

第4章 調査結果を基にした若干の分析

第2～3章ではひととおり、正社員とパートタイマー等に対する、それぞれの調査結果をみてきた。以下では、本調査の命題である「均衡処遇」の普及・推進に係わる正社員の意識要因について、若干の分析を行いたい。

第1節 「均衡処遇」の賛否に関わる正社員の意識

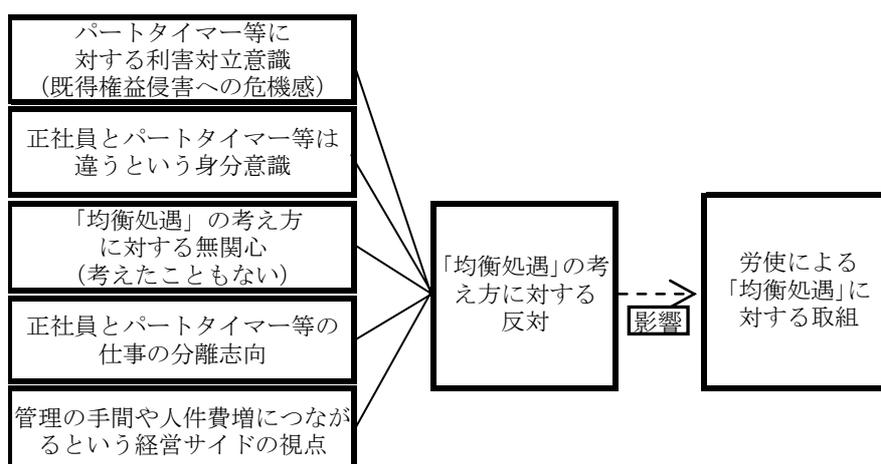
1 パートタイマー等との利害対立意識と正社員の「均衡処遇」意識の関係

本調査の設計にあたっては、まず、「均衡処遇」の取組を進める上で障害となり得る、パートタイマー等とともに働く正社員の意識面の要因について、次のような仮説を立てた(図4-1)。

「均衡処遇」の考え方に反対する、正社員の潜在的な意識の中には、例えば、①「均衡処遇」を実現するプロセスでは、パートタイマー等に正社員の賃金や雇用を脅かされる恐れがあるという利害対立の意識、②パートタイマー等と正社員は、会社に対する貢献度や人材としての期待度が違うといった雇用身分的な優越感、③「均衡処遇」を自分の問題として捉えたことはない、あるいは考えたこともないという無関心、④「均衡処遇」は会社にとってコスト増につながるといった経営サイドの視点、⑤パートタイマー等と正社員は仕事を分けるべきという仕事の分離志向——などが存在し、これらの意識が「均衡処遇」に対する労使の取組の進展等に影響を及ぼしているのではないかと、いう仮説である。

本節の1では、この仮説の成否について考えてみたい。

図4-1：仮説①パートタイマー等とともに働く正社員の意識面から考えた、「均衡処遇」の取組に影響する阻害要因

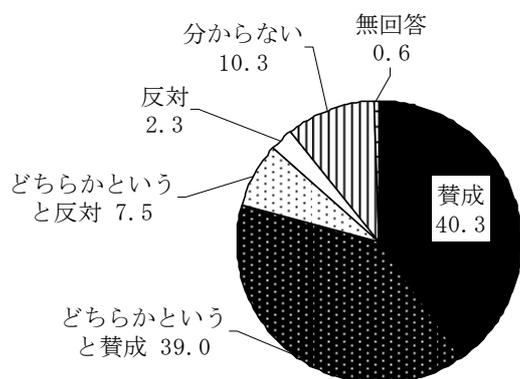


正社員調査の結果から、「均衡処遇」の考え方に対する賛否とその理由について、改めてポイントを振り返ってみる。

「均衡処遇」の考え方に賛成する正社員は、「賛成」が40.3%、「どちらかという賛成」が39.0%で、賛成との考え方は、あわせて79.3%と約8割を占めている。一方、反対の割合は、「反対」が2.3%、「どちらかという反対」が7.5%で、あわせて9.8%と約1割にすぎず、「分からない」も10.3%で、同じく1割程度となっている（図4-2（再掲）、付属統計表第32表）。

正社員とパートタイマー等が同じ仕事をしている場合には、パートタイマー等についても意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇し、正社員との処遇のバランスにも配慮すべきという「均衡処遇」の考え方については、パートタイマー等とともに働く正社員の約8割が賛成している。反対や分からないとする回答の割合は、それほど多くないと言える。

図4-2：「均衡処遇」の考え方に対する賛否
（正社員調査、単一回答、%）＜問13＞

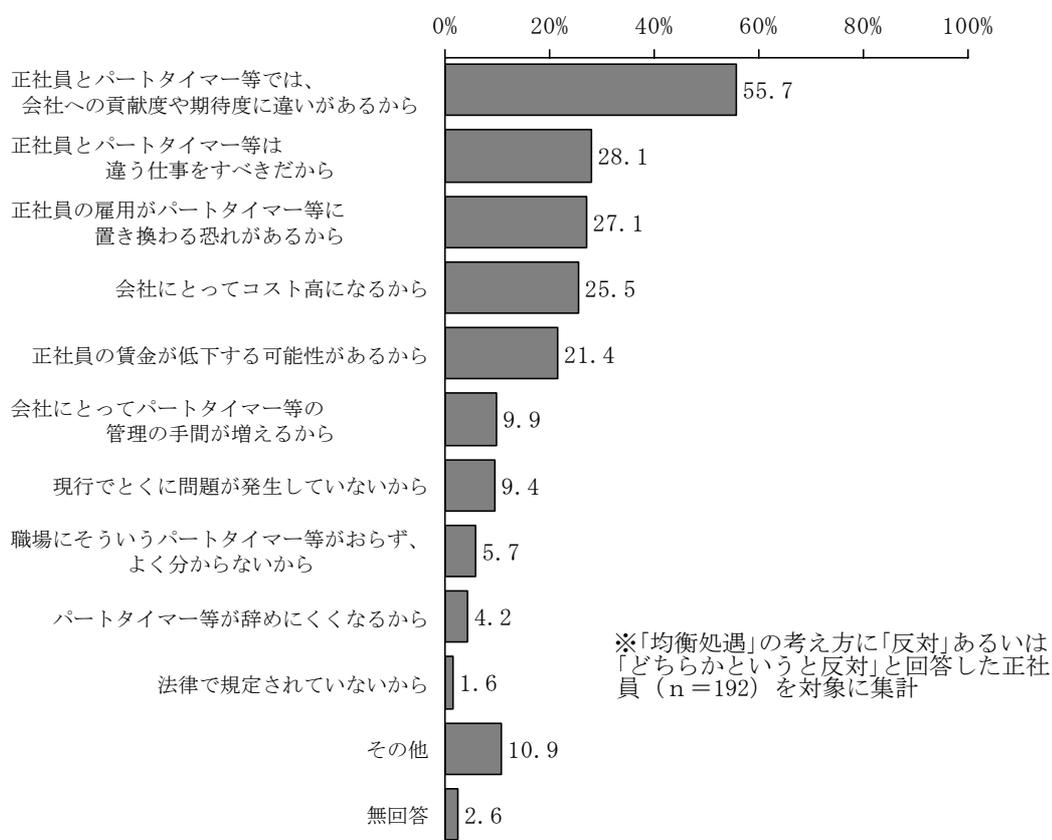


※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

とはいえ、「均衡処遇」の考え方に反対（「反対」＋「どちらかという反対」）の理由（複数回答、n=192）を改めてみると、「正社員とパートタイマー等では会社への貢献度や期待度に違いがあるから」が55.7%でもっとも多い。次いで、「正社員とパートタイマー等は違う仕事をすべきだから」（28.1%）、「正社員の雇用がパートタイマー等に置き換わる恐れがあるから」（27.1%）、「会社にとってコスト高になるから」（25.5%）、「正社員の賃金が低下する可能性があるから」（21.4%）——などの順となっている（図4-3（再掲）、附属統計表第34表）。

こうした結果をみる限り、「均衡処遇」の考え方に反対する正社員の意識としては、会社への貢献度や会社からの期待度の違いといった、正社員という雇用形態に起因する、パートタイマー等との身分的な相違を指摘する割合が高い。また、仮説でみたように、正社員とパートタイマー等は違う仕事をすべきといった仕事の分離志向や、正社員の雇用をパートタイマー等に脅かされる恐れがあるといった利害対立の意識（既得権益侵害への危機感）、「均衡処遇」は会社のコスト増につながるという、どちらかという経営サイド寄りの意識も存在している。

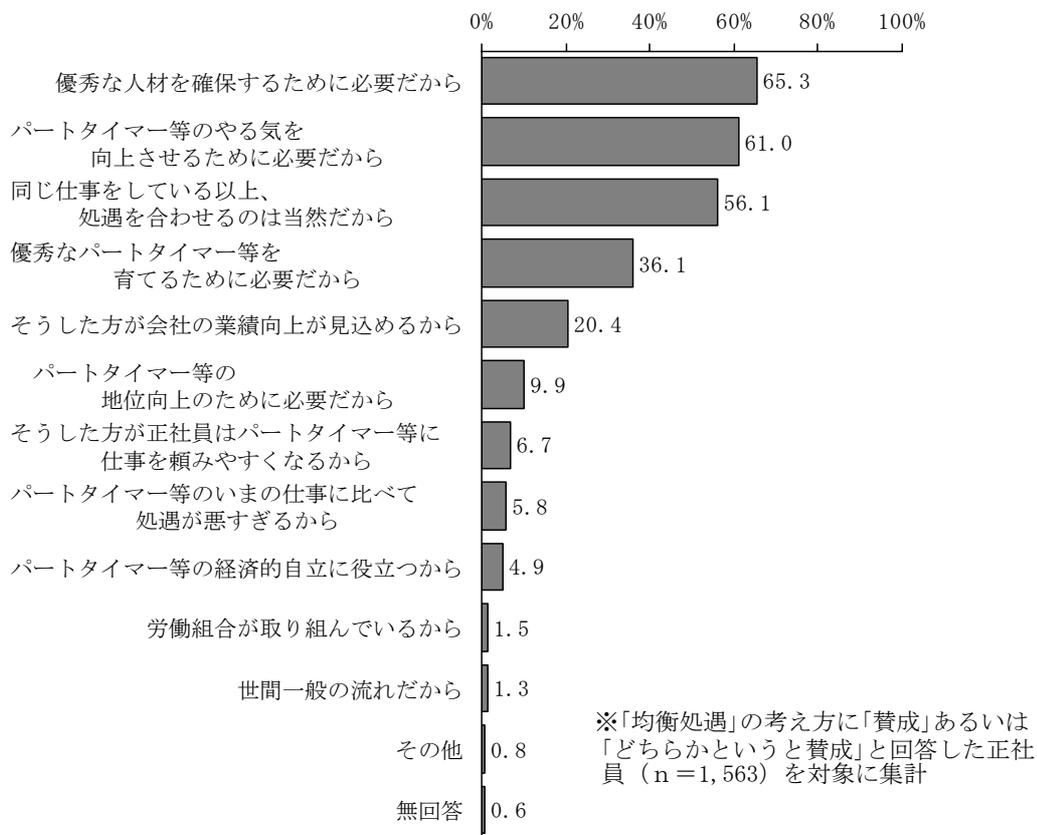
図4-3：「均衡処遇」の考え方に反対の理由
（正社員調査、複数回答、%）＜問15＞



一方、「均衡処遇」の考え方に賛成（「賛成」＋「どちらかという賛成」）の理由（複数回答、n=1,563）については、回答の多かった順に、「優秀な人材を確保するために必要だから」（65.3%）、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」（61.0%）、「同じ仕事をしている以上、処遇を合わせるのは当然だから」（56.1%）、「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」（36.1%）、「そうした方が会社の業績向上が見込めるから」（20.4%）——などとなっている（図4-4（再掲）、付属統計表第33表）。

こうした結果をみると、「均衡処遇」の考え方に賛成の正社員の間でも、「均衡処遇」は優秀なパートタイマー等の雇用の継続ややる気の向上、会社の業績向上につながると考えている割合が高いことが分かる。また、正社員の経営寄りの視点の強さも浮き彫りになっている。そうした回答は、同じ仕事をしている以上、処遇を合わせるのは当然といった意見のほか、「パートタイマー等の地位向上のために必要だから」（9.9%）、「パートタイマー等の経済的自立に役立つから」（4.9%）、「パートタイマー等のいまの仕事に比べて処遇が悪すぎるから」（5.8%）——など、パートタイマー等の地位や経済的基盤の向上のために「均衡処遇」が必要と考える、正社員の割合を大きく上回っている。

図4-4：「均衡処遇」の考え方に賛成の理由
（正社員調査、複数回答、%）＜問14＞



以上のことから、「均衡処遇」のさらなる推進に向け、「均衡処遇」の考え方に反対する正社員の理解を促すには、正社員の意識に内在する、パートタイマー等との利害対立意識や仕事の分離志向などに、配慮する必要があると言える。

また、「均衡処遇」がもたらす経営パフォーマンス上の効果に着目し、「均衡処遇」を推進することの意味・意義¹について企業の理解を高めることは、調査から浮かび上がった正社員の経営サイド寄りの視点の強さをみても、「均衡処遇」の推進に有効に働く可能性があると考えられる。

¹ 西本万映子・今野浩一郎(2003)により、「均衡処遇」が企業の経営パフォーマンスに影響を与えることが明らかにされており、「均衡処遇」によって経営パフォーマンスを高めるためには、報酬関連分野の均衡から人材活用分野の均衡を経て、社員格付け制度の均衡まで段階的に進めていく必要があることが示唆されている。

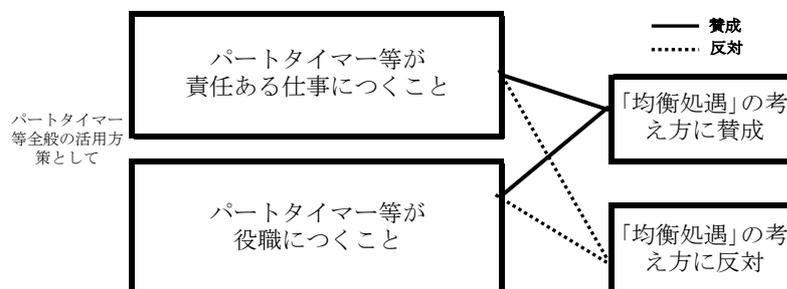
2 パートタイマー等の基幹化と正社員の「均衡処遇」意識の関係

「均衡処遇」は、職場で社員に占めるパートタイマー等比率が高くなり、その労働時間も長くなるといった量的基幹化と、パートタイマー等が責任ある仕事や役職を任されたりするといった質的基幹化——の2つの側面からなるいわゆる「基幹化」の進展により、要請されるものとの見方がある²。

そこで、本調査の設計にあたっては、パートタイマー等のさらなる基幹化に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の間には、何らかの相関がみられるのではないかとの仮説を立て、調査項目を組み立てた。本節1の2では、同仮説の成否を検証したい。

正社員調査における、問4：職場のパートタイマー等全般の活用方策に対する賛否と、問13：「均衡処遇」の考え方に対する賛否の間でクロス集計を行うと、職場のパートタイマー等全般の活用方策のうち、さらなる質的基幹化に賛成する正社員は、「均衡処遇」の考え方にも賛意を示す傾向があり、逆に、質的基幹化の進展に反対の正社員は、「均衡処遇」の考え方についても反対する傾向があるという関係性が浮かび上がった（図4-5）。

図4-5：仮説②職場のパートタイマー等全般の活用方策に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の相関関係



² 労働政策レポート「職場のパートタイマー」本田一成(2004)。

具体的にみると、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」について、賛成（「非常に賛成」＋「どちらかと言えば賛成」）と回答した正社員（全体の56.7%）が、「均衡処遇」の考え方にも賛成（「賛成」＋「どちらかと言えば賛成」）している割合は86.4%となっており、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」について、反対（「どちらかと言えば反対」＋「反対」）と回答した正社員（14.9%）が、「均衡処遇」の考え方に賛成（同）する割合（69.3%）を大きく上回っている（図4-6）。

一方、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」については、賛成（同）の正社員（同）で、「均衡処遇」の考え方には反対（「反対」＋「どちらかという」と反対）としている割合は6.6%と少なく、「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」に反対（同）かつ「均衡処遇」にも反対している割合（19.0%）を大きく下回っている。

図4-6：パートタイマー等の質的基幹化に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の関係（正社員調査、単一回答、%）＜問4×問13＞

「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」について		賛成	反対	分からない
賛成	賛成を100とした場合の相対%	86.4	6.6	7.0
反対	反対	69.3	19.0	11.7
どちらとも言えない	＃	70.7	12.2	17.1

※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、パートタイマー等が責任ある仕事につくことに対する賛否欄（問4）及び「均衡処遇」の考え方に対する賛否欄（問13）の無回答を除くn=1,912について集計

同様に、「パートタイマー等が役職につくこと」に賛成（同）する正社員（41.0%）が、「均衡処遇」の考え方にも賛成（同）している割合は89.2%で、「パートタイマー等が役職につくこと」に反対（同）で、「均衡処遇」には賛成（同）している割合（69.7%）を20ポイント近く上回っている（図4-7）。

他方、「パートタイマー等が役職につくこと」に賛成（同）の正社員で、「均衡処遇」の考え方には反対（同）している割合は5.0%となっており、「パートタイマー等が役職につくこと」に反対（同）で、「均衡処遇」の考え方にも反対（同）の割合（20.0%）を15ポイント下回っている。

図4-7：パートタイマー等の質的基幹化に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の関係（正社員調査、単一回答、%）＜問4×問13＞

「均衡処遇」の考え方 について パートタイマー等が 役職につくこと		賛成	反対	い分 から な
		賛成	賛成を100とした場合の相対%	89.2
反対	反対	69.7	20.0	10.3
どちらとも言えない	"	74.9	8.8	16.3

※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、パートタイマー等が役職につくことに対する賛否欄（問4）及び「均衡処遇」の考え方に対する賛否欄（問13）の無回答を除くn=1,906について集計

以上のことから、パートタイマー等全般の活用方策として、さらなる質的基幹化に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の間には、関係性がうかがえる³。このことから、今回の調査で「均衡処遇」の考え方に賛成（同）する正社員の割合が高かったことは、パートタイマー等の質的基幹化のさらなる進展に対して、賛意を持つ正社員が多かったことと関係しているとも考えられる。

職場におけるパートタイマー等のさらなる質的基幹化と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否との関連性は、本節1の1でみたように、「均衡処遇」に賛成する理由として、「優秀な人材を確保するために必要だから」「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」——などの支持率が高い点とも符合する。

こうしたことから、正社員の間で「均衡処遇」の考え方をさらに浸透させるには、職場でパートタイマー等が責任ある仕事を担ったり、役職に就いたりすることへの理解を促すことが重要と考えられる。

³ 詳述しないが、職場のパートタイマー等のさらなる質的基幹化に対する賛否と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否との間に、5%水準で有意の相関がみられることを確認している。

3 業種による正社員の「均衡処遇」意識の違い

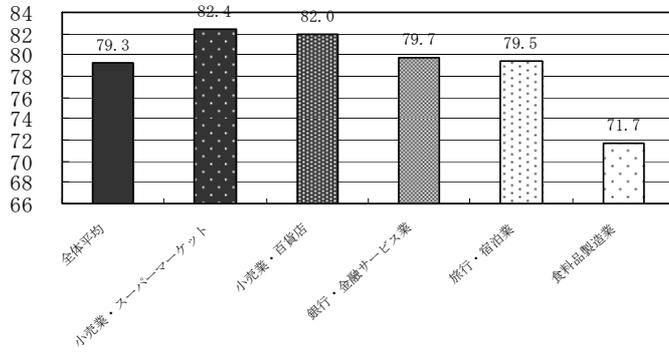
本調査では、正社員やパートタイマー等の「均衡処遇」をめぐる意識の業種による違いを調べるため、社員に占めるパートタイマー等比率が高く、正社員とパートタイマー等がともに働いている職場として、小売業の百貨店やスーパーマーケットから、食料品製造業、銀行・金融サービス業、旅行・宿泊業までひろく調査対象に含めている。

そこで、正社員調査における、「均衡処遇」の考え方に対する賛否とその理由を、業種別に比較してみると、特に小売業と、食料品製造業や旅行・宿泊業の間で、特徴的な相違が浮かび上がった。

具体的にみると、「均衡処遇」の考え方に賛成（「賛成」＋「どちらかという賛成」）している正社員の割合は、小売業・スーパーマーケットで82.4%、小売業・百貨店で82.0%となっているのに対し、食料品製造業では71.7%と10ポイント程度下回っている（図4-8、附属統計表第32表）。

一方、「均衡処遇」の考え方に反対（「反対」＋「どちらかという反対」）の正社員を業種別にみると、小売業・スーパーマーケットでは7.8%、小売業・百貨店でも6.3%と、平均と比べ相対的に低くなっているのに対し、旅行・宿泊業では10.8%、食料品製造業では12.3%となっており平均を上回っている（図4-9、附属統計表第32表）。

図4-8：業種別「均衡処遇」の考え方に賛成の割合
(正社員調査、単一回答、%)



※「均衡処遇」の考え方に「賛成」あるいは「どちらか」と賛成」と回答した正社員 (n=1,563) を対象に集計 (小売業・生協は表示略)

全体平均からの乖離%

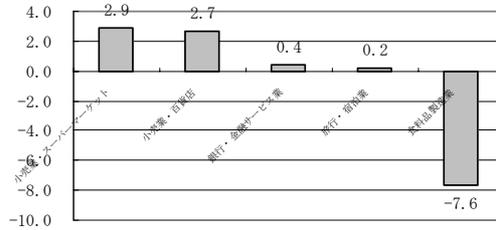
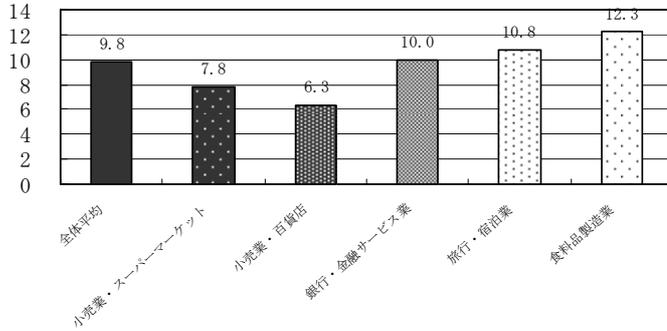
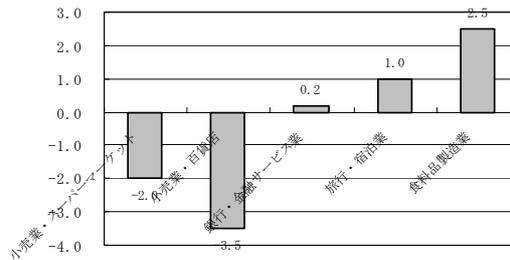


図4-9：業種別「均衡処遇」の考え方に反対の割合
(正社員調査、単一回答、%)



※「均衡処遇」の考え方に「反対」あるいは「どちらか」と反対」と回答した正社員 (n=192) を対象に集計 (小売業・生協は表示略)

全体平均からの乖離%

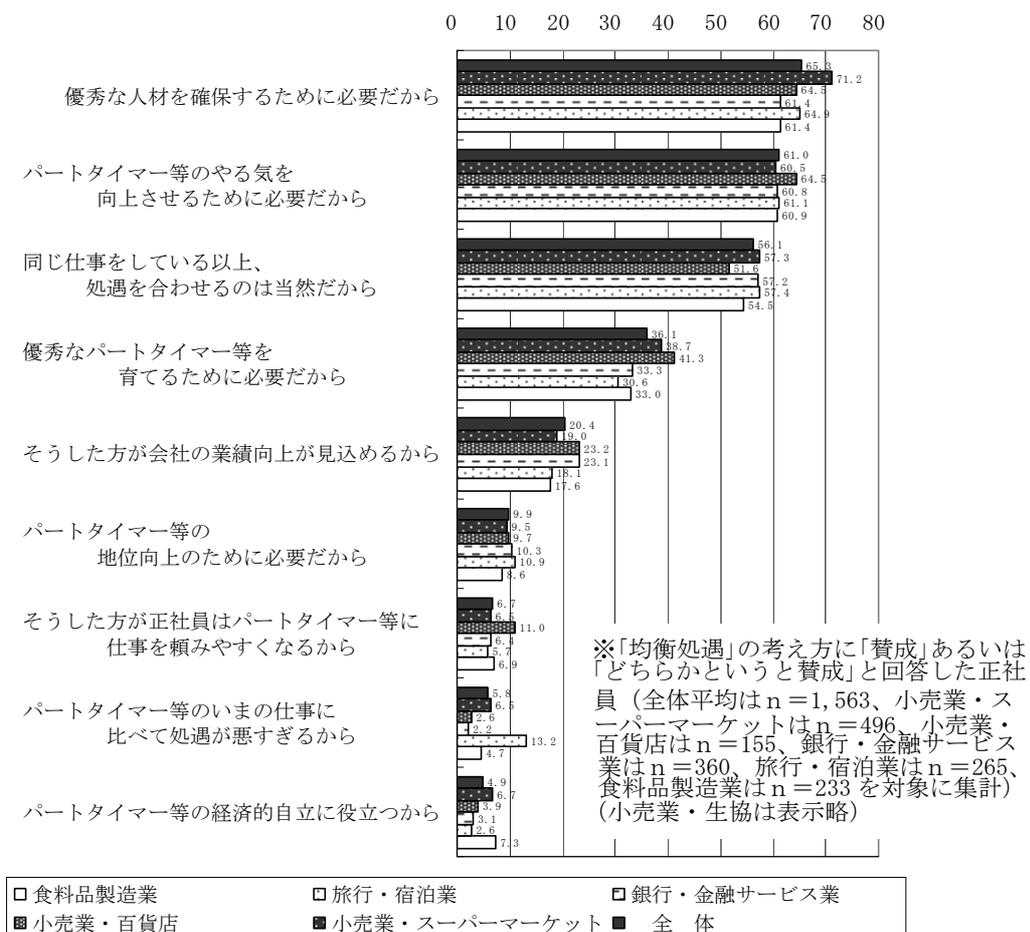


「均衡処遇」の考え方に対する賛否の理由（複数回答）を、業種別にみると、まず賛成（同）の理由について、小売業・スーパーマーケット（n=496）では、「優秀な人材を確保するために必要だから」とする回答（71.2%）が他産業に比べて高く、「均衡処遇」は人材確保のために必要といった見方が多い（図4-10、付属統計表第33表）。

小売業・百貨店（n=155）では、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」（64.5%）や、「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」（41.2%）などとする回答が相対的に多い。「均衡処遇」は、パートタイマー等のモチベーションアップや育成に役立つと考えられていることが分かる。

一方、食料品製造業（n=233）では、もっとも回答の多いのは「優秀な人材を確保するために必要だから」（61.4%）であるものの、全体平均では上位6つに上がっている選択肢でいずれも平均を下回っている。その分、「パートタイマー等の経済的自立に役立つから」や「労働組合が取り組んでいるから」など、少数回答にも広く分布している点が特徴となっている。

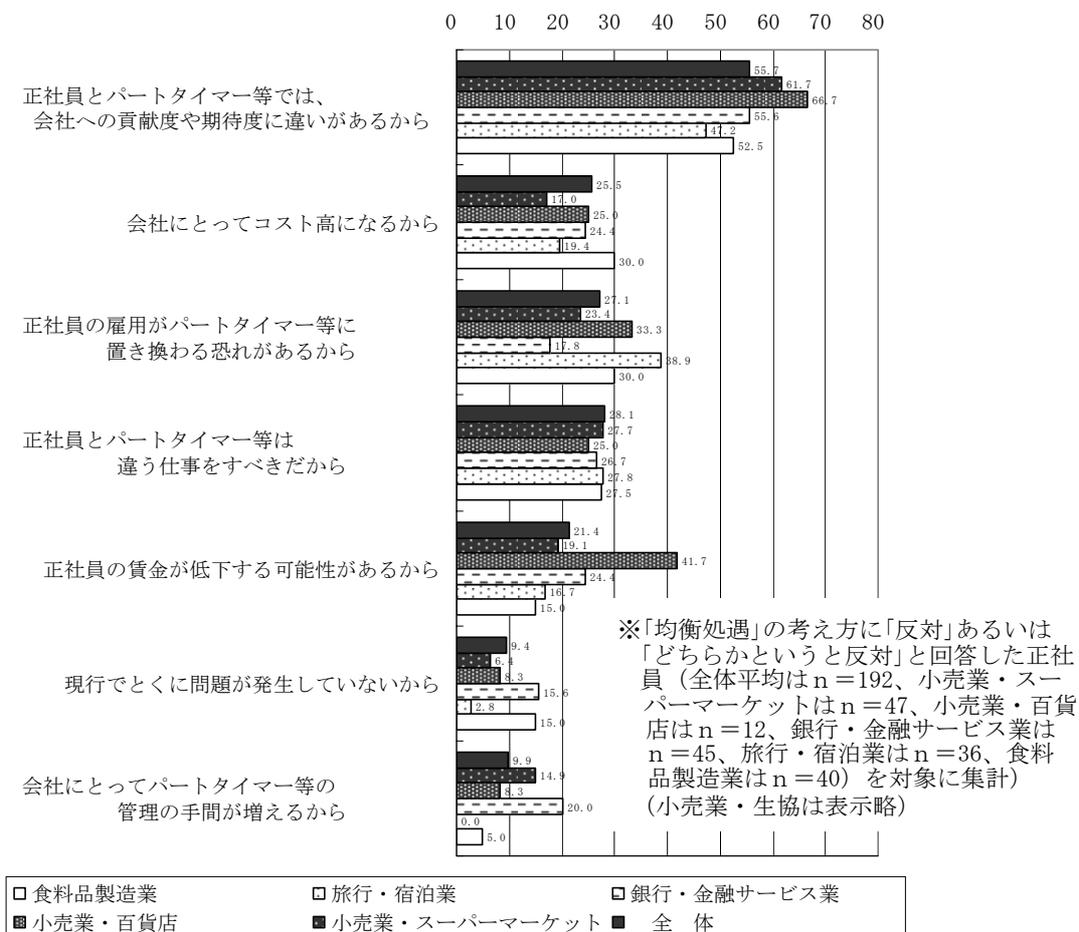
図4-10：業種別「均衡処遇」の考え方に賛成の理由
（正社員調査、複数回答、%）＜問14＞



「均衡処遇」の考え方に「反対」(同)する正社員は少数派であるものの、その理由(複数回答)について業種別に比較してみると、スーパーマーケット(n=47)をはじめとする小売業では、「正社員とパートタイマー等では会社への貢献度や期待度に違いがあるから」(61.7%)とする回答が特に多くなっている(図4-11、付属統計表第34表)。

これに対し、旅行・宿泊業(n=36)や食料品製造業(n=40)でも、同回答がもっとも多くなっているものの、平均と比べると、旅行・宿泊業では「正社員の雇用がパートタイマー等に置き換わる恐れがあるから」(38.9%、全体平均27.1%)などが、食料品製造業でも同回答(30.0%、同)や、「会社にとってコスト高になるから」(30.0%、全体平均25.5%)などとする回答が、相対的に高くなっている。

図4-11：業種別「均衡処遇」の考え方に反対の理由
(正社員調査、複数回答、%) <問15>



次に、第1節の2で、「均衡処遇」の考え方に対する賛否（問13）との相関を検証した、職場のパートタイマー等のさらなる質的基幹化に対する賛否（問4）についても、業種別に比較してみる。

「パートタイマー等が責任ある仕事につくこと」でみると、全体平均では「賛成」（「非常に賛成」＋「どちらかという賛成」）の割合が56.7%、「反対」（「反対」＋「どちらかという反対」）が14.9%なのに対し、小売業・スーパーマーケットでは、「賛成」（同）が79.7%、「反対」（同）が4.2%となっており、「賛成」の割合が平均を大きく上回っている。

一方、食料品製造業は、「賛成」（同）が35.3%、「反対」（同）が26.2%、旅行・宿泊業でも「賛成」（同）が34.2%、「反対」（同）が27.9%などとなっており、ともに「反対」の割合が高くなっている（図4-12）。

業種によるこうした傾向は、「パートタイマー等が役職につくこと」に関しても、同様にみられる（図4-13）。

図4-12：業種によるパートタイマー等の基幹化に対する賛否の違い
（パートタイマー等が責任ある仕事につくこと）（正社員調査、単一回答、%）〈問5〉

	賛成	反対	言 ど え ち ら な い と も	無 回 答
全体	56.7	14.9	26.0	2.4
小売業・スーパーマーケット	79.7	4.2	14.1	2.0
小売業・百貨店	69.3	6.8	19.6	4.2
銀行・金融サービス業	50.2	16.1	30.8	2.9
旅行・宿泊業	34.2	27.9	36.0	1.8
食料品製造業	35.3	26.2	35.7	2.8

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

図4-13：業種によるパートタイマー等の基幹化に対する賛否の違い
（パートタイマー等が役職につくこと）（正社員調査、単一回答、%）〈問5〉

	賛成	反対	言 ど え ち ら な い と も	無 回 答
全体	41.0	23.6	32.6	2.7
小売業・スーパーマーケット	70.8	7.0	19.9	2.3
小売業・百貨店	32.8	18.5	44.4	4.2
銀行・金融サービス業	35.6	26.3	34.7	3.3
旅行・宿泊業	18.3	41.7	38.1	1.8
食料品製造業	18.5	37.3	41.2	3.1

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

以上のことから、食料品製造業や旅行・宿泊業などの正社員の中には、パートタイマー等との「均衡処遇」に反対する割合、さらには職場のパートタイマー等のさらなる基幹化に反対する割合が、小売業・スーパーマーケットや百貨店に比べて相対的に多いことが分かる。「均衡処遇」の考え方に対する賛否は、業種によりバラつきがあると言える。

第2節 仕事の異同や賃金の妥当性に関する正社員とパートタイマー等の認識

1 仕事や働き方の異同に関する正社員とパートタイマー等の認識の違い

第1節では、「均衡処遇」の考え方の賛否に係わる正社員の意識要因について、設計当初に立てた仮説の検証を試みた。第2節では、正社員とパートタイマー等の調査結果の比較から、「均衡処遇」の取組を進める上で障害となっている要因について考察する。

まず、本調査ではともに働く正社員とパートタイマー等に、互いにもっとも仕事の重なりがあると思われる人を思い浮かべてもらい、双方の仕事や働きぶりに対する認識について、回答を求めている。

正社員が思い浮かべた「職場のパートタイマー等のうち、もっとも時間給が高いと思われるパートタイマー等=Aさん」と、パートタイマー等が思い浮かべた「自分と仕事の重なりがあると思われる正社員=Bさん」は、職場ごとにみても必ずしも一致しているとは限らない点に留意を要する。しかし、当該企業の同一職場に働く正社員とパートタイマー等に、同時に調査票を配布してもらったという本調査の特性上、その回答は正社員とパートタイマー等が互いにもっとも仕事の重なりがあると感じている社員層を反映していると想定できる。そのため、両者の仕事や働き方などを比較することは、「均衡処遇」を考える上で欠かせないそれらの層の意識を探る上で、有効であると考えられる。

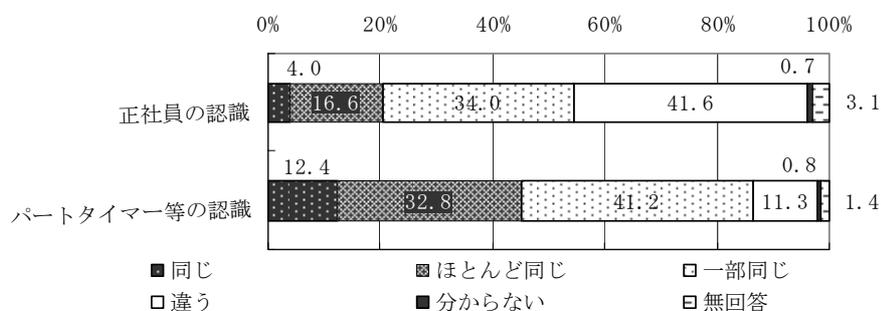
具体的に、正社員調査の問8：パートタイマー等「Aさん」とあなたの仕事や働きの違いと、パートタイマー等調査の問4：正社員「Bさん」とあなたの仕事や働きの違いを照らし合わせると、両者の認識の間には大きな隔たりのあることが浮き彫りになった。

職場でもっとも時間給が高いと思われるパートタイマー等「Aさん」と、自分の「担当している仕事の内容」に関し、正社員の認識としては、「同じ」が4.0%、「ほとんど同じ」が16.6%、「一部同じ」が34.0%、「違う」が41.6%——となっている。これに対し、自分と仕事の重なりがあると思われる正社員「Bさん」の「担当している仕事の内容」について、パートタイマー等の認識は、自分と「同じ」が12.4%、「ほとんど同じ」が32.8%、「一部同じ」が41.2%、「違う」が11.3%——である（図4-14）。

正社員サイドからすれば、職場でもっとも時給が高いと思われるパートタイマー等「Aさん」でさえ、「自分と仕事の重なりがある」（「同じ」＋「ほとんど同じ」＋「一部同じ」とする割合は54.6%なのに対し、パートタイマー等の側からみると、それを約30ポイント上回る86.4%で、「正社員と仕事の重なりがある」（同）と考えていることが分かる。

これをさらに、就業調整していないパートタイマー等（70.8%）の回答でみると、「担当している仕事の内容」が自分と「同じ」15.2%、「ほとんど同じ」33.9%、「一部同じ」38.6%、「違う」10.4%——となっている。正社員と仕事の重なりがある（同）と考えている割合（87.7%）は全体平均とほぼ変わらないが、仕事の重なり度合いについての認識は、「同じ」あるいは「ほとんど同じ」とする割合が高まっている。

図4-14：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する認識の齟齬「担当している仕事の内容」（正社員調査：問8、パートタイマー等調査：問4、ともに単一回答、%）



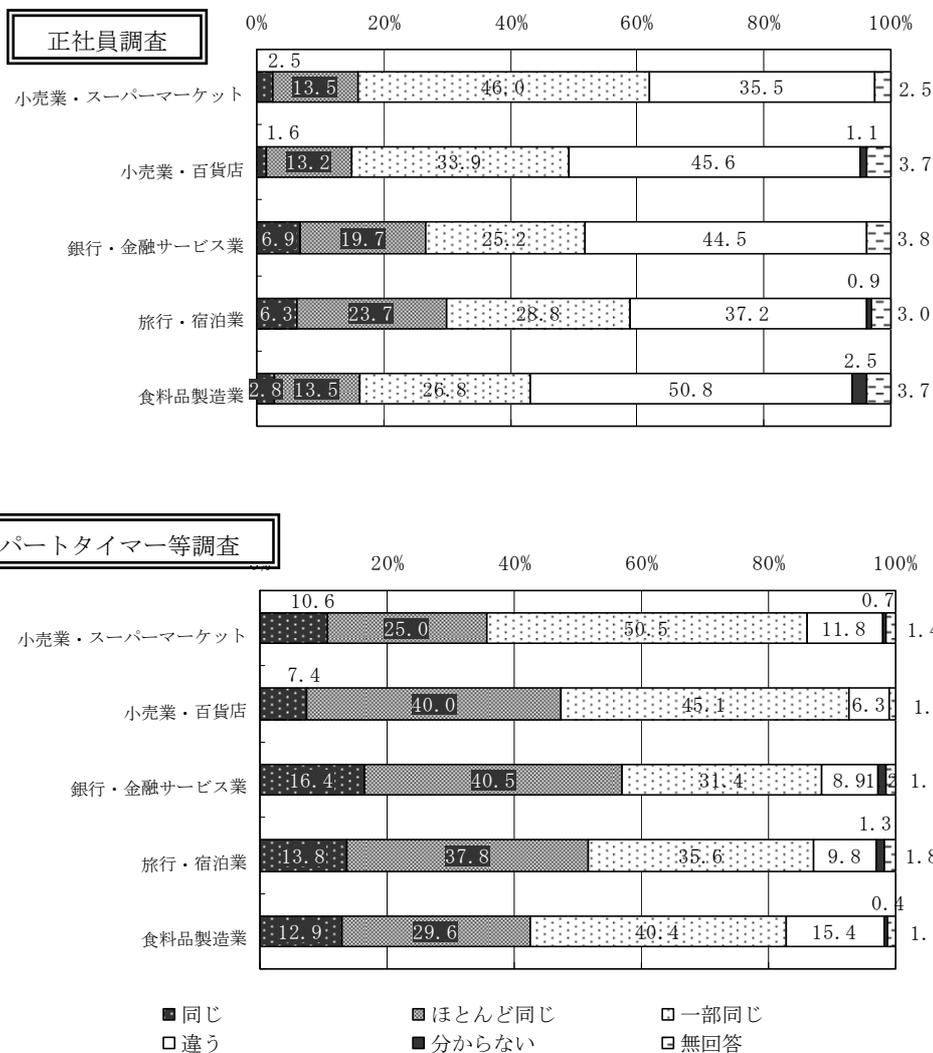
※正社員調査は、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

※パートタイマー等調査は、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパート等（n=1,562）を対象に集計

思い浮かべた「Aさん」「Bさん」と、自分が「担当している仕事の内容」の異同を業種別にみると、正社員、パートタイマー等双方からみて、旅行・宿泊業や銀行・金融サービス業で、「同じ」あるいは「ほとんど同じ」とする回答の割合が多くなっている（図 4-15）。

本調査では、銀行・金融サービス業については、正社員とパートタイマー等がともに働いている職場として、銀行支店の店舗業務や金融サービス支店の電話・窓口業務などを中心に配布してもらっている。また、旅行・宿泊業に関しては、旅行会社の店舗の窓口業務のほか、ホテルのサービス業務などに就いている人をメインに配布してもらった。本調査結果によると、旅行・宿泊業や銀行・金融サービス業の職場でも、現場の実感として、正社員とパートタイマー等の仕事の重なるの多い実態が浮き彫りになっている。

図4-15：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する、業種別の認識の齟齬「担当している仕事の内容」（正社員調査：問8、パートタイマー等調査：問4、ともに単一回答、%）



※正社員調査については、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=602、小売業・百貨店についてはn=189、銀行・金融サービス業についてはn=452、旅行・宿泊業についてはn=333、食料品製造業についてはn=325を対象に集計（小売業・生協は表示略）

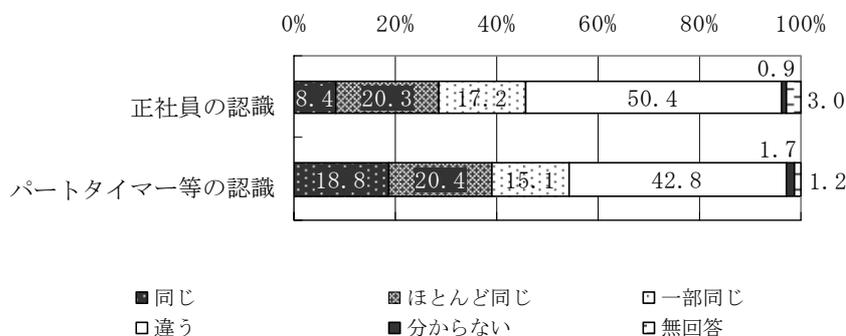
※パートタイマー等調査については、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=432、小売業・百貨店についてはn=175、銀行・金融サービス業についてはn=427、旅行・宿泊業についてはn=225、食料品製造業についてはn=240を対象に集計（小売業・生協は表示略）

「労働時間や勤務日数の長さ」については、職場でもっとも時間給が高いと思われるパートタイマー等「Aさん」と正社員である自分で、「同じ」としている正社員の割合は 8.4%、「ほとんど同じ」は 20.3%、「一部同じ」は 17.2%、「違う」が 50.4%——となっている。

これに対し、自分と仕事の重なりがあると思われる正社員の「労働時間や勤務日数の長さ」について、パートタイマー等の認識は、「同じ」が 18.8%、「ほとんど同じ」が 20.4%、「一部同じ」が 15.1%、「違う」42.8%——となっており、パートタイマー等で「同じ」とする回答は、正社員の倍以上にのぼるなど、やはり両者の間で実態に関する認識の乖離が大きくなっている(図 4-16)。

また、これを就業調整をしていないパートタイマー等(70.8%)の回答でみると、正社員「Bさん」と自分で労働時間や勤務日数の長さが「同じ」とする割合は 24.1%、「ほとんど同じ」が 26.0%、「一部同じ」が 16.3%、「違う」が 31.1%——となっている。「同じ」と感じている割合が約 4 人に 1 人となるなど、仕事内容に加え労働時間・勤務日数の長さについても、正社員とほぼ変わらないと考えているパートタイマー等の存在が浮かび上がっている。

図 4-16：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する認識の齟齬「労働時間や勤務日数の長さ」(正社員調査：問 8、パートタイマー等調査：問 4、ともに単一回答、%)



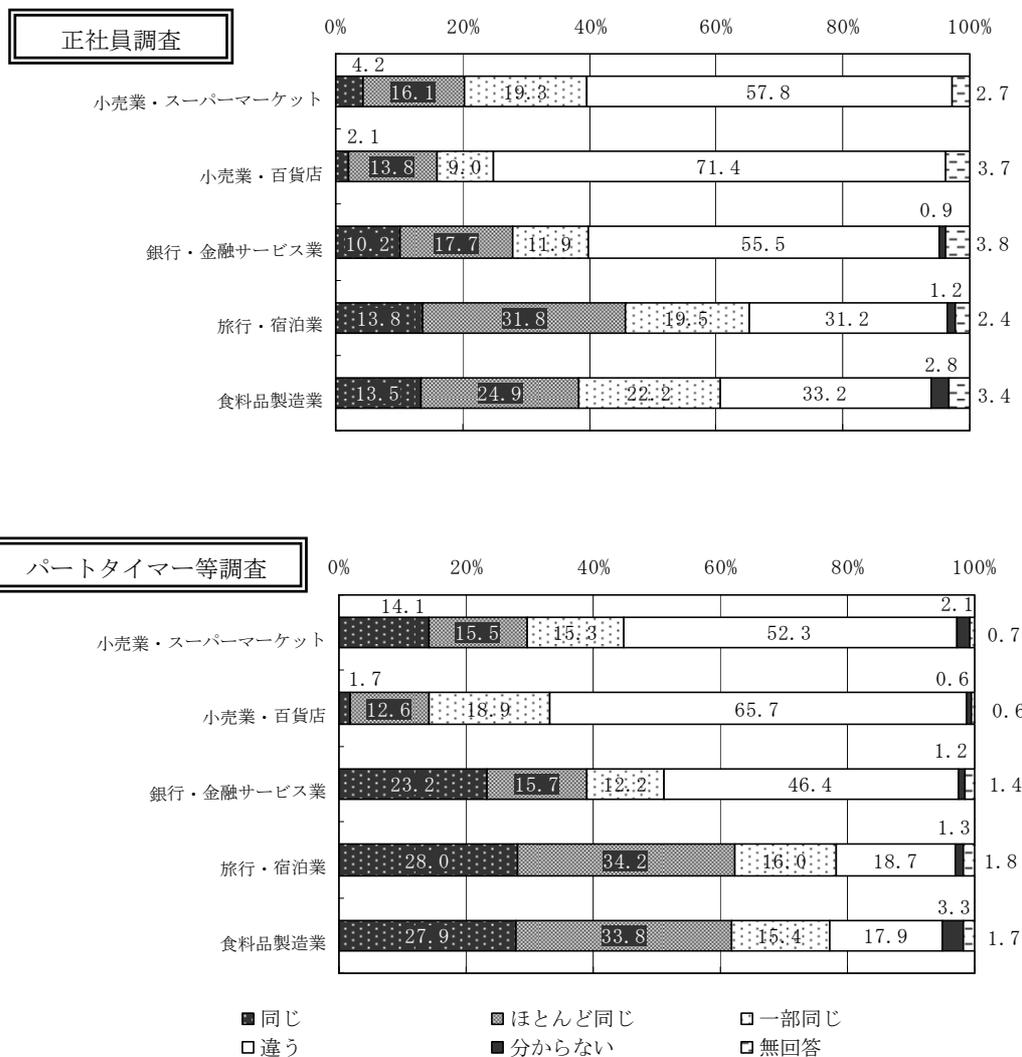
※正社員調査は、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員 (n=1,970) を対象に集計

※パートタイマー等調査は、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパート等 (n=1,562) を対象に集計

これを業種別にみると、正社員、パートタイマー等双方からみて、労働時間や勤務日数の長さが「同じ」あるいは「ほとんど同じ」とする回答の割合は、旅行・宿泊業、食料品製造業、銀行・金融サービス業の順で多くなっている（図 4-17）。

本調査で、食料品製造業については、工場の製造ラインを中心に調査票を配布してもらっている。こうした製造現場では、正社員とパートタイマー等で作る物がまったく同じで、労働時間や勤務日数の長さもほぼ変わらないといった状況がみられると言えそうである。

図4-17：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する、業種別の認識の齟齬「労働時間や勤務日数の長さ」（正社員調査：問8、パートタイマー等調査：問4、ともに単一回答、%）



※正社員調査については、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=602、小売業・百貨店についてはn=189、銀行・金融サービス業についてはn=452、旅行・宿泊業についてはn=333、食料品製造業についてはn=325を対象に集計（小売業・生協は表示略）

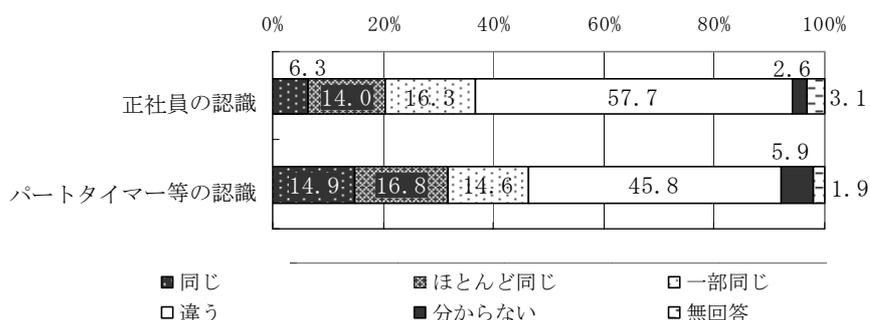
※パートタイマー等調査については、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=432、小売業・百貨店についてはn=175、銀行・金融サービス業についてはn=427、旅行・宿泊業についてはn=225、食料品製造業についてはn=240を対象に集計（小売業・生協は表示略）

「残業や契約外出勤の拘束性」については、職場でもっとも時間給が高いと思われるパートタイマー等「Aさん」と自分で、「同じ」と認識している正社員の割合は6.3%、「ほとんど同じ」は14.0%、「一部同じ」は16.3%、「違う」は57.7%——となっており、「違う」とする割合が約6割を占めている。

これに対し、自分と仕事の重なりがあると思われる正社員「Bさん」の「残業や契約外出勤の拘束性」について、パートタイマー等の認識では、「同じ」が14.9%、「ほとんど同じ」が16.8%、「一部同じ」が14.6%、「違う」が45.8%——となっており、「違う」とする割合は半数を割り込んでいる（図4-18）。

就業調整をしていないパートタイマー等（70.8%）でみると、「同じ」が18.7%、「ほとんど同じ」が20.8%、「一部同じ」が15.6%、「違う」が37.3%となっており、「違う」とする割合はさらに4割未満まで下がる。残業や契約外の出勤などについても、正社員と大きな相違はないと考えているパートタイマー等の存在がうかがえる。

図4-18：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する認識の齟齬「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」（正社員調査：問8、パートタイマー等調査：問4、ともに単一回答、%）

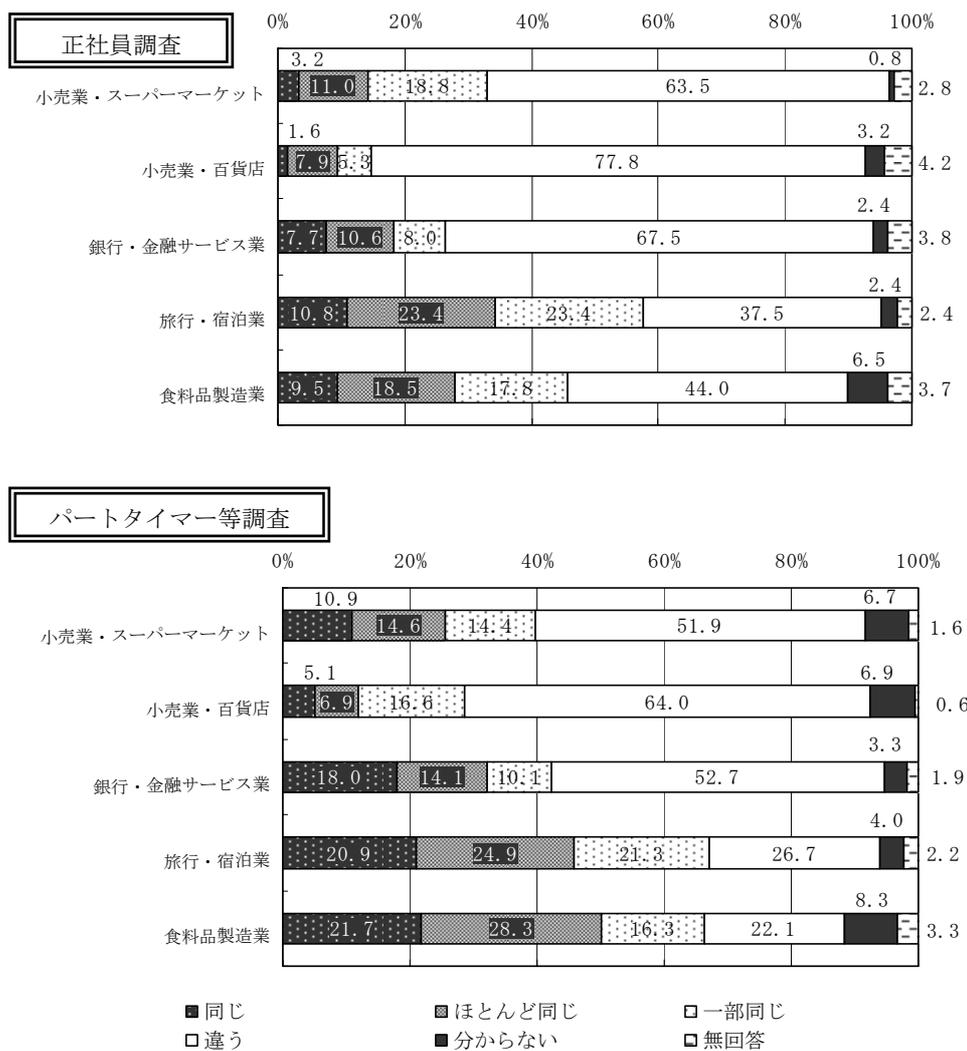


※正社員調査は、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

※パートタイマー等調査は、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパート等（n=1,562）を対象に集計

これを業種別にみると、正社員、パートタイマー等双方からみて、「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」が、「同じ」あるいは「ほとんど同じ」とする回答の割合が、他産業に比べて相対的に多い業種は、旅行・宿泊業と食料品製造業となっている（図4-19）。

図4-19：正社員とパートタイマー等の仕事や働きぶりの異同に関する、業種別の認識の齟齬「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」（正社員調査：問8、パートタイマー等調査：問4、ともに単一回答、%）



※正社員調査については、職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=602、小売業・百貨店についてはn=189、銀行・金融サービス業についてはn=452、旅行・宿泊業についてはn=333、食料品製造業についてはn=325を対象に集計（小売業・生協は表示略）

※パートタイマー等調査については、自分の仕事が正社員と「同じ」「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）のうち、小売業・スーパーマーケットについてはn=432、小売業・百貨店についてはn=175、銀行・金融サービス業についてはn=427、旅行・宿泊業についてはn=225、食料品製造業についてはn=240を対象に集計（小売業・生協は表示略）

以上、「担当している仕事の内容」「労働時間や勤務日数の長さ」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」——の3項目に共通して、正社員がパートタイマー等と重なりがある（「同じ」あるいは「ほとんど同じ」「一部同じ」と認識している割合は、業種によらず軒並みパートタイマー等の同回答を下回っており、両者の回答にはかなり隔たりがある。両者の仕事や働きぶりをめぐるこうした認識の乖離は、正社員とパートタイマー等全般より、就業調整をしていないパートタイマー等との間で、より大きくなる傾向がみられる。

また、業種別にみると、旅行・宿泊業の職場では、「担当している仕事の内容」から「労働時間や勤務日数の長さ」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」にわたるまで、ほぼ同じ（「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と認識している正社員とパートタイマー等が、他産業に比べ相対的に多い。

食料品製造業では、「労働時間や勤務日数の長さ」や「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」について、ほぼ同じと認識している正社員、パートタイマー等の割合が他産業より多い。そのため、これらの業種では、正社員とパートタイマー等の間の仕事や働きぶりをめぐる認識の乖離も、他産業に比べ大きくなっているようである。

パートタイマー等の意識の中には、正社員と比較して、仕事の割に賃金が安すぎるといった格差意識が底流にあるために、仕事や働きぶりの重なりについて過大評価している可能性も考えられる。一方、パートタイマー等の仕事や働きぶりの実態を、正社員が正当に認識しておらず、依然としてパートタイマー等は家計補助のため定型的な業務をこなす働き方にすぎないという、古いイメージを引きずっている可能性も考えられる。そのため、正社員とパートタイマー等の認識のどちらが、両者の仕事や働きぶりの重なりの実態を忠実に表せているかの判別はつかない。

しかし、正社員とパートタイマー等の間の互いの仕事や働きぶりに対するこうした認識の相違が、正社員側では「均衡処遇」の配慮が必要なパートタイマー等に対する認識不足につながり、また、パートタイマー等の側からすれば、正社員と比べて仕事に処遇が見合わないといった不満を招いている可能性もある。「均衡処遇」のさらなる推進をめざす企業や労組には、正社員とパートタイマー等の仕事や働き方をめぐるこうした認識の相違に配慮し、仕事や働き方と処遇の関係性を明確にするなど、職場の納得感を高めるような取組が求められていると言える。

なお、改正パートタイム労働指針では、パートタイマー等の仕事や働き方のタイプに応じて、その処遇に関しいわゆる均等待遇原則や均衡配慮義務を規定している。

そこで、いわゆる均等待遇原則⁴が適用されるべきパートタイマー等「Aさん」の割合を、正社員調査をもとに算出すると、「担当している仕事の内容」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」「事業所内の配置転換の有無や頻度」——の3項目にわたってほぼ同じ（「同じ」＋「ほとんど同じ」）割合は、パートタイマー等「Aさん」のうち4.7%となっている。

また、「担当している仕事の内容」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」「事業所内の配置転換の有無や頻度」に加え、「転勤（事業所間異動）の有無」を含めて4項目にわたりほぼ同じ（同）とする割合は、2.0%となっている。

一方、均衡配慮義務⁵の対象となる、パートタイマー等「Aさん」の割合を、同じく正社員調査をもとに算出すると、「担当している仕事の内容」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」の2項目でほぼ同じ（同）割合は、パートタイマー等「Aさん」のうち10.6%となる。

さらに、「担当している仕事の内容」「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」「事業所内の配置転換の有無や頻度」「転勤（事業所間異動）の有無」——の4項目に加え、「労働時間や勤務日数の長さ」⁶までほぼ同じ（同）割合は、パートタイマー等「Aさん」の1.9%となっている。改正パートタイム労働指針では、こうしたパートタイマー等は本来、「正社員としてふさわしい処遇を行う」べき対象とされている。

⁴職務および人材活用の仕組み・運用等が、通常労働者と実質的に異なる状態にあるパートタイム労働者については、通常労働者との間の処遇の決定方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該パートタイム労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常労働者との均衡の確保を図るように努めなければならないとされている（パートタイム労働指針（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針）第2の1）。

⁵職務は通常労働者と同じだが、人材活用の仕組み・運用等が異なるパートタイム労働者については、通常労働者との人材活用の仕組み・運用等の違いの程度を踏まえつつ、パートタイム労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇についての措置を講じることにより、通常労働者との処遇の均衡を図るよう努めなければならないとされている（パートタイム労働指針（同）第2の2）。

⁶所定労働時間が「ほとんど同じ」の考え方は、所定労働時間が正社員より短いものの、その程度が1割から2割程度までには至らないこととされている（平成5年12月1日付基発第663号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（基本通達））。

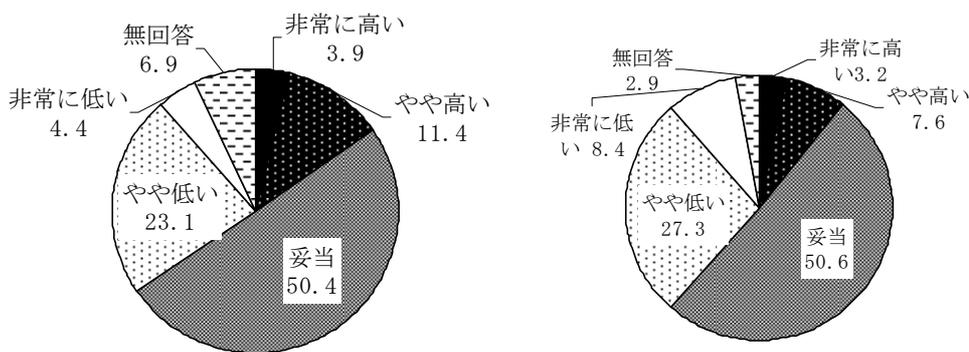
2 パートタイマー等の賃金の妥当性に関する正社員の意識

本節1では、ともに働く正社員とパートタイマー等に、互いにもっとも仕事の重なりがあると思われる人を想定して、仕事や働きぶりを評価してもらった結果について考察した。引き続き、こうした仕事や働きぶりの違いの認識を踏まえて、両者が互いの現在の賃金水準をどのように考えているかをみる。

まず、職場でもっとも時給の高いパートタイマー等として、正社員に思い浮かべてもらったパートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性について、正社員（n=1,970）に聞いた結果を改めてみると、約半数（50.4%）の正社員が「妥当」と回答する一方、水準が低い（「やや低い」+「非常に低い」）とする割合も3割弱（27.5%）あり、高い（「非常に高い」+「やや高い」）とする回答（15.3%）を大きく上回っていた（図4-20（再掲）、附属統計表第28表）。

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

図4-20：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性（正社員調査、単一回答、%）〈問10〉



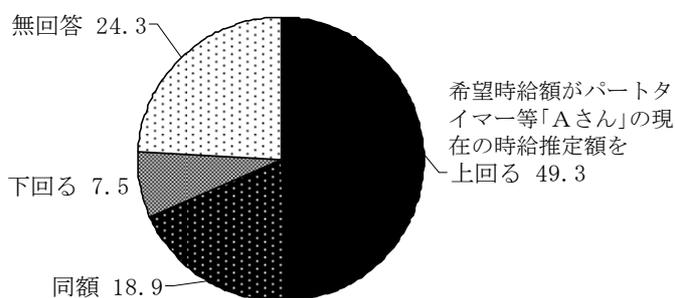
※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）を対象に集計

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

一方、思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と同じ仕事を、仮に正社員の自分が行うとした場合に、支給を希望する時給水準を聞くと（パートタイマー等「Aさん」の賃金推定額を時給で回答（無回答除く）した正社員のうち、希望時給額について回答（同）のあったn=1,376）、平均では1,341円となった。これは、パートタイマー等「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給の推定額平均である1,091円を、約250円（約23%）上回っている。

思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と同じ仕事を行う場合の希望時給額と、「Aさん」の現在の時給の推定額を比較すると、希望時給額の方が高かった割合は、49.3%と約半数だった。これに対し、同額となった割合は18.9%、下回る割合は7.5%となっている（図4-21（再掲））。

図4-21：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と同じ仕事を行う場合に、正社員が支給を希望する時給額と、「Aさん」に現在支払われている時給推定額との比較
（正社員調査（数値記入）をもとに集計、%）＜問10＞



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

そこで、パートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性別に、「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給の推定額と、正社員（同）の自分が同じ仕事を行う場合に支給を希望する時給水準を算出してみた（図4-22）。

すると、パートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準を「妥当」と評価した正社員が、「Aさん」の現在の時給として推定した額は、平均約1,078円⁷だったものの、仮に「Aさん」と同じ仕事を自分が行う場合に希望する額の平均は約1,323円となり、「Aさん」の時給水準としては「妥当」でも、自分が同じ仕事を行うならそれを約18.5%（約245円）上回る額は欲しいと考えている様子が浮き彫りになった。

また、パートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準として、約978円付近と推定した正社員はそれを「非常に低い」と感じている。一方、約1,382円程度と予想した正社員は、それを「非常に高い」と感じているものの、同じ仕事を自分が行う場合には、ほぼ同水準の約1,366円は欲しいと考えていることも分かる。

以上のことから、職場でもっとも時給が高いと思われるパートタイマー等「Aさん」の時給であっても、現在の水準では割安感があると感じている正社員も多く、自分が仮に「Aさん」と同じ仕事を行う場合には、現在の時給推定額の2割増程度の水準は欲しいと考えている実態が浮かび上がった。

図4-22：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性別に算出した、「Aさん」と同じ仕事を行う場合に正社員が支給を希望する時給額（正社員調査、数値記入、円）＜問10×（問11-問7）＞

賃金水準の妥当性	現在の時給推定額	同じ仕事をする場合の希望時給額	(希望時給額-推定額)差
全体平均	1,091.2円 (n=1391※1)	1,340.6円 (n=1364※2)	+249円
非常に高い	1,381.5円 (n=62)	1,366.4円 (n=58)	-15円
やや高い	1,270.1円 (n=180)	1,379.3円 (n=176)	+109円
妥当	1,078.3円 (n=770)	1,323.2円 (n=745)	+245円
やや低い	980.9円 (n=325)	1,303.6円 (n=331)	+323円
非常に低い	977.9円 (n=54)	1,573.7円 (n=54)	+596円

※1 パートタイマー等「Aさん」の時給推定額（問7）として時給で回答（無回答除く）したn=1,427のうち、賃金水準の妥当性（問10）についても回答のあったn=1,391を対象に集計

※2 パートタイマー等「Aさん」と同じ仕事をする場合の希望時給額（問11）を回答（無回答除く）したn=1,376のうち、賃金水準の妥当性（問10）についても回答のあったn=1,364を対象に集計

⁷賃金構造基本統計調査（2004年）によれば、パートタイマーの全国平均の賃金水準は、全体で915円（男性1,003円、女性893円）となっている。

一方、これらの結果を業種別にみると、職場でもっとも時給の高いパートタイマー等として、正社員に思い浮かべてもらったパートタイマー等「Aさん」の、現在の時給水準の妥当性については、小売業・百貨店で「妥当」とする回答（60.3%）が多かった。また、「高い」（「非常に高い」＋「やや高い」）とする回答は、銀行・金融サービス業（27.5%）で多く、「低い」（「非常に低い」＋「やや低い」）は旅行・宿泊業（43.8%）や小売業・スーパーマーケット（31.6%）、食料品製造業（31.4%）——などで相対的に多くなっている（図4-23）。

また、パートタイマー等「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給推定額の平均と、正社員の自分が「Aさん」と同じ仕事を行うとした場合に、支給を希望する時給水準の平均を、業種別に比較すると次のとおりとなった（図4-24）。

各産業とも、職場でもっとも高時給だと思われるパートタイマー等「Aさん」の現在の時給としては、おおむね実態に即した推定ができているようである。その上で、仮に「Aさん」と同じ仕事を行う場合の希望時給水準は、すべての業種で、現在の時給推定額を上回っている。

現在の時給推定額と希望時給額の乖離がもっとも小さいのは、銀行・金融サービス業（182.4円増）だが、同業種はもともと、時給水準の高い専門職パートタイマー等の職場という特徴もある。販売職パートタイマー等の職場であるスーパーマーケットでも、希望時給額水準や、希望時給額と時給推定額の乖離は小さくなっている。

また、接客パートタイマー等が働く百貨店や旅行会社・ホテルでは、推定—希望時給の乖離は同程度となっている。一方、食料品製造業では、現在の時給推定額が約1,102円に対し、希望時給額は約1,396円であり、乖離幅は調査した業種中でもっとも大きくなっている。

図4-23：業種別に算出した、思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性（正社員調査、単一回答、%）＜問10＞

業種	高い（「非常に高い」+「やや高い」）	妥当	低い（「非常に低い」+「やや低い」）	無回答
全体平均 (n=1,970)	15.3	50.4	27.5	6.9
小売業・ スーパーマーケット (n=602)	12.8	50.3	31.6	5.3
小売業・ 百貨店 (n=189)	9.6	60.3	16.9	13.2
銀行・ 金融サービス業 (n=452)	27.5	53.5	12.9	6.2
旅行・宿泊業 (n=333)	7.2	42.6	43.8	6.3
食料品製造業 (n=326)	11.7	47.7	31.4	9.2

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

図4-24：業種別に算出した、思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給の推定額平均と、「Aさん」と同じ仕事を行うとした場合に正社員が支給を希望する時給額平均（正社員調査、数値記入、円）＜問10＞

業種	現在の時給推定額	同じ仕事をする場合の希望時給額	(希望時給額－推定額)差
小売業・ スーパーマーケット	954.6円 (n=557)	1,205.3円 (n=546)	+250.7円
小売業・ 百貨店	1,079.3円 (n=157)	1,350.7円 (n=144)	+271.4円
銀行・ 金融サービス業	1,332.8円 (n=241)	1,514.7円 (n=232)	+182.4円
旅行・宿泊業	1,145.65円 (n=138)	1,419.7円 (n=131)	+274円
食料品製造業	1,101.9円 (n=266)	1,396.1円 (n=258)	+294.2円

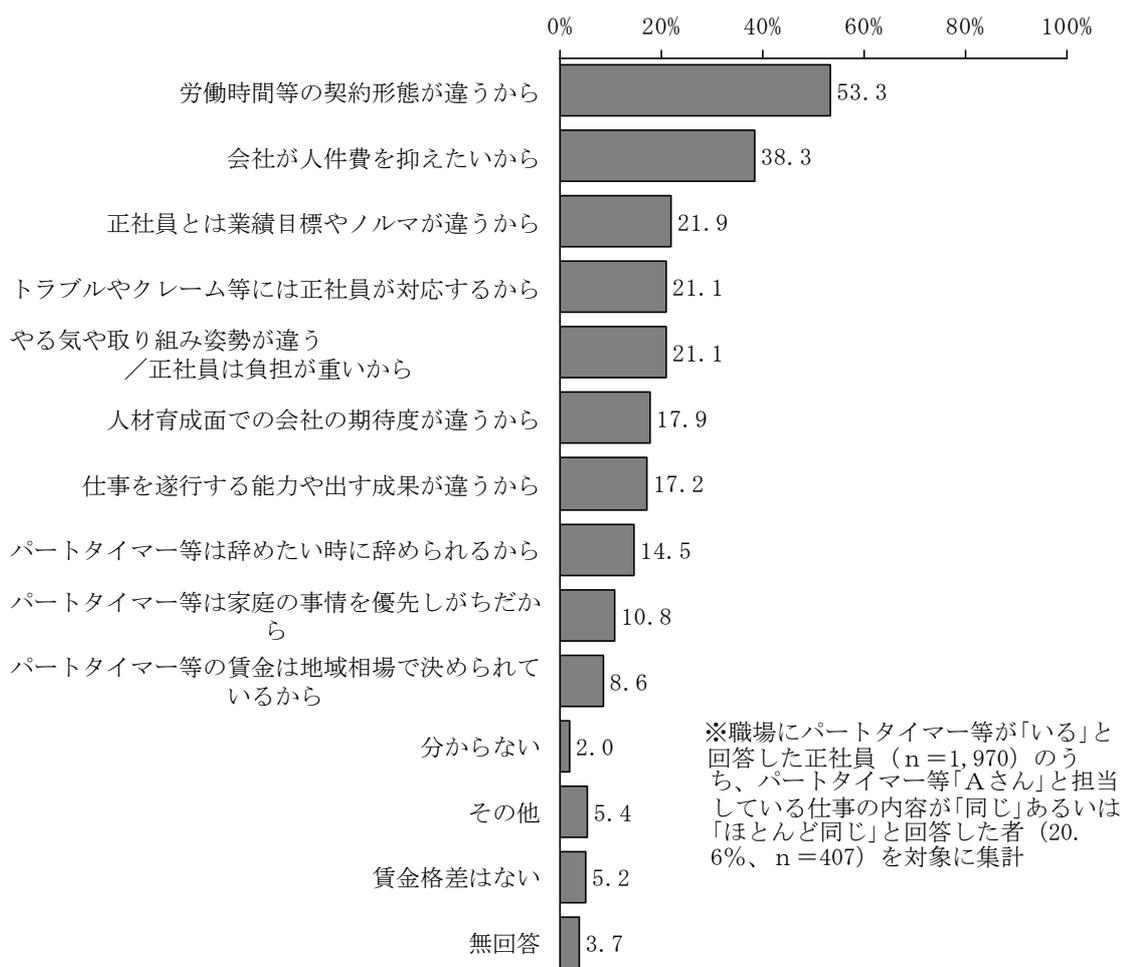
※パートタイマー等「Aさん」の賃金推定額として、時給で回答（無回答除く）した正社員を対象に集計（時給推定額についてはn=1,359、同じ仕事をする場合の希望時給額についてはn=1,311（小売業・生協は表示略））

3 正社員とパートタイマー等の賃金格差の理由と「均衡処遇」を図る際の対処項目

続いて、正社員とほぼ同じ（「同じ」あるいは「ほとんど同じ」）仕事をしているパートタイマー等の間で、賃金に違いがある主な理由と、「均衡処遇」を図る場合に希望する対処項目について、正社員調査とパートタイマー等調査の結果を照らし合わせながら考察したい。

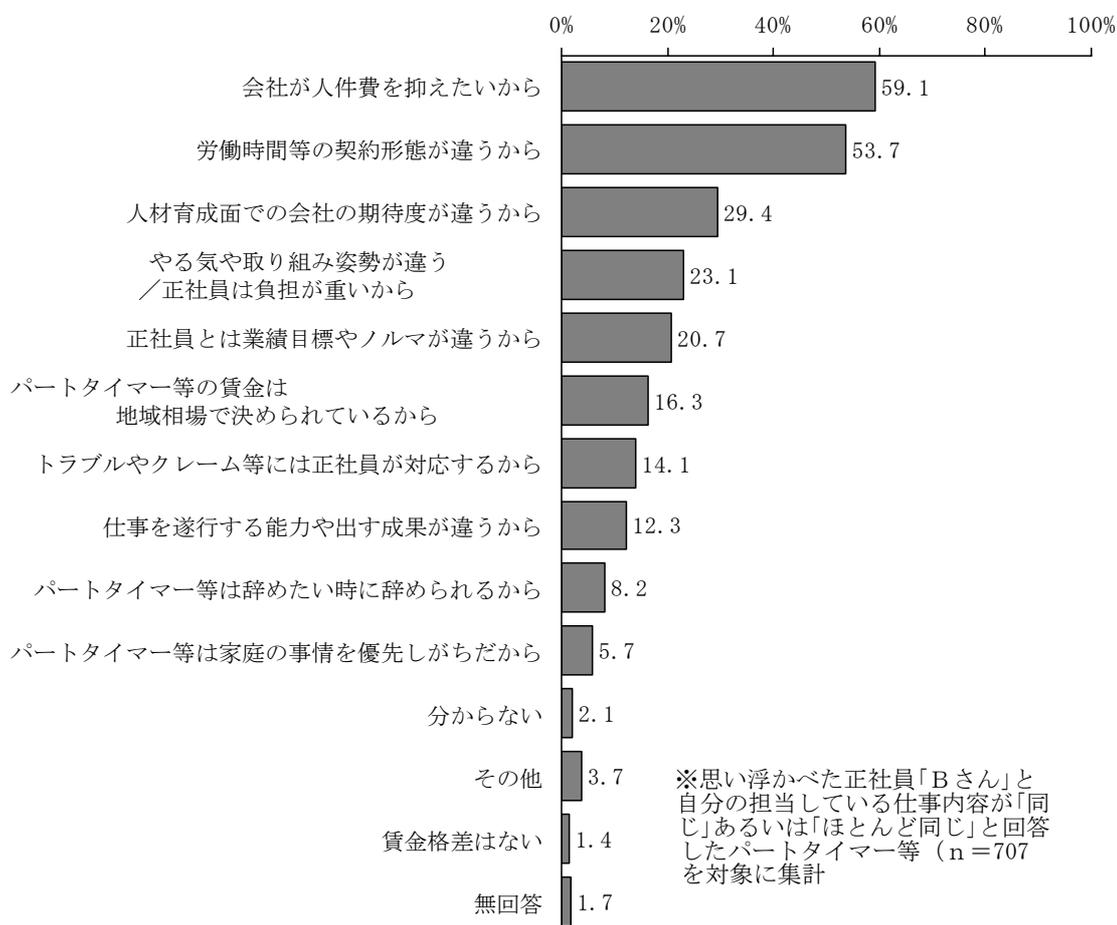
正社員とパートタイマー等でほぼ同じ（同）仕事をしていて、賃金に違いがある主な理由については、第2・3章に詳述したが、改めてポイントを振り返る。正社員の回答（複数回答）では、「労働時間等の契約形態が違うから」が53.3%でもっとも高く、次いで、「会社が人件費を抑えたいから」（38.3%）、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」（21.9%）、「やる気や取り組み姿勢が違うから（正社員は負担が重いから）」と「トラブルやクレーム等には正社員が対応するから」がともに21.1%——などの順だった（図4-25（再掲））。

図4-25：思い浮かべたパートタイマー等「Aさん」と、仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答した正社員に聞いた、「Aさん」と自分の賃金に違いがある主な理由（正社員調査、複数回答、%）



これに対し、パートタイマー等の回答（複数回答）では、「会社が人件費を抑えたいから」が33.7%（就業調整なしパートタイマー等37.1%）でもっとも高く、これに続き多かった順に、「労働時間等の契約形態が違うから」が31.8%（同29.6%）、「人材育成面での会社の期待度が違うから」が17.9%（同20.1%）、「やる気や取り組み姿勢が違うから（正社員は負担が重いから）」が15.2%（同13.7%）、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」が12.2%（11.4%）——などとなっている（図4-26（再掲））。

図4-26：思い浮かべた正社員「Bさん」と仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答したパートタイマー等に聞いた、「Bさん」と自分の賃金に違いがある主な理由（パートタイマー等調査、複数回答、%）＜問9＞



正社員とパートタイマー等の回答では多少、順序が入れ替わるものの、ほぼ同じような仕事をしていて賃金に違いがある主な理由のトップとして、契約形態の違いや会社の人件費抑制をあげているなど、必ずしも仕事や能力の実質的な違いではない事情によっているという見方の多い点で共通している。

正社員とパートタイマー等の賃金格差が、業績やノルマ、仕事の負担や人材育成面での違いといった、正社員とパートタイマー等の仕事や働き方の実質的な違いより、労働時間などの契約形態や、会社のコスト事情等に起因しているという認識が強いことは、仕事対処遇の公正性を考える上で留意すべき点である。パートタイマー等の基幹化の進展が今後も予想されるだけに、労使には正社員とパートタイマー等の間で仕事や働き方と処遇の関係性を合理的に説明する努力とともに、それに対して、職場の納得感を醸成するような取組が求められていると考えられる。

一方、正社員とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等の中で、処遇のバランスを図る場合の対処項目（複数回答）としては、正社員、パートタイマー等ともに、「時間給」（正社員 48.0%、パートタイマー等 46.0%）、「賞与・一時金」（正社員 50.8%、パートタイマー等 56.4%）で対応すべきとする割合が高い。僅差ではあるが、ともに「賞与・一時金」が「時間給」を上回っている。

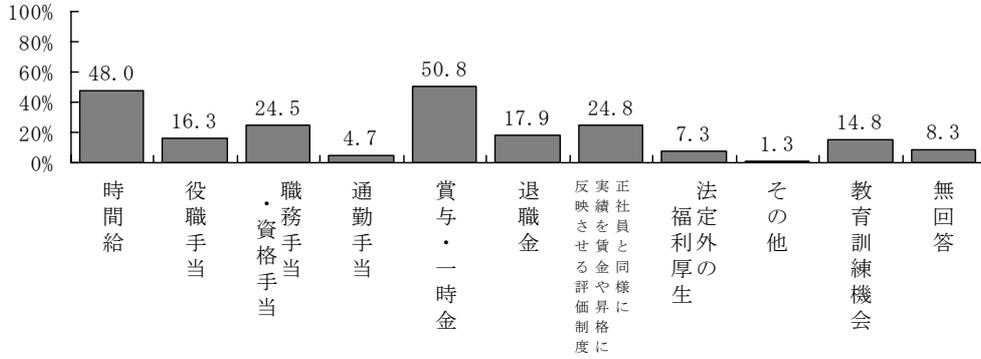
このほか、正社員では「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」（24.8%）や「職務手当・資格手当」（24.5%）が上位にあるのに対し、パートタイマー等では「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」（33.4%）に次いで、「退職金」（33.2%）を上げる割合が高い（図 4-27（再掲））。

パートタイマー等の回答を詳しくみると、就業調整の有無に係わらず、「賞与・一時金」（有 48.0%、無 59.7%）、「時間給」（有 46.7%、無 46.9%）が上位 2 つに上がっている。しかしこれに続くのは、就業調整をしているパートタイマー等では「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」（29.6%）、就業調整をしていないパートタイマー等では「退職金」（36.4%）——などとなっている（図 4-28）。

以上のことから、正社員とパートタイマー等の中で、仕事や働き方と処遇の関係性を見直すにあたっては、労働対価の中でも、より直接的な「時間給」や「賞与・一時金」で対応するのが、職場の感情からしても有効であると考えられる。

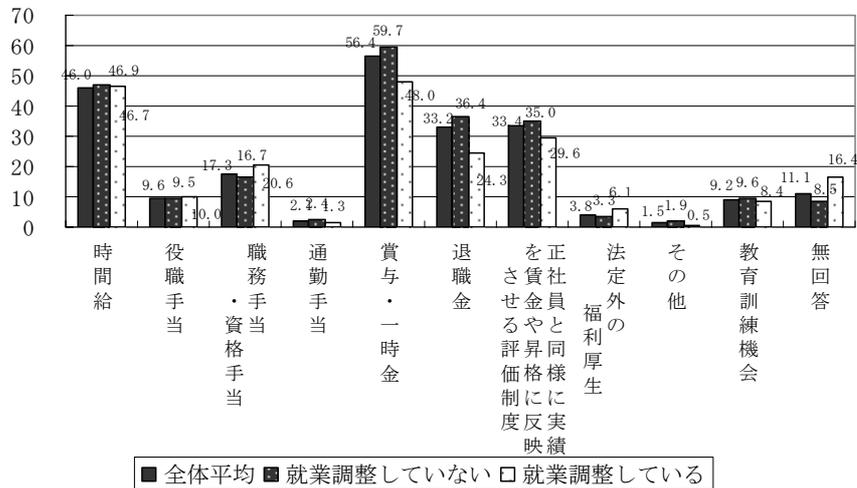
また、パートタイマー等のニーズはそのタイプによりさまざまであるため、「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」などをベースに、正社員並みに働けるパートタイマー等については退職金や教育訓練など、長期的に活用する人材として処遇も見直してゆく工夫が求められていると言える。

図4-27：パートタイマー等「Aさん」とほぼ同じ仕事をしている
正社員との間で処遇のバランスを図る場合に対処すべきと思う労働条件項目
(正社員調査、複数回答、%) <問12>



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

図4-28：正社員「Bさん」とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等
の間に処遇のバランスを図る場合に対処すべきと思う労働条件項目
(複数回答、%) <問7>



※職場における自分の仕事が正社員と「同じ」あるいは「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等 (n=1,562) を対象に集計

第3節 正社員の属性による「均衡処遇」意識の違い

最後に本節では、「均衡処遇」の考え方に対する賛否の意識に関係する、正社員、パートタイマー等それぞれの属性をみる。

「均衡処遇」の考え方に対する賛否と、正社員回答者の属性——性別、年齢、最終学歴、勤続年数、職種、現在の役職、配偶関係、配偶者の雇用形態、転勤の有無、昨年の税込み年収、仕事や生活をめぐる満足度（現在の賃金、昇進・昇格、労働時間、教育訓練、仕事全般、生活全般、雇用の安定性）——の間で相関を調べたところ、これら属性のうち、仕事や生活をめぐる満足度に関しては、5%水準で有意な関係性がみられた。

具体的にみると、仕事や生活をめぐる満足度のうち、仕事全般や生活全般、労働時間や雇用の安定性に対する満足度と、「均衡処遇」の考え方に対する賛否との間に、次のような関係性がある。

仕事全般に対する満足度の場合でいうと、満足（「満足」＋「やや満足」）としている正社員（全体の31.9%）が、「均衡処遇」の考え方についても賛成（「賛成」＋「どちらかという」と賛成）する割合は、全体平均（80.0%）を上回る82.8%となっており、一方、反対（「反対」＋「どちらかという」と反対）の割合は、平均（9.8%）を下回る8.3%となっている。

これに対して、仕事全般に対して「不満」（「不満」＋「やや不満」）としている正社員（36.6%）が、「均衡処遇」の考え方に「賛成」（同）する割合は、77.4%と平均を下回っており、一方、「反対」（同）の割合では12.3%と平均より高くなっている（図4-29）。

図4-29：「均衡処遇」の考え方に対する賛否と仕事全般に対する満足度の関係（正社員調査、単一回答、%）＜問13×問18＞

「均衡処遇」の考え方 について		賛成	反対	分 か ら な い
仕事全般に対する 満足度				
全体平均		80.0	9.8	10.2
満足	満足を100とした場合の相対%	82.8	8.3	8.9
不満	反対	77.4	12.3	10.3
どちらとも言えない		79.8	9.0	11.2

※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、「均衡処遇」の考え方に対する賛否欄（問13）及び仕事全般に対する満足度欄（問18）の回答者（n=1,942）について集計

同様に、生活全般、雇用の安定性——に対して満足（同）としている正社員は、「均衡処遇」にも賛成（同）する傾向があるのに対し、不満を持つ正社員では、相対的に反対する割合の高くなる、同様の傾向がみられた（図 4-30、図 4-31）。

図 4 - 3 0 : 「均衡処遇」の考え方に対する賛否と生活全般に対する満足度の関係（正社員調査、単一回答、%）〈問 1 3 × 問 1 8 〉

「均衡処遇」の考え方 について	賛 成	反 対	分 か ら な い
生活全般に対する 満足度			
全体平均	80.1	9.8	10.1
満足 満足を100とした場合の相対%	82.8	9.1	8.1
不満 反対 //	78.3	11.2	10.5
どちらとも言えない //	79.2	9.0	11.8

※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、「均衡処遇」の考え方に対する賛否欄（問13）及び仕事全般に対する満足度欄（問18）の回答者（n=1,941）について集計

図 4 - 3 1 : 「均衡処遇」の考え方に対する賛否と雇用の安定性に対する満足度の関係（正社員調査、単一回答、%）〈問 1 3 × 問 1 8 〉

「均衡処遇」の考え方 について	賛 成	反 対	分 か ら な い
雇用の安定性に対する 満足度			
全体平均	80.0	9.8	10.2
満足 満足を100とした場合の相対%	82.8	9.2	8.0
不満 反対 //	77.4	13.0	9.7
どちらとも言えない //	78.7	8.2	13.0

※職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員（n=1,970）のうち、「均衡処遇」の考え方に対する賛否欄（問13）及び仕事全般に対する満足度欄（問18）の回答者（n=1,943）について集計