3	7.3	45.3	14.9	3.7	0.5
医療福祉・教育関係の専門職	905	60.1	6.0	1.2	9.5	42.3	38.3	12.9	2.0	37.0	10.8	8.6	1.9
営業職	583	53.2	13.7	11.1	17.3	22.0	40.5	19.7	3.3	46.1	17.0	4.8	0.7
販売職	165	56.4	3.6	7.3	12.1	43.6	37.6	11.8	3.6	32.1	7.9	7.9	4.2
生産・技能職	1,046	56.5	33.9	7.6	7.2	40.2	29.1	7.5	18.8	31.6	11.3	5.5	1.2
接客・サービス職	605	42.1	5.1	2.6	8.8	48.8	29.9	7.4	10.4	36.0	11.1	9.9	0.7
運輸・通信職	210	51.9	1.9	2.9	7.6	23.3	17.6	4.3	17.6	22.9	6.2	10.0	1.9
その他	326	53.4	13.5	3.7	7.1	35.0	35.0	9.8	11.3	37.7	9.5	8.9	3.7
週あたりの平均残業時間													
0時間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1～5時間未満	2,987	42.5	12.3	2.3	6.3	28.5	28.1	8.8	6.0	41.8	7.4	8.6	1.6
5～10時間未満	2,160	54.4	17.6	4.0	9.7	32.2	37.1	12.9	8.8	42.1	12.9	5.5	1.1
10時間以上	2,431	68.0	22.6	7.0	13.2	39.7	41.1	15.0	8.8	40.7	14.5	5.0	1.2

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

事業所に対しても、正社員に限定して、残業が発生する理由を同様の項目できいている（表 7-7）。全体でみると、従業員票と上位 2 位までは同じだが、第 3 位に「人員不足」が入っており、従業員票では第 3 位だった「仕事への責任感」（17.6%）は 5 位と、個人の意識との乖離がみられる。

項目ごとに詳細をみると、企業規模（正社員数）が大きいところでは、「業務量が多い」や「人手不足」などが挙げられている。産業別に特徴的なところをみると、「情報通信業」では「業務量が多い」（69.0%）が全体より 20 ポイント以上、「納期にゆとりがない」（62.1%）が全体より 40 ポイント以上、「突発的に仕事が発生する」（44.8%）が全体より 10 ポイント以上高くなっている。また、「学術研究、専門・技術サービス業」では、「業務量が多い」（74.2%）が全体より 30 ポイント以上、「納期にゆとりがない」（58.1%）が全体より 38 ポイント高く、「仕事への責任感が強い」（45.2%）が全体より 28 ポイント高く、「目標値・ノルマが高い」（16.1%）、「人員不足」（41.9%）、「社員が自主的に行っている」（19.4%）、「突発的に仕事が発生する」（51.6%）で全体より 10 ポイント程度高くなっており、複数の項目で割合が高くなっている。

表 7-7 残業の理由（複数回答、事業所票）

	n	業務量が多い	納期にゆとりがない	目標値・ノルマが高い	無駄な業務が多い	人員不足	職場のムード	仕事への責任感が強い	社員が自主的に行っている	収入の補填	突発的に仕事が発生する	その他	残業は多くない	無回答
全体	1,970	844	405	53	151	644	81	347	168	49	650	81	380	94
	100.0	42.8	20.6	2.7	7.7	32.7	4.1	17.6	8.5	2.5	33.0	4.1	19.3	4.8
正社員数(企業)														
100人未満	403	36.7	22.8	0.2	8.2	27.5	4.0	15.6	9.7	3.5	31.0	4.2	19.4	6.2
100～299人	773	40.5	24.1	2.6	7.2	28.8	3.9	18.8	9.3	2.5	35.2	3.5	20.4	4.8
300～999人	487	44.1	17.5	3.7	6.2	36.8	4.9	17.5	8.8	2.5	30.8	4.1	18.9	4.1
1000人以上	274	56.9	14.6	5.1	11.3	43.1	3.6	18.6	4.7	1.5	35.4	5.8	16.4	2.6
事業所の産業分野														
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	59.6	44.1	2.9	8.8	47.1	2.9	21.3	6.6	1.5	35.3	6.6	3.7	2.2
製造業	421	44.7	42.8	2.4	8.6	28.5	4.3	16.2	5.9	3.6	35.4	2.9	14.3	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	15	66.7	6.7	-	6.7	33.3	6.7	6.7	6.7	-	46.7	6.7	13.3	6.7
情報通信業	29	69.0	62.1	3.4	6.9	34.5	-	24.1	-	6.9	44.8	-	10.3	3.4
運輸業、郵便業	140	42.1	10.7	1.4	7.9	35.0	5.7	13.6	8.6	6.4	36.4	10.0	14.3	3.6
卸売業	97	45.4	23.7	2.1	7.2	20.6	7.2	24.7	16.5	-	33.0	1.0	17.5	2.1
繊維物・衣服・身の回り品小売業	10	50.0	-	-	-	30.0	-	10.0	20.0	-	20.0	-	30.0	-
飲食料品小売業	63	34.9	1.6	7.9	11.1	39.7	7.9	33.3	11.1	1.6	28.6	-	23.8	1.6
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	47.4	7.7	3.8	14.1	44.9	5.1	19.2	14.1	2.6	32.1	-	19.2	2.6
金融・保険業	70	67.1	4.3	5.7	11.4	30.0	5.7	17.1	4.3	1.4	17.1	2.9	17.1	4.3
不動産業、物品賃貸業	12	41.7	16.7	-	-	25.0	-	8.3	-	8.3	16.7	-	41.7	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	74.2	58.1	16.1	3.2	41.9	6.5	45.2	19.4	3.2	51.6	3.2	3.2	3.2
宿泊業、飲食サービス業	92	31.5	3.3	2.2	8.7	47.8	1.1	12.0	9.8	-	27.2	6.5	14.1	5.4
生活関連サービス業	13	30.8	-	-	7.7	53.8	7.7	23.1	23.1	7.7	30.8	15.4	15.4	15.4
娯楽業	32	15.6	3.1	-	-	25.0	3.1	6.3	6.3	-	25.0	3.1	65.6	-
教育、学習支援業	66	39.4	1.5	-	6.1	28.8	3.0	15.2	13.6	1.5	24.2	7.6	27.3	12.1
医療・福祉	339	30.4	2.7	2.4	5.0	29.8	3.2	15.0	9.4	0.6	28.9	3.5	32.4	7.1
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	42.1	-	5.3	5.3	36.8	10.5	31.6	5.3	-	42.1	-	21.1	-
職業紹介・労働者派遣業	11	54.5	27.3	-	9.1	36.4	9.1	18.2	-	-	36.4	-	27.3	9.1
サービス業（他に分類されないもの）	188	45.2	22.3	1.6	8.5	34.6	2.1	18.1	6.4	4.8	39.4	4.3	17.0	5.3
その他	80	35.0	22.5	2.5	5.0	25.0	5.0	15.0	8.8	2.5	36.3	8.8	15.0	5.0

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

事業所票では、残業時間が1か月平均60時間を超える人の割合と、100時間を超える人の有無についてきいている（表7-8）。全体的にみると、1か月平均60時間を超える人については「ほとんどいない」が77.2%、100時間を超える人については「いない」が73.2%であり、それぞれいる割合は2割程度である。60時間を超える人が「ほとんどいない」について、項目ごとにみていくと、正社員比率が「8割以上」の事業所では、正社員比率が低い事業所に比べて、「ほとんどいない」の割合が低くなっている。つまり、正社員が多い事業所では、残業も多い可能性がある。ただし、100時間を超える人の有無では数値がばらついていてはつきりとしにくい。産業でみると、60時間を超える人が「ほとんどいない」の割合が低いのは「情報通信業」（48.3%）と「学術研究、専門・技術サービス」（54.8%）である。100時間を超える人の有無でも同産業での「いる」割合は高い。

表 7-8 残業時間が1か月平均60時間を超える人の割合と100時間を超える人の有無（事業所票）

＜残業時間が1か月平均で60時間を超える正社員の割合＞

(%)

	n	ほとんど いない	1割～2割 程度	3～4割 程度	5割以上	わからな い	無回答
全体	1,970	1,521	301	45	34	31	38
	100.0	77.2	15.3	2.3	1.7	1.6	1.9
正社員数(企業)							
100人未満	403	78.7	12.9	3.5	2.0	1.7	1.2
100～299人	773	77.0	15.9	1.8	1.6	1.6	2.2
300～999人	487	77.4	16.8	1.4	1.2	1.0	2.1
1000人以上	274	75.2	15.3	3.6	2.9	2.2	0.7
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)							
2割未満	213	80.3	7.5	2.8	5.2	1.4	2.8
2～5割未満	342	80.7	13.7	2.0	1.5	1.2	0.9
5～8割未満	576	78.8	13.2	1.4	1.9	1.4	3.3
8割以上	839	73.9	19.3	2.9	0.8	1.9	1.2
事業所の離職者数(正社員)							
0人	475	81.7	10.7	2.1	2.5	1.5	1.5
1～4人	890	76.1	16.5	2.5	1.8	1.7	1.5
5～9人	305	77.0	16.1	2.6	1.0	1.0	2.3
10人以上	270	76.3	18.5	1.9	1.1	1.9	0.4
事業所の産業分野							
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	64.7	27.2	2.9	1.5	2.9	0.7
製造業	421	75.5	19.2	2.1	0.7	0.7	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	15	73.3	26.7	-	-	-	-
情報通信業	29	48.3	37.9	3.4	-	6.9	3.4
運輸業、郵便業	140	59.3	22.1	8.6	7.9	2.1	-
卸売業	97	79.4	15.5	2.1	1.0	-	2.1
織物・衣服・身の回り品小売業	10	100.0	-	-	-	-	-
飲食料品小売業	63	76.2	7.9	-	9.5	1.6	4.8
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	83.3	11.5	1.3	1.3	1.3	1.3
金融・保険業	70	88.6	5.7	-	-	1.4	4.3
不動産業、物品賃貸業	12	91.7	8.3	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	54.8	35.5	-	3.2	3.2	3.2
宿泊業、飲食サービス業	92	75.0	18.5	1.1	2.2	2.2	1.1
生活関連サービス業	13	76.9	7.7	-	-	15.4	-
娯楽業	32	93.8	3.1	-	-	-	3.1
教育、学習支援業	66	75.8	6.1	4.5	-	7.6	6.1
医療、福祉	339	94.7	2.1	0.9	0.3	-	2.1
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	100.0	-	-	-	-	-
職業紹介・労働者派遣業	11	72.7	27.3	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	69.1	21.3	3.2	2.7	2.1	1.6
その他	80	73.8	18.8	3.8	1.3	1.3	1.3

＜うち残業時間が100時間を超える者の割合＞

（左表で1割以上と回答した数を母数とす(%)）

全体	いる	いない	わからな い	無回答
380	83	278	11	8
100.0	21.8	73.2	2.9	2.1
74	20.3	74.3	4.1	1.4
149	18.1	77.2	2.0	2.7
95	26.3	67.4	4.2	2.1
60	25.0	71.7	1.7	1.7
33	24.2	63.6	6.1	6.1
59	18.6	78.0	1.7	1.7
95	24.2	72.6	3.2	3.2
193	21.2	73.6	2.6	2.6
73	17.8	80.8	-	1.4
185	20.5	73.0	4.3	2.2
60	31.7	61.7	3.3	3.3
58	22.4	75.9	-	1.7
-	-	-	-	-
43	27.9	72.1	-	-
93	16.1	82.8	-	1.1
4	50.0	50.0	-	-
12	41.7	50.0	8.3	-
54	24.1	66.7	3.7	5.6
18	11.1	83.3	5.6	-
11	18.2	72.7	-	9.1
11	18.2	81.8	-	-
4	-	100.0	-	-
1	-	100.0	-	-
12	58.3	41.7	-	-
20	20.0	65.0	10.0	5.0
1	-	100.0	-	-
1	-	100.0	-	-
7	28.6	71.4	-	-
11	27.3	54.5	9.1	9.1
3	33.3	66.7	-	-
51	17.6	74.5	5.9	2.0
19	21.1	73.7	5.3	-

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業については20ポイント以上。

事業所では、どのような長時間残業への対策を行っているのだろうか（表 7-9）。全体でみると、「仕事量、仕事の進め方を見直した」（39.2％）が最も割合が高く、次に「時間外労働に関して社内調査、実態把握をしている」（38.2％）、3 番目に「定時退社日を設定している（28.5％）」が続く。企業規模が大きいほど、「定時退社日を設定している」、「一定時間の長時間残業者に対しては、産業医等による面談を行っている」「時間外労働に関して社内調査、実態把握をしている」「労働時間の専門委員会、対策部会等を設置している」の割合が高くなる傾向にある。逆に「何もやっていない」のは企業規模が小さいところである。

表 7-8 で残業が多いと思われる産業としてみた「情報通信業」と「学術研究、専門・技術サービス業」での対策をみると、「定時退社日を設定している」（「情報通信業」；65.5％、「学術研究、専門・技術サービス業」；64.5％）は全体よりも 40 ポイント近く高い。「一定時間の長時間残業者に対しては、産業医等による面談を行っている」（「情報通信業」；72.4％、「学術研究、専門・技術サービス業」；64.5％）は 35～45 ポイント高い。これらの産業で残業が多い理由は「業務量が多い」であるが、対策として「仕事量や仕事の進め方を見直した」割合はそれほど高くない。長時間労働への根本的解決にはつながっていないのではないかとと思われる。

表 7-9 長時間残業への対策（複数回答、事業所票）

	n	定時退社日（ノ残業デーなど）を設定している	原則として、全社的に残業を一律禁止している	仕事量、仕事の進め方を見直した	要員の見直し、代替要員の確保を行った	一定以上の長時間残業者に対しては、産業医等による面談を行っている	部下の長時間残業の状況を管理監督者の評価項目にしている	早朝出勤を奨励している	時間外労働に関して社内調査、実態把握をしている	労働時間の専門委員会、対策部会等を設置している	その他	特に何もやっていない	無回答
全体	1,970 100.0	561 28.5	90 4.6	773 39.2	497 25.2	533 27.1	178 9.0	46 2.3	753 38.2	122 6.2	87 4.4	248 12.6	80 4.1
正社員数(企業)													
100人未満	403	21.8	4.7	33.0	20.3	15.1	6.9	1.7	30.8	2.2	3.7	19.4	6.0
100～299人	773	26.0	4.8	41.4	26.4	22.6	8.5	2.6	36.1	4.1	4.3	14.9	3.4
300～999人	487	30.2	6.0	39.2	29.4	33.1	10.7	3.3	39.4	6.6	4.3	8.0	4.1
1000人以上	274	43.4	1.8	42.3	23.0	48.2	10.2	1.1	52.9	17.2	6.2	5.8	1.1
事業所の産業分野													
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	39.7	0.7	33.8	22.1	39.0	14.7	2.9	48.5	11.8	2.9	10.3	0.7
製造業	421	32.3	4.5	40.6	33.7	38.0	7.6	3.6	43.0	6.9	5.5	7.8	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	15	73.3	-	26.7	20.0	60.0	-	6.7	60.0	46.7	-	-	-
情報通信業	29	65.5	10.3	34.5	20.7	72.4	13.8	-	41.4	10.3	-	-	3.4
運輸業、郵便業	140	12.9	1.4	42.1	35.0	26.4	6.4	2.1	41.4	5.7	4.3	12.9	2.9
卸売業	97	43.3	1.0	38.1	19.6	17.5	11.3	4.1	43.3	10.3	1.0	17.5	2.1
織物・衣服・身の回り品小売業	10	10.0	20.0	30.0	-	20.0	30.0	-	30.0	-	-	30.0	-
飲食料品小売業	63	9.5	7.9	47.6	28.6	11.1	12.7	-	41.3	3.2	1.6	9.5	1.6
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	38.5	2.6	46.2	26.9	26.9	9.0	1.3	35.9	11.5	-	11.5	5.1
金融・保険業	70	77.1	-	37.1	7.1	31.4	18.6	-	60.0	-	-	2.9	2.9
不動産業、物品賃貸業	12	16.7	16.7	25.0	25.0	16.7	8.3	-	33.3	-	-	25.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	64.5	-	35.5	29.0	64.5	9.7	-	58.1	12.9	3.2	-	6.5
宿泊業、飲食サービス業	92	7.6	4.3	46.7	34.8	18.5	17.4	-	42.3	2.2	2.2	10.9	3.3
生活関連サービス業	13	23.1	23.1	46.2	38.5	15.4	23.1	7.7	23.1	7.7	7.7	15.4	-
娯楽業	32	-	6.3	37.5	12.5	9.4	-	-	43.8	-	18.8	15.6	6.3
教育、学習支援業	66	25.8	7.6	31.8	19.7	24.2	-	-	19.7	3.0	7.6	16.7	6.1
医療、福祉	339	12.1	8.3	39.5	15.0	3.8	3.5	1.2	24.2	2.1	4.7	23.0	6.2
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	47.4	-	31.6	21.1	52.6	15.8	-	42.1	10.5	-	15.8	-
職業紹介・労働者派遣業	11	54.5	-	27.3	18.2	45.5	-	-	36.4	9.1	-	-	9.1
サービス業（他に分類されないもの）	188	31.4	5.9	41.5	29.8	34.0	9.0	4.8	35.6	4.3	4.8	11.7	5.9
その他	80	23.8	-	35.0	30.0	32.5	12.5	3.8	46.3	8.8	12.5	10.0	5.0

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業については20ポイント以上。

従業員票では、深夜労働（午後 10 時から午前 5 時、交代勤務の夜勤を含む）の頻度をきいている（表 7-10）。全体的にみると、「深夜労働はほとんどない」が 77.2%と多数を占める。深夜労働があるのは 16.5%である。就業形態別にみると、「契約社員」の割合が最も高く、20.0%になっている。職種別にみると、「医療福祉・教育関係の専門職」（34.2%）、「接客・サービス職」（29.9%）、「運輸・通信職」（28.5%）で割合が高い。「医療福祉・教育関係の専門職」では「週 1 回」の割合が 25.1%と高く、夜勤のシフト勤務だと思われる。「接客・サービス業」では「週 3～4 日」の割合が 10.9%と高く、夜の営業を行っている事業所だと思われる。

週あたりの平均残業時間との関係をみると、残業時間が「0 時間」だが深夜残業がある割合は 12.3%で、シフト勤務だと思われる。平均残業時間が「10 時間以上」では、23.2%が深夜労働があると答えており、これらはシフト勤務の他、通常勤務で残業が深夜に及ぶものも入っていると推測される。

表 7-10 深夜労働（従業員票）

	n	深夜労働はほとんどない	深夜労働がある	週 1 回	週 2 回	週 3～4 日	ほとんど毎日（週 5 日以上）	無回答
全体	11,545 100.0	8,909 77.2	2,636 16.5	800 6.9	488 4.2	360 3.1	267 2.3	721 6.2
就業形態								
正社員	8,528	77.5	18.0	7.8	4.7	3.3	2.2	4.5
うち、限定正社員	440	77.3	17.3	6.8	5.5	3.6	1.4	5.5
契約社員	1,051	73.2	20.0	9.2	4.8	3.4	2.6	6.9
パート・アルバイト	1,494	77.0	8.3	1.6	1.8	2.3	2.6	14.7
派遣社員	428	83.4	8.8	1.4	1.6	2.3	3.5	7.7
職種								
管理職	941	73.3	23.2	8.9	7.4	3.7	3.2	3.4
事務職	3,225	90.7	2.3	1.1	0.7	0.3	0.2	7.0
事務系専門職	245	89.8	5.7	2.9	1.6	0.8	0.4	4.5
技術系専門職	931	87.2	11.2	4.3	3.3	2.6	1.0	1.6
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	58.1	34.2	25.1	7.1	1.3	0.7	7.7
営業職	685	86.9	10.6	3.1	3.8	2.8	0.9	2.6
販売職	257	84.0	8.1	1.6	2.3	1.9	2.3	7.8
生産・技能職	1,502	73.8	19.4	2.3	5.9	5.3	5.9	6.9
接客・サービス職	1,114	62.7	29.9	6.1	6.8	10.9	6.1	7.4
運輸・通信職	274	67.2	28.5	6.9	6.2	7.7	7.7	4.4
その他	599	71.5	19.8	9.5	4.5	3.5	2.3	8.7
週あたりの平均残業時間								
0時間	3,364	71.3	12.3	5.6	2.7	2.3	1.7	16.3
1～5時間未満	3,292	80.7	16.9	7.7	4.2	2.8	2.2	2.5
5～10時間未満	2,160	85.3	13.5	5.3	3.8	2.8	1.6	1.2
10時間以上	2,431	75.5	23.2	8.1	6.5	4.8	3.8	1.4

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

8. 休日・休暇

8.1. 年次有給休暇

従業員票では、年次有給休暇（年休）が付与されたかをきいている（表 8-1）。就業形態別にみると、「パート・アルバイト」は 32.5%、「派遣社員」は 37.9%が年休を付与されていない。「派遣社員」は勤続年数が短い者が多いことが影響している可能性がある。付与日数をみると、「正社員」（40.5%）、「限定正社員」（38.9%）は 20 日の付与の割合が高い。「契約社員」（46.3%）、「パート・アルバイト」（42.3%）、「派遣社員」（66.9%）は「10～15 日未満」の付与の割合が高くなっている。

表 8-1 就業形態別 年休付与の有無と日数（従業員票）

	n	付与の有無 (%)			付与日数 (%)						
		付与された	付与されていない	無回答	1～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日	20日超	無回答	
全体	11,545	85.1	12.6	2.2							
正社員	8,528	91.0	7.3	1.8							
うち、限定正社員	440	89.3	8.9	1.8							
契約社員	1,051	79.7	17.1	3.1							
パート・アルバイト	1,494	64.0	32.5	3.5							
派遣社員	428	59.3	37.9	2.8							

	n	付与日数 (%)							付与日数			
		1～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日	20日超	無回答		n	平均値(単位=日数)	中央値	標準偏差
全体	9,829	6.8	27.1	8.7	34.5	5.6	17.3		8,129	16.22	18	6.76
正社員	7,758	5.2	21.8	8.9	40.5	6.5	17.1		6,435	17.21	20	6.71
うち、限定正社員	393	6.1	25.2	8.9	38.9	7.4	13.5		340	16.97	20	6.88
契約社員	838	10.0	46.3	9.7	15.2	2.6	16.2		702	13.06	11	5.77
パート・アルバイト	956	17.2	42.3	7.0	10.4	2.5	20.7		758	12.00	10	5.62
派遣社員	254	4.3	66.9	6.3	7.5	0.4	14.6		217	11.68	10	3.63

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 8-2 は、年休を付与された者に、何日年休を取得したかをきいたものである。実際に年休取得した日数の割合を就業形態別にみると、ほぼ全ての就業形態で「4～6 日」の割合が高い。年休付与日数が少ない「派遣社員」だが、取得日数では「4～6 日」（29.1%）、「7～10 日」（22.4%）と就業形態の中で最も取得割合が高く、「0 日」は最も割合が低い。一方、正社員は付与日数に対して取得日数が少なく、年休消化率が低いと推測される。

表 8-2 就業形態別 年休取得日数（年休を付与された者にきく、従業員票）

	n	取得日数 (%)									
		0 日	1～3 日	4～6 日	7～10 日	11 日～15 日	16 日～19 日	20 日	21 日以上	無回答	
全体	9,829	11.8	20.5	26.3	16.7	12.5	3.7	2.5	1.2	4.8	
正社員	7,758	12.4	20.9	26.2	15.9	12.5	3.9	2.8	1.3	4.2	
うち、限定正社員 (問7)	393	7.6	18.8	26.7	17.3	14.0	6.4	3.3	2.8	3.1	
契約社員	838	8.5	23.2	26.6	17.1	12.6	3.1	1.8	1.2	6.0	
パート・アルバイト	956	10.7	15.9	25.8	21.1	12.2	3.5	1.5	0.6	8.7	
派遣社員	254	6.7	18.5	29.1	22.4	14.2	3.9	0.4	0.4	4.3	

表 8-3 は、有給休暇の取得のしやすさについて、年休を付与された者を対象にきいている。全体でみると、「取得しやすい」とする割合は 37.4%、「取得しにくい」が 19.4%となっている。就業形態別にみると、「派遣社員」は「取得しやすい」割合が 53.1%と、どの就業形態よりも高く、取得しやすいと感じていることがわかる。同じ非正規従業員の「契約社員」と比べても、10 ポイント以上高い。職種でみると、「管理職」、「販売職」は年休を取得しにくい割合が高い。ただし、役職の中でも「部長相当職以上」になると年休は取得しやすくなるようである。

残業時間と年休取得の関係をみると、残業時間が長くなれば年休を取得しにくいと感じる者が増える。一方、残業がない（0 時間）では、年休も取得しやすいと感じるようである。

表 8-3 有給休暇の取得しやすさ（年休を付与された者にきく、従業員票）
(%)

	n	取得しやすい	どちらともいえない	取得しにくい	無回答
全体	9,829	37.4	29.2	19.4	14.0
就業形態					
正社員	7,758	35.3	30.5	20.7	13.5
うち、限定正社員	393	38.9	29.0	17.8	14.2
契約社員	838	41.1	27.4	17.7	13.8
パート・アルバイト	956	47.2	21.3	13.1	18.4
派遣社員	254	53.1	23.6	9.4	13.8
職種					
管理職	866	28.6	31.9	24.2	15.2
事務職	2,905	43.8	27.3	15.5	13.4
事務系専門職	226	48.7	30.5	9.3	11.5
技術系専門職	871	44.1	29.5	16.2	10.2
医療福祉・教育関係の専門職	1,390	33.7	27.9	23.3	15.1
営業職	626	33.2	31.8	20.1	14.9
販売職	185	23.2	37.3	26.5	13.0
生産・技能職	1,271	35.4	30.2	20.8	13.5
接客・サービス職	736	30.2	31.3	23.4	15.2
運輸・通信職	199	30.7	32.7	18.6	18.1
その他	474	36.9	24.1	21.3	17.7
役職					
役職はない	7,513	39.1	28.3	18.4	14.1
係長相当職（主任・リーダー含む）	1,946	31.2	32.4	23.1	13.3
課長相当職	247	30.0	34.8	20.6	14.6
部長相当職以上	31	54.8	16.1	22.6	6.5
週あたり平均残業時間					
0時間	2,607	47.3	24.9	12.0	15.8
1～5時間未満	2,887	40.1	29.2	17.1	13.6
5～10時間未満	1,950	34.3	33.4	20.3	12.0
10時間以上	2,164	26.0	30.9	29.7	13.4

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 8-4 は事業所にきいた正社員の年休取得率である。全体でみると、正社員の年休取得率は「30%未満」が 43.2%と半数近い。企業規模（正社員数）が小さいほど、正社員比率が「2割未満」と低いほど、取得率が低い「30%未満」の割合が高くなる。また、残業時間についてみると、残業時間が長いほど「30%未満」の割合が高くなる傾向にある。産業でみると、取得率の低い「30%未満」の割合が高いところは、「建設業」（53.7%）、「卸売業」（54.6%）、「飲食料品小売業」（76.2%）、「小売業（上記2分類の小売業を除く）」

(67.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(69.6%)、「生活関連サービス業」(61.5%)、「複合サービス業」(57.9%) で高くなっている。

表 8-4 正社員の年休取得率（事業所票）

		(%)						
	n	30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上	100%	無回答
全体	1,970	43.2	26.0	16.5	7.0	1.7	0.8	4.7
正社員数（企業）								
100人未満	403	47.9	25.1	14.4	6.7	1.2	1.0	3.7
100～299人	773	42.2	27.2	17.1	7.4	1.4	0.3	4.5
300～999人	487	42.7	25.1	17.5	5.7	2.1	1.6	5.3
1000人以上	274	39.8	27.0	17.5	9.1	2.6	0.7	3.3
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）								
2割未満	213	56.3	21.6	7.0	3.8	2.8	1.9	6.6
2～5割未満	342	49.4	24.0	14.0	7.3	1.5	0.6	3.2
5～8割未満	576	39.4	29.7	15.5	7.6	1.6	0.7	5.6
8割以上	839	39.9	25.5	20.7	7.3	1.7	0.7	4.2
1人あたり1か月の平均残業時間								
5時間未満	437	40.7	26.8	17.8	6.9	2.1	0.9	4.8
5～10時間未満	258	42.6	26.7	15.5	11.2	1.5	1.6	1.2
10～20時間未満	475	39.6	26.7	20.2	8.2	1.9	0.4	2.9
20～30時間未満	344	42.7	26.7	15.4	7.0	2.0	0.3	3.5
30時間以上	345	54.8	21.7	14.2	3.8	0.6	0.6	4.3
事業所の産業分野								
飲業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	53.7	21.3	14.0	5.9	1.5	-	3.7
製造業	421	36.6	29.5	20.0	9.7	0.7	0.5	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	15	20.0	6.7	33.3	33.3	-	-	6.7
情報通信業	29	17.2	37.9	27.6	6.9	-	-	10.3
運輸業、郵便業	140	47.9	22.9	13.6	5.7	2.9	2.1	5.0
卸売業	97	54.6	21.6	15.5	5.2	-	2.1	1.0
織物・衣服・身の回り品小売業	10	50.0	30.0	10.0	-	-	-	10.0
飲食料品小売業	63	76.2	14.3	1.6	-	1.6	-	6.3
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	67.9	9.0	5.1	6.4	2.6	1.3	7.7
金融・保険業	70	25.7	35.7	27.1	4.3	1.4	1.4	4.3
不動産業、物品賃貸業	12	50.0	8.3	16.7	25.0	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	38.7	19.4	6.5	-	-	3.2
宿泊業、飲食サービス業	92	69.6	17.4	5.4	1.1	2.2	-	4.3
生活関連サービス業	13	61.5	30.8	7.7	-	-	-	-
娯楽業	32	50.0	34.4	9.4	-	3.1	-	3.1
教育、学習支援業	66	37.9	36.4	12.1	1.5	3.0	-	9.1
医療、福祉	339	31.9	29.8	20.9	9.4	2.7	0.9	4.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	57.9	21.1	5.3	-	-	-	15.8
職業紹介・労働者派遣業	11	9.1	54.5	18.2	9.1	-	-	9.1
サービス業（他に分類されないもの）	188	42.6	26.1	17.6	5.9	1.6	1.6	4.8
その他	80	38.8	21.3	20.0	11.3	3.8	-	5.0

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業は20ポイント以上。

年休が取得されない理由は何だろうか。表 8-4 で年休取得率「100%」を除く事業所に
きいている（表 8-5）。全体でみると、上位 3 つは「病気などのために確保しておく」(45.0%)、
「代替要員がいない」(39.4%)、「要員・人員が不足している」(38.7%) となっている。
企業規模や正社員比率、あるいは平均残業時間と関係性がみられるのは、年休が取得さ
れない理由が「仕事が多い」や「要員・人員が不足している」である。業務量に見合っ
た要員数が確保できていないことが、年休を取得できない結果につながっていると思わ
れる。特に残業時間が長い事業所では、「仕事が多い」「要員・人員が不足している」「代
替要員がいない」割合がそれぞれの全体の平均割合よりも 5～15 ポイント程度高くなっ
ており、逆に「病気などのために確保しておく」が 10 ポイント程度低くなっている。

表 8-5 年休が取得されない理由（複数回答、年休取得率「100%」を除く事業所を
対象とする、事業所票）

										(%)
	n	仕事が多い	要員・人員が不足している	代替要員がいない	取得しにくい職場の雰囲気がある	従業員が昇進等の人事考課を気にしている	年休取得に対する意識が低い	病気などのために確保しておく	その他	無回答
全体	1,862	33.9	38.7	39.4	16.5	1.7	30.5	45.0	5.3	2.1
正社員数（企業）										
100人未満	384	27.6	32.8	41.4	19.8	1.8	30.2	44.0	4.4	2.6
100～299人	736	30.0	36.8	40.1	15.8	2.3	31.8	49.2	5.7	1.5
300～999人	453	35.5	41.9	38.4	15.0	1.1	28.9	42.6	5.1	2.6
1000人以上	263	51.7	44.9	36.9	15.6	0.8	30.4	38.8	6.5	1.9
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）										
2割未満	195	30.8	44.6	41.5	13.8	2.1	33.3	38.5	2.6	1.5
2～5割未満	329	30.7	41.6	43.2	17.6	0.6	25.5	43.5	4.6	1.8
5～8割未満	540	33.0	41.9	39.4	15.6	0.9	26.9	46.7	6.3	2.2
8割以上	798	36.6	34.1	37.3	17.4	2.5	34.2	46.0	5.6	2.3
1人あたり1か月の平均残業時間										
5時間未満	412	18.7	39.1	37.9	15.8	1.9	23.5	49.5	8.7	2.7
5～10時間未満	251	26.7	37.1	35.5	19.5	2.8	34.3	50.6	4.8	2.8
10～20時間未満	459	32.7	35.1	39.9	17.9	1.5	31.2	46.8	3.9	2.4
20～30時間未満	331	42.9	36.9	39.6	12.7	1.5	32.9	44.7	4.5	1.8
30時間以上	328	50.6	47.3	44.5	16.8	1.2	34.5	35.4	3.0	0.6
事業所の産業分野										
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	131	50.4	42.0	46.6	10.7	2.3	39.7	38.9	6.1	0.8
製造業	406	34.2	32.0	42.1	20.7	1.5	30.8	49.5	4.9	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	14	42.9	35.7	28.6	7.1	7.1	28.6	28.6	7.1	7.1
情報通信業	26	76.9	26.9	26.9	11.5	3.8	30.8	53.8	3.8	-
運輸業、郵便業	130	31.5	41.5	41.5	20.8	1.5	33.1	35.4	5.4	0.8
卸売業	94	33.0	24.5	44.7	22.3	2.1	41.5	42.6	8.5	2.1
織物・衣服・身の回り品小売業	9	22.2	55.6	44.4	33.3	11.1	44.4	55.6	-	-
飲食料品小売業	59	33.9	45.8	40.7	18.6	1.7	45.8	27.1	-	-
小売業（上記2分類の小売業を除く）	71	29.6	42.3	28.2	14.1	2.8	52.1	47.9	1.4	-
金融・保険業	66	50.0	39.4	34.8	16.7	1.5	34.8	53.0	1.5	1.5
不動産業、物品賃貸業	12	25.0	8.3	31.7	16.7	8.3	16.7	66.7	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	30	73.3	33.3	36.7	16.7	-	46.7	46.7	3.3	-
宿泊業、飲食サービス業	88	27.3	55.7	43.2	18.2	1.1	30.7	45.5	1.1	-
生活関連サービス業	13	23.1	46.2	61.5	30.8	-	30.8	38.5	15.4	-
娯楽業	31	9.7	16.1	16.1	12.9	3.2	54.8	48.4	3.2	-
教育、学習支援業	60	38.3	28.3	38.3	18.3	1.7	16.7	43.3	13.3	3.3
医療、福祉	321	20.6	48.0	38.0	12.5	0.3	15.0	46.7	7.8	3.7
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	16	25.0	25.0	25.0	43.8	-	43.8	50.0	-	12.5
職業紹介・労働者派遣業	10	40.0	20.0	40.0	-	-	40.0	40.0	10.0	-
サービス業（他に分類されないもの）	176	36.9	42.0	36.4	12.5	2.3	27.3	41.5	2.3	2.8
その他	76	34.2	35.5	42.1	14.5	2.6	19.7	48.7	10.5	1.3

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業は20ポイント以上。

表 8-6 は、事業所が行っている年休取得を促進するための対策を示している。これを見ると、企業規模（正社員数）が大きい事業所ほど割合が高くなっている。特に「1000人以上」の企業では「連続取得の奨励」（35.0%）、「一斉年休の導入」（28.1%）、「年休の個人別計画取得方針の導入」（21.9%）が高く、「特に何もやっていない」（20.8%）の割合が低い。

残業時間との関係を見ると、1 か月あたり「20～30 時間未満」の事業所で「連続取得の奨励」（24.4%）や「仕事量、仕事の進め方の見直し」（29.9%）を行っている。他方、「30 時間以上」の残業時間が最も長い層の事業所では、特に他と比べて目立った割合の差はない。残業が長い事業所では、年休を取得しにくく、対策もあまり行われていないという状況がうかがえる。

表 8-6 年休取得を促進するための対策（複数回答、事業所票）

	n	連続取得 の奨励	一斉年休 の導入 (計画取 得など)	年休の個 人別計画 取得方針 の導入	仕事量、 仕事の進 め方の見 直し	要員の見 直し、代 替要員の 確保	年休取得 を人事考 課・査定 に影響さ せない ルール の徹底	部下の年休 取得状況を 管理監督者 の評価項目 にする	その他	特に何も やってい ない	無回答
全体	1,970	18.0	21.6	10.7	24.3	17.4	5.1	2.0	4.5	33.8	2.3
正社員数（企業）											
100人未満	403	↓ 11.4	21.1	↓ 5.7	22.6	14.1	4.2	1.7	4.5	↑ 41.2	2.0
100～299人	773	15.7	18.4	8.2	24.1	18.6	5.3	1.4	5.0	36.2	2.5
300～999人	487	18.1	24.0	12.9	26.3	18.9	5.1	3.1	4.1	31.0	1.6
1000人以上	274	↓ 35.0	28.1	↓ 21.9	24.5	15.7	5.8	1.8	4.0	↓ 20.8	1.1
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）											
2割未満	213	17.4	12.2	12.2	22.5	↑ 19.7	5.6	1.4	2.8	39.4	3.8
2～5割未満	342	12.9	16.7	8.8	25.1	↑ 19.6	4.4	0.9	5.0	36.0	2.6
5～8割未満	576	17.9	22.9	10.9	24.8	↓ 18.2	6.6	2.3	4.0	32.1	2.4
8割以上	839	20.4	25.0	10.8	24.0	↓ 15.4	4.2	2.4	5.0	32.5	1.8
1人あたり1か月の平均残業時間											
5時間未満	437	13.3	16.9	7.1	22.9	↓ 13.5	4.3	1.4	5.3	40.3	2.5
5～10時間未満	258	16.7	16.7	8.9	22.9	↓ 16.7	4.7	2.3	7.4	35.3	2.3
10～20時間未満	475	18.3	27.4	13.7	24.4	↓ 16.2	6.9	2.3	5.5	29.3	1.1
20～30時間未満	344	24.4	24.4	12.8	29.9	↓ 20.3	4.1	2.3	2.3	30.2	1.2
30時間以上	345	18.3	23.5	11.6	23.5	↓ 21.4	4.9	2.3	2.9	33.3	1.4
事業所の産業分野											
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	33.8	27.9	7.4	27.9	11.0	2.2	4.4	4.4	30.1	2.2
製造業	421	10.7	33.3	11.9	24.5	19.5	6.9	1.9	4.3	31.8	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	15	53.3	6.7	26.7	40.0	13.3	-	-	6.7	6.7	6.7
情報通信業	29	31.0	20.7	13.8	37.9	17.2	10.3	3.4	6.9	31.0	3.4
運輸業、郵便業	140	8.6	16.4	6.4	22.1	26.4	1.4	-	0.7	47.1	2.1
卸売業	97	19.6	22.7	11.3	25.8	13.4	2.1	1.0	5.2	38.1	1.0
繊維・衣服・身の回り品小売業	10	20.0	-	20.0	30.0	10.0	10.0	20.0	-	50.0	-
飲食料品小売業	63	15.9	7.9	12.7	23.8	22.2	4.8	-	-	42.9	1.6
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	29.5	19.2	11.5	20.5	11.5	9.0	-	12.8	29.5	2.6
金融・保険業	70	55.7	30.0	20.0	15.7	1.4	2.9	4.3	4.3	14.3	-
不動産業、物品賃貸業	12	-	16.7	-	25.0	16.7	8.3	-	-	50.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	38.7	35.5	32.3	16.1	6.5	3.2	-	3.2	22.6	-
宿泊業、飲食サービス業	92	13.0	13.0	7.6	28.3	19.6	4.3	3.3	1.1	46.7	-
生活関連サービス業	13	7.7	-	15.4	30.8	30.8	15.4	-	7.7	30.8	-
娯楽業	32	28.1	6.3	28.1	12.5	9.4	3.1	-	3.1	43.8	3.1
教育、学習支援業	66	16.7	24.2	6.1	18.2	4.5	-	-	6.1	37.9	4.5
医療、福祉	339	12.4	12.7	6.8	27.4	22.4	5.9	2.4	5.9	32.2	2.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	21.1	5.3	10.5	21.1	5.3	10.5	-	10.5	36.8	-
職業紹介・労働者派遣業	11	27.3	63.6	18.2	9.1	9.1	-	-	-	27.3	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	18.6	19.7	11.2	24.5	20.7	4.8	2.7	3.2	31.9	3.2
その他	80	12.5	18.8	3.8	20.0	15.0	7.5	2.5	6.3	36.3	3.8

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業は20ポイント以上。

9. 賃金

9.1. 時給の平均額

事業所票では、「契約社員」「パート・アルバイト」の時給を、最高額、平均額、最低額の3つに分けてきいている。「派遣社員」については1時間あたりの派遣料金額をきいている。

図9-1は、就業形態別に時給平均額の分布をみている。「パート・アルバイト」の時給平均額が800～999円の範囲で雇用している事業所は半数以上（55.1%）に上る。「契約社員」は「パート・アルバイト」よりも時給の平均額が高い方へシフトする。

図9-1 非正規従業員の時給、平均額分布（事業所票）

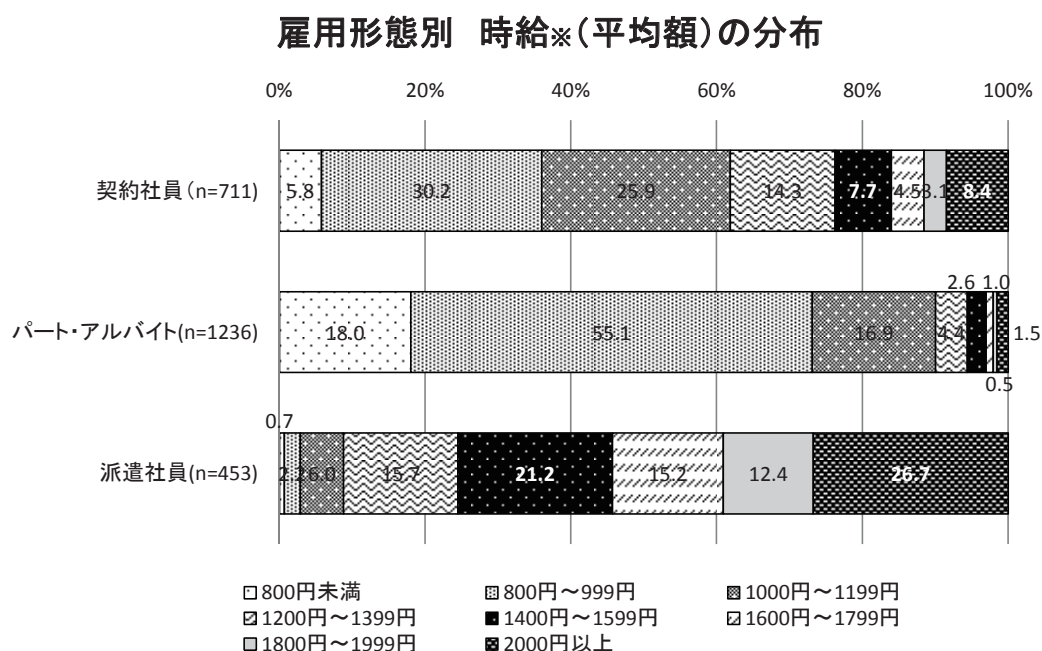
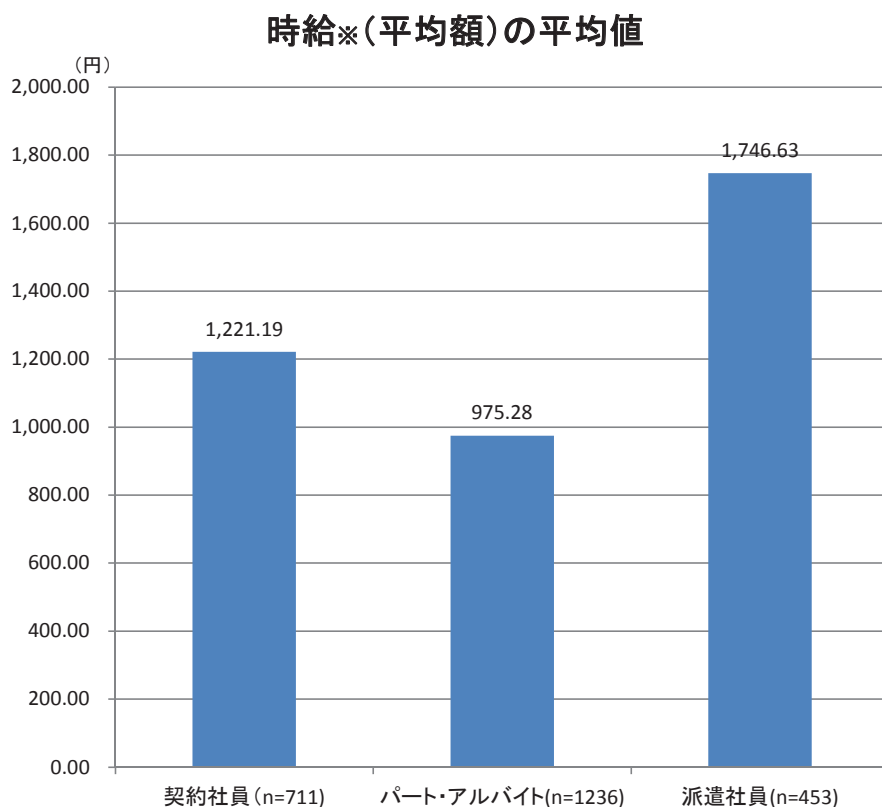


図9-2は、それぞれの非正規従業員の時給平均額の平均値を就業形態別に比較している。「契約社員」の平均値は1221.19円、「パート・アルバイト」の平均値は975.28円、「派遣社員」の平均値(派遣料金)は1746.63円となった。派遣料金を7掛けすると1222.64円となり、契約社員と同じくらいの賃金であることがわかる¹。

¹ 派遣社員の賃金は、おおよそ派遣料金の7割程度だと考えられる。(JILPT(2010))

図 9-2 非正規従業員の時給、平均額の平均値の比較（事業所票）



※ 派遣社員は1時間当り派遣料金とする。

表 9-1 群は、それぞれの就業形態の時給平均額をその事業所の各就業形態の平均的な年齢階層（問 2）とクロスしてみると、「契約社員」は年齢階層が高まるほど時給平均額の平均値が高くなる関係がみられる。「パート・アルバイト」、「派遣社員（派遣料金）」については年齢との関係性はみられない。

同様に、従業員票の時給額と年齢、就業形態、勤続年数との関係をみると（表 9-2）、「30～34 歳」までは非常に緩やかだが上昇する関係性がみられる。ただし 35 歳以上になると賃金は減少する。就業形態では、「派遣社員」が最も高く 1198.46 円、次に「契約社員」で 1005.6 円、「パート・アルバイト」は 921.86 円となっている。勤続年数では、年数が長くなるほど賃金の平均値や中央値から上がる関係がみられる。そこで、就業形態別の勤続年数をみても（表 9-3）と、「パート・アルバイト」で勤続年数との比較的にスムーズな上昇関係がみられるが、「契約社員」や「派遣社員」では勤続年数との関係性が多少弱いように見える。

表 9-1 群 就業形態別 時給平均額と年齢との関係（事業所票）

< 契約社員 >

契約社員	n	時給平均額（円）								（％）			
		800円未満	800円以上 1000円未満	1000円以上 1200円未満	1200円以上 1400円未満	1400円以上 1600円未満	1600円以上	無回答	合計	n	平均値	中央値	標準偏差
全体	916	4.5	23.5	20.1	11.1	6.0	12.4	22.4	100.0	711	1221.2	1060.0	461.2
年齢階層													
20歳未満	4	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	2	1044.5	1044.5	184.6
20～24歳	24	4.2	41.7	20.8	4.2	4.2	0.0	25.0	100.0	18	987.1	941.0	189.6
25～29歳	55	0.0	36.4	14.5	18.2	7.3	7.3	16.4	100.0	46	1155.7	1091.0	358.9
30～34歳	91	3.3	19.8	23.1	16.5	6.6	11.0	19.8	100.0	73	1210.1	1100.0	389.3
35～39歳	140	7.1	31.4	17.9	9.3	4.3	7.1	22.9	100.0	108	1100.3	990.0	357.4
40歳代	273	4.0	25.6	19.4	10.6	7.3	14.3	18.7	100.0	222	1245.6	1050.0	484.8
50歳代	168	6.0	16.7	21.4	12.5	6.0	14.9	22.6	100.0	130	1266.3	1100.0	508.7
60歳以上	120	3.3	16.7	25.0	10.0	6.7	18.3	20.0	100.0	96	1322.7	1127.5	523.4
無回答	41	4.9	9.8	12.2	2.4	0.0	9.8	61.0	100.0	16	1248.1	1021.5	543.3

< パート・アルバイト >

パート・アルバイト	n	時給平均額（円）								（％）			
		800円未満	800円以上 1000円未満	1000円以上 1200円未満	1200円以上 1400円未満	1400円以上 1600円未満	1600円以上	無回答	合計	n	平均値	中央値	標準偏差
全体	1457	15.3	46.7	14.3	3.7	2.2	2.5	15.2	100.0	1236	975.3	892.0	534.7
年齢階層													
20歳未満	6	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6	896.7	900.0	90.9
20～24歳	35	5.7	51.4	20.0	5.7	0.0	0.0	17.1	100.0	29	939.5	905.0	127.8
25～29歳	52	15.4	36.5	19.2	3.8	7.7	3.8	13.5	100.0	45	1018.8	927.0	314.0
30～34歳	85	10.6	48.2	17.6	7.1	2.4	1.2	12.9	100.0	74	963.6	900.0	235.9
35～39歳	164	13.4	47.0	16.5	4.3	1.8	2.4	14.6	100.0	140	965.5	900.0	434.0
40歳代	484	17.8	49.4	11.0	2.9	2.1	2.5	14.5	100.0	414	990.6	875.0	688.5
50歳代	392	17.6	48.7	12.2	3.1	1.0	2.8	14.5	100.0	335	928.2	850.0	293.4
60歳以上	201	11.4	36.8	21.9	5.5	4.5	3.5	16.4	100.0	168	1053.8	950.0	738.2
無回答	38	7.9	47.4	10.5	0.0	0.0	0.0	34.2	100.0	25	896.0	881.0	106.3

< 派遣社員（派遣料金の1時間当り平均額） >

派遣社員	n	時給平均額（円）								（％）			
		800円未満	800円以上 1000円未満	1000円以上 1200円未満	1200円以上 1400円未満	1400円以上 1600円未満	1600円以上	無回答	合計	n	平均値	中央値	標準偏差
全体	658	0.5	1.5	4.1	10.8	14.6	37.4	31.2	100.0	453	1746.6	1625.0	594.8
年齢階層													
20歳未満	4	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	4	1653.3	1600.0	417.1
20～24歳	16	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0	12	1503.8	1475.0	238.0
25～29歳	72	0.0	0.0	1.4	13.9	22.2	33.3	29.2	100.0	51	1625.0	1550.0	322.8
30～34歳	155	0.0	0.0	2.6	9.7	14.2	45.2	28.4	100.0	111	1880.0	1700.0	610.4
35～39歳	157	0.0	0.0	4.5	10.2	10.8	48.4	26.1	100.0	116	1810.2	1700.0	640.9
40歳代	132	0.0	2.3	6.1	11.4	15.2	38.6	26.5	100.0	97	1789.4	1616.0	665.1
50歳代	39	0.0	2.6	7.7	10.3	25.6	20.5	33.3	100.0	26	1537.8	1500.0	427.4
60歳以上	33	9.1	18.2	9.1	3.0	12.1	9.1	39.4	100.0	20	1187.9	1058.0	423.5
無回答	50	0.0	0.0	2.0	8.0	6.0	16.0	68.0	100.0	16	1732.4	1685.0	476.3

表 9-2 年齢別、就業形態別 時給額（従業員票）

（％）												
	n	800円未満	800～999円	1000円～1199円	1200円～1399円	1400円～1599円	1600円以上	無回答	総数	平均値(単位=円)	中央値	標準偏差
全体	2,130 100.0	393 18.5	904 42.4	382 17.9	211 9.9	105 4.9	89 4.1	46 2.2	2,084 100.0	996.07	900	352.29
年齢												
25歳未満	291	26.1	44.6	15.5	8.2	1.0	0.9	3.4	281	908.63	860	212.37
25～29歳	449	17.0	38.5	21.8	10.7	5.8	4.0	2.2	439	1,010.77	950	295.29
30～34歳	572	15.4	40.1	19.8	12.4	6.5	4.9	1.0	566	1,027.39	940	314.32
35～39歳	801	18.7	45.4	15.5	8.4	4.9	4.9	2.1	784	998.53	900	435.67
就業形態												
契約社員	285	14.0	46.7	19.6	8.1	6.0	3.9	1.8	280	1,005.06	910	306.95
パート・アルバイト	1,358	24.6	50.1	14.2	4.9	1.9	2.7	1.6	1,336	921.86	859	258.28
派遣社員	361	0.6	18.0	28.8	29.4	13.9	7.5	1.9	354	1,198.46	1,200	238.09
勤続年数												
1年未満	629	19.6	38.8	19.4	11.6	5.6	3.3	1.7	618	988.06	900	260.81
1～3年未満	613	20.2	43.7	15.5	10.9	3.9	4.4	1.3	605	995.39	900	473.97
3～5年未満	326	19.3	48.2	16.0	8.6	3.7	3.1	1.2	322	971.22	900	292.77
5～10年未満	385	14.5	42.3	20.0	7.8	6.5	4.9	3.9	370	1,010.60	920	280.31
10年以上	134	13.4	43.3	20.1	6.7	5.2	8.2	3.0	130	1,062.05	948	401.12

(注：時給形態で給与支給を受けている者を母数とする)

表 9-3 就業形態別 勤続年数別 時給額（従業員票）

（％）												
	n	800円未満	800～999円	1000円～1199円	1200円～1399円	1400円～1599円	1600円以上	無回答	n	平均値(単位=円)	中央値	標準偏差
全体	2,130 100.0	393 18.5	904 42.4	382 17.9	211 9.9	105 4.9	89 4.1	46 2.2	2,084 100.0	996.07	900	352.29
契約社員												
1年未満	64	20.3	50.0	17.2	6.3	4.7	1.6	0.0	64	945.06	900	228.01
1～3年未満	83	19.3	47.0	16.9	4.8	6.0	4.8	1.2	82	985.15	890	339.67
3～5年未満	51	7.8	52.9	17.6	15.7	0.0	3.9	2.0	50	1,016.82	945	357.32
5～10年未満	70	8.6	37.1	24.3	10.0	11.4	4.3	4.3	67	1,064.09	1,000	274.60
10年以上	13	7.7	61.5	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	13	1,041.54	960	372.09
パート・アルバイト												
1年未満	364	29.1	46.2	13.2	5.5	1.9	2.7	1.4	359	907.81	850	238.47
1～3年未満	399	26.3	52.9	10.8	4.8	1.3	3.3	0.8	396	913.03	850	278.47
3～5年未満	231	24.2	51.1	13.9	4.3	2.6	2.6	1.3	228	930.61	869	272.13
5～10年未満	240	17.9	52.1	19.2	5.0	2.1	1.7	2.1	235	931.14	900	193.75
10年以上	96	16.7	51.0	18.8	5.2	2.1	3.1	3.1	93	974.42	900	348.30
派遣社員												
1年未満	182	0.5	21.4	31.9	25.3	13.7	5.5	1.6	179	1,168.44	1,120	230.73
1～3年未満	107	0.0	11.2	29.0	37.4	12.1	8.4	1.9	105	1,225.86	1,200	230.92
3～5年未満	34	2.9	26.5	23.5	26.5	17.6	2.9	0.0	34	1,165.74	1,160	247.97
5～10年未満	29	0.0	10.3	24.1	20.7	20.7	20.7	3.4	28	1,312.68	1,255	256.62
10年以上	3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	3	1,456.67	1,320	299.39

(注：時給形態で給与支給を受けている者を母数とする)

表 9-4 群は、就業形態別の時給の平均額を仕事の難易度（定型～判断業務）とクロスしている。「契約社員」と「パート・アルバイト」の場合には判断業務になるにつれ、時給の平均額が上昇する関係がみられる。「派遣社員（派遣料金）」については、平均値を見た限りでは関係性がみられない。

表 9-4 群 就業形態別 時給平均額と仕事の難易度との関係（事業所票）

<契約社員>

(%)														
契約社員	n	800円未満	800円以上1000円未満	1000円以上1200円未満	1200円以上1400円未満	1400円以上1600円未満	1600円以上	無回答	合計		n	平均値	中央値	標準偏差
全体	916	4.5	23.5	20.1	11.1	6.0	12.4	22.4	100.0		711	1221.2	1060.0	461.2
携わっている仕事														
指示を受けて行う定型的な仕事	184	5.4	26.6	23.4	13.6	6.0	6.0	19.0	100.0		149	1116.2	1025.0	312.6
おおむね指示を仰きながら、本人の判断もある程度必要な仕事	429	4.7	25.2	21.4	11.4	5.8	11.4	20.0	100.0		343	1189.1	1052.0	413.3
たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	213	4.2	20.7	18.8	10.8	4.7	20.2	20.7	100.0		169	1329.9	1100.0	570.1
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事	49	2.0	18.4	14.3	8.2	12.2	18.4	26.5	100.0		36	1426.2	1229.5	627.0
無回答	41	2.4	12.2	4.9	2.4	7.3	4.9	65.9	100.0		14	1285.0	1025.0	570.6

<パート・アルバイト>

(%)													
パート・アルバイト	n	800円未満	800円以上1000円未満	1000円以上1200円未満	1200円以上1400円未満	1400円以上1600円未満	1600円以上	無回答	合計	n	平均値	中央値	標準偏差
全体	1457	15.3	46.7	14.3	3.7	2.2	2.5	15.2	100.0	1236	975.3	892.0	534.7
携わっている仕事													
指示を受けて行う定型的な仕事	598	18.7	48.7	12.9	2.7	1.3	1.8	13.9	100.0	515	928.2	859.0	392.2
おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	601	13.6	48.3	15.6	3.5	2.7	2.3	14.0	100.0	517	982.8	900.0	545.8
たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	184	10.9	41.3	16.3	7.6	4.3	3.8	15.8	100.0	155	1027.0	940.0	378.1
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事	32	15.6	34.4	3.1	9.4	0.0	12.5	25.0	100.0	24	1506.6	900.0	1967.0
無回答	42	9.5	31.0	16.7	0.0	0.0	2.4	40.5	100.0	25	960.0	930.0	200.4

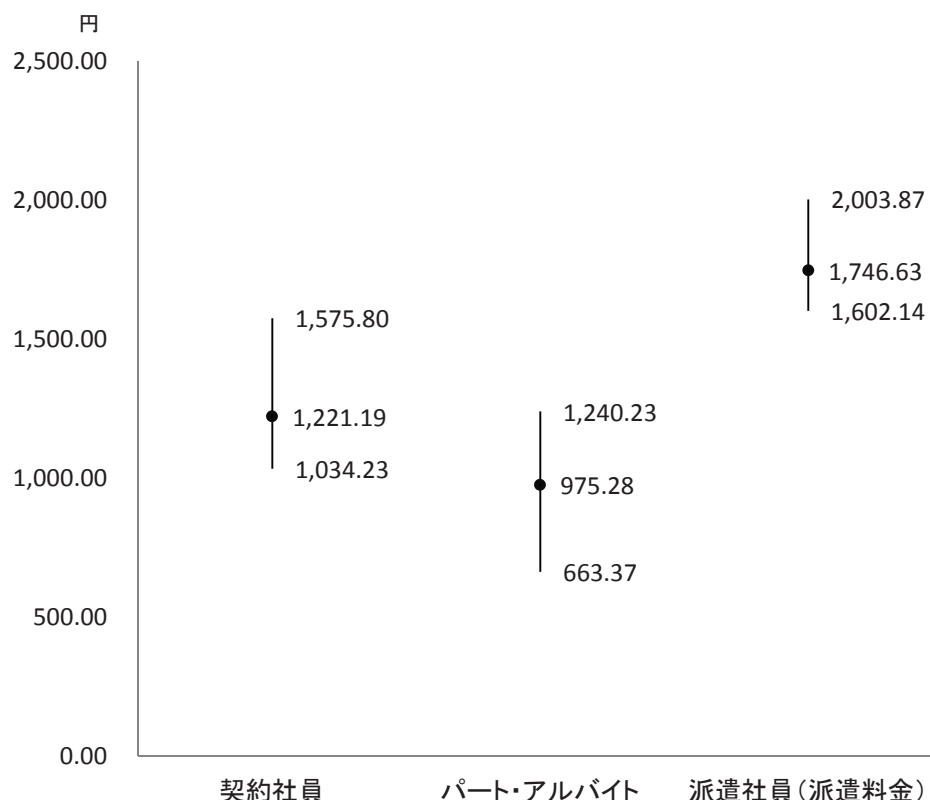
<派遣社員（派遣料金の1時間当たり平均額）>

派遣社員	(%)										n	平均値	中央値	標準偏 差
	n	800円未 満	800円以 上1000 円未満	1000円 以上 1200円 未満	1200円 以上 1400円 未満	1400円 以上 1600円 未満	1600円 以上	無回答	合計					
全体	658	0.5	1.5	4.1	10.8	14.6	37.4	31.2	100.0	453	1746.6	1625.0	594.8	
携わっている仕事														
指示を受けて行う定型的な仕事	333	0.9	1.8	5.1	14.1	14.7	30.0	33.3	100.0	222	1601.3	1500.0	456.1	
おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	247	0.0	0.8	2.4	6.9	15.8	48.6	25.5	100.0	184	1913.7	1800.0	687.6	
たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	42	0.0	2.4	4.8	11.9	14.3	38.1	28.6	100.0	30	1807.5	1612.5	668.6	
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事	9	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	66.7	0.0	100.0	9	1686.7	1750.0	510.2	
無回答	27	0.0	0.0	3.7	7.4	3.7	14.8	70.4	100.0	8	1776.3	1750.0	587.1	

9.2. 賃金の幅

事業所票では、「契約社員」「パート・アルバイト」の時給を、最高額、平均額、最低額の3つに分けてきている。「派遣社員」については1時間あたりの派遣料金額をさいている。非正規従業員の時給の最高額と最低額、平均額のそれぞれの平均値をプロットしたところ、「契約社員」が最高額平均値 1575.80 円、最低額平均値 1034.23 円、「パート・アルバイト」が最高額平均値 1240.23 円、最低額平均値 663.37 円となった（図 9-3）。「パート・アルバイト」の方が下方、「契約社員」の方が上方でそれぞれ幅があることが確認される。「派遣社員」は派遣料金について、最高額平均値 2003.87 円、最低額平均値 1602.14 円となった。「派遣社員」については派遣料金の 7 掛けで計算すると時給最高額は 1400 円程度、最低額は 1120 円程度となる。賃金幅は「契約社員」と「パート・アルバイト」では 500 円程度、「派遣社員」では 300 円程度と少し幅は狭くなると思われる。

図 9-3 非正規従業員の時給（派遣料金）の幅（事業所票）

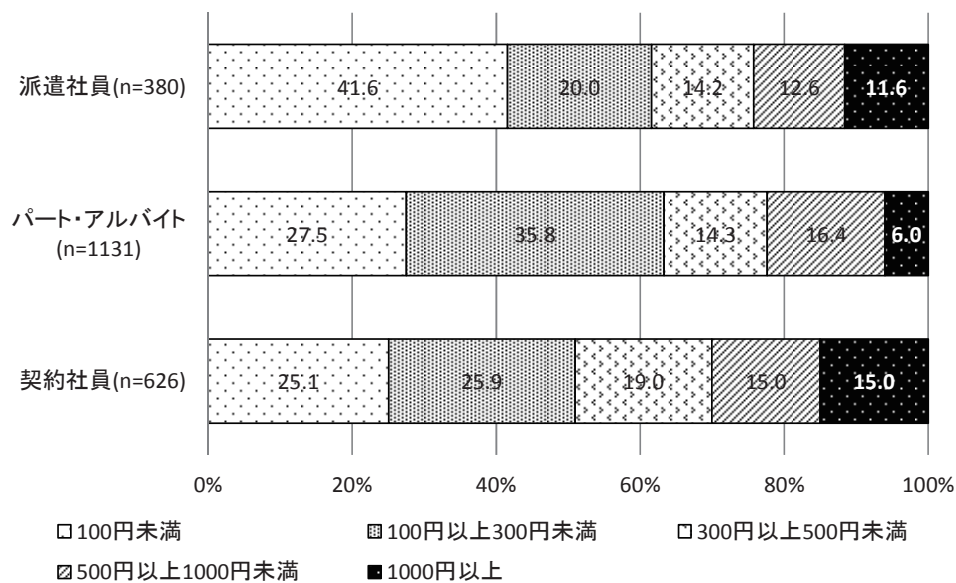


各就業形態別に時給最高額から最低額を引いて賃金幅を計算したものが図 9-4(分布)、図 9-5 (平均値) である。図 9-4 をみると、「派遣社員」の派遣料金幅が「100 円未満」の事業所が 41.6% である。いずれの就業形態でも賃金（派遣料金）幅は 300 円未満で 5 ～6 割に達する。

賃金（派遣料金）幅の平均値をみると（図 9-5）、「契約社員」が 541.70 円と最も高く、次に、派遣社員が（派遣料金）418.37 円、パート・アルバイトが 405.55 円となるが、派遣社員の場合は賃金に計算するとパート・アルバイトよりも実際の賃金幅は小さくなると思われる。

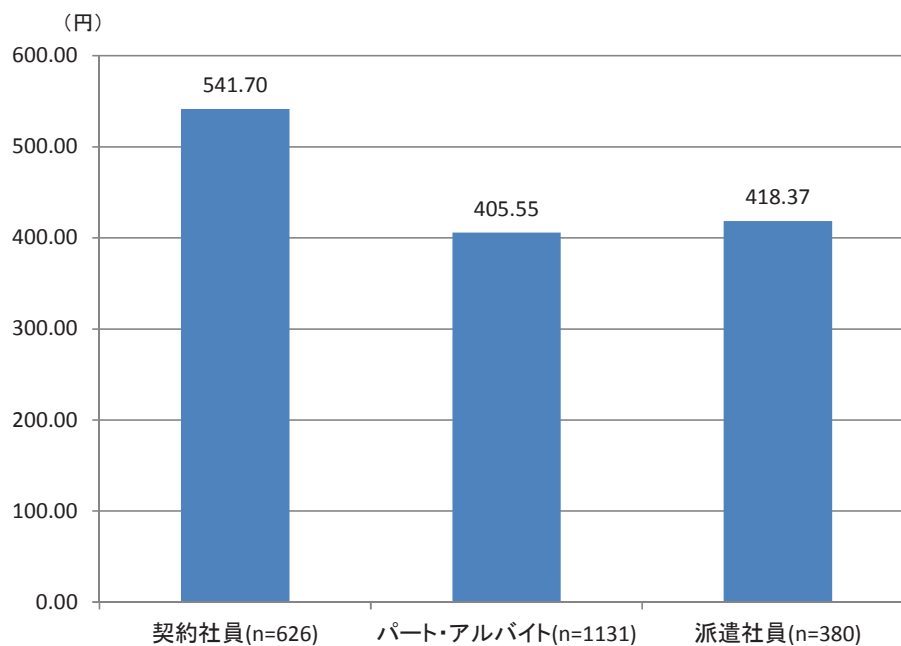
以上のことから就業形態別にみた時給額は、契約社員と派遣社員のレベルは同じくらいだが、賃金幅は契約社員の方が広いと考えられる。一方、パート・アルバイトに関しては、賃金幅は契約社員と同じくらいあるが、時給額そのものが低い。

図 9-4 賃金幅（時給最高額－最低額）の分布（事業所票）



※ 派遣社員は1時間当り派遣料金の幅とする。

図 9-5 賃金幅（時給最高額－最低額）の平均値（事業所票）



※ 派遣社員は1時間当り派遣料金の幅とする。

賃金幅を企業規模（正社員数）と事業所の非正規従業員数とでクロスすると（図 9-6、図 9-7）、「契約社員」は企業規模が大きくなるにつれ、事業所での非正規従業員数が増えるにつれ、賃金幅が広がっていくことがわかる。賃金幅が広がるということは、賃金レンジを形成する制度や評価があることが想定される。

「パート・アルバイト」に注目すると、事業所の非正規従業員数との関係性がみられる。非正規従業員が10人未満の事業所では、214.4円と賃金幅がかなり小さいが、非正規従業員が増えるにつれ賃金幅も広くなる。同じ職場で同一就業形態の者が多く働く場合、働きぶりや勤続年数などで賃金差を設けるルールが形成されと考えられる。「派遣社員」も同様の傾向がみられる。特に企業規模が大きな職場での賃金幅が広い。

図 9-6 企業規模別 賃金幅平均値の比較（事業所票）

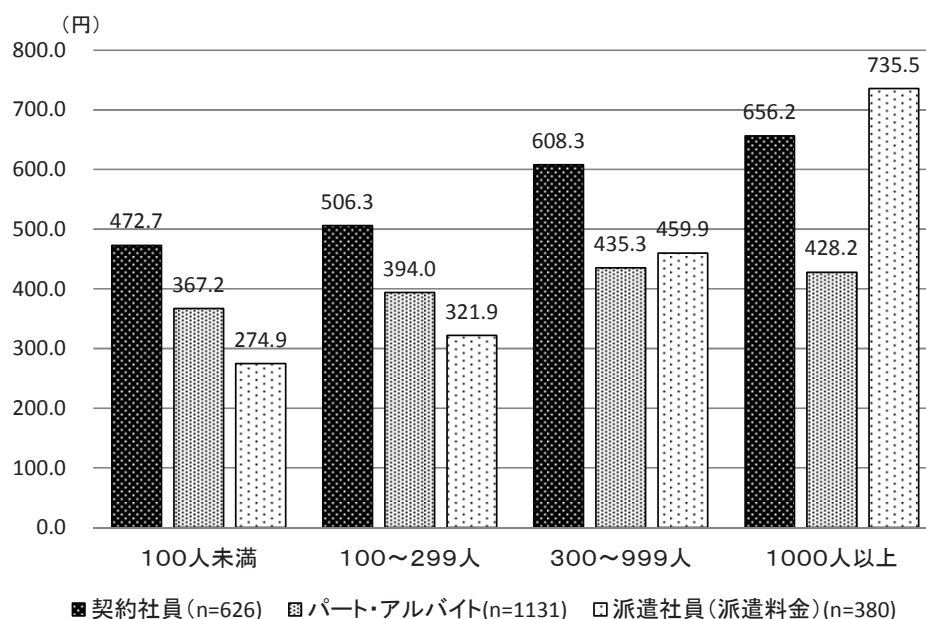


図 9-7 事業所の非正規従業員数別 賃金幅平均値の比較（事業所票）

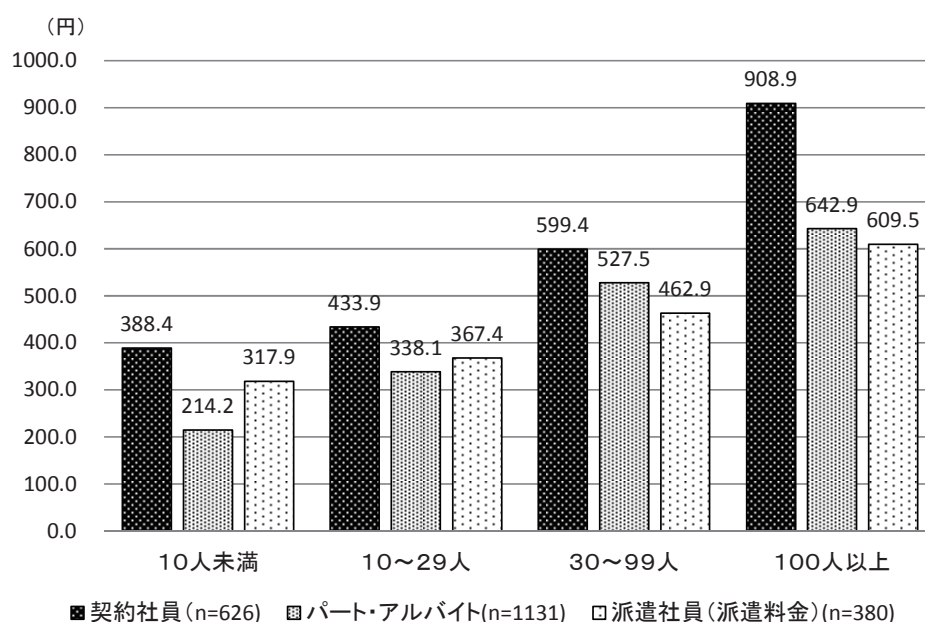
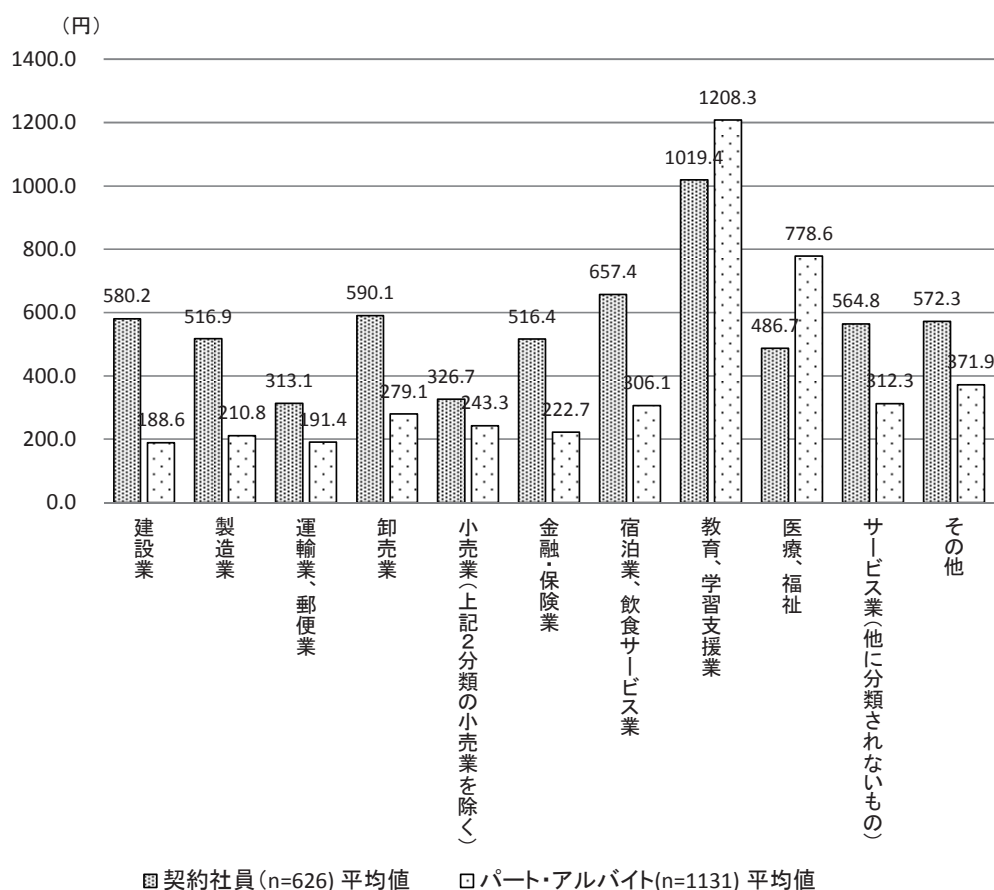


図 9-8 は産業別に賃金幅をみたものである。「契約社員」、「パート・アルバイト」でいずれも観察数が 20 以上の産業を抜粋して示している。「教育・学習支援業」での賃金幅が圧倒的に広い。講師など能力の高低で賃金幅が出てくると想定される。多くの産業では契約社員の賃金幅の方が広がっているが、「教育、学習支援業」「医療・福祉」では契約社員よりもパート・アルバイトで賃金幅が広がっている。

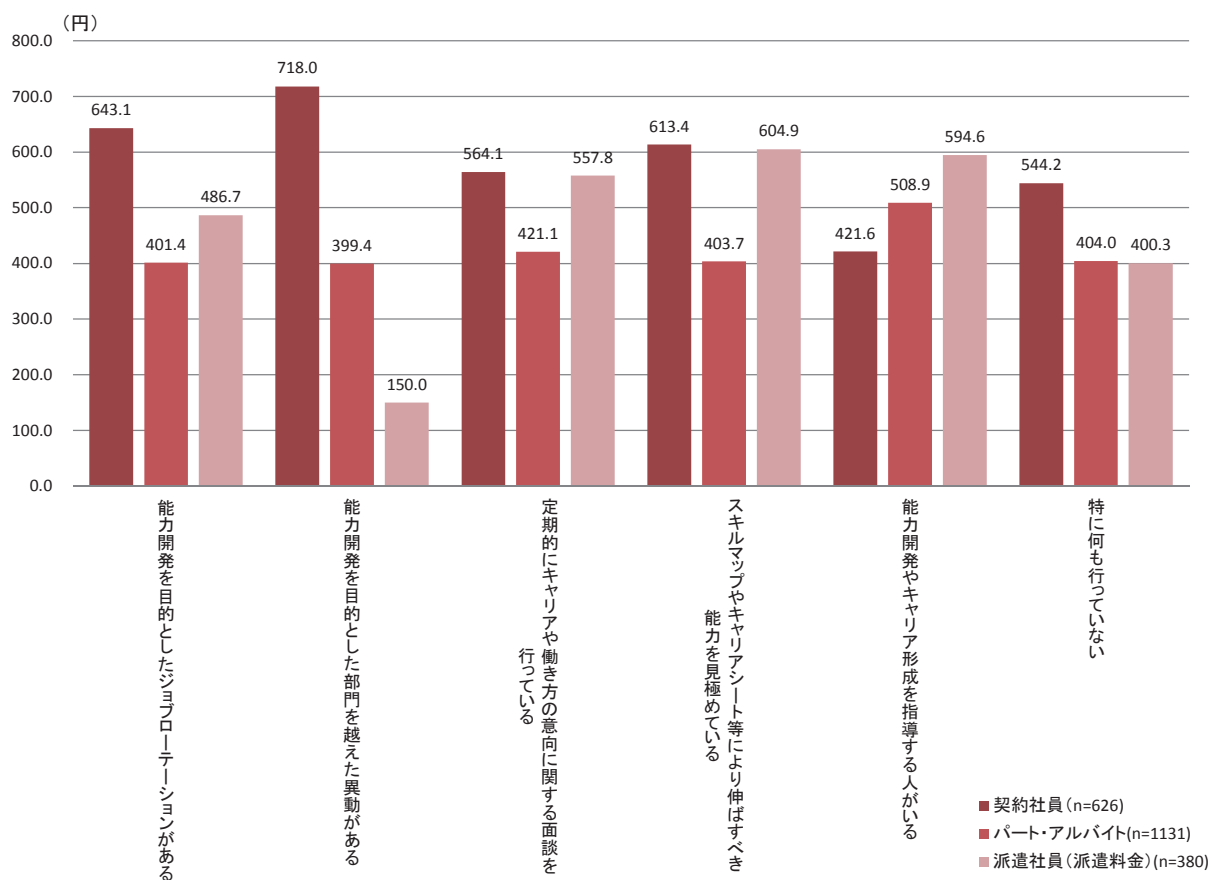
図 9-8 産業別 賃金幅平均値の比較（事業所票）



※雇用形態別に観察数が20以上ある産業を抜粋

図 9-9 は、前掲図 5-1 の能力開発のしくみの有無と賃金幅の関係をみたものである。賃金幅の平均値を示している。「能力開発を目的としたジョブローテーションがある」「能力開発を目的とした部門を越えた異動がある」とした事業所では、「契約社員」の賃金幅が広い。「パート・アルバイト」では、「能力開発やキャリア形成を指導する人がいる」場合に賃金幅が広がる傾向がみられるが、それ以外では賃金幅の関係性はみられない。

図 9-9 能力開発のしくみの有無と賃金幅（平均値）の関係（事業所票）



9.3. 非正規従業員の賃金の上昇理由

事業所票では、非正規従業員について賃金の上昇の理由をきいている（表 9-5）。「契約社員」と「パート・アルバイト」については比較的傾向が近似している。双方で一番割合が高かったのが「勤続年数が長くなる」（「契約社員」42.4%、「パート・アルバイト」39.7%）であった。第2位の理由は、「契約社員」では「仕事内容が高度になる」（36.8%）、「パート・アルバイト」では「賃金の地域相場が上がる」（35.1%）となっている。第3位の理由は、「契約社員」では「業績・成果が上がる」（28.9%）、「パート・アルバイト」では「仕事内容が高度になる」（34.2%）となる。

「契約社員」の賃金上昇理由は、仕事内容に基づいたものが上位に来ており、「パート・アルバイト」に比べると仕事の評価などを経て賃金決定されていると考えられる。

「派遣社員」では、事業所の約4割で「賃金は上がらない」と答えており、派遣社員という就業形態が最も賃金が上がりにくい可能性がある。賃金が上昇する場合の理由は、「パート・アルバイト」と同様の理由による。直接雇用の非正規従業員に比べ、割合が著しく低いのは「会社の業績が上向く」（4.7%）、「仕事に係る資格や免許を取得する」（2.1%）、「業績・成果が上がる」（6.8%）である。

表 9-5 非正規従業員の賃金上昇理由（複数回答、事業所票）

(%)

	n	仕事内容が高度になる	勤続年数が長くなる	会社の業績が上向く	賃金の地域相場が上がる	仕事に係わる資格や免許を取得する	業績・成果が上がる	本人からの申し出がある	賃金は上がらない	無回答
契約社員	916	2 36.8	1 42.4	20.2	24.2	19.0	3 28.9	2.4	13.0	7.1
パート・アルバイト	1,457	3 34.2	1 39.7	18.0	2 35.1	16.4	22.9	1.5	14.2	6.0
派遣社員	658	1 16.3	3 14.7	4.7	2 15.2	2.1	6.8	2.3	40.7	23.7

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 9-6 は、非正規従業員の賃金上昇を決める所在を示している。「契約社員」の場合は「本社の人事担当」（45.6％）の割合が高い。「パート・アルバイト」の場合、最も割合として高いのは「本社の人事担当」（37.8％）だが、契約社員に比べると「事業所の人事担当」（17.4％）や「配属部門の責任者」（26.5％）が賃金上昇を決める割合が高くなっている。「派遣社員」の場合は、「賃金は上がらない」が 36.0％だが、上がる場合は「本社の人事担当」（17.6％）か「配属部門の責任者」（14.9％）に分かれる。

表 9-6 賃金上昇を決める所在（事業所票）

(%)

	n	本社の人事担当	貴事業所の人事担当	配属部門の責任者	賃金は上がらない	無回答
契約社員	916	45.6	13.3	23.1	9.9	8.0
パート・アルバイト	1,457	37.8	17.4	26.5	11.3	7.0
派遣社員	658	17.6	8.2	14.9	36.0	23.3

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

従業員票では、現在の会社に入ってからの上昇の有無をきいている（表 9-7）。非正規従業員の 61.4％が「昇給していない」と回答している。中でも派遣社員では 76.9％が「昇給していない」。「派遣社員」が昇給しない割合が高いのは勤続年数が短いことも影響している可能性がある。

表 9-7 現在の会社に入ってから昇給の有無（従業員票）

	n	昇給していない	昇給した	無回答
全体	11,545	3,401	7,869	275
	100.0	61.4	35.7	2.8
契約社員	1,051	53.2	43.9	2.9
パート・アルバイト	1,494	54.4	42.2	3.5
派遣社員	428	76.9	21.0	2.1

注) 他の雇用形態より10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

9.4. 正社員の賃金制度

事業所票では、正社員の賃金制度についてきいている。表 9-8 では、正社員の賃金カーブの形状をきいている。

表 9-8 正社員の賃金カーブの形状（事業所票）

	n	おおむね 右肩上がり	一定期間 を過ぎる と横ばい になる	入職時か らほぼ変 わらない	成果・業 績により 大きく変 動する	その他	無回答
全体	1,970	47.9	30.0	5.7	4.8	3.8	7.8
正社員数（企業）							
100人未満	403	41.4	34.0	9.7	4.5	3.7	6.7
100～299人	773	50.5	31.0	4.3	4.3	3.0	7.0
300～999人	487	50.1	27.5	4.7	5.5	3.9	8.2
1000人以上	274	48.2	26.6	5.1	4.7	6.2	9.1
正社員比率（正社員数/従業員数全体×100）							
2割未満	213	36.2	32.4	12.2	6.1	6.1	7.0
2～5割未満	342	42.1	34.5	6.7	3.2	4.1	9.4
5～8割未満	576	51.0	27.6	5.4	5.0	3.0	8.0
8割以上	839	51.1	29.2	3.9	4.9	3.6	7.3
事業所の産業分野							
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	58.1	26.5	0.7	2.9	2.9	8.8
製造業	421	46.3	36.1	4.0	3.1	3.3	7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	15	53.3	45.7	-	-	-	-
情報通信業	29	41.4	31.0	-	13.8	-	13.8
運輸業、郵便業	140	30.0	34.3	13.6	11.4	5.0	5.7
卸売業	97	60.8	26.8	1.0	-	6.2	5.2
繊維・衣服・身の回り品小売業	10	70.0	20.0	-	10.0	-	-
飲食料品小売業	63	39.7	39.7	3.2	9.5	1.6	6.3
小売業（上記2分業を除く）	78	43.6	30.8	5.1	7.7	6.4	6.4
金融・保険業	70	47.1	28.6	-	7.1	5.7	11.4
不動産業、物品賃貸業	12	66.7	25.0	-	-	-	8.3
学術研究、専門・技術サービス業	31	61.3	9.7	3.2	-	9.7	16.1
宿泊業、飲食サービス業	92	33.7	30.4	13.0	9.8	3.3	9.8
生活関連サービス業	13	7.7	30.8	30.8	15.4	7.7	7.7
娯楽業	32	53.1	21.9	-	6.3	-	18.8
教育・学習支援業	66	65.2	22.7	1.5	1.5	-	9.1
医療、福祉	339	57.8	26.5	4.4	1.8	2.7	6.8
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	47.4	15.8	-	10.5	5.3	21.1
職業紹介・労働者派遣業	11	27.3	18.2	27.3	9.1	9.1	9.1
サービス業（他に分類されないもの）	188	42.0	31.4	12.8	5.3	4.3	4.3
その他	80	45.0	27.5	7.5	6.3	7.5	6.3

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては、20ポイント以上の値に網がけしている。

全体では、「おおむね右肩上がり」が 47.9%と最も高く、次に「一定期間を過ぎると横ばいになる」が 30.0%となっている。正社員比率が高い事業所ほど「おおむね右肩上がり」だが、「2割未満」の事業所で「入職時からほぼ変わらない」(12.2%)の割合が高くなっている。事業所での非正規雇用の活用が進むと、正社員の賃金がフラット化する可能性がある。

全体的に割合は低いが、「入職時からほぼ変わらない」に注目すると、事業所割合が高いのは、「100人未満」(9.7%)の中小企業、「宿泊業、飲食サービス業」(13.0%)、「生活関連サービス業」(30.8%)、「職業紹介・労働者派遣業」(27.3%)となっている。また、「成果・業績により大きく変動する」とする事業所割合が高いのは、「情報通信業」(13.8%)、運輸業・郵便業(11.4%)、「織物・衣服・身の回り小売業」(10.0%)、「生活関連サービス業」(15.4%)、「複合サービス事業」(10.5%)である。

表 9-9 は、事業所にきいた勤続年数別にみた平均的な正社員の賃金額である。「初任給」は、16 万円～21 万 9 千円の範囲に 54.9%が入っている。「3 年目」は、16 万円～24 万 9 千円の範囲に 55.2%が入る。勤続が長くなるにつれ、賃金幅が広くなることがわかる。図 9-10 は、表 9-9 の平均値と中央値を企業規模別にみたものである。中央値でみると、「1000 人以上」の企業では一貫して他よりも高い位置にある。ただし 3 年目までの規模間差はほとんどない。「1000 人以上」の企業では 10 年、20 年と勤続が長くなるにつれての上昇幅が大きくなることがわかる。

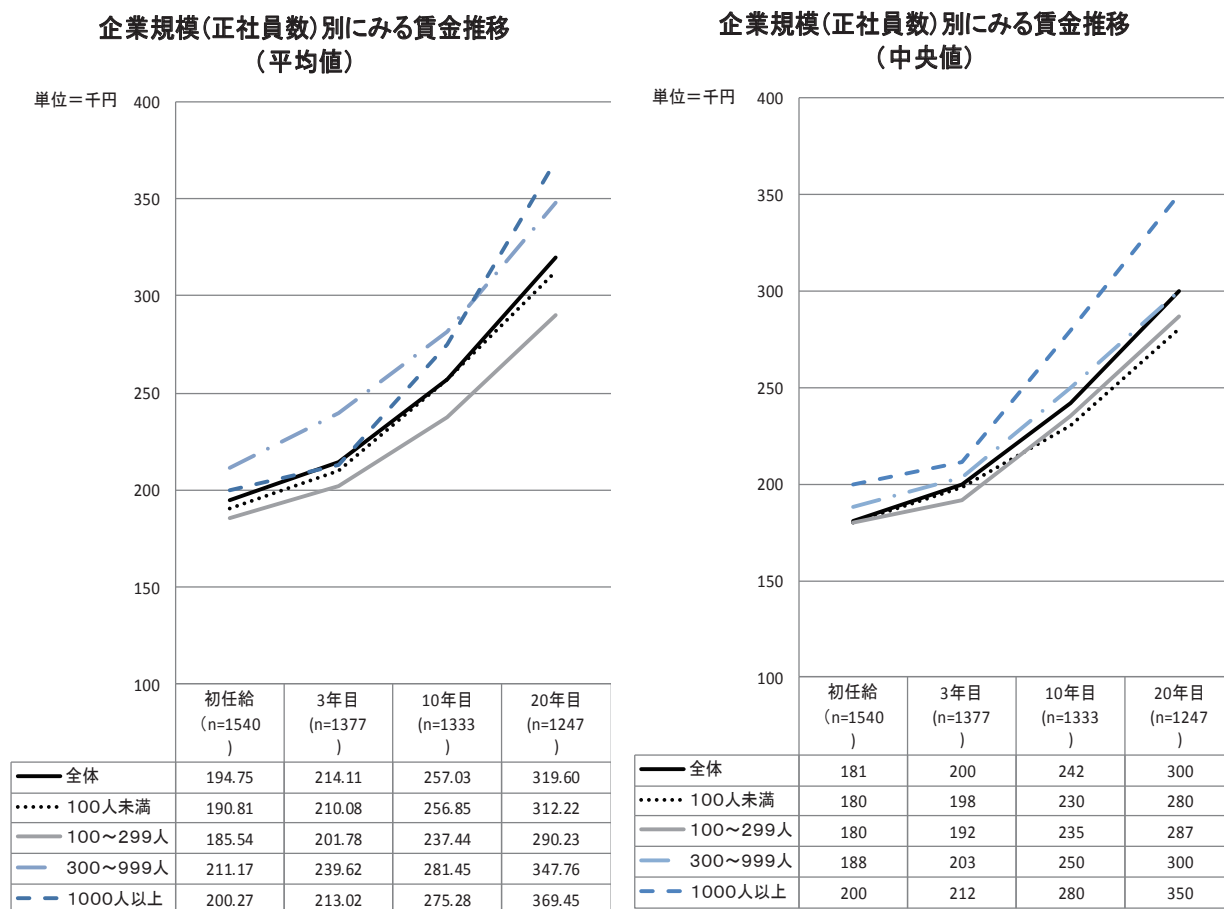
表 9-9 勤続年数でみた平均的な正社員の賃金（事業所票）

	n	16万円未満	16万円～18万9千円	19万円～21万9千円	22万円～24万9千円	25万円～27万9千円	28万円～30万9千円	31万円～33万9千円	34万円～36万9千円	37万円～39万9千円	40万円以上	(%)
初任給	1,970	15.6	27.8	27.1	4.6	2.0	0.7	-	0.1	-	0.4	21.8
3年目	1,970	7.3	19.9	22.3	13.0	5.0	1.8	0.1	0.2	-	0.4	30.1
10年目	1,970	1.6	7.2	12.6	14.4	15.2	9.4	3.4	2.3	1.2	0.7	32.3
20年目	1,970	0.8	1.9	5.6	6.3	9.9	13.5	6.2	7.1	3.2	8.8	36.7

	n	平均値(単位=千円)	中央値	標準偏差
初任給	1,540	194.75	181	163.68
3年目	1,377	214.11	200	194.85
10年目	1,333	257.03	242	203.84
20年目	1,247	319.60	300	263.82

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

図 9-10 勤続年数でみた平均的な正社員の賃金（企業規模別、事業所票）



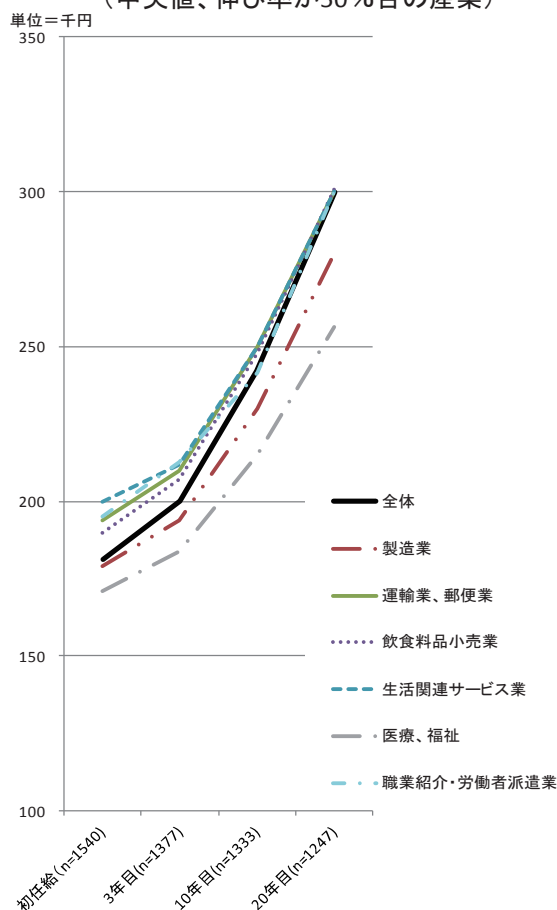
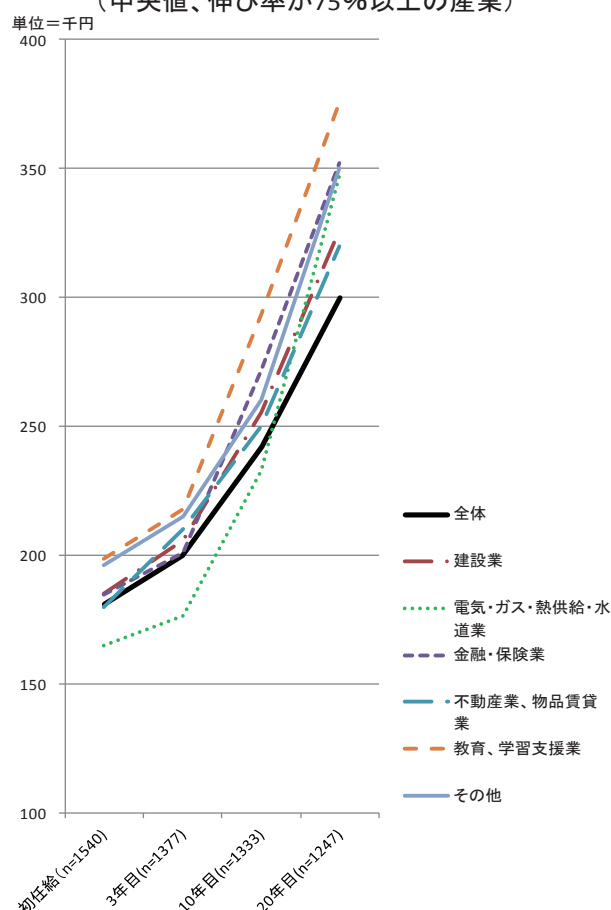
初任給から勤続 20 年目までの賃金の伸び率を産業別にみたのが、表 9-10 である。伸び率が 50% 台の産業と 75% 以上の産業には網がけし、それぞれに分けて図 9-11 に示している。伸び率が 50% 台の産業では、20 年目の給与が 30 万円以下であり、「医療・福祉」の給与が一貫して低く、次に「製造業」が続く。初任給で全体平均より高い産業でも、それほど伸びない。一方、伸び率が 75% 以上の産業をしてみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」を除いてすべてが初任給から 20 年目まで全体平均以上の数値であることがわかる。特に 10 年、20 年目で伸びる状況にある。

表 9-10 正社員の賃金の伸び率（産業別、中央値、初任給から 20 年目までの伸び率順、事業所票）

(単位=千円)

	初任給 (n=1540)	3年目 (n=1377)	10年目 (n=1333)	20年目 (n=1247)	上昇金額	伸び率
全体	181	200	242	300	119	65.7%
生活関連サービス業	200	212	250	300	100	50.0%
医療、福祉	171	184	215	257	86	50.0%
職業紹介・労働者派遣業	195	213	242	300	105	53.8%
運輸業、郵便業	194	210	250	300	106	54.6%
製造業	179	194	230	280	101	56.4%
飲食料品小売業	190	207	248	301	111	58.4%
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	176	192	239	283	107	60.8%
娯楽業	228	236	260	368	140	61.5%
織物・衣服・身の回り品小売業	190	210	235	307	117	61.6%
小売業（上記2分類の小売業を除く）	180	195	246	292	112	61.9%
サービス業（他に分類されないもの）	185	200	250	300	115	62.2%
情報通信業	200	220	268	325	125	62.5%
宿泊業、飲食サービス業	180	190	230	296	116	64.4%
卸売業	200	219	260	331	131	65.5%
学術研究、専門・技術サービス業	206	220	276	348	142	68.9%
建設業	185	206	256	326	141	76.2%
不動産業、物品賃貸業	180	210	250	320	140	77.8%
その他	196	215	260	350	154	78.6%
教育、学習支援業	199	218	294	376	177	89.2%
金融・保険業	185	201	272	352	168	90.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	165	177	233	348	183	110.6%

図 9-11 正社員の賃金推移（産業別、事業所票）

産業別 正社員の賃金推移
(中央値、伸び率が50%台の産業)産業別 正社員の賃金推移
(中央値、伸び率が75%以上の産業)

正社員の賃金決定の要素を表 9-11 に示している。全体でみると、「職務遂行能力」が 61.1%と最も高い。一方、「職務遂行能力」の割合が低い産業は「教育・学習支援業」(28.8%)、「医療・福祉」(34.5%)である。これらは「勤続・経験年数」や「学歴」などの方が考慮されるようである。「業績・成果」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(86.7%)、「繊維・衣服・身の回り品小売業」(80.0%)、「金融・保険業」(82.9%)である。また、企業規模(正社員数)「1000人以上」の事業所でも「業績・成果」の割合が高い。

表 9-11 正社員の賃金決定の要素(複数回答、事業所票)

		(%)							
	n	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	その他	無回答
全体	1,970	55.5	61.1	48.1	56.0	19.7	28.9	3.2	5.0
正社員数(企業)									
100人未満	403	61.0	64.5	46.7	55.8	16.4	27.0	2.0	4.2
100～299人	773	56.4	63.3	48.6	58.0	20.4	32.7	3.4	4.0
300～999人	487	51.7	54.6	45.4	56.7	23.0	27.3	4.5	4.3
1000人以上	274	51.8	63.1	55.5	51.1	18.2	23.4	2.6	6.9
事業所の産業分野									
建設業	136	50.7	63.2	61.8	58.1	13.2	39.0	0.7	6.6
製造業	421	52.0	73.9	56.1	53.4	21.1	29.9	1.7	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	15	46.7	80.0	86.7	46.7	26.7	40.0	-	-
情報通信業	29	55.2	93.1	62.1	55.2	10.3	27.6	-	6.9
運輸業、郵便業	149	52.1	80.7	36.4	54.3	16.4	35.7	5.7	2.9
卸売業	97	62.9	64.9	61.9	63.9	15.5	40.2	2.1	2.1
繊維・衣服・身の回り品小売業	10	70.0	80.0	80.0	50.0	-	10.0	-	-
飲食料品小売業	63	46.0	63.5	58.7	47.6	9.5	17.5	4.8	4.8
小売業(上記2分類の小売業を除く)	78	51.3	69.2	61.5	37.2	9.0	20.5	-	9.0
金融・保険業	70	51.4	84.3	82.9	55.7	10.0	17.1	1.4	2.9
不動産業、物品賃貸業	12	83.3	50.0	50.0	50.0	16.7	50.0	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	58.1	77.4	64.5	51.6	22.6	32.3	6.5	6.5
宿泊業、飲食サービス業	92	70.7	68.5	54.3	40.2	10.9	17.4	2.2	5.4
生活関連サービス業	13	53.8	69.2	61.5	23.1	7.7	15.4	15.4	-
娯楽業	32	62.5	65.6	31.3	31.3	3.1	9.4	3.1	9.4
教育・学習支援業	66	36.4	28.8	25.8	80.3	48.5	48.5	1.5	4.5
医療・福祉	339	65.8	34.5	20.1	75.2	35.1	23.9	8.3	3.8
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	19	15.8	63.2	42.1	52.6	10.5	47.4	-	15.8
職業紹介・労働者派遣業	11	63.6	72.7	72.7	54.5	27.3	54.5	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	188	58.0	70.2	51.1	47.3	12.2	27.7	1.1	3.2
その他	80	53.8	65.0	43.8	51.3	16.3	31.3	2.5	5.0

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

参考文献

JILPT(2010)『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』調査シリーズ No.78、労働政策研究・研修機構、2010年。

10. 正社員登用

10.1. 登用制度と登用実績の有無

事業所調査では、非正規従業員から正社員への登用制度の有無と、実際に過去 1 年間に正社員に登用した実績の有無についてきいている。

表 10-1 は、就業規則等で正社員登用制度が定められているかをきいたものである。これをみると、正社員登用制度は企業規模が大きくなると定められる傾向にあり、また正社員比率が低いと定められる傾向にある。産業では「飲食料品小売業」「小売業（上記 2 分類の小売業を除く）」「金融・保険業」「娯楽業」で定められている割合が高い。

表 10-1 正社員登用制度が定められているか（事業所票）

	n	定められて いる	定められて いない	無回答
全体	1,762	714	977	71
	100.0	40.5	55.4	4.0
正社員数（企業）				
100人未満	345	30.4	64.3	5.2
100～299人	698	37.2	59.3	3.4
300～999人	440	43.4	52.3	4.3
1000人以上	245	56.3	40.4	3.3
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）				
2割未満	221	53.4	40.3	6.3
2～5割未満	338	43.5	53.8	2.7
5～8割未満	571	43.1	52.5	4.4
8割以上	632	32.1	64.2	3.6
事業所の産業分野				
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-
建設業	92	30.4	65.2	4.3
製造業	373	38.3	59.8	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	9	33.3	66.7	-
情報通信業	25	36.0	56.0	8.0
運輸業、郵便業	125	48.0	48.8	3.2
卸売業	84	26.2	71.4	2.4
織物・衣服・身の回り品小売業	10	40.0	60.0	-
飲食料品小売業	63	57.1	38.1	4.8
小売業（上記2分類の小売業を除く）	74	52.7	40.5	6.8
金融・保険業	65	53.8	44.6	1.5
不動産業、物品賃貸業	11	27.3	72.7	-
学術研究、専門・技術サービス業	27	22.2	77.8	-
宿泊業、飲食サービス業	89	39.3	55.1	5.6
生活関連サービス業	11	45.5	45.5	9.1
娯楽業	30	73.3	23.3	3.3
教育、学習支援業	62	19.4	75.8	4.8
医療、福祉	321	42.4	51.4	6.2
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	18	38.9	61.1	-
職業紹介・労働者派遣業	8	37.5	50.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	171	43.3	52.6	4.1
その他	70	30.0	67.1	2.9

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

表 10-2 は、過去 1 年間に正社員登用を行った実績の有無についてである。表 10-2 左側をみると、登用制度の有無とは違い、企業規模とは関係がみられない。正社員比率が「2割未満」と低い事業所では登用実績の割合が低くなるが、「2～5割」の事業所で実績は高く

なる。正社員比率が低い事業所では正社員を採用するニーズも枠も少ないのかもしれない。産業では「娯楽業」「医療・福祉」「職業紹介・労働者派遣業」で登用実績の割合が高い。

次に、表 10-2 右側には正社員登用制度の有無、過去および今後の正社員増減、直近 3 年間の経常利益の増減との関係を示している。これをみると、正社員登用制度が「ある」事業所の方が、「ない」事業所よりも登用実績の割合も高いことがわかる。また、正社員数が過去 3 年「増えた」、今後 3 年「増える」事業所では登用実績の割合が高く、経常利益が増えている事業所でも登用実績の割合が高い。

表 10-2 登用の実績（事業所票）

(%)					(%)				
	n	登用したことがある	上記の雇用形態のいずれからも登用したことはない	無回答		n	登用したことがある	上記の雇用形態のいずれからも登用したことはない	無回答
全体	1,762	716	976	70	正社員登用制度の有無				
100.0	40.6	55.4	4.0	あり	714	50.4	46.8	2.8	
正社員数（企業）				なし	977	33.9	62.5	3.6	
100人未満	345	34.5	62.0	3.5	直近3年間の事業所の正社員数の増減				
100～299人	698	42.3	55.0	2.7	増えた	596	49.8	46.8	3.4
300～999人	440	44.1	50.7	5.2	変わらない	441	36.5	58.7	4.8
1000人以上	245	38.0	58.0	4.1	減った	655	34.0	62.7	3.2
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）					今後3年間の正社員数の動向				
2割未満	221	34.8	59.3	5.9	増えると思う	512	52.7	43.6	3.7
2～5割未満	338	52.1	45.3	2.7	減ると思う	94	37.2	60.6	2.1
5～8割未満	571	48.7	47.3	4.0	現状維持	801	35.3	61.2	3.5
8割以上	632	29.3	66.8	4.0	わからない	321	36.8	58.6	4.7
事業所の産業分野					直近3年間の事業所の経常利益増減				
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	増加している	492	44.7	51.8	3.5
建設業	92	27.2	72.8	-	変わらない	402	39.6	56.0	4.5
製造業	373	39.7	57.6	2.7	減少している	519	36.8	60.3	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	9	-	100.0	-	会計上、売上や利益はない	124	40.3	58.1	1.6
情報通信業	25	32.0	68.0	-					
運輸業、郵便業	125	44.0	50.4	5.6					
卸売業	84	31.0	64.3	4.8					
織物・衣服・身の回り品小売業	10	30.0	60.0	10.0					
飲食料品小売業	63	28.6	65.1	6.3					
小売業（上記2分類の小売業を除く）	74	32.4	59.5	8.1					
金融・保険業	65	24.6	67.7	7.7					
不動産業、物品賃貸業	11	36.4	63.6	-					
学術研究、専門・技術サービス業	27	33.3	63.0	3.7					
宿泊業、飲食サービス業	89	42.7	51.7	5.6					
生活関連サービス業	11	36.4	63.6	-					
娯楽業	30	53.3	46.7	-					
教育、学習支援業	62	38.7	53.2	8.1					
医療、福祉	321	58.6	38.6	2.8					
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	18	33.3	61.1	5.6					
職業紹介・労働者派遣業	8	50.0	25.0	25.0					
サービス業（他に分類されないもの）	171	39.8	56.7	3.5					
その他	70	34.3	64.3	1.4					

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

表 10-3 は、前掲表 10-2 で「登用したことがある」事業所について、どの就業形態から何人登用したのかをきいたものである。平均値と中央値で就業形態別に比較している。登用人数が最も多いのは「契約社員」で、平均値が 2.76 人、中央値が 2 人となっている。次に「パート・アルバイト」で平均値が 2.25 人、中央値が 1 人である。「派遣社員」は平均値が 1.84 人、中央値が 1 人と非正規従業員の中では少ない。

企業規模（正社員数）でみると、「契約社員」は企業規模が大きくなるほど登用した人数が多くなる関係がみえる。その他の就業形態では顕著ではない。一方で、事業所の非正規従業員数との関係は、いずれの就業形態においても非正規従業員数が多くなれば登用人数も多くなるが、劇的な増加ではない。正社員比率でみると、いずれの就業形態においても「5～8割未満」の事業所での登用人数が多く、「2割未満」の非正規従業員が大半を占める事業所では登用人数が少ない。正社員登用制度の有無との関係をみると、「契約社員」では制度がある方が登用人数が多くなるが、「パート・アルバイト」や「派遣社員」については、関係性は明白ではない。

これらのことから考えると、正社員登用される非正規従業員の多くは「契約社員」であり、「契約社員」から正社員への登用制度が中心となっていると考えられる。

表 10-3 過去 1 年間に登用した人数（平均値と中央値、事業所票）

	契約社員から				パート・アルバイトから				派遣社員から			
	n	平均値 (単位=人数)	中央値	標準偏差	n	平均値 (単位=人数)	中央値	標準偏差	n	平均値 (単位=人数)	中央値	標準偏差
全体	352	2.76	2	3.01	297	2.25	1	2.35	109	1.84	1	2.10
正社員数(企業)												
100人未満	63	2.38	2	2.57	52	1.62	1	0.91	15	1.67	2	0.62
100～299人	142	2.45	2	1.92	122	2.15	1	2.14	44	1.75	1	1.54
300～999人	94	2.83	2	2.69	78	2.88	2	3.30	32	2.31	2	3.36
1000人以上	46	4.04	2	5.67	40	2.25	2	1.86	17	1.41	1	0.80
非正規従業員数(事業所)												
10人未満	64	2.16	2	1.89	48	1.73	1	1.71	34	1.50	1	0.86
10～29人	122	2.02	2	1.77	90	1.89	1	2.13	35	1.69	1	1.53
30～99人	101	2.74	2	2.33	105	2.14	2	1.53	23	1.83	2	1.03
100人以上	65	4.75	3	5.14	54	3.52	2	3.72	17	2.88	2	4.53
正社員比率(正社員数/従業員数合計*100)												
2割未満	33	2.36	1	2.33	41	1.73	1	1.00	3	1.33	1	0.58
2～5割未満	87	2.62	2	2.47	81	2.14	2	1.58	16	1.38	1	0.50
5～8割未満	154	2.84	2	2.83	109	2.53	2	2.85	36	2.39	2	3.42
8割以上	78	2.92	2	4.03	66	2.24	1	2.76	54	1.65	1	0.95
正社員登用制度の有無												
あり	196	3.08	2	2.97	147	2.22	1	2.30	39	1.69	1	1.54
なし	146	2.33	2	3.04	137	2.28	1	2.44	70	1.93	2	2.37

注) nは母数を表10-2「登用したことがある」とし、無回答を除いている。

図 10-1 群は、過去 1 年間に正社員登用を実施した事業所に対して、その内容についてきいたものである。正社員登用の権限は、「本社の人事担当」が 61.7%、「事業所の人事担当」が 15.1%、「配属部門の責任者」が 20.9%であり、正社員登用は本社の権限で行われている事業所が多い。正社員登用の募集についての周知方法については、「登用の必要条件を満たしている者に対してのみ周知する」が 36.7%と最も高く、次に「特定の者に絞り込んで声がけする」(31.4%)が続く。いずれも、職務遂行能力を把握した上で、企業側が労働者を選択して、登用の道筋を作っていることがわかる。一方で、「非正規従業員全員に対してメールや掲示などで公募する」といったオープンな環境下で登用が実施されている割合は 17.9%とやや低い割合となっている。登用の条件をみると、「職場の上司の推薦」が 61.9%、「職務遂行能力・スキル」が 61.3%、「一定以上の職務評価実績」

が 47.2%と続く。いずれも、職場でないとはわからないことであり、職場の上司の判断が鍵となると思われる。登用の権限は本社人事にあったとしても、直接係わっている職場の上司の影響は大きく、非正規従業員の時の働きぶりが職場の上司に直接評価され、それが登用条件となる。

正社員登用に応募した者のうち、どのくらいが登用されたのかという問いに対しては、「ほぼ全員登用された」が 50.4%と半数以上となっている。募集時点ですでに絞り込んでいる場合には、「ほぼ全員登用」が実現される可能性は高い。

図 10-1 群 登用の権限、方法、条件

(事業所票、過去 1 年間の登用実績がある事業所 (n=716) への問い)

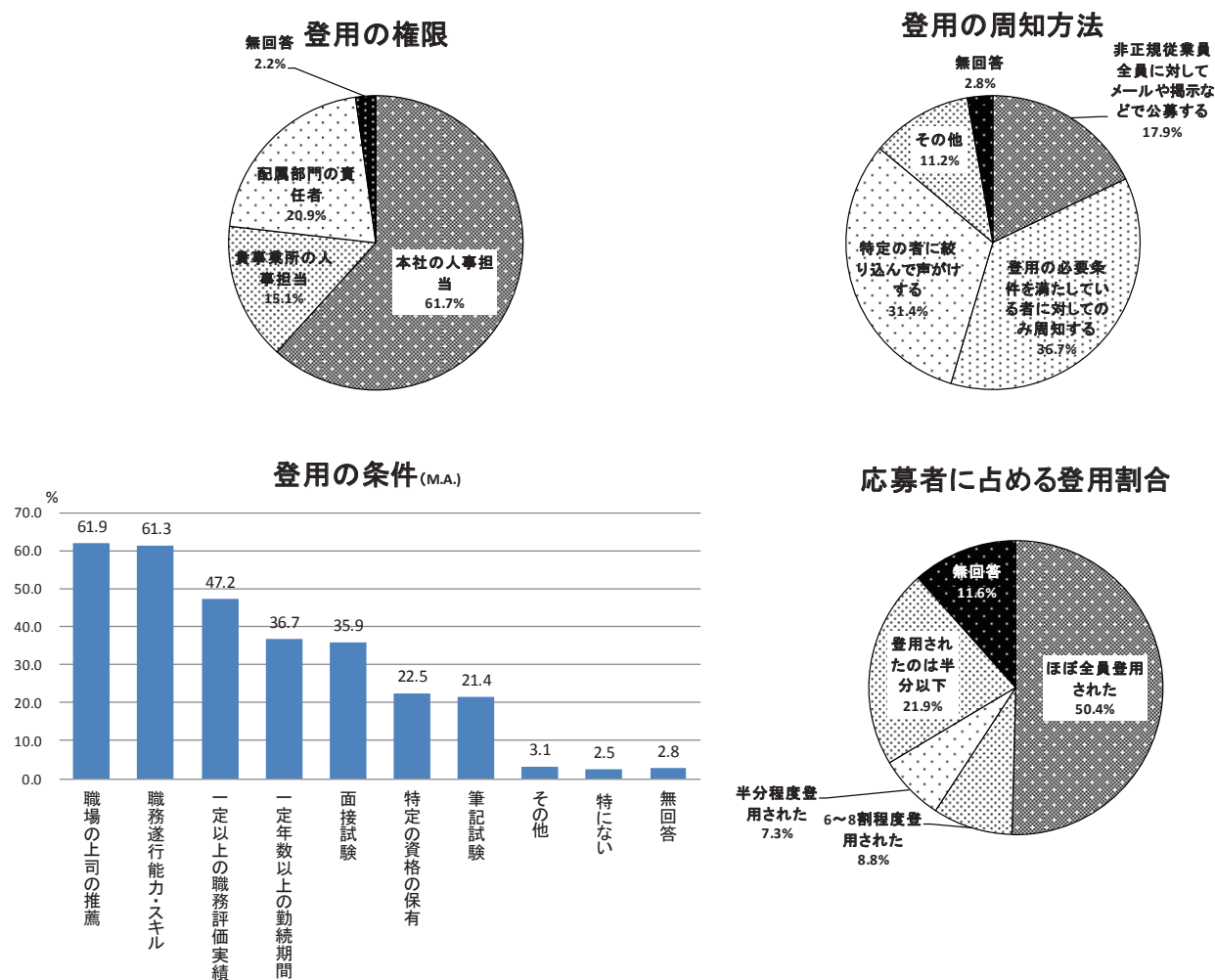


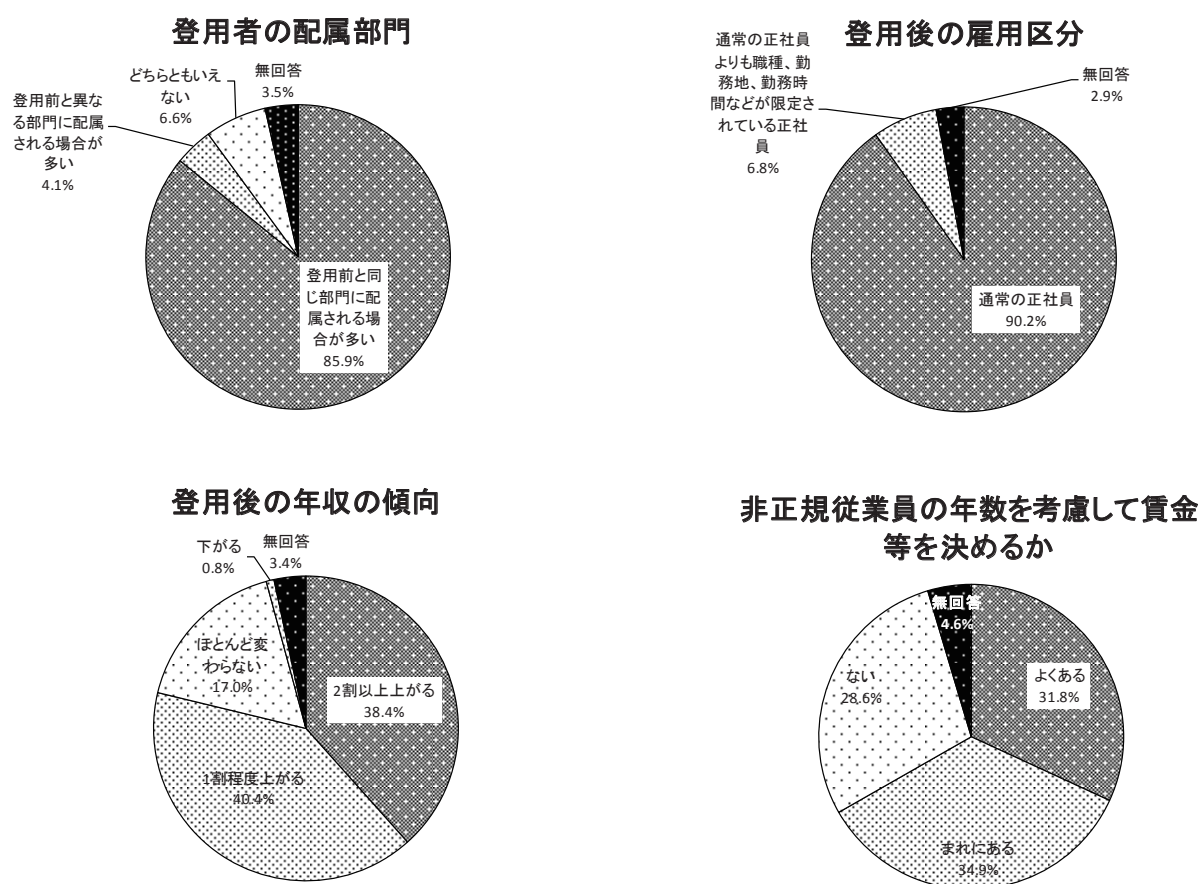
図 10-2 群は、登用後の配属部門、就業形態、賃金をみている。正社員登用した人の配属される部門については、「登用前と同じ部門に配属される場合が多い」が 85.9%に上る。登用後の正社員の雇用区分は、「通常の正社員」である割合が 90.2%であることから、非正規従業員として従事していた職務を引き続き遂行しながら、正社員に登用される状況

であることが推察される。

登用後の年収は、「2割以上上がる」が38.4%、「1割程度上がる」が40.4%で、「上がる」を合計すると78.8%となる。非正規従業員の年収を仮に250万円と仮定した場合に、2割上がったとすると300万円という計算になる。月給を据え置いたとして、非正規従業員の時に支給されなかった賞与分が加算されると、年収で1～2割上昇するのではないかと推測される。また、非正規従業員としての年数を登用後の賃金決定に考慮するかについては、「よくある」31.8%、「まれにある」34.9%で、65%を超えており、勤続年数によって登用後の賃金が異なってくる可能性もある。

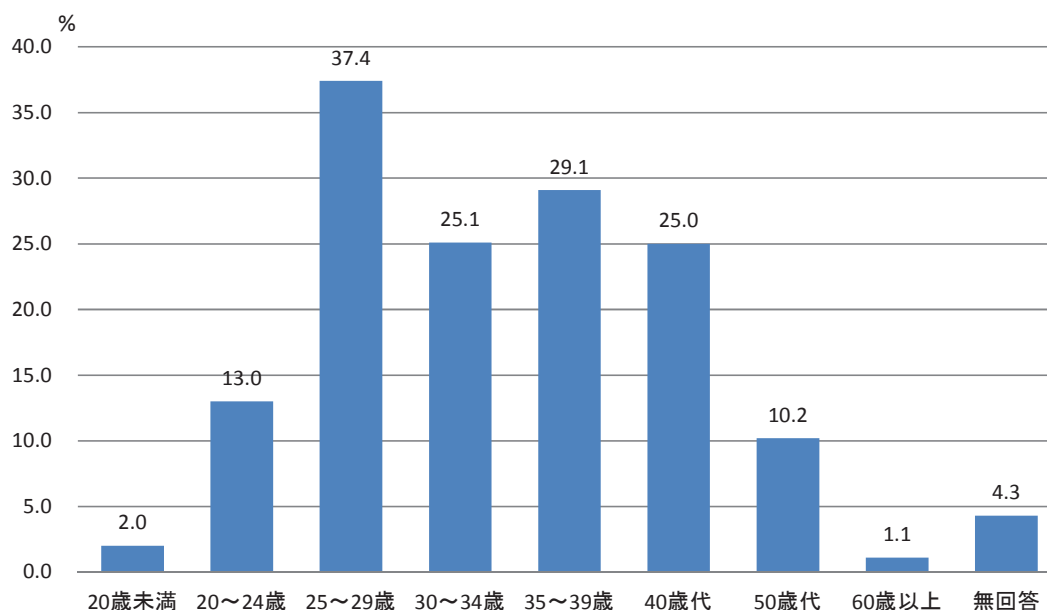
図 10-2 群 登用後の配属部門、就業形態、賃金

(事業所票、過去1年間の登用実績がある事業所 (n=716) への問い)



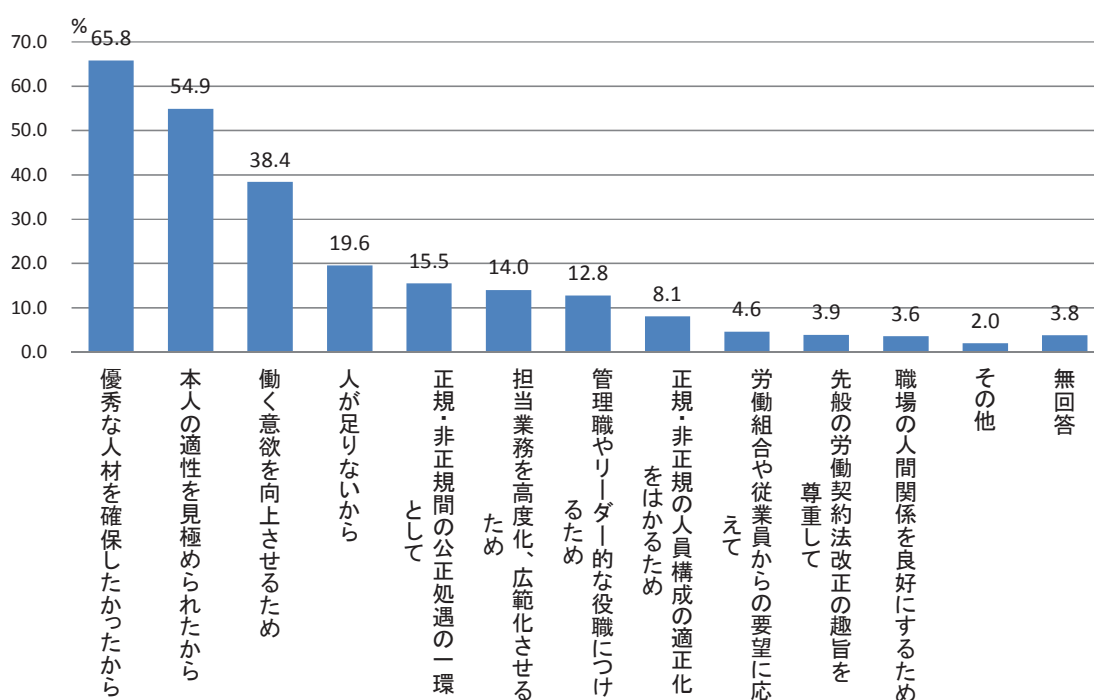
実際に登用された人の年齢についてみると(図 10-3)、20歳代後半の割合が37.4%と最も高く、30歳代後半や40歳代もある。JILPT(2014)のヒアリング調査では、女性の場合は子育て後に非正規雇用で再び働き始め、その後正社員転換に至るという例がみられた。30歳代後半や40歳代での正社員登用も女性が中心となる職種での可能性は大きい。

図 10-3 登用者の年齢（事業所票、過去 1 年間の登用実績がある事業所（n=716）への問い）



非正規従業員を正社員に登用した理由は何だろうか。図 10-4 をみると、「優秀な人材を確保したかったから」が 65.8%、「本人の適性を見極められたから」が 54.9%と高く、非正規従業員を「人材」として見て、適性を見定めるというスクリーニング作業を行っていることがわかる。「人が足りないから」は 19.6%に過ぎず、人手不足だけを理由に非正規従業員から積極的に登用するわけではなさそうである。

図 10-4 登用の理由（事業所票、複数回答、過去 1 年間の登用実績がある事業所（n=716）への問い）



10.2. 登用の経験

従業員調査では、非正規従業員から正社員登用されたかの状況をきいている。従業員調査全体の14.3%が、「はい」（現在の会社で非正規従業員から正社員へ登用された）と答えている（表10-4）。男性と女性をみると、女性の方が割合が若干高い。また、学歴でみると「大学・大学院」卒よりも、「中学・高校」、「専門学校」卒の者の方が、割合が高い。職種をみると「医療福祉・教育関係の専門職」「接客・サービス職」「運輸・通信職」で割合が高くなっている。

表 10-4 現在の会社での正社員登用経験の有無（従業員票）
(%)

	n	はい（登用された経験がある）	いいえ	無回答
全体	8,528 100.0	1,216 14.3	6,959 81.6	353 4.1
性別				
男性	5,313	12.8	83.7	3.5
女性	3,161	16.7	78.4	5.0
年齢				
25歳未満	1,078	7.2	88.2	4.5
25～29歳	2,148	12.4	83.7	3.9
30～34歳	2,303	17.6	78.2	4.2
35～39歳	2,926	15.5	80.7	3.8
最終学歴				
中学・高校	2,597	17.0	78.2	4.8
専門学校	1,216	17.8	77.3	4.9
短大	897	16.3	78.9	4.8
大学・大学院	3,754	10.6	86.2	3.2
既・未婚				
既婚	3,631	14.3	81.9	3.8
未婚、離婚、死別	4,831	14.2	81.5	4.3
職種				
管理職	899	14.7	80.5	4.8
事務職	2,397	13.6	83.0	3.4
事務系専門職	193	14.0	82.4	3.6
技術系専門職	814	7.0	90.5	2.5
医療福祉・教育関係の専門職	1,149	22.1	72.8	5.0
営業職	638	7.2	90.1	2.7
販売職	154	13.0	83.8	3.2
生産・技能職	1,111	11.2	84.0	4.9
接客・サービス職	592	20.1	73.6	6.3
運輸・通信職	204	20.6	76.5	2.9
その他	313	19.2	74.4	6.4

図10-5群は、登用された者について、登用された年、登用までの年数、登用前の就業形態、雇用年齢を示している。登用された年は「2013年以降」の割合が高い。登用までの年数は3年までを合計すると73.3%を占めており、「1年未満」と「1年」の合計割合も47.0%と、登用された人は非正規雇用の期間が比較的短いことがわかる。

登用前の就業形態は「契約社員」が45.8%で最も割合が高く、「パート・アルバイト」31.3%、これらの直接雇用を合計すると77.1%となる。派遣社員から直接正社員へ登用

される割合は低く、JILPT(2014)の事例等から考えると、派遣社員から一旦契約社員などの直接雇用の形態を経て正社員へ登用されると考えられる。

登用時の年齢は、20歳代が6割を占めている。30歳代が3割弱だが、うち21.6%は30～34歳であることを考えれば、登用される年齢は若年層である。

図 10-5 群 登用年、登用までの年数、登用前の就業形態、登用年齢

(従業員票、登用された者 (n=1216))

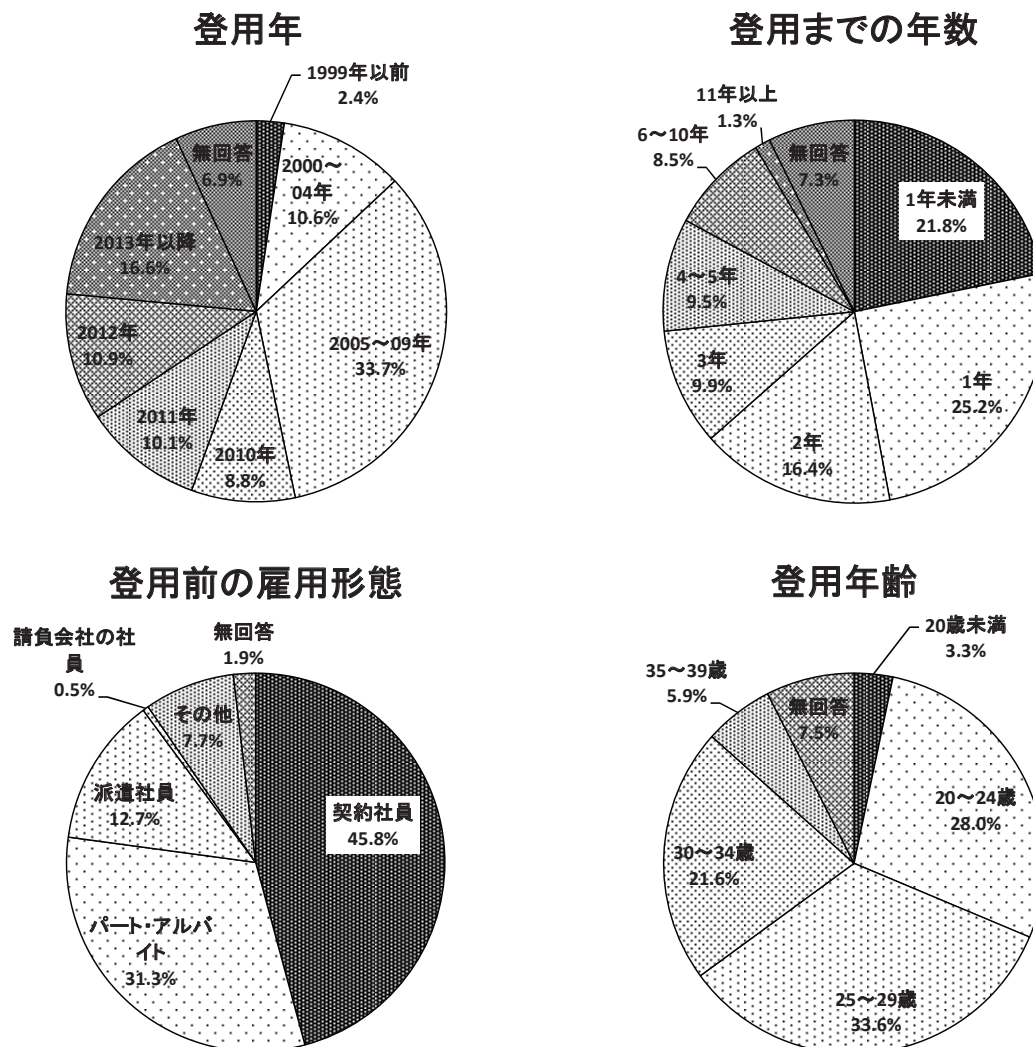


図 10-6 は、登用前の職種を示している。登用前の職種は「事務職(一般事務等)」(24.9%)が最も多く、次に「医療福祉・教育関係の専門職」(20.9%)が続く。「接客・サービス職」(14.4%)、「生産・技能職」(13.3%)を含め、上位4つで7割を超える。

図 10-7 は、登用の際に何が評価されたかをきいている。最も割合が高かったのが「職場の上司の推薦」(43.2%)、次に「職務遂行能力・スキル」(31.3%)であった。前掲図 7-1 群の登用の条件でも、「職場の上司の推薦」と「職務遂行能力・スキル」が上位を占めており、実際の働きぶりを上司に評価されることが登用の鍵になると考えられる。

図 10-6 登用前の職種（従業員票、登用された者（n=1216））

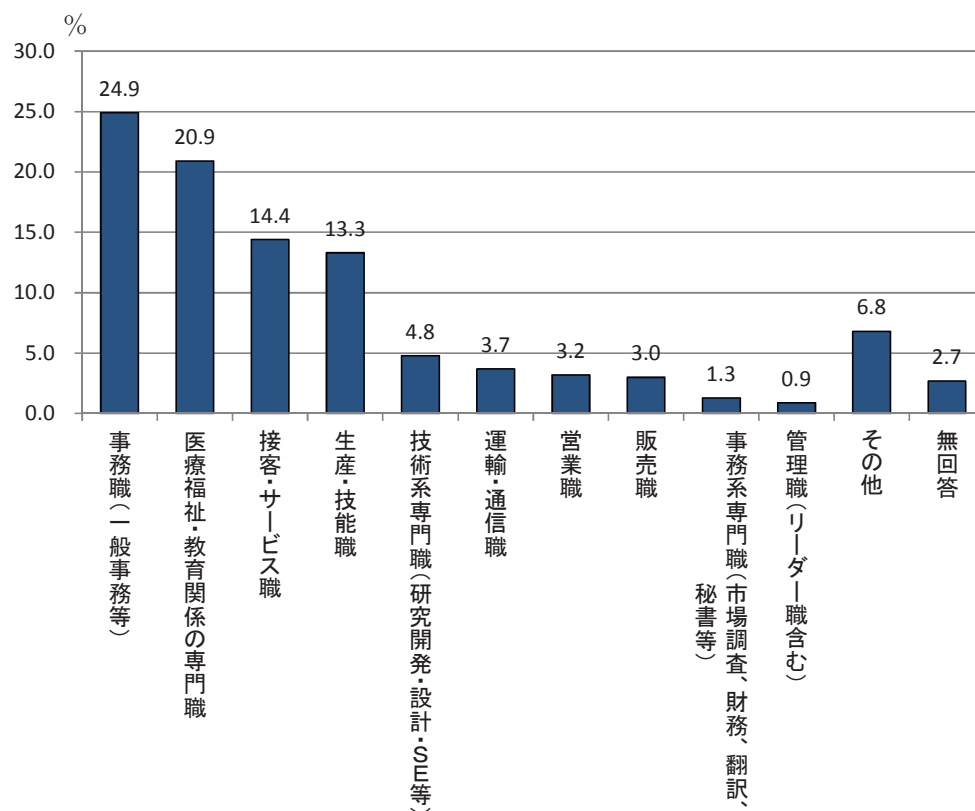
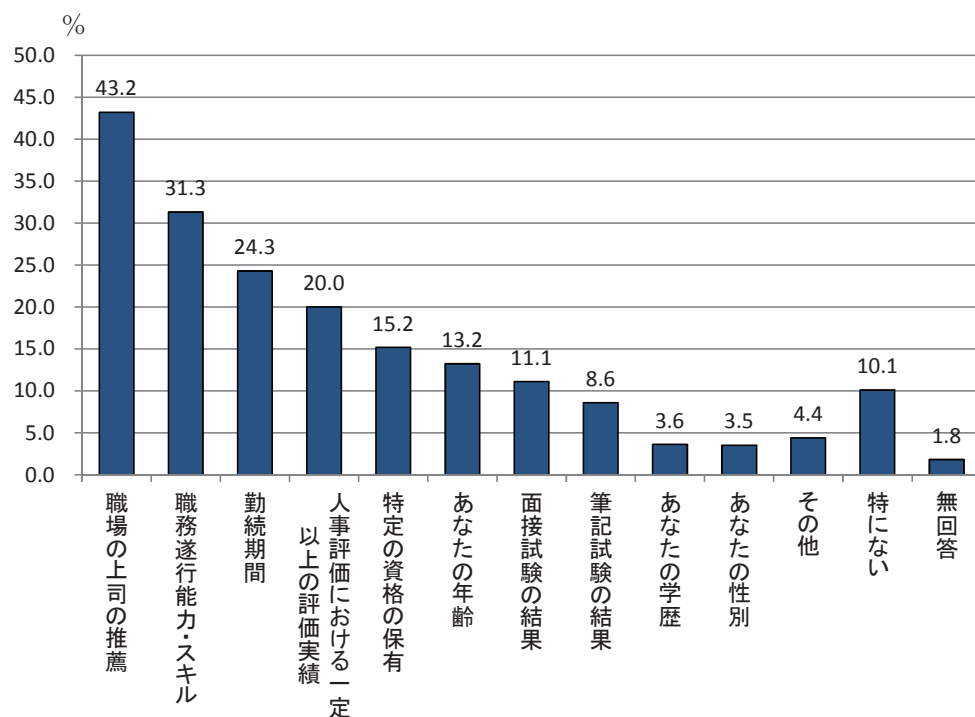


図 10-7 登用の際に評価されたと思うこと（複数回答、従業員票、登用された者（n=1216））



10.3. 正社員登用希望と可能性

従業員票では、非正規従業員に対して、正社員登用希望とその可能性をきいている。図 10-8 をみると、「正社員登用されたいか」に対し、「思う」は 39.2%、「思わない」が 45.7%と割合が拮抗している。一方、「登用される可能性」をきくと、「思う」の割合が大幅に減少し、13.4%に留まり、34.7%が「わからない」となる。非正規従業員で働く者の約 4 割が正社員登用を希望しながらも、実際に可能性があると思っているのはその 3 分の 1 である。

図 10-8 正社員登用希望と可能性（従業員票、非正規従業員（n=2973））

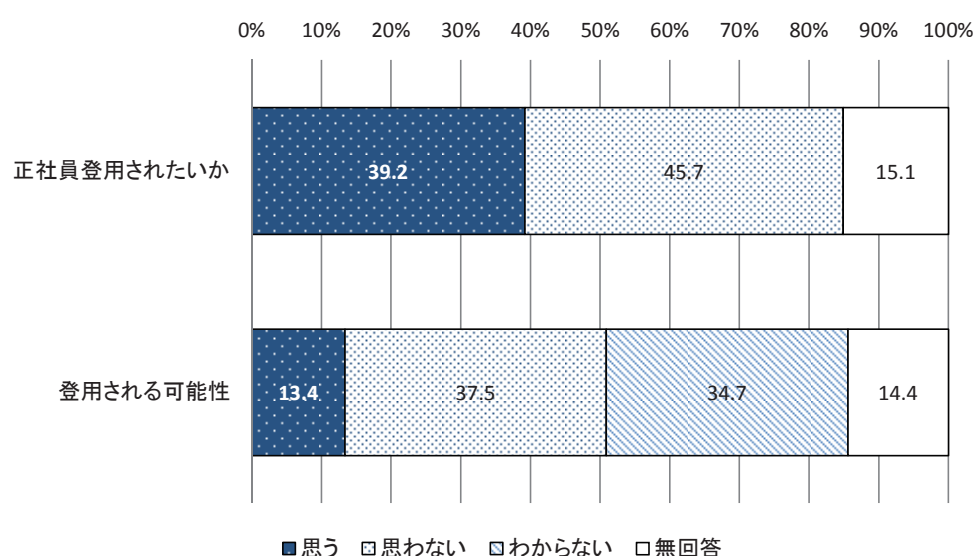


表 10-5 は個人属性別に正社員登用希望と可能性をみている。性別でみると、男性の方が正社員登用希望の割合が 53.6%と女性よりも 20 ポイント高い。また登用の可能性も 24.1%と女性よりも 15 ポイント程度高くなっている。年齢でみると、25～29 歳で登用希望の割合は高く、登用の可能性の割合も高くなっている。最終学歴でみると、「大学・大学院卒」で登用希望の割合は高く、登用の可能性の割合も高くなっている。

職種でみると、正社員登用希望の割合が高いのは「事務系専門職」だが、実際に正社員登用の可能性があると考えられているのは「管理職」「医療福祉・教育関係の専門職」「営業職」である。

表 10-5 個人属性別にみた正社員登用希望と可能性(従業員票、非正規従業員(n=2973))
(%)

	n	正社員として登用されたいか			登用される可能性があるか			
		思う	思わない	無回答	思う	思わない	わからない	無回答
全体	2,973 100.0	1,164 39.2	1,359 45.7	450 15.1	399 13.4	1,115 37.5	1,032 34.7	427 14.4
性別								
男性	735	53.6	33.7	12.7	24.1	24.5	38.9	12.5
女性	2,223	34.4	49.8	15.8	9.9	41.9	33.3	14.8
年齢								
25歳未満	409	42.1	45.0	13.0	17.1	32.0	38.1	12.7
25～29歳	669	43.6	42.6	13.8	17.2	32.9	37.8	12.1
30～34歳	797	38.5	45.2	16.3	11.0	38.5	34.9	15.6
35～39歳	1,067	35.8	48.3	15.9	11.7	41.1	31.7	15.5
最終学歴								
中学・高校	1,328	35.2	48.7	16.0	9.7	41.9	33.4	14.9
専門学校	494	38.3	45.1	16.6	16.4	33.6	34.4	15.6
短大	455	35.8	49.7	14.5	9.9	35.8	40.4	13.8
大学・大学院	673	50.1	37.6	12.3	21.0	32.8	33.9	12.3
既・未婚								
既婚	1,215	33.3	49.7	17.0	11.8	39.5	32.3	16.5
未婚・離婚・死別	1,736	43.3	43.0	13.8	14.6	36.2	36.3	12.8
就業形態								
契約社員	1,051	55.5	30.7	13.8	21.9	26.5	38.4	13.2
パート・アルバイト	1,494	26.6	56.4	17.0	9.1	42.3	32.4	16.2
派遣社員	428	42.8	45.3	11.9	7.7	47.9	33.6	10.7
職種								
管理職	41	39.0	58.5	2.4	22.0	41.5	34.1	2.4
事務職	818	45.1	40.5	14.4	9.7	41.6	35.7	13.1
事務系専門職	52	55.8	26.9	17.3	13.5	42.3	26.9	17.3
技術系専門職	114	48.2	39.5	12.3	14.0	32.5	42.1	11.4
医療福祉・教育関係の専門職	503	39.0	44.7	16.3	23.1	19.7	42.1	15.1
営業職	46	47.8	41.3	10.9	34.8	28.3	26.1	10.9
販売職	103	20.4	67.0	12.6	9.7	47.6	31.1	11.7
生産・技能職	390	46.4	41.8	11.8	10.5	40.5	37.2	11.8
接客・サービス職	517	23.4	58.2	18.4	10.1	44.5	27.3	18.2
運輸・通信職	70	41.4	45.7	12.9	18.6	27.1	40.0	14.3
その他	282	40.4	41.8	17.7	12.1	40.8	30.5	16.7

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

10.4. 登用の今後の見通し

事業所に正社員登用の今後の見込みをきいたところ、「増える」(24.2%)が「減る」(2.8%)を大幅に上回った(表 10-6)。企業規模に関係なく、正社員登用の実績があったり、実際に正社員数が増えていたり、あるいは今後正社員を増やそうとしている事業所では「増える」とする割合が高い。また、経常利益が増加している企業では「増える」とする割合が高く、産業別にみると、特に観察数が多い「医療・福祉」分野で 38.6%となっており、全体平均の 24.2%よりも 15 ポイント近く高くなっている。前掲表 10-2 や表 10-4 での登用された産業や職種をみても、医療・福祉関連の割合が高いことから、引き続き同分野での正社員登用の可能性が大きいといえる。

表 10-6 正社員登用の今後の見込み（事業所票、非正規従業員を雇用している事業所）

(非正規従業員を雇用している事業所数を母数とする) (%)						
	n	増える	減る	変わらない	登用は現在 もないし、 今後もない	無回答
全体	1,762	427	50	1,053	191	41
	100.0	24.2	2.8	59.8	10.8	2.3
正社員数(企業)						
100人未満	345	22.0	3.5	58.8	13.3	2.3
100～299人	698	24.5	3.0	60.7	9.7	2.0
300～999人	440	25.9	1.4	59.3	10.5	3.0
1000人以上	245	24.1	3.7	58.0	12.2	2.0
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)						
2割未満	221	23.1	2.3	62.0	8.1	4.5
2～5割未満	338	29.0	2.7	58.9	8.3	1.2
5～8割未満	571	28.4	2.8	56.4	9.8	2.6
8割以上	632	18.4	3.2	62.5	14.1	1.9
正社員登用制度の有無						
あり	714	33.5	2.8	58.5	3.2	2.0
なし	977	17.6	3.0	60.9	17.1	1.4
直近3年間の事業所の正社員数の増減						
増えた	596	29.9	1.5	59.7	6.9	2.0
変わらない	441	19.5	2.5	62.8	12.5	2.7
減った	655	22.3	4.4	57.7	13.3	2.3
今後3年間の正社員数の動向						
増えると思う	512	40.4	1.8	46.7	9.0	2.1
減ると思う	94	19.1	17.0	50.0	13.8	-
現状維持	801	16.5	1.9	67.3	12.0	2.4
わからない	321	19.6	2.8	63.9	11.2	2.5
直近3年間の事業所の経常利益増減						
増加している	492	29.9	1.6	57.3	9.6	1.6
変わらない	402	22.9	2.0	62.9	10.4	1.7
減少している	519	19.3	4.6	61.8	10.8	3.5
会計上、売上や利益はない	124	24.2	2.4	58.1	12.9	2.4
事業所の産業分野						
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-
建設業	92	15.2	3.3	60.9	17.4	3.3
製造業	373	23.9	4.0	58.4	11.8	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	9	-	-	55.6	44.4	-
情報通信業	25	16.0	-	64.0	20.0	-
運輸業、郵便業	125	20.8	0.8	68.0	8.8	1.6
卸売業	84	16.7	2.4	65.5	13.1	2.4
織物・衣服・身の回り品小売業	10	20.0	-	40.0	20.0	-
飲食料品小売業	63	27.0	-	55.6	14.3	3.2
小売業（上記2分類の小売業を除く）	74	23.0	4.1	63.5	6.8	2.7
金融・保険業	65	18.5	-	70.8	9.2	1.5
不動産業、物品賃貸業	11	27.3	-	45.5	27.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	27	22.2	3.7	59.3	14.8	-
宿泊業、飲食サービス業	89	23.6	4.5	62.9	9.0	-
生活関連サービス業	11	9.1	9.1	54.5	18.2	9.1
娯楽業	30	30.0	-	60.0	10.0	-
教育、学習支援業	62	12.9	1.6	61.3	17.7	6.5
医療、福祉	321	38.6	1.9	52.6	5.3	1.6
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	18	16.7	5.6	61.1	16.7	-
職業紹介・労働者派遣業	8	25.0	-	62.5	-	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	171	18.7	4.1	62.6	10.5	4.1
その他	70	21.4	5.7	58.6	11.4	2.9

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

参考文献

JILPT(2014)『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性—事業所ヒアリング調査からの分析—』資料シリーズ No.137、労働政策研究・研修機構、2014 年。

11. 正社員の採用と育成

11.1. 入職者数

調査では、事業所の正社員の入職者数をきいている（表 11-1）。昨年 1 年間の事業所への入職者数は「2～3 人」が 19.1%と最も高く、平均値は 5.45 人、中央値は 2.0 人となっている。入職者のうち、「新卒者」は平均値が 2.41 人、「中途採用者」は 2.87 人となっている。

表 11-1 昨年 1 年間（2013 年 1 月 1 日～12 月 31 日）に入職した正社員数（事業所票）

		(%)												
	n	0人	1人	2～3人	4～5人	6～9人	10～19人	20～29人	30人以上	無回答	全体	平均値 (単位=人数)	中央値	標準偏差
入職者数	1,970	29.3	13.0	19.1	13.1	10.7	8.3	2.4	2.5	1.6	1,939	5.45	2.0	14.79
うち新卒者の採用・配置	1,970	50.2	11.8	16.1	7.0	5.2	4.0	0.6	0.7	4.4	1,884	2.41	0.0	6.85
うち外部からの中途採用者の採用・配置	1,970	50.6	11.9	13.5	7.1	4.4	4.2	0.8	1.4	6.0	1,851	2.87	0.0	9.84

11.2. 正社員経験の無い者の中途採用

調査では、過去 3 年間の中途採用者の中で、正社員経験が無い者を採用したかをきいている（表 11-2）。全体では、正社員経験が無い者を採用したことがある事業所は 14.9%であり、ない事業所が 71.7%と多数を占めることを考えると、正社員経験がない労働者は正社員として採用されづらいことがわかる。とはいえ、フリーター等から正社員として働きたいという者はどのような職場であれば採用される可能性があるのだろうか。

表 11-2 をみると、正社員比率が「2 割未満」と低い事業所では、正社員経験がない者の中途採用の割合は低い。正社員比率がある程度ある事業所の方が可能性はある。また、正社員数が過去 3 年「増えた」、今後 3 年「増える」事業所で正社員経験がない者の中途採用する割合が高くなっている。一方、正社員の離職者数が多いところでも、正社員経験がない者の中途採用の割合が高い。正社員の増員や補充を行う傾向がある事業所では、正社員経験を問わない傾向がみられる。

大卒以上の割合が低い事業所では、正社員経験がない者の中途採用の割合が高い。一般的に大卒は新卒入社が多い。大卒の割合が多い職場は正社員経験者が多いことが考えられ、逆に正社員経験がない者は入職しづらい環境にあるのかもしれない。

産業分野でみると、「教育・学習支援業」「医療・福祉」で正社員経験がない者の中途採用の割合が高い。「教育・学習支援業」では、非常勤講師の経歴がある者を正社員として登用することは通例であろう。「医療・福祉」に関しても、医者などは同様に非常勤のルートを経ることもある。介護職や看護職は、労働市場が流動的であり、需要も高いことから業務経験があれば正社員経験がなくとも正社員として中途採用される可能性は高いと思われる。

表 11-2 過去3年間の中途採用者に正社員経験がない者はいるか（事業所票）

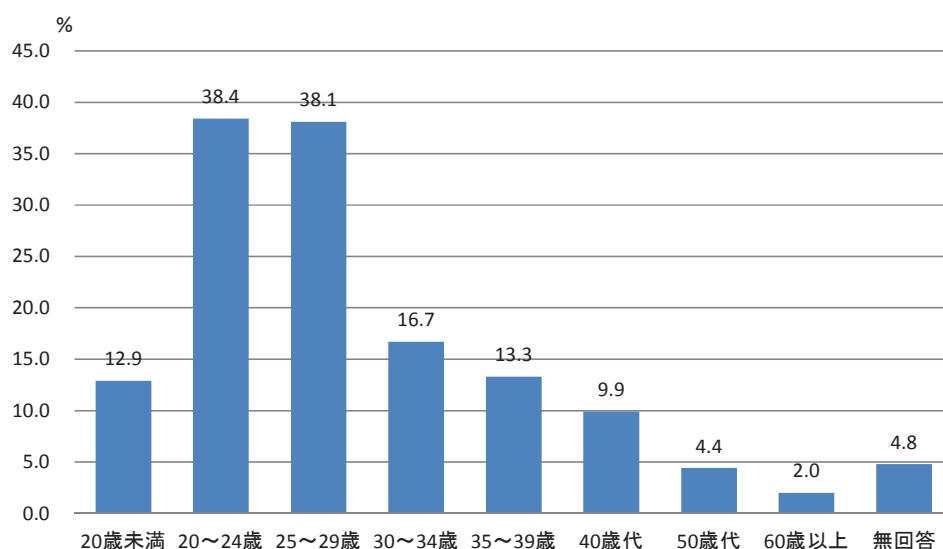
		(%)			
	n	いる	いない	わからない	無回答
全体	1,970	294	1,413	217	46
	100.0	14.9	71.7	11.0	2.3
正社員数(企業)					
100人未満	403	13.4	73.9	9.2	3.5
100～299人	773	17.9	70.2	9.7	2.2
300～999人	487	14.2	72.1	12.1	1.6
1000人以上	274	9.1	73.7	15.0	2.2
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)					
2割未満	213	6.1	81.2	9.4	3.3
2～5割未満	342	16.1	65.2	17.0	1.8
5～8割未満	576	14.8	70.8	12.3	2.1
8割以上	839	16.8	72.6	8.1	2.5
正社員登用制度の有無					
あり	710	14.8	71.1	12.3	1.8
なし	974	14.6	72.3	10.9	2.3
直近3年間の事業所の正社員数の増減					
増えた	667	18.9	67.0	12.7	1.3
変わらない	496	13.3	72.4	10.3	4.0
減った	736	12.0	77.2	9.1	1.8
3年前も現在も当該従業員はいない	-	-	-	-	-
今後3年間の正社員数の動向					
増えると思う	572	18.4	69.1	10.7	1.9
減ると思う	111	16.2	70.3	9.9	3.6
現状維持	899	14.8	73.9	9.7	1.7
わからない	362	9.4	73.5	14.6	2.5
事業所の離職者数(正社員)					
0人	475	8.8	78.9	9.3	2.9
1～4人	890	14.2	74.2	9.2	2.5
5～9人	305	17.4	70.2	11.5	1.0
10人以上	270	24.1	55.9	19.3	0.7
直近3年間の事業所の経常利益増減					
増加している	552	13.8	69.9	14.1	2.2
変わらない	434	12.7	76.5	9.0	1.8
減少している	575	15.3	72.9	9.4	2.4
会計上、売上や利益はない	148	18.9	69.6	8.1	3.4
事業所の正社員の大卒以上の割合					
10%未満	475	17.9	65.3	14.7	2.1
10～30%未満	465	15.7	69.9	11.4	3.0
30～50%未満	303	13.9	72.9	10.6	2.6
50～70%未満	238	11.3	76.1	10.5	2.1
70%以上	342	11.7	81.3	5.8	1.2
事業所の産業分野					
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-
建設業	136	6.6	86.0	5.1	2.2
製造業	421	18.3	68.4	10.9	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	15	-	93.3	-	6.7
情報通信業	29	17.2	79.3	-	3.4
運輸業、郵便業	140	14.3	70.7	11.4	3.6
卸売業	97	17.5	76.3	4.1	2.1
織物・衣服・身の回り品小売業	10	10.0	70.0	20.0	-
飲食料品小売業	63	4.8	79.4	11.1	4.8
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	12.8	75.6	9.0	2.6
金融・保険業	70	5.7	88.6	4.3	1.4
不動産業、物品賃貸業	12	16.7	75.0	8.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	6.5	93.5	-	-
宿泊業、飲食サービス業	92	10.9	72.8	14.1	2.2
生活関連サービス業	13	15.4	69.2	15.4	-
娯楽業	32	12.5	59.4	21.9	6.3
教育、学習支援業	66	22.7	72.7	3.0	1.5
医療、福祉	339	20.1	63.4	15.9	0.6
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	10.5	84.2	5.3	-
職業紹介・労働者派遣業	11	18.2	54.5	27.3	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	14.9	67.0	14.4	3.7
その他	80	11.3	71.3	13.8	3.8

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

実際に、正社員経験がない者を正社員として中途採用した事業所に対して、採用した正社員の年齢、募集方法、採用につながった事柄をきいた。図 11-1 をみると、採用した正社員の年齢は20歳代に集中していることがわかる。非正規従業員からの正社員登用(内部登用)の年齢(前掲図 10-5)と比較すると、中途採用の年齢の方が若い。正社員経験がないことを考えれば、第二新卒と捉えて比較的年齢の若い人を採用して育てることを考慮していると考えられる。

図 11-1 正社員経験がない者を中途採用した年齢

(事業所票、複数回答、表 11-2「いる」とした事業所数 n=294)



正社員経験がない者を正社員として中途採用した事業所は、どのような募集方法で何が採用につながったのだろうか。図 11-2 をみると、採用につながった募集方法は 54.1% が「ハローワーク」であり、他に比べると圧倒的な割合となっている。国や地方自治体で実施している非正規雇用や学卒未就職者の就職支援事業の募集窓口がハローワークであるため、その影響が出ている可能性がある。

図 11-3 は採用の決め手となった事柄である。正社員経験がなくとも、募集している正社員の業務に必要な業務経験や資格などがあれば採用に至っていることがわかる。一方で、「募集している業務と関連のある職業訓練の受講」はわずか 3.1%であった。「募集している業務と関連のある資格・免許」と「募集している業務と関連のある職業訓練の受講」については自由記述方式でその内容をきいている¹。資格・免許の自由記述には 87

¹ 「募集している業務と関連のある職業訓練の受講」の自由記述は 8 つに止まった。内容は以下のとおり(原文そのままを掲載、括弧内は執筆後追記)。「ヘルパー 2 級講座」、「介護労働安定センター(が実施している介護関連の講習と思われる)」、「外国人技能実習生の初期導入教育」、「介護職員基礎研修」、「第 2 種電気工事士」、「経理」、「CATIA V5 (3DCAD の操作に係わる講習と思われる)」、「製菓、調理学校(での講習と思われる)」。

の回答があり、うち、医療・福祉関連資格（医師、看護師、保育士、薬剤師、介護福祉士、ホームヘルパー2級等）が39を占めた。この他、教員免許などの教育関連資格や、大型、中型自動車運転免許や二種自動車運転免許などの運輸関連資格が多くみられた。

図 11-2 採用につながった募集方法（事業所票、複数回答、表 11-2「いる」とした事業所数 n=294）

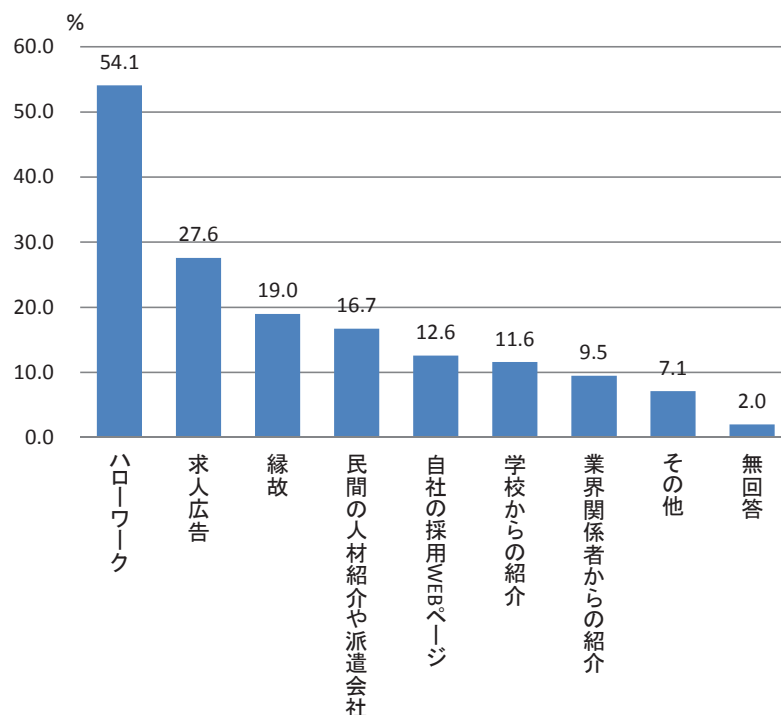
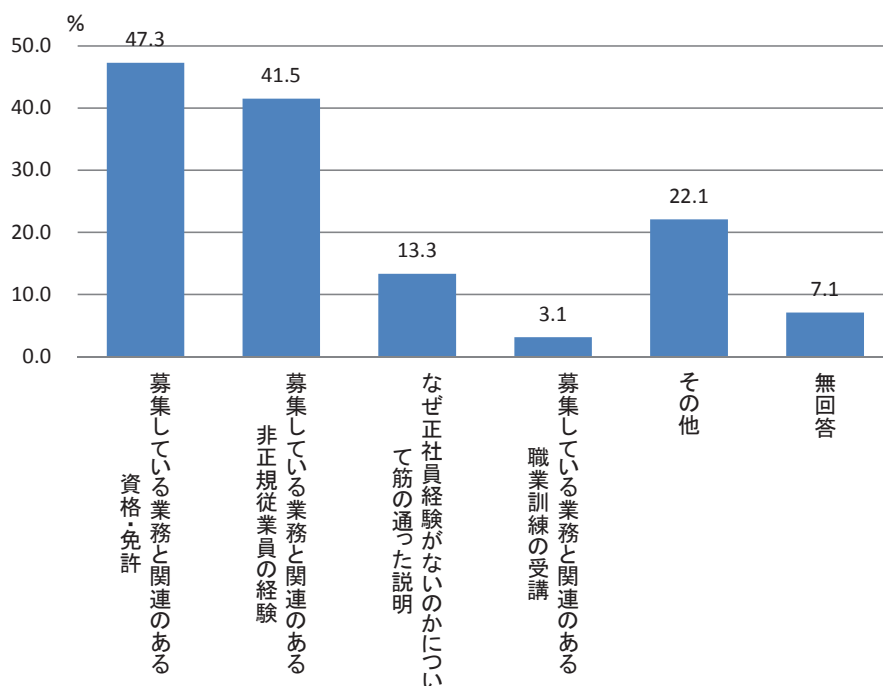


図 11-3 採用の決め手となった事柄（事業所票、複数回答、表 11-2「いる」とした事業所数 n=294）



11.3. 採用につながった方法

従業員票では、現在の会社に就職する上で、採用につながった方法をきいている（表11-3）。全体でみると、現在の会社に就職する上で採用につながったのは「学校の紹介」（23.6％）が最も高く、次に「ハローワーク」（18.7％）となっている。しかし、就業形態や職種によって、採用につながった方法は異なっている。「正社員」、「技術系専門職」「生産・技能職」では「学校の紹介」の割合が高く、「契約社員」「パート・アルバイト」「運輸・通信職」では「ハローワーク」の割合が高い。「パート・アルバイト」「販売職」「接客・サービス職」では「求人広告」の割合が高くなっている。「リクナビなどの就職情報サイト」は主に「大学・大学院」を最終学歴とする者で採用につながっている。

このように、それぞれの就業形態と職種で、どのような募集方法がとられるかが分かると考えられ、例えば、正社員として働きたいと思う人が「求人広告」をみて仕事を探したとしても、正社員としての就職につながらない可能性がある。

表 11-3 採用につながった方法（従業員票）

（％）

	n	ハローワーク	民間の人材紹介や派遣会社	学校からの紹介	業界関係者からの紹介	縁故	求人広告（雑誌、新聞折り込み、フリーペーパー等）	リクナビなどの就職情報サイト	現在の会社の採用WEBページ	その他	無回答
全体	11,545 100.0	2,156 18.7	615 5.3	2,719 23.6	799 6.9	948 8.2	1,412 12.2	1,279 11.1	359 3.1	686 5.9	572 5.0
性別											
男性	6,065	16.2	3.2	26.8	8.3	8.8	10.3	13.4	3.3	5.2	4.6
女性	5,399	21.5	7.7	20.0	5.4	7.6	14.5	8.6	2.9	6.9	4.8
年齢											
25歳未満	1,494	12.0	2.4	40.7	3.5	4.4	10.0	13.1	2.9	3.8	7.2
25～29歳	2,823	15.8	5.1	25.8	5.2	7.2	9.2	16.9	4.1	4.7	6.1
30～34歳	3,103	20.5	6.8	19.6	7.9	8.3	13.0	11.2	3.1	5.7	3.8
35～39歳	4,010	21.6	5.4	18.9	8.8	10.4	14.8	6.4	2.6	7.8	3.4
最終学歴											
中学・高校	3,940	22.6	4.6	29.4	7.4	7.6	16.7	2.3	1.2	4.9	3.3
専門学校	1,714	20.9	4.9	25.6	8.4	8.3	13.7	4.3	1.6	7.8	4.5
短大	1,356	21.2	8.6	27.1	6.1	8.8	11.7	3.6	2.0	6.4	4.4
大学・大学院	4,436	13.6	5.2	16.7	6.3	8.5	7.9	23.9	5.7	6.1	6.1
就業形態											
正社員	8,528	16.6	3.0	30.1	6.9	8.2	8.0	13.0	3.2	5.3	5.6
うち、限定正社員	440	21.1	5.0	26.1	7.5	7.7	8.0	10.2	4.1	4.1	6.1
契約社員	1,051	27.1	9.1	8.0	9.5	9.2	16.7	6.4	3.7	7.4	2.9
パート・アルバイト	1,494	28.2	3.0	3.0	6.5	8.9	31.9	3.7	2.7	9.3	2.8
派遣社員	428	6.3	49.3	3.7	3.3	3.5	18.0	9.8	0.9	3.7	1.4
職種											
管理職	941	12.6	2.8	27.3	9.7	10.6	13.4	8.9	2.8	6.6	5.3
事務職	3,225	19.5	9.2	21.7	4.4	10.1	9.3	12.7	2.9	5.1	4.9
事務系専門職	245	13.9	18.0	15.9	4.9	4.9	5.3	22.4	2.0	7.3	5.3
技術系専門職	931	9.0	4.6	36.7	6.6	5.7	3.5	20.0	4.3	4.2	5.4
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	21.4	3.0	23.6	11.2	7.4	11.2	3.7	5.3	9.0	4.3
営業職	685	12.4	3.2	16.1	5.1	8.2	7.2	31.1	5.7	5.7	5.4
販売職	257	15.6	0.4	16.7	5.1	7.4	24.1	15.2	2.3	5.8	7.4
生産・技能職	1,502	22.0	5.3	34.5	5.5	7.1	12.5	4.7	0.5	3.7	4.2
接客・サービス職	1,114	18.1	2.0	15.6	7.0	6.6	27.3	9.2	3.0	5.7	5.6
運輸・通信職	274	35.8	2.2	8.8	10.2	8.0	19.7	5.8	2.2	4.4	2.9
その他	599	26.4	4.2	15.9	9.0	8.0	14.4	5.8	2.5	10.0	3.8

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

11.4. 正社員の育成

正社員は、主戦力になるまでにどのくらいかかるのだろうか。事業所票では、正社員の育成期間についてきいている（表 11-4）。全体では、「2～3 年くらい」が 46.9%と最も割合が高くなっている。

正社員比率でみると、正社員比率が低いほど「1 年未満」の割合が高く、短期で育成する傾向にある。また、正社員の離職者数が多い事業所ほど正社員育成期間が短い（1 年未満の割合が高い）。産業でみると、「運輸業・郵便業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「生活関連サービス業」「娯楽業」「医療・福祉」「職業紹介・労働者派遣業」で正社員の育成期間が「1 年未満」の割合が高くなっている。

表 11-4 正社員を主戦力に育てるまでの育成期間（事業所票）

		(%)					
	n	1年くらい	2～3年くらい	4～5年くらい	6～9年くらい	10年以上	無回答
全体	1,970	398	923	478	107	31	33
	100.0	20.2	46.9	24.3	5.4	1.6	1.7
正社員数(企業)							
100人未満	403	22.8	44.2	21.1	6.9	3.0	2.0
100～299人	773	19.0	49.0	24.2	4.7	1.3	1.8
300～999人	487	19.5	45.8	27.7	4.9	1.0	1.0
1000人以上	274	18.6	48.5	23.7	6.6	1.5	1.1
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)							
2割未満	213	24.4	48.8	19.2	3.8	0.5	3.3
2～5割未満	342	22.8	46.5	24.0	4.1	1.8	0.9
5～8割未満	576	20.0	48.4	23.8	4.7	0.7	2.4
8割以上	839	18.2	45.4	26.0	6.9	2.4	1.1
事業所の離職者数(正社員)							
0人	475	16.6	48.2	26.1	5.5	1.1	2.5
1～4人	890	20.0	47.0	23.1	7.1	1.8	1.0
5～9人	305	20.7	44.9	28.2	3.6	1.6	1.0
10人以上	270	25.9	47.4	21.1	2.6	1.9	1.1
事業所の産業分野							
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	2.9	38.2	35.3	14.0	8.8	0.7
製造業	421	12.1	48.5	27.3	8.8	1.4	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	15	13.3	40.0	40.0	6.7	-	-
情報通信業	29	6.9	51.7	37.9	-	-	3.4
運輸業・郵便業	140	40.7	40.0	12.9	5.0	-	1.4
卸売業	97	18.6	53.6	25.8	2.1	-	-
織物・衣服・身の回り品小売業	10	40.0	60.0	-	-	-	-
飲食品小売業	63	23.8	41.3	23.8	3.2	1.6	6.3
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	16.7	46.2	29.5	6.4	-	1.3
金融・保険業	70	8.6	54.3	31.4	2.9	-	2.9
不動産業、物品賃貸業	12	16.7	41.7	33.3	-	8.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	12.9	35.5	29.0	16.1	6.5	-
宿泊業、飲食サービス業	92	27.2	46.7	21.7	2.2	1.1	1.1
生活関連サービス業	13	38.5	46.2	15.4	-	-	-
娯楽業	32	31.3	59.4	9.4	-	-	-
教育、学習支援業	66	16.7	47.0	27.3	3.0	1.5	4.5
医療、福祉	339	29.8	49.6	16.2	2.4	0.9	1.2
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	-	36.8	57.9	5.3	-	-
職業紹介・労働者派遣業	11	36.4	36.4	27.3	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	24.5	42.6	25.0	5.3	1.6	1.1
その他	80	17.5	50.0	25.0	3.8	1.3	2.5

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

11.5. 正社員の採用・育成方針

事業所調査では、正社員の採用・育成の方針についてきいている。7つの項目について、AとBの2つの方針を提示し、いずれに近いかを4段階（「Aに近い」「ややAに近い」「ややBに近い」「Bに近い」）で選択してもらっている。その中から4項目について、表11-5で掲げる。この4項目では、AはBに比べて従来の日本的雇用をモデルに近く、新卒を採用して長期雇用し、育成期間が長く、勤続や序列を重んじて昇進させる。Bは、中途採用による人員補充が中心であり、即戦力を求め、早期育成で勤続年数に関係なく昇進させるなど、Aとは対極となる雇用モデルを提示している。

1つめは、A「新卒採用に注力している」とB「中途採用に注力している」である。全体で見ると「Aに近い」（27.9%）、「ややAに近い」（29.5%）の合計は57.4%と半数以上を占める。Aの割合が高くなるのは、企業規模が大きい、正社員比率が高い事業所の傾向がみられる。産業では、「建設業」「情報通信業」「卸売業」「娯楽業」などの割合が高くなっている。Bの割合が高い産業は「運輸業・郵便業」「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」などである。

2つめは、A「長期の育成を重視する」とB「即戦力の人材を重視する」である。全体で見ると「Aに近い」（13.6%）、「ややAに近い」（33.8%）の合計は47.4%と半数を割っている。特に「Aに近い」の割合が低い。Aの割合が高くなるのは、企業規模が大きいところである。他方、「Bに近い」傾向があるのは、企業規模が小さく、正社員比率が低いところであり、産業では「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」の割合が高くなっている。

3つめは、A「正社員全員の長期雇用に努める」とB「正社員の一部を精鋭として残す」である。全体でみると「Aに近い」（52.1%）、「ややAに近い」（38.3%）の合計は90.4%に上り、多くの会社で正社員は長期雇用する就業形態として認識されていることがわかる。「ややBに近い」の傾向をみると、正社員比率が低く、産業では「飲食料品小売業」「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」の割合が高くなっている。

4つめは、A「勤続年数などの序列を重んじて昇進させる」とB「勤続年数に関係なく抜擢する」である。全体で見ると「Aに近い」（7.0%）、「ややAに近い」（34.3%）の合計は41.3%と半数を割っている。「ややBに近い」が41.0%ともっとも割合が高い。Aの傾向は、企業規模が大きいところである。Bの傾向にあるのは、企業規模が小さく、正社員比率が高いところであり、産業では、「飲食料品小売業」「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」となっている。

以上のことから、従来の日本的雇用モデルに近い状況にあるのは、企業規模が大きく、正社員比率が高いところであり、それに対極的なモデルがみられるのは、産業では「小売業」「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」であり、企業規模が小さく、正社員比率が低い事業所であることが確認される。

表 11-5 正社員の採用・育成方針（事業所票）

	n	A「新卒採用に注力している」：B「中途採用に注力している」				A「長期の育成を重視する」：B「即戦力の人材を重視する」				A「正社員全員の長期雇用に努める」：B「正社員の一部を精鋭として残す」				A「勤続年数などの序列を重んじて昇進させる」：B「勤続年数に関係なく抜擢する」			
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	(%)
全体	1,970 100.0	549 27.9	581 29.5	407 20.7	370 18.8	63 3.2	267 13.6	666 33.8	716 36.3	266 13.5	55 2.8	1,027 52.1	755 38.3	106 5.4	27 1.4	55 2.8	68 3.5
正社員数（企業）																	
100人未満	403	17.9	23.3	27.5	27.5	3.7	7.4	25.6	44.7	19.1	3.2	47.4	40.9	7.4	1.5	2.7	3.2
100～299人	773	28.7	27.3	21.2	20.1	2.7	13.5	33.1	37.8	13.3	2.3	51.7	39.3	5.8	0.8	2.3	3.2
300～999人	487	28.7	35.3	19.7	12.9	3.3	15.2	38.8	32.2	10.9	2.9	55.0	36.3	3.7	1.8	3.1	3.3
1000人以上	274	40.1	35.0	11.7	11.7	1.5	20.1	41.6	27.7	9.1	1.5	56.2	36.9	3.3	2.2	1.5	2.6
正社員比率（正社員数/従業員数全体＊100）																	
2割未満	213	18.8	24.9	23.5	24.4	8.5	13.6	27.2	28.2	23.5	7.5	35.2	41.3	13.6	2.8	7.0	8.5
2～5割未満	342	21.3	29.8	21.1	23.7	4.1	12.3	25.1	43.3	16.1	3.2	47.4	40.9	6.7	1.8	3.2	4.1
5～8割未満	576	26.2	29.5	21.9	19.3	3.1	11.8	36.1	37.0	13.0	2.1	52.6	39.6	4.9	0.5	2.4	3.5
8割以上	839	34.0	30.5	19.0	15.0	1.5	15.3	37.4	35.2	10.3	1.9	58.0	35.6	3.1	1.4	1.8	1.9
事業所の産業分野																	
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	39.7	36.8	14.7	8.1	0.7	16.2	39.0	33.8	9.6	1.5	66.2	31.6	0.7	-	1.5	1.5
製造業	421	28.3	31.6	20.9	16.9	2.4	14.0	38.5	33.7	11.2	2.6	53.4	38.5	4.5	1.0	2.6	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	15	66.7	26.7	6.7	-	-	20.0	66.7	13.3	-	-	40.0	53.3	6.7	-	-	6.7
情報通信業	29	48.3	27.6	17.2	3.4	3.4	17.2	27.6	51.7	-	3.4	55.2	37.9	3.4	-	3.4	3.4
運輸業、郵便業	140	17.9	16.4	24.3	38.6	2.9	12.1	27.1	41.4	17.1	2.1	51.4	40.7	2.1	2.1	3.6	5.0
卸売業	97	40.2	30.9	14.4	13.4	1.0	17.5	37.1	38.1	5.2	2.1	46.4	47.4	2.1	2.1	2.1	1.0
繊維物・衣服・身の回り品小売業	10	10.0	40.0	40.0	10.0	-	10.0	20.0	50.0	20.0	-	20.0	70.0	10.0	-	-	-
飲食料品小売業	63	27.0	30.2	20.6	12.7	9.5	14.3	39.7	23.8	15.9	6.3	38.1	39.7	15.9	-	6.3	6.3
小売業（上記3分類の小売業を除く）	78	32.1	39.7	15.4	7.7	5.1	16.7	33.3	41.0	3.8	5.1	46.2	42.3	5.1	1.3	5.1	3.8
金融・保険業	70	70.0	18.6	5.7	4.3	1.4	25.7	50.0	20.0	2.9	1.4	64.3	30.0	2.9	1.4	1.4	1.4
不動産業、物品賃貸業	12	16.7	50.0	8.3	25.0	-	16.7	33.3	41.7	8.3	-	41.7	50.0	8.3	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	35.5	38.7	16.1	9.7	-	19.4	35.5	35.5	9.7	-	51.6	41.9	-	6.5	-	-
宿泊業、飲食サービス業	92	27.2	22.8	25.0	19.6	5.4	13.0	28.3	37.0	16.3	5.4	41.3	40.2	8.7	4.3	5.4	6.5
生活関連サービス業	13	15.4	7.7	-	69.2	7.7	7.7	-	30.8	53.8	7.7	30.8	23.1	30.8	7.7	7.7	15.4
娯楽業	32	43.8	34.4	6.3	15.6	-	3.1	46.9	34.4	15.6	-	28.1	68.8	3.1	-	-	-
教育、学習支援業	66	10.6	37.9	31.8	12.1	7.6	10.6	30.3	40.9	13.6	4.5	54.5	34.8	6.1	-	4.5	6.1
医療、福祉	339	17.1	32.2	31.0	17.1	2.7	9.4	29.2	46.0	14.5	0.9	55.2	37.2	6.2	0.6	0.9	2.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	68.4	31.6	-	-	-	26.3	47.4	26.3	-	-	73.7	26.3	-	-	-	-
職業紹介・労働者派遣業	11	9.1	9.1	27.3	54.5	-	9.1	9.1	45.5	36.4	-	45.5	18.2	27.3	9.1	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	20.2	23.4	15.4	37.2	3.7	10.6	28.2	29.3	27.7	4.3	50.0	34.6	9.0	2.7	3.7	5.3
その他	80	25.0	23.8	28.0	21.3	5.0	15.0	36.3	36.3	8.8	3.8	56.3	38.8	2.5	-	2.5	3.8

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

12. 評価と管理

12.1. 目標管理とその頻度

職場における目標管理はどのようになっているのだろうか。表 12-1 は労働者に職場の目標管理とその頻度についてきいている。

全体でみると「売上目標が設定されている」が 31.7%と最も高い。「特に目標管理はされていない」は 20.5%であり、逆にいえば約 8 割は何らかの目標管理が行われているといえる。目標管理の頻度は、最も割合が高いのは「月に 1 度」(24.0%) である。

就業形態別にみていくと、「正社員」「限定正社員」での目標管理は非正規従業員よりも割合が高く、「パート・アルバイト」「派遣社員」は「特に目標管理はされていない」の割合が正社員に比べて 10~20 ポイント程度高くなっている。目標管理の頻度は、「正社員」「限定正社員」「契約社員」は「月に 1 度」の割合が高いが、「パート・アルバイト」「派遣社員」に関しては「毎日」の割合が比較的高くなっている。もっとも、「パート・アルバイト」「派遣社員」については「指導・管理は行われていない」の割合が高くなっている。

職種別にみると、「管理職」「営業職」「販売職」「接客・サービス業」で利益や売上目標が課せられている。顧客と財サービスの売買がある職種特性が反映されている。「運輸・通信職」は「特に目標管理はされていない」の割合が高くなっている。目標管理の頻度をみると、「営業職」「販売職」「接客・サービス業」の指導管理の頻度は「毎日」～「週 1 度」と頻繁である。「管理職」は「月に 1 度」の割合が高い。

次に、目標管理を行うことで目標に達するために残業が発生するのではないかという考えの下、残業時間との関係をみると、その傾向は顕著である。特に利益目標や売上目標といった数値目標がある場合には、週あたり残業時間が「0 時間」と「10 時間以上」を比べると 16 ポイント以上の差で「10 時間以上」が高い。逆に「特に目標管理をされていない」をみると、「0 時間」が「10 時間以上」の割合を 13 ポイント程度高くなっている。つまり、特に数値目標の管理を行うことで残業時間が長くなる関係がある。

年収との関係をみると、年収が高くなるほど目標管理をされている傾向にあることがわかる。職種でも「管理職」が目標管理を行われている割合が高くなっており、役職が就くなど、賃金を伴って上位職につけば目標管理も行われる傾向にあることがわかる。特に、賃金が低い者（「200 万円未満」）と高い者（「700 万円以上」）の差がつくのは、「チャレンジングな行動目標が設定されている」であったり「プロセスに関する目標が設定されている」で、これらは 20 ポイント以上の差がある。

表 12-1 あなたの職場での目標管理とその頻度（従業員票）

		あなたの職場では、どのような目標管理がなされていますか。(M.A.)		あなたの職場では、目標達成に向けた指導・管理の頻度はどの程度ですか。										(%)				
	n	利益目標 が設定さ れている	売上目標 が設定さ れている	成果物の 数の目標 が設定さ れている	チャレン ジ的な 行動目標 が設定さ れている	プロセス に関する 目標が設 定されて いる	その他	特に目標 管理はさ れていな い	無回答	毎日	週に1度	1度 に1度 半年に1 度	4半期に 1度	年に1度	その他	指導・管 理は行わ れていな い	無回答	
全体	11,545 100.0	3,184 27.6	3,657 31.7	1,813 15.7	2,692 23.3	3,324 28.8	510 4.4	2,368 20.5	378 3.3	1,135 9.8	903 7.8	2,771 24.0	575 5.0	2,403 20.8	787 6.8	381 3.3	2,163 18.7	427 3.7
就業形態																		
正社員	8,528	29.7	33.8	16.3	25.6	31.5	4.2	17.0	2.4	8.9	8.2	25.6	5.7	23.7	7.2	2.7	15.4	2.6
うち、限定正社員	440	30.0	29.8	12.5	24.3	32.7	4.5	18.6	3.0	9.5	6.1	22.3	4.3	26.8	7.5	2.7	18.2	2.5
契約社員	1,051	21.9	24.7	13.1	20.7	24.5	4.6	27.8	4.5	9.7	6.2	22.5	4.9	17.0	7.0	3.6	24.4	4.6
パート・アルバイト	1,494	21.4	27.9	13.9	15.2	19.6	5.4	30.6	6.2	15.1	6.8	17.6	1.8	10.7	5.6	5.8	28.6	8.0
派遣社員	428	23.1	20.1	15.9	14.0	18.2	6.1	37.4	4.4	11.0	7.9	19.6	1.6	8.4	2.3	5.6	37.4	6.1
職種																		
管理職	941	38.2	39.5	22.1	31.0	35.9	4.5	10.7	1.4	11.8	10.7	33.0	6.2	21.1	4.8	1.8	8.7	1.8
事務職	3,225	24.1	26.3	11.8	22.2	29.3	3.2	26.7	2.8	4.1	6.4	21.1	6.2	25.0	6.9	3.7	23.3	3.4
事務系専門職	245	22.0	23.3	19.2	29.0	31.4	7.3	20.8	2.9	3.7	5.3	17.6	7.3	31.8	6.5	4.5	20.4	2.9
技術系専門職	931	33.9	34.9	15.7	28.2	37.6	4.0	11.5	1.8	3.3	9.5	24.9	7.7	28.7	8.7	2.5	13.2	1.5
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	13.8	8.9	7.2	24.5	34.0	7.2	26.0	5.5	4.8	3.0	22.8	3.4	23.4	11.2	4.5	21.7	5.3
営業職	685	50.1	73.6	30.8	26.3	23.2	0.9	4.1	1.8	20.6	20.0	28.5	6.1	14.3	1.9	2.3	4.8	1.5
販売職	257	51.4	82.1	14.4	18.3	13.2	2.3	6.6	1.9	24.5	18.3	24.9	3.1	9.7	2.3	1.6	13.6	1.9
生産・技能職	1,502	30.4	33.4	26.3	21.4	28.2	3.5	16.4	3.1	14.6	8.5	25.0	4.0	17.9	6.9	2.3	17.0	3.7
接客・サービス職	1,114	31.0	46.2	14.5	21.5	18.5	3.6	19.1	3.1	20.8	6.8	23.9	3.1	12.8	4.1	3.4	20.1	4.9
運輸・通信職	274	16.4	15.3	13.5	13.1	23.7	7.7	33.6	3.6	16.1	5.8	27.0	4.7	10.6	5.5	1.8	23.4	5.1
その他	599	18.4	19.0	8.8	17.2	22.9	10.0	32.4	4.8	10.4	5.7	21.7	2.3	15.0	7.7	6.2	27.2	3.8
週あたりの平均残業時間																		
0時間	3,364	21.3	25.3	11.2	20.1	24.7	4.8	27.4	5.7	9.4	5.8	21.5	3.4	18.1	7.7	4.0	23.4	6.7
1～5時間未満	3,292	25.5	28.9	15.5	24.8	29.9	4.8	20.6	2.2	9.3	7.5	22.9	5.5	22.4	7.3	3.1	19.3	2.5
5～10時間未満	2,160	29.8	35.0	19.0	24.9	31.9	3.9	16.9	1.9	10.2	9.1	25.3	5.7	22.8	5.5	3.1	16.2	2.3
10時間以上	2,431	37.4	41.8	20.1	25.0	31.6	3.6	14.0	1.4	10.7	10.0	27.9	6.1	21.5	6.3	2.5	13.3	1.7
あなたの年収																		
100万円未満	662	23.0	29.9	11.9	14.8	21.0	6.0	28.5	4.7	16.0	5.6	19.8	1.7	9.8	6.8	6.0	27.5	6.8
100～200万円未満	2,064	25.2	29.0	13.5	17.2	21.5	4.2	27.5	3.7	12.5	6.2	23.8	2.6	13.3	6.1	4.5	26.3	4.8
200～300万円未満	3,403	26.6	30.0	13.5	21.9	26.6	4.3	23.1	3.1	9.3	7.7	24.1	4.6	19.7	7.2	3.1	21.2	3.2
300～500万円未満	3,907	30.3	34.3	17.8	26.3	33.1	4.6	15.7	1.6	7.9	9.1	25.6	6.3	25.6	7.0	2.8	14.0	1.7
500～700万円未満	920	31.7	36.7	23.2	36.5	42.1	4.0	11.8	0.7	8.2	8.8	23.8	9.1	29.7	7.2	2.2	9.7	1.4
700万円以上	146	33.6	34.2	24.7	39.0	43.8	2.1	13.7	-	15.1	8.9	20.5	5.5	30.1	9.6	0.7	9.6	-

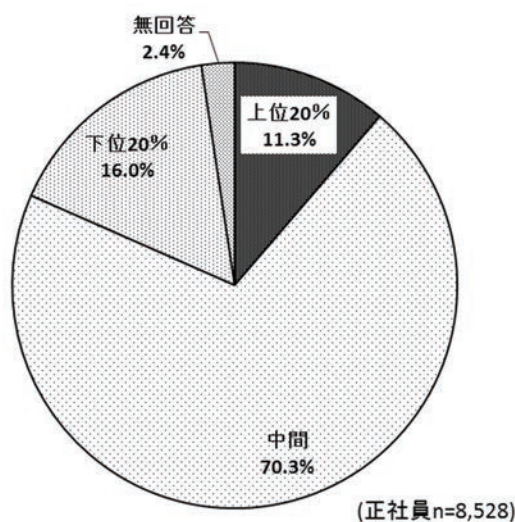
※ 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網かけしている。

12.2. 職場での評価

目標管理を行うということは、評価をされているということでもある。従業員票では、職場での自身の評価がどの辺りにあるかをきいている。図 12-1 は、正社員の自身の評価について示している。職場での評価が「中間」とする割合は約 7 割を占めるが、「下位 20%」とする割合が 16.0%と「上位 20%」とする割合（11.3%）を上回っている。

図 12-1 職場での自身の評価（従業員票、正社員）



事業所票では、3年連続で最低評価とされた正社員に講ずる措置をきいている（表 12-2）。全体でみると、「指導・警告を行う」が64.0%と最も高く、次に「是正機会を与える」(40.6%)が続く。「他の部署への配転を打診する」(33.1%)、「退職勧奨する」(4.6%)、「解雇する」(0.8%)といった厳しい措置をとるところも存在する。厳しい措置を講ずるところについて注目すると、産業では、「配転」については、「卸売業」「飲食料品小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業」「職業紹介・労働者派遣業」で割合が高く、「退職勧奨」については「織物・衣服・身の回り品小売業」「生活関連サービス業」について割合が高くなっている¹。

¹ ただしこの傾向について、この 2 つの産業の観察数が少ないので確定的ではない。

表 12-2 3年連続最低評価とされた正社員に講ずる措置（事業所票、複数回答）

(%)

	n	是正機会 を与える	指導・警 告を行う	他の部署 への配転 を打診す る	退職勧奨 する	解雇する	その他	以上のい ずれの措 置も講じ ない	無回答
全体	1,970 100.0	800 40.6	1,260 64.0	653 33.1	91 4.6	15 0.8	113 5.7	202 10.3	63 3.2
正社員数(企業)									
100人未満	403	36.0	61.3	32.5	5.0	1.2	4.2	11.7	2.0
100～299人	773	40.2	66.9	36.1	5.3	1.0	5.3	9.3	2.7
300～999人	487	44.4	64.9	31.0	3.7	0.4	4.3	10.1	2.9
1000人以上	274	44.5	62.0	29.6	4.0	-	12.0	10.6	3.3
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)									
2割未満	213	39.9	56.8	33.8	5.2	0.9	8.0	11.3	5.2
2～5割未満	342	37.7	59.1	34.5	3.5	1.5	6.1	9.9	4.1
5～8割未満	576	41.1	65.5	35.4	4.7	0.7	6.3	9.9	3.0
8割以上	839	41.6	66.7	30.9	4.9	0.5	4.6	10.4	2.5
事業所の産業分野									
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	38.2	66.2	24.3	4.4	-	3.7	12.5	2.9
製造業	421	42.0	65.8	38.0	4.8	1.0	4.8	10.7	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	15	60.0	73.3	6.7	-	-	-	13.3	6.7
情報通信業	29	31.0	82.8	37.9	6.9	-	6.9	-	3.4
運輸業、郵便業	140	37.1	73.6	25.7	7.9	0.7	2.9	12.9	0.7
卸売業	97	42.3	70.1	45.4	3.1	2.1	1.0	9.3	3.1
織物・衣服・身の回り品小売業	10	50.0	70.0	50.0	10.0	-	-	-	-
飲食料品小売業	63	36.5	41.3	44.4	1.6	-	6.3	19.0	3.2
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	46.2	56.4	38.5	2.6	1.3	5.1	9.0	2.6
金融・保険業	70	41.4	82.9	35.7	1.4	-	18.6	1.4	1.4
不動産業、物品賃貸業	12	58.3	66.7	25.0	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	51.6	64.5	22.6	-	-	16.1	6.5	-
宿泊業、飲食サービス業	92	34.8	54.3	42.4	6.5	1.1	2.2	10.9	4.3
生活関連サービス業	13	38.5	76.9	46.2	15.4	-	23.1	7.7	-
娯楽業	32	28.1	53.1	12.5	3.1	-	21.9	18.8	-
教育、学習支援業	66	33.3	56.1	15.2	1.5	-	12.1	16.7	3.0
医療、福祉	339	43.4	64.6	31.6	5.9	0.6	6.5	8.0	4.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	15.8	47.4	36.8	5.3	-	5.3	15.8	10.5
職業紹介・労働者派遣業	11	45.5	63.6	54.5	9.1	9.1	-	18.2	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	43.1	62.8	30.9	2.7	1.6	3.2	9.6	4.8
その他	80	37.5	58.8	32.5	6.3	-	5.0	12.5	6.3

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業に関しては20ポイント以上。

13. 正社員の定着と離職

13.1. 離職者数と離職率

事業所票では、事業所の正社員の離職者数をきいている（表 13-1）。昨年 1 年間の事業所への入職者数は「0 人」が 24.1%と最も高いが、平均値は 5.62 人、中央値は 2 人となっている。離職者のうち、「本人都合退職者」は平均値が 4.50 人となっている。

表 13-1 昨年 1 年間（2013 年 1 月 1 日～12 月 31 日）に離職した正社員数（事業所票）

	n	（%）									n	平均値 (単位=人 数)	中央値	標準偏差
		0人	1人	2～3人	4～5人	6～9人	10～19人	20～29人	30人以上	無回答				
離職者数	1,970	24.1	16.6	21.8	11.6	10.6	8.6	2.5	2.6	1.5	1,940	5.62	2	15.50
うち定年退職者	1,970	65.4	14.8	8.3	2.4	2.1	0.9	0.1	0.3	5.8	1,856	1.01	0	7.30
うち本人都合退職者	1,970	29.2	17.4	19.5	10.0	8.1	6.4	1.6	1.9	5.9	1,854	4.50	2	12.99

表 13-2 は、各事業所の離職率を計算して示したものである。離職率は、〔正社員離職率＝2013 年 1 月 1 日～12 月 31 日の正社員の離職者数÷2013 年 1 月 1 日の正社員数×100〕で計算できる。全体では「0%超 5%未満」の割合が 27.2%と最も高い。平均値は 7.02%、中央値は 4.60%である。

平均値と中央値の傾向でみていくと、当然ではあるが、直近 3 年で正社員が減っている事業所の離職率は 8.03%と高くなっている。産業でみると、「宿泊業・飲食サービス業」が 13.72%と最も高く、次に「職業紹介・労働者派遣業」が 11.87%、「医療・福祉」が 10.70%と続く。この他、「生活関連サービス業」（9.08%）、「娯楽業」（8.18%）などサービス業は高いポイントを示している。

表 13-2 正社員離職率（事業所票から計算）

(%)													
	n	0%	0%超え 5%未満	5～1 0%未満	10～2 0%未満	20～3 0%未満	30%以 上	無回答		全体	平均値(単 位=%)	中央値	標準偏差
全体	1,970 100.0	470 23.9	535 27.2	470 23.9	300 15.2	87 4.4	52 2.6	48 2.4		1,922 100.0	7.02	4.60	9.12
正社員数(企業)													
100人未満	403	25.1	23.3	24.3	15.6	6.0	3.5	2.0		395	7.62	5.00	9.44
100～299人	773	20.6	28.8	25.0	15.9	4.5	2.3	2.5		754	7.22	4.90	9.17
300～999人	487	26.1	29.6	22.2	13.3	4.7	2.1	1.4		480	6.31	4.10	7.82
1000人以上	274	27.7	26.3	23.4	16.4	1.1	2.6	2.2		268	6.41	3.90	9.87
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)													
2割未満	213	58.7	4.2	11.3	8.9	6.6	5.2	5.2		202	6.65	0.00	13.26
2～5割未満	342	24.9	17.8	24.3	19.3	5.0	4.7	3.5		330	8.59	5.80	11.51
5～8割未満	576	19.3	25.3	28.3	16.7	5.2	2.4	2.6		561	7.52	5.60	8.35
8割以上	839	17.8	38.0	23.8	14.2	3.1	1.3	1.2		829	6.15	4.20	6.98
直近3年間の事業所の正社員数の増減													
増えた	667	21.9	31.5	22.8	16.3	3.6	1.6	1.6		656	6.52	4.40	7.69
変わらない	496	32.7	25.4	19.8	13.3	4.4	1.8	2.6		483	6.09	3.60	9.51
減った	736	19.8	25.4	27.2	15.5	4.9	4.2	2.6		717	8.03	5.40	10.06
今後3年間の正社員数の動向													
増えると思う	572	19.1	31.8	25.5	15.4	3.7	2.6	1.7		562	6.93	4.80	8.10
減ると思う	111	14.4	27.0	29.7	16.2	1.8	5.4	5.4		105	8.14	5.70	9.77
現状維持	899	26.6	26.3	23.7	14.2	5.5	2.0	1.4		886	6.82	4.50	9.34
わからない	362	27.9	23.2	21.0	17.1	4.1	3.3	2.2		354	7.31	4.30	9.83
1人あたり1か月の平均残業時間													
5時間未満	437	25.2	19.0	24.5	20.6	5.3	3.4	1.6		430	8.10	5.80	9.44
5～10時間未満	258	20.5	26.0	27.9	15.5	5.0	3.1	1.6		254	7.47	5.10	8.51
10～20時間未満	475	25.1	28.6	21.7	14.5	4.4	2.3	2.9		461	6.85	4.10	9.97
20～30時間未満	344	21.5	33.7	23.0	13.4	4.4	2.9	0.6		342	7.07	4.40	10.25
30時間以上	345	26.7	32.2	24.1	11.6	2.6	1.7	1.2		341	5.46	3.90	6.63
直近3年間の事業所の経常利益増減													
増加している	552	22.1	33.0	21.2	14.3	4.5	2.2	2.2		540	6.85	4.30	9.76
変わらない	434	25.1	28.3	25.1	14.1	3.5	1.8	1.6		427	6.27	4.40	7.93
減少している	575	25.9	21.7	25.7	15.5	5.0	3.7	2.3		562	7.49	5.10	9.41
会計上、売上や利益はない	148	25.0	25.0	26.4	16.9	4.7	1.4	0.7		147	6.57	4.90	7.08
事業所の産業分野													
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-
建設業	136	24.3	44.9	19.9	8.8	1.5	-	0.7		135	4.22	3.10	4.58
製造業	421	20.2	35.6	28.3	11.2	2.1	0.5	1.9		413	5.30	4.20	5.47
電気・ガス・熱供給・水道業	15	26.7	53.3	6.7	6.7	-	6.7	-		15	4.77	1.30	8.82
情報通信業	29	13.8	37.9	31.0	10.3	-	3.4	3.4		28	6.26	4.30	7.48
運輸業、郵便業	140	20.0	31.4	25.7	16.4	1.4	1.4	2.9		136	6.32	4.80	7.32
卸売業	97	20.6	38.1	25.8	11.3	1.0	2.1	-		97	5.43	4.00	6.06
織物・衣服・身の回り品小売業	10	40.0	10.0	10.0	30.0	-	-	10.0		9	4.54	1.40	5.27
飲食物品小売業	63	58.7	12.7	15.9	7.9	3.2	-	1.6		62	3.19	0.00	5.24
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	37.2	28.2	20.5	10.3	1.3	-	2.6		76	4.27	3.50	4.89
金融・保険業	70	20.0	31.4	31.4	8.6	2.9	1.4	2.9		68	6.31	4.70	7.05
不動産業、物品賃貸業	12	25.0	25.0	8.3	33.3	-	-	8.3		11	7.22	4.20	7.06
学術研究、専門・技術サービス業	31	32.3	45.2	19.4	-	3.2	-	-		31	3.39	3.10	4.03
宿泊業、飲食サービス業	92	27.2	6.5	20.7	18.5	10.9	12.0	3.3		89	13.72	7.40	17.90
生活関連サービス業	13	46.2	7.7	15.4	7.7	15.4	7.7	-		13	9.08	4.70	11.37
娯楽業	32	31.3	6.3	21.9	25.0	12.5	-	3.1		31	8.18	7.10	8.24
教育、学習支援業	66	22.7	24.2	36.4	9.1	3.0	1.5	3.0		64	5.78	5.20	5.83
医療、福祉	339	17.4	12.1	24.8	28.0	9.7	4.7	2.4		331	10.70	8.30	9.92
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	21.1	26.3	31.6	10.5	10.5	-	-		19	7.45	5.90	7.84
職業紹介・労働者派遣業	11	27.3	36.4	9.1	-	9.1	18.2	-		11	11.87	2.30	18.09
サービス業（他に分類されないもの）	188	27.7	25.0	16.0	18.1	6.4	4.3	2.7		183	8.27	4.10	12.36
その他	80	25.0	35.0	22.5	12.5	1.3	1.3	2.5		78	5.38	3.70	9.10

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 13-3 は、事業所に離職状況に対する意識をきいている。産業別に、前掲表 13-2 で離職率の高かった「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連サービス業」、「娯楽業」、「医療・福祉」、「職業紹介・労働者派遣業」についてみると、「宿泊業・飲食サービス業」では「高い」「やや高い」「適当」の割合が他の業種よりも高くなっている。「生活関連サービス業」「医療・福祉」「職業紹介・労働者派遣業」では「高い」「やや高い」と感じている。「娯楽業」に関しては「適当」とする割合が高く、離職率の高さへの問題意識は小さい。

表 13-3 産業別にみた離職状況についての意識（事業所票）

(%)

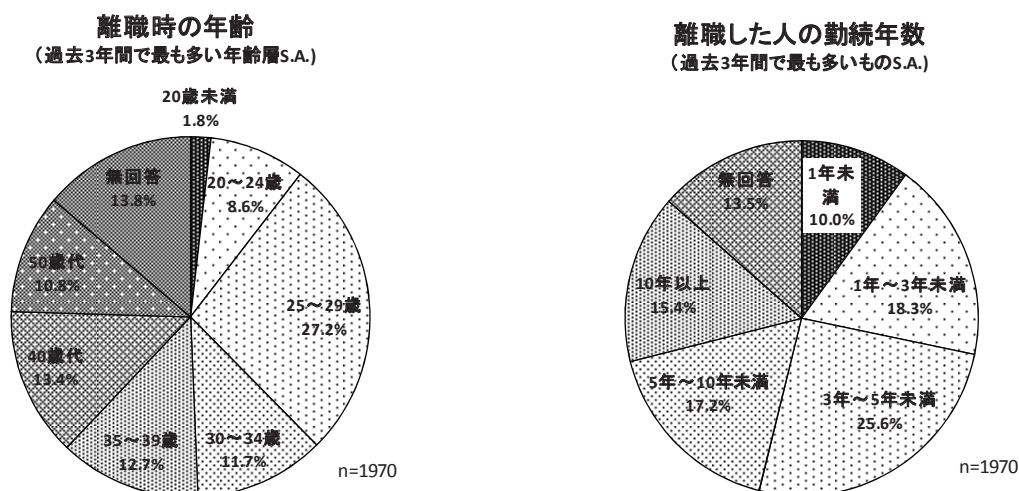
	n	高い	やや高い	適当	やや低い	低い	無回答
全体	1,970	49	303	589	254	723	52
	100.0	2.5	15.4	29.9	12.9	36.7	2.6
事業所の産業分野							
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	3.7	10.3	26.5	16.2	41.2	2.2
製造業	421	1.7	15.7	29.9	13.8	37.3	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	15	-	20.0	13.3	13.3	53.3	-
情報通信業	29	-	24.1	31.0	20.7	20.7	3.4
運輸業、郵便業	140	2.9	19.3	25.7	14.3	35.0	2.9
卸売業	97	2.1	9.3	35.1	14.4	38.1	1.0
織物・衣服・身の回り品小売業	10	-	10.0	40.0	20.0	30.0	-
飲食料品小売業	63	-	7.9	41.3	6.3	42.9	1.6
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	3.8	12.8	34.6	12.8	32.1	3.8
金融・保険業	70	-	17.1	28.6	5.7	45.7	2.9
不動産業、物品賃貸業	12	-	-	41.7	33.3	25.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	-	12.9	25.8	6.5	48.4	6.5
宿泊業、飲食サービス業	92	5.4	20.7	41.3	7.6	20.7	4.3
生活関連サービス業	13	-	38.5	7.7	23.1	30.8	-
娯楽業	32	3.1	6.3	43.8	12.5	34.4	-
教育、学習支援業	66	1.5	4.5	21.2	13.6	54.5	4.5
医療、福祉	339	4.4	23.3	28.0	10.0	31.9	2.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	-	15.8	36.8	10.5	36.8	-
職業紹介・労働者派遣業	11	9.1	18.2	18.2	9.1	45.5	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	2.1	13.8	31.4	11.7	37.2	3.7
その他	80	-	7.5	23.8	27.5	41.3	-

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

13.2. 離職した人の属性

事業所票では、過去3年間で離職した正社員（定年退職を除く）の年齢と勤続年数についてきいている（図13-1群）。離職時の年齢は34歳までの若年層とする事業所が約半数を占めている。離職した人の勤続年数が3年未満とする事業所が28.3%、5年未満とする事業所の合計は53.8%であり、多くの事業所では若年層が比較的短い年数で離職していくことが多いという傾向がみられる。

図 13-1 群 離職した人の属性（事業所票）



13.3. 定着に向けての取組み

事業所票では、正社員の定着に向けての対策についてきいている（表 13-4）。対策として最も割合が高いのは、「職場の人間関係の改善をはかる」が 45.8%、次に「職場の作業環境を改善する」が 44.0%であった。

産業別に、前掲表 13-2 で離職率の高かった「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連サービス業」、「娯楽業」、「医療・福祉」、「職業紹介・労働者派遣業」のうち、観察数が 20 以上の産業について、どのような対策をしているのかをみると、「宿泊業・飲食サービス業」では「職場の人間関係の改善をはかる」（52.2%）の割合が比較的高くなっており、「娯楽業」では「セクハラ・パワハラ対策を行う」（40.6%）が全体に比べて 20 ポイント以上高くなっている。「医療・福祉」では「職場の人間関係の改善をはかる」（55.5%）がトップで全体に比べて約 10 ポイント高くなっている他、「教育担当者をつけ、相談しやすくする」（28.6%）、「有給休暇を取得しやすくする」（23.3%）の割合も比較的高い。

表 13-4 正社員の定着にむけての取組み（事業所票、複数回答）

	n	希望に即した配置をする	賃金水準を引き上げる	能力開発の機会を増やす	労働時間を短くする	有給休暇を取得しやすくする	教育担当者をつけ、相談しやすくする	職場の人間関係の改善をはかる	職場の作業環境を改善する	セクハラ・パワハラ対策を行う	仕事と家庭の調和をはかる	その他	待に取り組んでいない	無回答
全体	1,970 100.0	406 20.6	238 12.1	573 29.1	151 7.7	297 15.1	328 16.6	903 45.8	867 44.0	401 20.4	430 21.8	33 1.7	310 15.7	47 2.4
事業所の産業分野														
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	136	28.7	22.1	29.4	7.4	13.2	19.1	42.6	41.9	18.4	19.1	2.2	14.7	2.2
製造業	421	19.5	13.8	30.6	6.7	13.5	12.6	45.6	53.0	19.0	16.2	1.7	18.1	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	15	26.7	-	53.3	6.7	33.3	6.7	33.3	46.7	46.7	26.7	6.7	20.0	6.7
情報通信業	29	34.5	10.3	48.3	17.2	17.2	20.7	51.7	62.1	41.4	34.5	-	3.4	3.4
運輸業、郵便業	140	12.9	8.6	12.1	12.9	12.1	8.6	50.7	54.3	17.9	17.9	1.4	13.6	2.1
卸売業	97	15.5	10.3	25.8	5.2	13.4	10.3	42.3	39.2	28.9	19.6	-	25.8	2.1
織物・衣服・身の回り品小売業	10	40.0	10.0	30.0	10.0	-	10.0	50.0	50.0	20.0	20.0	-	10.0	-
飲食料品小売業	63	20.6	4.8	25.4	12.7	9.5	20.6	36.5	33.3	12.7	14.3	-	19.0	9.5
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	16.7	19.2	26.9	17.9	14.1	15.4	39.7	46.2	29.5	28.2	1.3	11.5	3.8
金融・保険業	70	34.3	4.3	50.0	5.7	27.1	27.1	47.1	30.0	27.1	34.3	-	4.3	4.3
不動産業、物品賃貸業	12	8.3	16.7	33.3	16.7	-	-	25.0	50.0	50.0	16.7	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	31	9.7	16.1	32.3	6.5	6.5	32.3	22.6	35.5	22.6	19.4	-	29.0	-
宿泊業、飲食サービス業	92	21.7	14.1	28.3	12.0	5.4	12.0	52.2	39.1	20.7	9.8	3.3	12.0	2.2
生活関連サービス業	13	-	23.1	15.4	15.4	15.4	15.4	30.8	38.5	23.1	-	-	38.5	-
娯楽業	32	12.5	12.5	12.5	-	6.3	12.5	53.1	50.0	40.6	9.4	3.1	15.6	-
教育、学習支援業	66	10.6	3.0	18.2	3.0	12.1	10.6	28.8	33.3	24.2	19.7	-	33.3	3.0
医療、福祉	339	21.8	10.9	33.9	4.1	23.3	28.6	55.5	42.5	13.3	35.4	2.1	8.6	2.1
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	15.8	5.3	31.6	15.8	10.5	15.8	42.1	42.1	31.6	31.6	-	15.8	-
職業紹介・労働者派遣業	11	45.5	27.3	18.2	-	-	18.2	72.7	63.6	9.1	36.4	-	9.1	-
サービス業（他に分類されないもの）	188	22.3	12.8	27.1	9.0	18.1	17.0	47.9	40.4	18.6	16.5	2.1	17.0	1.6
その他	80	25.0	7.5	28.8	1.3	10.0	5.0	33.8	30.0	21.3	21.3	5.0	26.3	1.3

注）同一カテゴリ内の差が20ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

13.4. 解雇と退職勧奨

事業所票では、過去 3 年間に行った解雇の種類と退職勧奨についてきいている（表 13-5）。79.8%が「いずれも実施していない」としているものの、少数ではあるが解雇を実施しているところもある。観察数が 20 以上の産業に注目して割合をみると、「情報通信業」「卸売業」「教育・学習支援業」では「退職勧奨」の割合が高くなっている。「小売業（上記 2 分類の小売業を除く）」では「普通解雇」の割合が高くなっている。

表 13-5 過去 3 年間に実施した解雇の種類（事業所票、複数回答）

	n	懲戒解雇	整理解雇	普通解雇	退職勧奨	いずれも実施していない	無回答
全体	1,970 100.0	76 3.9	59 3.0	106 5.4	153 7.8	1,572 79.8	51 2.6
事業所の産業分野							
鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—
建設業	136	2.9	2.2	5.1	11.0	77.2	3.7
製造業	421	2.4	5.2	5.5	8.3	79.3	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	15	—	6.7	—	—	86.7	6.7
情報通信業	29	3.4	—	6.9	17.2	69.0	3.4
運輸業、郵便業	140	5.7	0.7	5.0	7.9	80.0	2.1
卸売業	97	3.1	4.1	3.1	14.4	77.3	1.0
織物・衣服・身の回り品小売業	10	10.0	20.0	20.0	—	60.0	—
飲食料品小売業	63	3.2	—	—	—	95.2	1.6
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	9.0	1.3	11.5	7.7	71.8	1.3
金融・保険業	70	5.7	—	2.9	8.6	80.0	4.3
不動産業、物品賃貸業	12	8.3	—	—	—	91.7	—
学術研究、専門・技術サービス業	31	6.5	—	9.7	12.9	77.4	—
宿泊業、飲食サービス業	92	4.3	4.3	8.7	6.5	77.2	1.1
生活関連サービス業	13	7.7	7.7	7.7	7.7	76.9	—
娯楽業	32	6.3	3.1	3.1	—	84.4	3.1
教育、学習支援業	66	—	3.0	4.5	15.2	72.7	6.1
医療、福祉	339	3.5	0.9	4.7	5.9	84.7	1.8
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	10.5	—	5.3	15.8	78.9	—
職業紹介・労働者派遣業	11	—	27.3	—	9.1	63.6	—
サービス業（他に分類されないもの）	188	3.7	4.3	6.4	6.4	79.3	3.2
その他	80	6.3	3.8	5.0	5.0	86.3	—

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

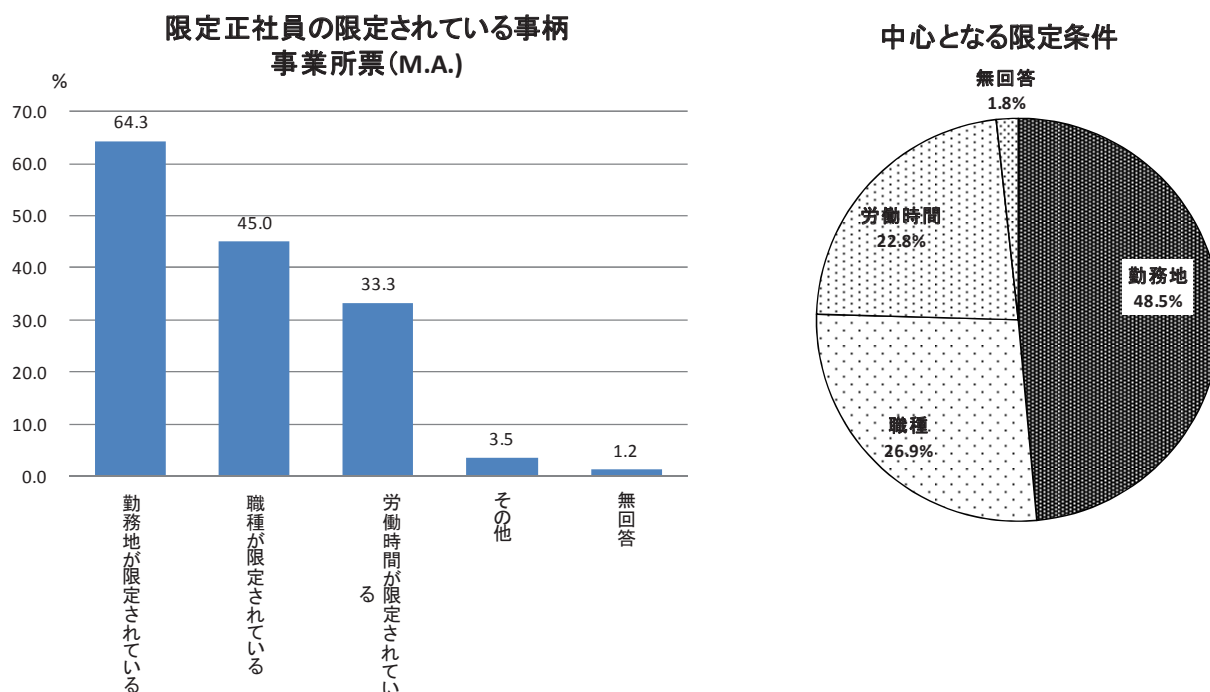
14. 限定正社員の様相

ここでは、正社員の中でも「限定正社員」について、その様相をみていきたい。調査では、「限定正社員」は「勤務地、労働時間、職種などが、貴社の一般的な正社員に比べて限定されている正社員」と定義している。事業所票のサンプルは、「限定正社員」がいる事業所数（n=171）を、従業員票のサンプルは、就業形態で「限定正社員」を選択した者（n=440）を母数として集計している。

14.1. 限定正社員の種類（限定されている事柄）

図 14-1 群は、事業所にいる最も人数の多い「限定正社員」の雇用区分での、限定されている事柄を示している。限定されている事柄を複数回答でみると、64.3%の事業所の「限定正社員」が、勤務地が限定されており、45.0%が「職種が限定されている」。「労働時間が限定されている」のは 33.3%の事業所である。これらの限定条件の中で、中心となる限定条件を単一回答できいたところ、「勤務地」（48.6%）の割合が最も高くなった。このことから、「限定正社員」は複数拠点がある企業で転勤がない正社員という像がみえる。

図 14-1 群 限定正社員の限定事柄（複数回答）、中心となる限定条件（事業所票、n=171）



従業員票で同様に何が限定されているかをきいたところ（図 14-2）、「職種」と「勤務地」の割合が圧倒的に高く、同じくらいの割合となった。「限定正社員」の職種について事業所にきいたところ、「事務職（一般事務職等）」の割合が 45.6%で圧倒的な割合を示

している（図 14-3）。具体的にはわからないが、いわゆる「一般事務職」あるいは「一般職」などと呼ばれる事務職層を指していると考えられる。

図 14-2 「限定正社員」の限定されている事柄（従業員票、複数回答、n=440）

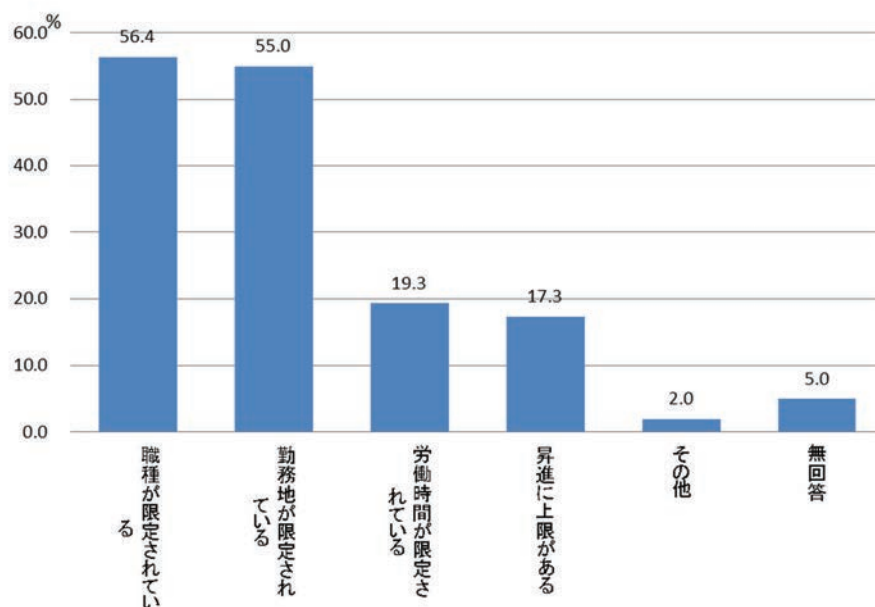
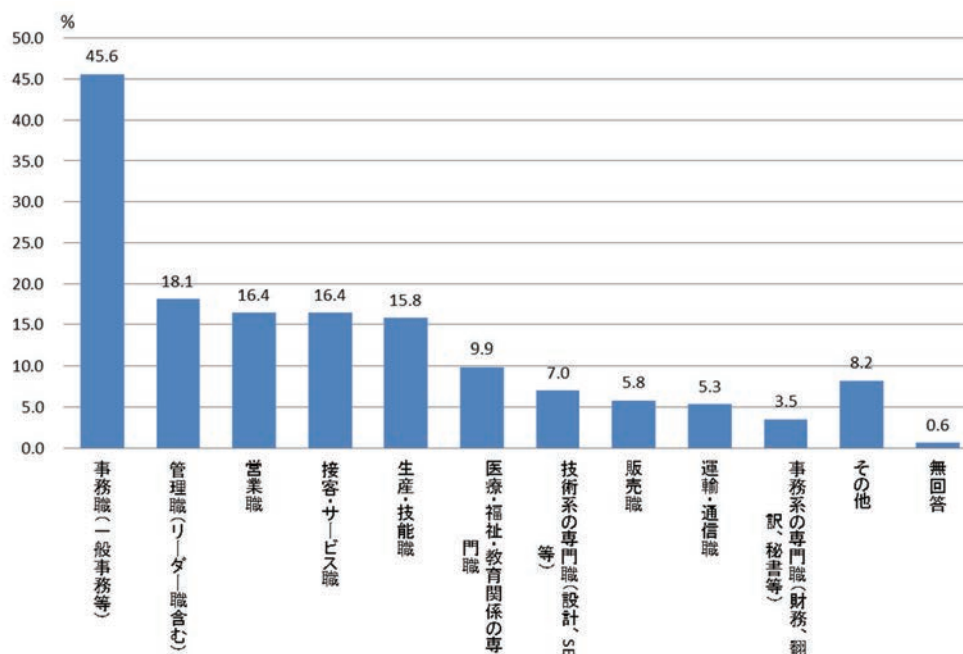


図 14-3 「限定正社員」の職種（事業所票、複数回答、n=171）



14.2. 非正規従業員からの登用と、（通常の）正社員からの移動

限定正社員は、労働条件や働き方等からみて正社員と非正規従業員の間にある就業形態であるとされる（JILPT(2013)）。そこで非正規従業員から「限定正社員」へ、正社員か

ら「限定正社員」へという2つの移動の有無をきいた（表14-1）。過去1年間に非正規従業員から「限定正社員」に登用した事業所割合は19.9%で、正社員から「限定正社員」に移動があったのは23.4%であった。いずれも企業規模による差はみられない。

正社員比率についてみると、正社員から「限定正社員」への移動の有無では、正社員比率の低い（「2割未満」「2～5割未満」）事業所に比べると、「5～8割未満」の事業所で移動した人が「いる」割合が高くなる。一方、非正規従業員から「限定正社員」への登用は、正社員比率が「2割未満」「2～5割未満」の事業所では、それぞれ25.0%、29.2%と正社員からの移動の場合に比べて割合が高くなる。正社員比率「5～8割未満」で割合は拮抗し、「8割以上」では非正規従業員から正社員への移動の割合は極端に低くなる。もともと正社員だった者が限定正社員に移る理由は、子育てや介護などの家庭責任が重くなる時期を乗り越えるためが多い。企業がこういった制度を設けるのは、せっかく育成した人材が辞めるのを避けたいからでもある。他方、非正規従業員を限定正社員に登用する場合は、能力を見極めて戦力として長期的に雇用したいからであり、こういった制度を作ること、モチベーションを高める目的もある。正社員か非正規従業員か、いずれが事業所の基幹的戦力としてみなされているかによって、限定正社員への移動方向も変わってくると推測される。なお、正社員登用制度がある事業所では、非正規従業員から「限定正社員」への登用の割合が10ポイント程度高くなる。

表14-1 非正規従業員からの登用と、（通常の）正社員からの移動（事業所票、n=171）

	n	(%)					
		過去1年間の非正規従業員から当該限定正社員への登用			過去1年間で通常の正社員から当該限定正社員に移動した人		
		ある	ない	無回答	いる	いない	無回答
全体	171	34	134	3	40	129	2
	100.0	19.9	78.4	1.8	23.4	75.4	1.2
正社員数(企業)							
100人未満	22	13.6	86.4	-	27.3	72.7	-
100～299人	49	12.2	87.8	-	20.4	79.6	-
300～999人	45	26.7	73.3	-	20.0	80.0	-
1000人以上	52	23.1	73.1	3.8	26.9	71.2	1.9
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)							
2割未満	20	25.0	75.0	-	15.0	85.0	-
2～5割未満	24	29.2	70.8	-	16.7	83.3	-
5～8割未満	44	31.8	65.9	2.3	29.5	68.2	2.3
8割以上	83	9.6	88.0	2.4	24.1	74.7	1.2
正社員登用制度の有無							
あり	72	29.2	69.4	1.4	27.8	72.2	-
なし	77	15.6	81.8	2.6	20.8	76.6	2.6

<参考文献>

JILPT(2013)『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』 労働政策研究報告書 No.158.
(労働政策研究・研修機構、2013年)

15. 採用・要員数の決定権限

15.1. 採用の権限と要員数の決定

それぞれの就業形態について、企業の中でどのレベルが採用や要員数決定の権限をもっているのだろうか。表 15-1 は、事業所にきいた採用の権限のありかについて示している。レベルは、「本社の人事担当」、「事業所の人事担当」、「配属部門の責任者」と、後になるほど現場に採用権限がある。

表 15-1 をみると、「正社員」（限定正社員を含む）は、本社人事担当に採用の権限がある。「パート・アルバイト」は事業所の人事担当で割合が高く、「派遣社員」では配属部門の責任者の割合が高くなる。他方、「契約社員」は、「本社の人事担当」が 44.0% と最も高く、「事業所の人事担当」や「配属部門の責任者」は、「パート・アルバイト」と比べて 8~10 ポイント低くなっている。このことから、同じ直接雇用の非正規従業員でも「パート・アルバイト」とは異なる扱いであることが推察される。

表 15-2 は、同様のレベル分けで就業形態別に要員数の決定についてきいている。これも、採用権限の所在とほぼ同じ傾向がみられる。

表 15-1 就業形態別 採用権限の所在（事業所票）

	全体 n	n (*)	本社の人事 担当	貴事業所の 人事担当	配属部門の 責任者	当該雇用形 態の者はい ない	無回答
正社員（限定正社員を除く）	1,979	1,968	1,417	288	215	11	48
%			72.0	14.6	10.9		2.4
限定正社員	1,979	222	127	35	24	1,757	36
%			57.2	15.8	10.8		16.2
契約社員	1,979	916	403	250	233	1,063	30
%			44.0	27.3	25.4		3.3
パート・アルバイト	1,979	1,457	395	541	480	522	41
%			27.1	37.1	32.9		2.8
派遣社員	1,979	658	188	209	240	1,321	21
%			28.6	31.8	36.5		3.2

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

（*）n は、全体n=1979から「当該雇用形態の者はいない」に回答した数を引いた数。％算出はこれを母数としている。

表 15-2 就業形態別 要員数の決定の所在（事業所票）

	全体 n	n (*)	本社の人事 担当	貴事業所の 人事担当	配属部門の 責任者	当該雇用形 態の者はい ない	無回答
正社員（限定正社員を除く）	1,979	1,968	1,258	347	321	11	42
%			63.9	17.6	16.3		2.1
限定正社員	1,979	222	114	41	30	1,757	37
%			51.4	18.5	13.5		16.7
契約社員	1,979	916	385	236	258	1,063	37
%			42.0	25.8	28.2		4.0
パート・アルバイト	1,979	1,457	414	501	485	522	57
%			28.4	34.4	33.3		3.9
派遣社員	1,979	658	185	187	257	1,321	29
%			28.1	28.4	39.1		4.4

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

（*）n は、全体n=1979から「当該雇用形態の者はいない」に回答した数を引いた数。％算出はこれを母数としている。

15.2. 要員数の決定の基準と手順

事業所の要員数を決定する際に最も重要となる基準は何だろうか（表 15-3）。全体でみると、正社員も非正規従業員も、「事業計画に基づく業務量」を最も重要な基準とする割合が高い。次に「前年度の人員体制」が続く。

正社員について、正社員比率の項目をみると、正社員比率が高い事業所では「事業計画に基づく業務量」を要員数の決定に重要な基準としている。非正規従業員では、正社員比率が低い事業所ほど「前年度の売上」の割合が高くなっている。

産業別に観察数が 20 以上のところをみると、非正規従業員では、「飲食料品小売業」や「宿泊業、飲食サービス」で「前年度の売上」の割合が高くなっており、正社員との差も大きい。これらの産業では非正規雇用比率が極めて高く、前年度の売上の推移で非正規従業員の要員数を変動させていることが推察される。

表 15-3 要員数の決定にあたって最も重要となる基準（事業所票）

（%）

	【正社員】							【非正規従業員】						
	n	前年度の利益	前年度の売上	前年度の人員体制	事業計画に基づく業務量	その他	無回答	n	前年度の利益	前年度の売上	前年度の人員体制	事業計画に基づく業務量	その他	無回答
全体	1,970	164	90	732	830	81	73	1,762	88	79	495	861	92	147
	100.0	8.3	4.6	37.2	42.1	4.1	3.7	100.0	5.0	4.5	28.1	48.9	5.2	8.3
正社員数（企業）														
100人未満	407	9.7	6.2	37.0	40.2	4.0	3.0	345	4.1	4.6	26.7	50.1	6.7	7.8
100～299人	775	7.9	3.5	40.9	41.3	4.1	2.3	698	4.6	4.6	31.1	47.6	5.3	6.9
300～999人	488	8.0	4.7	35.7	42.9	4.7	3.9	440	6.1	3.9	28.2	49.5	4.3	8.0
1000人以上	275	8.8	5.5	32.5	47.1	3.3	2.9	245	6.1	4.5	24.9	52.2	4.5	7.8
正社員比率（正社員数/従業員数全体*100）														
2割未満	222	11.3	7.0	38.0	31.9	3.3	8.5	221	7.7	11.3	26.7	38.5	4.1	11.8
2～5割未満	342	9.6	4.7	35.7	40.1	5.8	4.1	338	4.7	6.5	25.4	49.7	5.6	8.0
5～8割未満	576	6.8	4.0	38.4	42.4	5.2	3.3	571	3.9	3.5	30.8	49.7	6.1	6.0
8割以上	839	8.1	4.3	36.7	45.4	2.9	2.6	632	5.2	1.9	27.5	51.3	4.6	9.5
事業所の産業分野														
鉱業、採石業、砂利採取業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	136	8.1	4.7	31.6	53.7	0.7	1.5	92	4.3	4.3	21.7	56.5	5.4	7.6
製造業	421	10.9	3.6	29.5	50.4	1.9	3.8	373	5.4	2.1	18.0	63.3	2.9	8.3
電気・ガス・熱供給・水道業	15	—	—	13.3	80.0	—	6.7	9	—	11.1	22.2	44.4	—	22.2
情報通信業	29	6.9	3.4	27.6	51.7	6.9	3.4	25	4.0	4.0	12.0	72.0	—	8.0
運輸業、郵便業	140	9.3	5.7	37.1	39.3	4.3	4.3	125	6.4	3.2	23.2	48.0	7.2	12.0
卸売業	97	11.3	11.3	38.1	35.1	2.1	2.1	84	7.1	4.8	33.3	45.2	2.4	7.1
繊維・衣服・身の回り品小売業	10	30.0	30.0	20.0	20.0	—	—	10	—	20.0	50.0	—	10.0	20.0
飲食料品小売業	63	14.3	6.3	41.3	30.2	1.6	6.3	63	9.5	14.3	36.5	33.3	1.6	4.8
小売業（上記2分類の小売業を除く）	78	6.4	11.5	42.3	35.9	—	3.8	74	6.8	9.5	31.1	39.2	2.7	10.8
金融・保険業	70	1.4	4.3	57.1	30.0	4.3	2.9	65	1.5	1.5	56.9	24.6	3.1	12.3
不動産業、物品賃貸業	12	—	25.0	25.0	50.0	—	—	11	—	18.2	18.2	54.5	—	9.1
学術研究、専門・技術サービス業	31	6.5	3.2	25.8	64.5	—	—	27	7.4	7.4	22.2	59.3	3.7	—
宿泊業、飲食サービス業	92	9.8	8.7	47.8	30.4	—	3.3	89	4.5	19.1	31.5	33.7	1.1	10.1
生活関連サービス業	13	—	7.7	38.5	46.2	7.7	—	11	—	—	36.4	45.5	18.2	—
娯楽業	32	6.3	3.1	25.0	62.5	3.1	—	30	6.7	6.7	6.7	80.0	—	—
教育、学習支援業	66	1.5	1.5	59.1	28.8	7.6	1.5	62	1.6	—	35.5	53.2	6.5	3.2
医療、福祉	339	4.1	1.2	40.4	38.9	12.1	3.2	321	3.4	1.6	37.7	40.8	10.6	5.9
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	—	—	52.6	47.4	—	—	18	—	—	44.4	44.4	11.1	—
職業紹介・労働者派遣業	11	27.3	9.1	18.2	36.4	—	9.1	8	—	—	25.0	37.5	25.0	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	188	13.3	4.3	38.8	36.2	3.7	3.7	171	5.8	4.1	26.3	49.1	5.3	9.4
その他	80	8.8	1.3	35.0	51.3	2.5	1.3	70	8.6	4.3	22.9	55.7	4.3	4.3

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。産業については20ポイント以上。

次に、次年度の非正規従業員を含めた人員体制の決める際に、人件費総額（予算）と要員数をどちらを先に決めるのかについてみる（表 15-4）。いずれにしても最終的には予算に落とされる訳であるが、最初の計画段階で業務数（要員数）を積み上げていくのか、利益予算等から人件費総額が下されてくるのかの違いをみる。

全体でみると、「やや B（要員数が先に決まる）に近い」が最も割合が高く 41.1%で、「B に近い」と合計すると 69.8%を占める。逆に、人件費総額が先に決まる事業所では、正社員比率が低い傾向にあることがわかる。

産業別に観察数が 20 以上のところをみると、「飲食料品小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「娯楽業」で「A（人件費総額が先に決まる）に近い」割合が高くなっている。これらでは、「やや A に近い」も含めると 5 割近くに達する。

表 15-4 要員数と人件費総額の決定順序（事業所票）

	n	(A) 人件費総額（予算）が先に決まる					(B) 要員数が先に決まる	
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	（％）	
全体	1,979	168	372	814	567	58		
	100.0	8.5	18.8	41.1	28.7	2.9		
正社員数（企業）								
100人未満	407	7.6	19.4	39.8	31.4	1.7		
100～299人	775	7.5	18.3	43.2	29.2	1.8		
300～999人	488	8.6	18.2	42.0	27.7	3.5		
1000人以上	275	10.9	22.2	39.3	25.5	2.2		
正社員比率(正社員数/従業員数全体*100)								
2割未満	222	22.1	24.3	28.4	19.4	5.9		
2～5割未満	342	11.7	19.3	37.4	28.4	3.2		
5～8割未満	576	6.3	21.0	41.1	29.7	1.9		
8割以上	839	5.1	15.6	46.0	30.5	2.7		
事業所の産業分野								
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-		
建設業	137	6.6	22.6	40.9	27.7	2.2		
製造業	422	4.3	20.1	43.4	30.1	2.1		
電気・ガス・熱供給・水道業	15	6.7	6.7	66.7	13.3	6.7		
情報通信業	29	-	20.7	48.3	27.6	3.4		
運輸業、郵便業	140	5.7	17.1	42.9	31.4	2.9		
卸売業	99	7.1	22.2	44.4	24.2	2.0		
織物・衣服・身の回り品小売業	11	18.2	36.4	27.3	18.2	-		
飲食料品小売業	63	17.5	27.0	30.2	23.8	1.6		
小売業（上記2分類の小売業を除く）	80	11.3	23.8	35.0	25.0	5.0		
金融・保険業	70	5.7	14.3	45.7	31.4	2.9		
不動産業、物品賃貸業	12	-	16.7	50.0	33.3	-		
学術研究、専門・技術サービス業	31	6.5	25.8	32.3	35.5	-		
宿泊業、飲食サービス業	92	20.7	26.1	31.5	21.7	-		
生活関連サービス業	13	15.4	7.7	38.5	30.8	7.7		
娯楽業	32	28.1	21.9	34.4	12.5	3.1		
教育、学習支援業	66	4.5	15.2	53.0	24.2	3.0		
医療、福祉	339	6.8	12.1	41.9	37.2	2.1		
複合サービス事業（郵便局・協同組合）	19	5.3	26.3	52.6	15.8	-		
職業紹介・労働者派遣業	11	18.2	9.1	54.5	18.2	-		
サービス業（他に分類されないもの）	190	15.8	18.9	36.8	25.8	2.6		
その他	80	7.5	15.0	46.3	27.5	3.8		

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

16. 仕事に対する満足度、悩み、不安

16.1. 満足度

従業員票では、8項目について満足度をきいている（図 16-1）。全体でみると、「賃金」と「能力開発の機会」を除いて満足（「満足している」「やや満足している」）の割合が5割を超えている。「賃金」は不満（「満足していない」「あまり満足していない」）の割合が高く、53.4%と半数を超え、「能力開発の機会」も次いで 49.4%となっている。

図 16-1 満足度（従業員票）

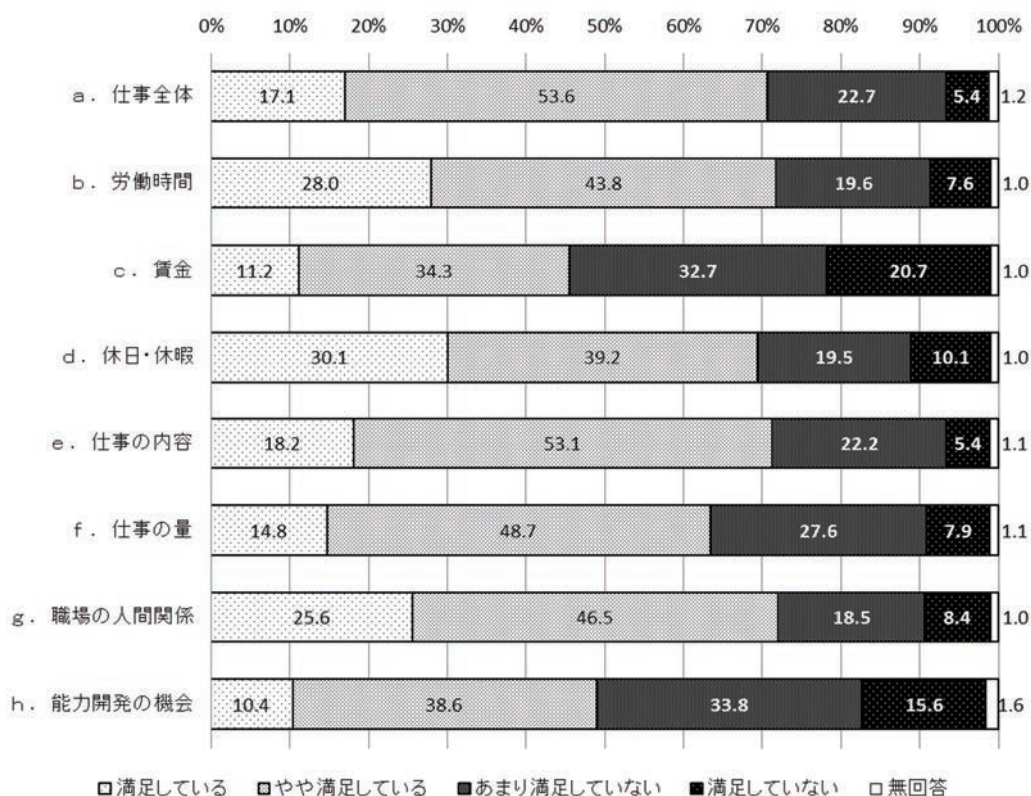


表 16-1、2 は、項目ごとに満足度を詳細にみている。

<仕事全体>

仕事全体の満足度は、満足（「満足している」「やや満足している」）の割合が 70.7%と比較的高い。就業形態や職種で大きな差はみられない。年収では、最も低い「100 万円未満」と「700 万円以上」で「満足している」の割合が高くなっている。逆に 100～500 万円未満の層では「あまり満足していない」の割合が高い。

<労働時間>

労働時間の満足度を全体でみると、満足の割合が 71.8%と比較的高い。就業形態でみると「パート・アルバイト」（79.1%）と「派遣社員」（83.6%）で、正社員よりも 10ポイント以上満足の割合が高くなっている。職種では「事務職」が 80.7%と高く、「運輸・

通信職」は 60.6%と低い。週の平均残業時間が長くなるほど満足度は低下する。

＜賃金＞

賃金の満足度を全体でみると、満足割合が 45.5%と、他の項目と比べて低い。就業形態でみると、「派遣社員」(55.6%)の満足割合が比較的高く、低いのは「契約社員」(39.8%)である。先にみたように契約社員の仕事内容や働き方は正社員に近いが、賃金は低い状況があり(前掲図 4-5)、不満につながっている可能性がある。職種でみると、「販売職」(40.4%)、「生産・技能職」(39.9%)、「運輸・通信職」(38.0%)で満足割合が低くなっている。また、残業時間が長くなると賃金の満足度が低下する傾向がみられる。

＜休日・休暇＞

休日・休暇の満足度を全体でみると、満足割合が 69.3%である。就業形態でみると「パート・アルバイト」(81.5%)、「派遣社員」(86.2%)で満足割合が高い。職種では、「事務職」(76.5%)、「事務系専門職」(80.8%)で高く、「管理職」(59.3%)、「販売職」(55.2%)、「運輸・通信職」(58.4%)で低くなっている。そもそも休みが取れなかったり、シフト勤務などで休日が不定期となる職種で満足度が低下すると考えられる。

＜仕事内容＞

仕事内容の満足度を全体でみると、満足割合が 71.3%と比較的高い。就業形態でみると「パート・アルバイト」の満足割合が 77.2%と最も高く、次に「派遣社員」が 72.9%で続く。特に「派遣社員」では「満足している」割合が 26.4%と正社員に比べ 10 ポイント程度高くなっている。職種では「技術系専門職」(75.4%)で満足割合が高く、「管理職」(66.8%)が最も低い。年収では、最も低い「100 万円未満」と「700 万円以上」での割合が高くなっている。「100 万円未満」は主にパート・アルバイトだと考えられる。

＜仕事量＞

仕事量の満足度を全体でみると、満足割合が 63.5%である。就業形態でみると、「パート・アルバイト」(71.1%)、「派遣社員」(70.0%)で満足割合が高い。職種でみると、「管理職」は 53.4%と低くなっている。残業時間との関係を見ると、残業時間が短いほど満足割合が高まり、残業をしない適正な仕事量は満足度を高めることを示している。

＜職場の人間関係＞

職場の人間関係の満足度を全体でみると、満足割合が 72.1%と比較的高い。就業形態別では「パート・アルバイト」(76.1%)、「派遣社員」(76.4%)で満足割合が高い。

＜能力開発の機会＞

能力開発の機会の満足度を全体でみると、満足割合が 49.0%と賃金の満足度に次いで低い。年収が「100～200 万円未満」「200～300 万円未満」で不満割合が高く、年収のレンジから見て非正規雇用や初期キャリアの正社員で能力開発の機会へのニーズが高いと思われる。

表 16-1 満足度（その1、事業所票）

	n	a. 仕事全体				b. 労働時間				c. 賃金				d. 休日・休暇				(%)
		満足して いる	やや満足 している	あまり満 足してい ない	無回答	満足して いる	やや満足 している	あまり満 足してい ない	無回答	満足して いる	やや満足 している	あまり満 足してい ない	無回答	満足して いる	やや満足 している	あまり満 足してい ない	無回答	
全体	11,545 100.0	1,976 17.1	6,191 53.6	2,622 22.7	618 5.4	1.2	3,235 28.0	5,055 43.8	2,263 19.6	880 7.6	1.0	1,296 11.2	3,959 34.3	3,779 32.7	4,522 39.2	2,255 19.5	1,169 10.1	121 1.0
性別																		
男性	6,065	16.2	53.1	23.9	6.0	0.8	24.2	43.8	22.1	9.2	0.7	9.8	32.6	33.7	39.7	20.8	11.7	0.7
女性	5,399	18.2	54.5	21.4	4.7	1.1	32.6	43.8	16.9	5.9	0.7	13.0	36.2	31.9	38.7	18.2	8.4	0.9
年齢																		
25歳未満	1,494	20.5	53.6	19.4	5.4	1.1	31.1	42.5	18.7	7.1	0.6	15.4	36.0	31.1	38.4	20.0	10.2	0.6
25～29歳	2,823	14.8	53.5	24.9	6.0	0.7	26.6	41.7	22.4	8.8	0.5	9.9	33.0	33.0	36.9	21.0	12.1	0.7
30～34歳	3,103	16.2	53.3	23.7	5.5	1.2	27.1	45.0	18.9	8.0	1.0	10.7	33.4	33.3	39.3	19.0	9.9	1.0
35～39歳	4,010	18.4	54.4	21.8	4.7	0.7	29.0	45.0	18.7	6.8	0.6	11.1	35.4	33.1	41.1	18.9	9.0	0.6
就業形態																		
正社員	8,528	15.6	54.1	23.6	5.7	1.0	25.4	44.2	21.1	8.5	0.8	10.3	34.5	33.5	39.5	21.6	11.7	0.8
うち、固定正社員	440	15.0	52.3	25.2	5.5	2.0	28.9	42.3	21.1	6.4	1.4	9.1	30.7	34.8	24.1	28.4	35.5	1.4
契約社員	1,051	20.1	52.2	21.9	4.5	1.3	32.4	42.9	17.9	5.8	1.0	9.8	30.0	34.7	39.3	18.1	6.9	1.3
パート・アルバイト	1,494	22.0	53.3	19.1	3.9	1.7	36.3	42.8	14.3	5.2	1.3	16.3	35.1	28.4	38.7	11.2	5.7	1.5
派遣社員	428	22.9	51.9	19.2	5.4	0.7	41.1	42.5	12.1	3.5	0.7	15.9	39.7	27.6	35.5	10.3	3.0	0.5
職種																		
管理職	941	17.1	52.4	24.2	5.7	0.5	19.2	42.4	26.1	11.7	0.5	11.8	35.7	29.4	37.5	24.2	16.0	0.4
事務職	3,225	19.2	54.9	20.0	5.0	0.9	38.0	42.7	14.0	4.6	0.7	13.0	38.2	31.8	38.7	15.6	7.2	0.8
事務系専門職	245	19.2	56.7	20.0	3.7	0.4	30.6	49.0	13.9	6.1	0.4	14.7	37.6	31.8	39.6	13.5	5.3	0.4
技術系専門職	931	16.8	55.4	23.0	4.0	0.9	23.1	45.6	21.7	8.9	0.6	8.2	34.4	37.1	39.2	19.5	9.2	0.9
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	15.0	54.9	24.6	4.9	0.6	26.2	44.0	21.1	8.2	0.4	11.3	32.1	33.1	39.5	23.6	10.4	0.5
営業職	685	14.6	53.3	25.0	6.0	1.2	19.9	44.7	26.3	8.2	1.0	10.1	35.5	35.9	43.9	17.4	8.6	1.0
販売職	257	16.3	52.5	24.9	4.3	1.9	21.0	42.4	25.7	9.7	1.2	9.7	30.7	33.5	29.2	29.2	14.0	1.6
生産・技能職	1,502	14.4	52.2	25.2	6.7	1.5	25.4	47.2	19.5	6.7	1.1	9.1	30.8	32.2	39.6	19.2	11.3	1.1
接客・サービス職	1,114	18.1	52.1	21.7	5.9	2.2	26.0	40.9	20.6	10.8	1.6	12.9	33.7	30.8	38.1	20.4	12.8	1.8
運輸・通信職	274	20.4	48.9	23.7	5.8	1.1	18.6	42.0	28.1	10.9	0.4	8.4	29.6	34.3	37.2	26.6	14.6	0.4
その他	599	18.5	50.4	23.2	6.0	1.8	28.5	41.6	19.4	8.3	2.2	10.0	28.5	35.6	41.6	18.7	10.0	2.2
週あたりの平均残業時間																		
0時間	3,364	20.8	53.9	19.0	4.4	1.9	41.8	43.2	10.3	3.2	1.4	14.4	37.2	29.6	39.2	14.0	5.6	1.6
1～5時間未満	3,292	17.0	54.9	22.4	5.0	0.6	32.7	46.9	15.4	4.5	0.5	11.7	33.4	34.1	39.8	18.1	8.3	0.7
5～10時間未満	2,160	15.9	54.4	23.8	5.2	0.6	21.2	47.7	23.4	7.0	0.6	9.5	34.5	34.0	41.6	21.3	10.1	0.6
10時間以上	2,431	13.8	51.7	26.9	6.6	0.9	10.0	37.6	33.8	17.9	0.7	8.3	32.1	33.9	36.8	27.1	18.1	0.7
あなたの年収																		
100万円未満	662	24.6	51.5	19.3	3.5	1.1	36.9	43.2	13.7	5.3	0.9	18.3	35.2	28.5	37.8	13.3	6.2	1.2
100～200万円未満	2,061	18.2	52.8	21.8	5.9	1.1	34.3	42.5	15.1	6.0	0.8	10.9	30.4	32.1	37.8	17.2	9.6	0.9
200～300万円未満	3,403	15.4	53.2	24.3	6.5	0.5	27.3	44.3	19.9	8.1	0.4	9.5	31.4	33.9	39.2	21.2	10.7	0.5
300～500万円未満	3,907	15.9	54.7	23.7	5.0	0.7	25.1	44.1	21.8	8.5	0.5	9.6	35.1	35.3	39.3	21.1	11.1	0.5
500～700万円未満	920	19.5	56.8	20.1	3.3	0.3	24.9	45.8	22.9	6.2	0.2	17.3	49.1	26.3	43.3	19.6	8.2	0.4
700万円以上	146	25.3	55.5	13.0	5.5	0.7	21.9	43.8	22.6	11.0	0.7	36.3	45.2	11.6	39.7	17.1	8.9	0.7

注）同一カテゴリ内の差が8ポイント以上高い値にあやすとして網がけしている。

表 16-2 満足度（その2、事業所票）

	n	e. 仕事の内容				f. 仕事の量				g. 職場の人間関係				h. 能力開発の機会			
		満足して いる	やや満足 している	満足して いない	無回答	満足して いる	やや満足 している	満足して いない	無回答	満足して いる	やや満足 している	満足して いない	無回答	満足して いる	やや満足 している	満足して いない	無回答
全体	11,545 100.0	2,104 18.2	6,129 53.1	2,565 22.2	619 5.4	1,705 14.8	5,620 48.7	3,181 27.6	912 7.9	2,951 25.6	5,369 46.5	2,134 18.5	8.4	1,204 10.4	4,457 38.6	3,902 33.8	1,798 15.6
性別																	
男性	6,065	16.7	52.9	23.6	6.0	13.1	48.9	28.3	8.9	24.3	47.6	19.5	7.9	10.4	39.1	33.8	15.9
女性	5,399	20.1	53.5	20.9	4.7	16.7	48.6	26.9	6.9	27.2	45.5	17.5	9.0	10.6	38.3	34.0	15.4
年齢																	
25歳未満	1,494	21.3	53.3	20.0	4.8	18.7	51.4	24.4	4.7	31.7	45.1	15.9	6.6	13.9	47.2	27.6	10.1
25～29歳	3,620	16.1	53.2	23.6	5.0	13.3	48.0	29.1	6.0	26.5	46.0	18.0	6.5	10.2	37.5	34.5	16.3
30～34歳	3,103	18.0	51.9	23.0	6.0	14.6	47.5	27.7	9.2	25.2	46.0	19.1	8.6	10.0	35.5	34.9	17.9
35～39歳	4,010	18.6	54.2	21.9	4.6	14.7	49.3	27.8	7.4	23.3	48.1	19.6	8.4	9.8	38.8	35.0	15.1
就業形態																	
正社員	8,528	16.3	54.0	23.3	5.5	12.5	49.2	28.9	8.5	23.7	47.4	19.6	8.5	9.8	39.2	34.7	15.1
うち、限定正社員	440	15.0	52.0	24.8	6.8	12.3	48.2	30.0	8.0	20.2	44.5	22.7	11.4	8.9	36.4	33.6	9.3
契約社員	1,051	21.6	50.7	21.5	4.9	17.2	48.7	26.7	6.2	30.2	43.6	16.4	8.8	1.0	12.1	35.7	33.3
パート・アルバイト	1,994	24.6	52.6	16.8	1.6	23.3	46.7	22.0	6.7	31.1	45.0	14.9	7.4	12.4	38.7	30.0	15.8
派遣社員	428	26.4	46.5	20.1	6.1	24.1	47.0	23.4	4.7	32.9	43.5	14.3	8.9	11.4	36.3	32.0	19.4
職種																	
管理職	941	17.3	49.5	26.5	6.2	10.8	42.6	34.1	11.9	20.8	47.5	22.5	8.5	11.1	38.5	35.6	14.1
事務職	3,225	20.1	53.3	20.7	5.1	17.8	50.6	24.9	5.9	27.3	45.4	18.2	8.4	10.3	37.9	34.1	16.5
事務系専門職	245	20.8	53.1	22.0	4.1	15.5	51.0	27.3	7.1	28.6	50.2	13.5	7.3	10.2	38.0	32.2	18.8
技術系専門職	931	18.0	57.4	19.4	4.3	0.9	12.2	52.1	27.3	26.6	48.4	17.4	6.9	10.8	42.1	34.2	12.0
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	16.7	53.6	24.0	5.1	0.6	12.6	45.9	31.7	25.1	46.6	18.5	9.2	0.5	10.0	42.2	32.3
営業職	685	14.2	55.5	24.5	4.5	1.3	9.6	51.1	30.2	26.0	50.1	17.8	5.1	1.0	10.1	38.1	36.5
販売職	257	17.9	51.4	25.7	3.5	1.6	15.2	47.9	30.0	26.5	47.9	16.0	8.2	1.6	9.7	33.1	38.5
生産・技能職	1,502	13.9	52.7	23.7	6.1	14.0	48.7	27.0	8.3	21.2	46.8	21.1	9.5	9.5	38.7	33.3	16.7
接客・サービス職	1,114	19.7	50.8	21.0	6.8	1.7	17.2	48.0	24.5	31.0	43.5	14.5	9.5	1.5	12.3	37.9	31.1
運輸・通信職	274	20.1	50.7	23.4	5.5	0.4	13.9	52.6	25.9	22.6	50.7	17.5	8.0	1.1	8.8	33.2	35.4
その他	599	20.5	53.6	18.5	5.3	18.4	46.7	25.4	7.5	23.4	45.7	20.0	9.0	11.4	34.1	36.1	15.9
選ありの平均残業時間																	
0時間	3,364	22.6	53.4	18.1	4.4	21.3	51.4	21.5	4.3	29.0	46.0	16.3	7.2	1.5	12.2	40.5	29.9
1～5時間未満	3,292	17.9	54.2	22.6	4.6	14.9	51.1	27.2	6.0	25.9	46.8	18.4	8.2	0.7	10.8	39.1	34.9
5～10時間未満	2,160	16.9	52.9	23.8	5.6	12.6	49.1	28.8	8.7	24.2	46.5	19.7	8.9	0.6	9.4	39.4	34.9
10時間以上	2,431	14.7	52.1	25.2	7.2	8.1	42.0	35.2	14.0	22.0	47.3	20.1	9.8	0.7	8.6	36.3	36.5
あなとの年収																	
100万円未満	662	28.1	50.8	15.3	5.0	26.6	46.5	20.5	5.4	32.6	44.3	16.2	6.0	0.9	16.0	40.9	27.2
100～200万円未満	2,064	20.0	52.3	21.3	5.5	18.2	47.1	26.7	7.0	29.3	42.1	17.7	10.0	0.9	10.4	38.6	30.7
200～300万円未満	3,403	16.2	53.3	24.2	5.0	14.0	48.2	28.6	8.6	23.4	47.1	19.9	9.1	0.5	9.7	36.4	36.8
300～500万円未満	3,907	16.8	53.5	23.6	5.5	12.2	50.1	28.6	8.4	24.5	48.3	18.8	7.9	0.5	9.9	39.1	34.5
500～700万円未満	920	20.5	54.9	19.9	4.1	13.6	50.0	28.0	8.0	25.0	49.7	17.9	7.0	0.4	11.5	42.3	35.3
700万円以上	146	23.3	58.2	14.4	3.4	13.0	51.4	26.7	8.2	28.8	47.9	17.8	4.8	0.7	13.7	47.3	28.1

(注) 同一カテゴリ内の差が8ポイント以上高い順にめやすとして網かけしている。

16.2. 仕事上の悩みと健康上の不安

従業員票では、仕事上の悩みをきいている（図 16-2）。仕事上の悩みで最も割合が高かったのは、「給与が低い」で 40.0%、次に「会社の将来性に不安」で 32.0%、「仕事のモチベーションが維持できない」（28.3%）が続く。

図 16-2 仕事上の悩み（複数回答、従業員票）

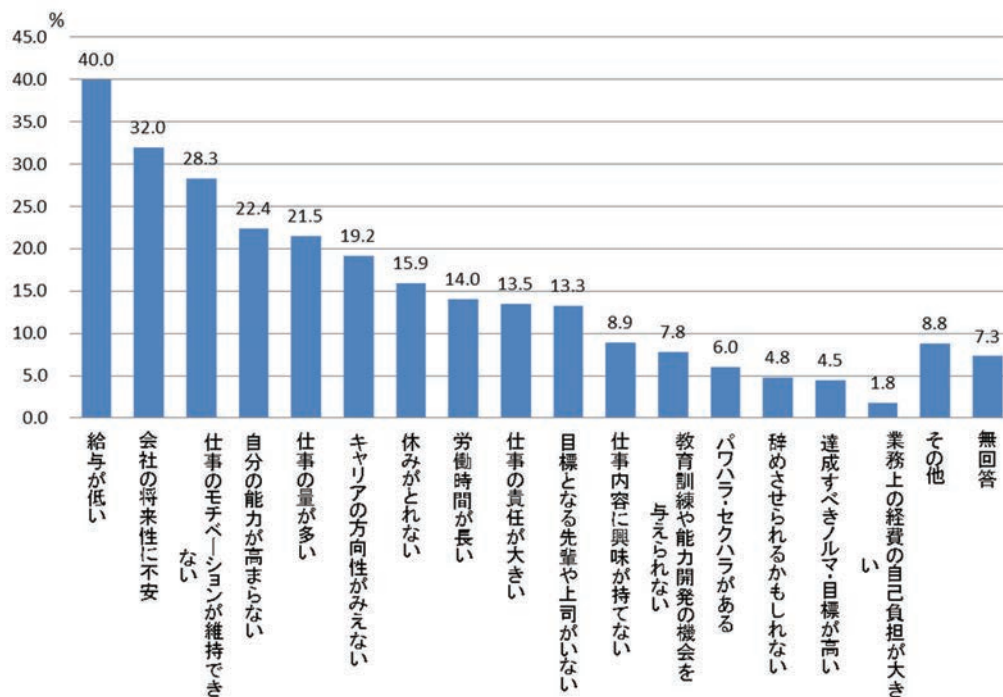


表 16-4 は、前掲図 16-2 の内容を詳細にみている。就業形態でみると、「正社員」で割合が高くなっている項目が多く、仕事上の悩みが他の就業形態より多いことがわかる。

「契約社員」では「キャリアの方向性がみえない」（20.5%）、「仕事のモチベーションが維持できない」（28.0%）、「給与が低い」（46.5%）の割合が高い。「派遣社員」は「自分の能力が高まらない」（27.6%）の割合が高い。「パート・アルバイト」は、どの項目も低い。

職種でみると「管理職」と「医療福祉・教育関係の専門職」で割合が高い項目が多い。「管理職」では、「会社の将来に不安」「目標となる先輩や上司がいない」「仕事の責任が大きい」「仕事の量が多い」「労働時間が長い」「休みがとれない」で割合が高くなっている。「医療福祉・教育関係の専門職」では、「仕事のモチベーションが維持できない」「仕事の責任が大きい」「仕事の量が多い」「休みがとれない」「給与が低い」で割合が高くなっている。

「給与が低い」についてみると、就業形態では「限定正社員」と「契約社員」、職種では「医療福祉・教育関係の専門職」「販売職」「生産・技能職」「運輸・通信職」での割合が高くなっている。

表 16-4 仕事上の悩み（複数回答、従業員票）

	n	会社の将来性に不安	キャリアの方向性がみえない	自分の能力が高まらない	教育訓練や能力開発の機会をもらえない	仕事内容に興味がない	目標となる先輩上司がいない	仕事のモチベーションが維持できない	仕事の責任が大きい	仕事の量が多い	労働時間が長い	休みがとれない	給与が低い	パワハラ・セクハラがある	業務上の経費の自己負担が大きい	達成すべき目標が高い	辞めさせられるかもしれない	その他	無回答
全体	11,545 100.0	3,698 32.0	2,216 19.2	2,590 22.4	904 7.8	1,023 8.9	1,534 13.3	3,268 28.3	1,561 13.5	2,477 21.5	1,615 14.0	1,832 15.9	4,621 40.0	696 6.0	208 1.8	525 4.5	558 4.8	1,019 8.8	845 7.3
性別																			
男性	6,065 5,399	39.3 24.2	20.9 17.5	22.1 22.9	7.4 8.4	9.0 8.8	12.0 14.8	28.1 28.7	13.2 13.9	22.9 20.0	16.7 11.0	17.1 14.7	41.9 38.3	5.6 6.6	2.1 1.4	5.7 3.3	4.1 5.7	6.3 11.7	5.6 8.6
年齢																			
25歳未満	1,494	25.3	13.9	26.3	5.8	11.0	7.5	27.2	13.3	16.4	13.8	17.4	37.0	4.4	1.5	4.4	2.9	9.8	8.2
25～29歳	2,823	34.4	22.0	26.1	9.8	11.4	13.6	31.6	14.1	22.7	16.7	18.1	43.5	6.1	1.8	4.9	3.7	7.5	6.2
30～34歳	3,103	32.7	21.4	22.2	8.5	8.2	14.0	29.0	13.2	23.0	14.7	14.7	40.9	6.8	2.2	4.4	5.5	9.1	6.4
35～39歳	4,010	32.9	17.8	18.9	6.7	7.0	14.7	26.2	13.6	21.5	11.8	14.8	38.5	6.1	1.7	4.6	5.9	9.2	7.5
就業形態																			
正社員	8,528	37.0	20.6	23.2	7.7	9.1	14.3	30.2	14.5	23.9	16.1	18.3	40.0	6.5	1.9	5.2	2.8	7.3	5.9
うち、限定正社員	440	30.0	25.0	27.7	10.5	9.3	20.0	33.9	13.9	19.5	12.7	17.3	44.5	8.6	3.2	3.6	3.9	9.8	4.8
契約社員	1,051	24.8	20.5	20.3	8.8	8.7	12.1	28.0	11.5	15.4	12.3	11.8	46.5	5.2	1.7	3.6	12.7	10.2	7.9
パート・アルバイト	1,494	14.9	10.6	18.7	7.1	6.8	8.8	18.7	11.0	15.4	5.4	7.2	37.5	4.4	1.3	2.6	7.3	14.9	13.6
派遣社員	428	11.9	18.5	27.6	10.5	11.9	12.4	25.0	8.9	10.7	6.3	7.0	34.8	5.4	1.2	1.6	18.7	14.5	9.8
職種																			
管理職	941	40.1	18.0	18.1	6.4	5.7	17.3	28.6	25.8	32.1	21.9	22.3	36.5	6.1	2.0	8.0	1.9	6.7	4.4
事務職	3,225	28.4	22.0	24.7	9.4	10.7	14.0	26.0	9.3	14.2	7.5	12.0	34.5	6.4	1.0	2.5	6.2	10.8	9.3
事務系専門職	245	33.9	30.2	27.3	12.7	7.3	17.1	27.8	7.3	15.5	8.2	9.4	31.8	6.5	1.2	4.1	5.7	9.8	6.9
技術系専門職	931	41.5	24.9	25.6	6.8	9.7	10.5	30.5	14.1	24.7	19.1	15.1	41.0	5.0	0.5	4.0	4.0	4.8	4.4
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	24.5	15.2	22.2	7.7	5.8	15.2	34.0	20.4	30.8	16.8	19.5	44.6	5.7	2.5	3.1	3.5	10.2	5.6
営業職	685	37.5	21.5	23.8	6.9	10.2	9.8	33.0	12.0	26.7	18.1	14.9	34.6	7.3	4.1	17.2	2.9	5.8	5.5
販売職	257	36.6	20.6	17.1	9.3	8.9	10.5	25.3	8.2	23.3	17.5	20.6	44.4	6.2	2.7	8.2	1.9	7.0	6.6
生産・技能職	1,502	39.5	16.0	21.5	7.3	10.1	12.3	27.9	12.0	20.2	11.4	16.9	48.5	6.5	1.0	4.3	6.1	6.8	6.6
接客・サービス職	1,114	26.3	16.0	20.6	7.1	9.2	12.1	26.8	10.6	19.2	17.5	16.1	40.6	5.8	2.8	3.8	4.8	10.0	9.8
運輸・通信職	274	36.9	16.4	18.6	6.6	6.9	14.2	22.3	11.7	16.1	22.6	18.2	44.5	5.1	4.4	4.4	5.5	6.6	6.9
その他	599	27.7	16.5	19.5	5.7	7.2	11.7	24.2	14.7	19.2	13.5	15.9	45.6	5.0	1.8	2.3	7.2	12.4	8.7
週あたりの平均残業時間																			
0時間	3,364	25.8	15.0	21.2	7.1	8.1	12.0	24.5	8.6	9.3	3.4	9.2	37.4	4.7	1.0	2.6	5.9	12.5	12.3
1～5時間未満	3,292	32.0	19.4	23.3	8.0	9.1	13.8	28.0	13.4	18.7	7.7	13.8	41.4	5.4	1.7	4.3	4.9	9.3	6.6
5～10時間未満	2,160	37.0	22.4	23.8	8.7	9.5	14.2	30.7	15.7	25.0	13.2	17.1	39.8	7.1	1.9	5.1	4.4	7.2	5.0
10時間以上	2,431	37.0	22.5	22.0	7.9	9.0	13.0	32.0	17.8	38.1	36.8	25.7	41.2	7.3	2.8	7.0	3.7	5.1	3.3
あなたの年収																			
100万円未満	662	18.0	10.6	19.5	6.3	6.0	9.5	19.5	10.9	12.8	5.9	8.9	35.8	4.4	0.8	3.3	4.1	15.7	12.2
100～200万円未満	2,064	23.5	15.6	22.8	8.6	10.4	11.5	26.7	12.3	16.4	9.8	13.1	48.7	6.1	2.0	3.0	8.3	12.0	8.2
200～300万円未満	3,403	34.1	19.7	24.0	8.6	10.4	14.3	30.8	14.1	21.5	14.8	17.8	46.1	6.8	2.1	4.2	5.6	8.1	5.8
300～500万円未満	3,907	37.5	22.1	22.5	7.7	8.5	14.3	30.1	13.7	24.0	16.2	17.1	38.5	5.9	1.8	5.4	3.2	7.4	5.6
500～700万円未満	920	36.1	22.0	20.7	6.5	4.9	12.1	26.2	14.3	27.7	18.3	16.3	17.6	5.9	1.7	6.5	2.6	7.6	5.5
700万円以上	146	26.0	27.4	20.5	4.8	4.1	15.1	25.3	14.4	32.2	19.9	19.9	5.5	5.5	1.4	9.6	2.7	4.1	9.6

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

従業員票では、身体的、精神的な健康上の不安をきいている（表 16-5）。全体でみると、身体的健康不安については、「非常に感じる」が 8.5%、「やや感じる」を足すと 39.2%となる。精神的健康不安については、「非常に感じる」が 11.7%、「やや感じる」を足すと 48.5%と、身体的健康不安よりも割合が高くなっている。就業形態別にみると、「パート・アルバイト」でいずれの健康不安も「感じない」割合が他の就業形態よりも高くなっている。精神的健康不安については、「非常に感じる」と「やや感じる」を足すと、「正社員」は 50.9%、「限定正社員」は 53.0%と、正社員で割合が高くなっている。「契約社員」は正社員よりは低い、非正規従業員の中では最も高く、46.0%となっている。職種でみると、身体的健康不安と精神的健康不安が重なっているものと、そうでないものがある。「管理職」「医療福祉・教育関係の専門職」は、身体的、精神的健康不安の両方で割合が高い。「営業職」は精神的健康不安の割合が高く、「生産・技能職」「接客・サービス職」「運輸・通信職」では身体的健康不安の割合の方が高くなっている。残業時間との関係性は色濃くみられ、残業時間が長くなれば、身体的、精神的健康不安の割合が高くなる。

表 16-5 健康上の不安（従業員票）

	n	a. 身体的な健康の不安					b. 精神的な健康の不安				
		非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	無回答	非常に感じる	やや感じる	あまり感じない	感じない	無回答
全体	11,545	983	3,546	4,370	2,573	73	1,355	4,253	3,908	1,956	73
	100.0	8.5	30.7	37.9	22.3	0.6	11.7	36.8	33.9	16.9	0.6
性別											
男性	6,065	9.0	31.9	39.0	19.8	0.3	12.3	36.5	35.4	15.4	0.3
女性	5,399	8.1	29.5	36.7	25.2	0.5	11.2	37.5	32.2	18.8	0.4
年齢											
25歳未満	1,494	7.8	28.6	37.9	25.4	0.3	10.8	33.1	35.9	19.8	0.3
25～29歳	2,823	8.9	31.3	36.4	23.1	0.2	11.8	37.5	33.7	16.9	0.2
30～34歳	3,103	9.9	31.0	37.4	21.4	0.4	12.9	36.6	33.8	16.1	0.5
35～39歳	4,010	7.5	31.3	39.4	21.5	0.4	11.2	38.4	33.4	16.8	0.2
就業形態											
正社員	8,528	8.7	31.2	38.6	21.0	0.4	12.3	38.6	33.6	15.1	0.4
うち、限定正社員	440	9.1	34.8	34.3	20.9	0.9	13.9	39.1	32.0	14.3	0.7
契約社員	1,051	9.0	31.2	36.0	22.7	1.0	11.9	34.1	34.2	18.9	1.0
パート・アルバイト	1,494	7.4	29.3	37.3	25.3	0.8	9.2	31.3	36.0	22.8	0.7
派遣社員	428	7.0	25.5	31.8	35.0	0.7	9.8	28.5	32.2	28.5	0.9
職種											
管理職	941	9.8	35.2	40.2	14.6	0.3	16.0	41.1	30.3	12.1	0.4
事務職	3,225	4.1	20.5	41.5	33.6	0.4	9.5	33.9	33.7	22.5	0.4
事務系専門職	245	3.7	18.0	42.4	35.5	0.4	9.4	28.6	36.7	24.9	0.4
技術系専門職	931	6.2	28.7	43.6	20.9	0.5	8.7	36.3	37.8	16.8	0.4
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	13.9	41.1	30.5	14.4	0.1	15.2	44.2	28.2	12.2	0.2
営業職	685	6.0	28.3	43.4	22.0	0.3	9.6	40.7	36.6	12.7	0.3
販売職	257	7.4	33.9	40.1	17.9	0.8	10.1	34.2	41.6	13.2	0.8
生産・技能職	1,502	11.3	37.2	34.5	16.4	0.7	11.8	37.0	34.6	15.8	0.8
接客・サービス職	1,114	10.7	35.1	34.0	19.0	1.2	13.4	33.0	37.0	15.7	0.9
運輸・通信職	274	15.3	36.1	32.5	15.7	0.4	12.4	34.7	36.9	15.7	0.4
その他	599	11.0	31.9	36.2	19.4	1.5	13.4	34.6	33.4	17.2	1.5
週あたりの平均残業時間											
0時間	3,364	6.6	25.9	38.3	28.2	1.1	8.7	31.3	36.7	22.3	1.0
1～5時間未満	3,292	7.5	29.6	38.4	24.1	0.3	10.8	37.1	34.5	17.3	0.4
5～10時間未満	2,160	8.4	31.6	39.4	20.2	0.4	13.0	38.5	33.2	14.9	0.4
10時間以上	2,431	11.8	37.0	36.1	14.8	0.3	15.3	42.1	30.6	11.6	0.4
あなたの年収											
100万円未満	662	6.5	27.3	38.4	27.2	0.6	8.9	30.4	36.3	23.7	0.8
100～200万円未満	2,064	9.1	31.3	35.2	23.7	0.6	12.8	35.5	31.5	19.7	0.5
200～300万円未満	3,403	9.3	32.4	37.1	20.9	0.3	13.1	37.0	35.0	14.7	0.2
300～500万円未満	3,907	8.5	30.3	38.8	22.3	0.1	11.1	39.0	33.4	16.4	0.2
500～700万円未満	920	6.0	29.7	43.0	21.3	-	9.2	36.7	37.1	16.8	0.1
700万円以上	146	8.9	25.3	41.8	24.0	-	11.0	33.6	40.4	15.1	-

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

17. 今後の職業生活

従業員票では、今後、どのような職業生活をおくりたいかをきいている。全体では、「現在の会社で働き続けたい」が 50.4%と最も割合が高く、次に「わからない、成行きにまかせる」(21.1%)と「転職したい」(20.1%)が続く。

就業形態別にみると、「派遣社員」は「現在の会社で働き続ける」割合が他の就業形態より低く、逆に「転職したい」割合が高く、流動的な志向が読み取れる。「パート・アルバイト」は「わからない、成行きにまかせる」の割合が他の就業形態よりも高くなっている。

職種でみると、「医療福祉・教育関係の専門職」では「現在の会社で働き続けたい」割合が他の職種より低く、「転職したい」割合が高くなっている。傾向は少し弱いですが、同様に「販売職」「接客・サービス職」「運輸・通信職」の労働者が流動的な志向を持つようである。

表 17-1 今後の職業生活（従業員票）

		(%)							
	n	現在の会社 で働き続け たい	転職したい	独立開業し たい	家業を継ぐ	その他	仕事をし たくない	わから ない、成 行きに まかせる	無回答
全体	11,545 100.0	5,821 50.4	2,321 20.1	370 3.2	60 0.5	97 0.8	309 2.7	2,432 21.1	135 1.2
就業形態									
正社員	8,528	52.3	18.9	3.4	0.6	0.6	2.6	20.8	0.9
うち、限定正社員	440	47.7	23.4	3.9	0.9	0.5	4.3	18.6	0.7
契約社員	1,051	47.7	23.6	3.3	0.7	1.6	2.9	18.7	1.5
パート・アルバイト	1,494	45.0	22.6	1.6	0.3	1.5	2.8	24.4	1.7
派遣社員	428	41.1	26.4	4.9	0.2	2.3	2.3	21.0	1.6
職種									
管理職	941	58.0	14.5	5.1	0.7	0.4	2.8	17.6	0.9
事務職	3,225	53.1	19.5	2.1	0.3	1.0	2.5	20.8	0.7
事務系専門職	245	53.1	20.4	2.9	0.8	0.8	2.9	18.4	0.8
技術系専門職	931	54.5	15.3	4.1	0.8	0.9	3.3	20.2	1.1
医療福祉・教育関係の専門職	1,655	44.8	27.0	2.8	0.5	1.0	2.1	20.6	1.1
営業職	685	56.5	15.9	4.2	1.0	0.4	2.2	19.3	0.4
販売職	257	45.1	23.7	3.9	-	1.2	2.3	23.0	0.8
生産・技能職	1,502	51.5	18.5	2.7	0.3	0.3	2.8	22.6	1.3
接客・サービス職	1,114	39.0	25.1	4.8	0.6	1.2	3.1	24.0	2.2
運輸・通信職	274	47.1	20.4	4.0	0.7	-	2.6	24.1	1.1
その他	599	50.1	18.9	2.2	0.8	1.8	2.8	22.2	1.2

注) 同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。

表 17-1 で「現在の会社で働き続けたい」と「転職したい」者を対象として、どのような就業形態で働きたいかをきいた（表 17-2）。全体でみると、「正社員」が 73.6%と圧倒的多数を占め、次に「パート・アルバイト」が 5.9%となった。就業形態別にみると、現在「正社員」で働く者は、「正社員」を希望する割合が約 8 割となっている。現在「パー

ト・アルバイト」や「派遣社員」で働く者では、現在の就業形態で働きたいとする割合が比較的高い傾向にあるが（「パート・アルバイト」36.6%、「派遣社員」14.5%）、契約社員に限っては、「正社員」が68.4%と高く、正社員として働きたいと希望する者が多数を占めることがわかる。

表 17-2 希望する就業形態（従業員票）

（「現在の会社で働き続けたい」、「転職したい」に回答した数を母数とする）（%）

	n	正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	特に希望する働き方はない	無回答
全体	8,142 100.0	5,990 73.6	109 1.3	479 5.9	53 0.7	34 0.4	219 2.7	1,258 15.5
就業形態								
正社員	6,073	80.5	0.3	1.5	0.1	0.3	2.1	15.2
うち、限定正社員	313	76.0	-	4.2	0.3	0.3	2.6	16.6
契約社員	749	68.4	8.0	1.7	0.3	0.7	4.8	16.2
パート・アルバイト	1,011	40.6	2.1	36.6	-	0.8	3.7	16.3
派遣社員	289	57.1	4.2	1.7	14.5	0.3	5.9	16.3
職種								
管理職	682	83.1	0.9	0.9	0.1	0.1	1.6	13.2
事務職	2,341	74.2	1.6	5.5	1.3	0.3	3.1	14.0
事務系専門職	180	79.4	2.2	0.6	2.8	-	1.7	13.3
技術系専門職	649	83.7	0.8	0.5	0.8	0.5	1.7	12.2
医療福祉・教育関係の専門職	1,189	66.0	1.1	10.3	0.3	0.8	2.4	19.2
営業職	496	84.3	0.8	1.8	0.2	-	0.6	12.3
販売職	177	64.4	1.1	13.0	0.6	-	2.8	18.1
生産・技能職	1,052	75.5	0.9	5.6	0.1	0.2	3.7	14.1
接客・サービス職	715	60.6	2.5	11.6	0.3	0.8	2.8	21.4
運輸・通信職	185	75.7	2.2	1.1	1.1	0.5	2.2	17.3
その他	413	66.3	1.5	9.2	0.2	0.7	4.4	17.7

注）同一カテゴリ内の差が10ポイント以上高い値にめやすとして網がけしている。