

平成 23 年 8 月 5 日 (金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 山口 浩一郎)  
担当：労働政策研究所所長 浅尾 裕  
就業環境・ワークライフバランス担当研究員 高橋康二  
(電話) 03-5991-5171 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

平成 22 年 8 月調査

## JILPT 「多様な就業形態に関する実態調査」

## —事業所調査とそこで働く従業員調査—

リーマン・ショック (平成 20 年 9 月) 以降の時期における多様な就業形態の雇用の動向を把握するとともに、「正規・非正規間の均衡・均等処遇」や「非正規から正規雇用への転換」などといった非正規雇用をめぐる労働政策上の課題に関する基礎的なデータを得ることを目的として、常用雇用規模 10 人以上の事業所とそこで働く従業員を対象に調査を実施した。以下は、その結果の主なポイントである。

## 調査結果のポイント

## ＜リーマン・ショック以降の時期における非正規雇用の動向＞ (5～8ページ参照)

- ・ 最近 3 年間ににおける売上高及び雇用は、減少傾向にあり、産業別にも「医療、福祉」以外の産業では総じて減少している。雇用・就業形態別 (以下「形態」と略す。) には、派遣労働者がとりわけ大きく減少する一方、高齢期の継続雇用の進展から嘱託社員は増加している。
- ・ 雇用の増減は、基本的には売上高の増減に応じたものといえる。その中で、正社員については最近の売上高の増減実績とともに今後の売上高の見込みにも影響されているが、非正規雇用についてはそうした影響 (考慮) が弱い面が窺われる。
- ・ 今後の売上高及び雇用も「医療、福祉」以外の産業では総じて減少見込みであり、とりわけ派遣労働者の減少が続くことが見込まれる。

## ＜非正規—事業所の活用理由、従業員の選択理由＞ (9～10ページ参照)

- ・ 事業所の活用理由としては、パートでは「労働コストの節減」が高い。有期社員や派遣労働者でも「労働コストの節減」を挙げる事業所が多いが、「専門業務対応」や「即戦力人材の確保」もほぼ同程度ある。業務請負会社社員の活用理由は、「専門業務対応」がトップ。
- ・ また、事業所の活用理由の中でパートの「働く人のニーズ対応」や有期社員の「正社員採用の見極め」といったそれぞれの形態に特有・特徴的な理由にも注目したい。
- ・ 従業員の形態選択理由としては、「正社員雇用機会不足」を挙げる人が多いが、パートでは「都合のよい時間に働ける」や「家事等の事情」が多く、また、契約社員では、「正社員登用期待」も多い。

## ＜非正規が就いている業務類型＞ (11～13ページ参照)

- ・ 事業所の配置面からみて、正社員は「管理的業務」から「定型業務」まで広範な業務類型を担当している一方、非正規雇用者は「定型業務」や「補助的業務」を担当していることが多い。
- ・ 自身の仕事に関する従業員の認識をみても、正社員は「管理的業務」から「定型業務」まで広範な業務類型を含んだ仕事をしているとみている。非正規雇用者は、「定型業務」や「補助的業務」を担当しているとする人が多いが、一方でかなりの人が「専門・スキルの業務」や「意思決定・判断」、「管理」などの業務を含んだ仕事をしているとみている。

### ＜正規・非正規間の賃金格差とその背景要因＞(14～22ページ参照)

- ・ 事業所からみて、正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者がいる事業所は少なくない。同じ仕事をしている正社員と比べた非正規雇用者の賃金水準は低い場合が多いが、事業所が考える正規・非正規間の賃金格差の要因としては、「責任の重さ」、「中長期的な役割期待」、「一部に質の異なる仕事」などを挙げる事業所が多い。
- ・ 正社員からみて多くの人が、同じ仕事をしている非正規に比べて、自身の方の賃金水準が高いとしている。同じ仕事をしている非正規に比べて自身の方の賃金水準が高いとする正社員の6割程度がその差は妥当であるとしている。
- ・ 非正規雇用者からみて多くの人が、同じ仕事をしている正社員に比べて、自身の方の賃金水準が低いとしており、その差が「妥当」とする割合は小さく、「妥当でない」とする割合が大きい。
- ・ 正社員、非正規雇用者ともに、賃金格差を妥当とする場合の背景要因には、「責任の重さ」や「残業の頻度」などが共通していることが窺われる。
- ・ 非正規雇用者において、格差の程度が大きくなるほど格差を「妥当」とする割合が低下し、「妥当でない」とする割合が高まる傾向がみられる。「責任の重さ」に違いがないとする場合には「1割程度低い」段階から「妥当でない」が「妥当」を上回る一方、「責任の重さ」に違いがあるとする場合にはかなり大きな格差があっても「妥当でない」が「妥当」を上回らない。

### ＜非正規から正規への転換の状況と課題＞(23～32ページ参照)

- ・ 正社員への登用制度・慣行のある事業所は、有期社員については3分の2程度に達し、パートについても5割台半ばの事業所にある。一方、派遣労働者については、3分の1強の事業所にとどまる。
- ・ 正社員へ登用されるために必要な要件としては、「上司の推薦」を挙げる事業所がもっとも多く、次いで「一定以上の評価実績」、「一定以上の勤続」、「面接試験」などが多くなっている。
- ・ 登用の制度・慣行がある事業所の7割程度で最近3年間に正社員への登用実績があるとしている。
- ・ 最近3年間において、他社で非正規であった人を正社員として採用（外部転換）した実績がある事業所は4分の1程度となっている。外部転換として正社員採用する際に事業所が欲しい情報としては、「従事した具体的な仕事」、「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などが多くなっている。
- ・ 非正規雇用者の今後の就業希望として、3割程度が現在とは異なる他の働き方に変わりたいとしており、そのうち7割程度が正社員を希望している。
- ・ 事業所に転換（登用）制度がある場合に、自身が希望した場合に正社員に転換できる可能性は、「20%以下」とする人が半数近くを占め、「80%以上」は2割を下回っている。
- ・ 現在正社員のうち採用された時点では非正規でその後登用されたとする人の割合は14.8%、男性11.1%、女性21.1%となっている。現在の年齢別にみて、男性は年齢層で大きな違いはみられないのに対して、女性では40歳台、50歳台の割合が相対的に高い。また、勤続年数別には、男性よりも女性で、勤続年数が長い層での割合が相対的に高くなっている。
- ・ 転職経験が2回以上ある人について直前の転職における形態変化の状況をみると、現在正社員である人のうち前職が非正規雇用者であった割合は3割弱となっている。
- ・ 正社員に比べて非正規雇用者の仕事満足度は総じて低いが、特に「雇用の安定性」や「賃金」について違いが大きく、一方「仕事全体」の満足度の違いは相対的に小さい。
- ・ 正社員転換に関する状況別に仕事満足度をみると、現在非正規雇用者で正社員転換を希望している人に比べて正社員転換を果たした層の満足度は格段に高いが、一方、正社員継続層に比べれば低くなっている。

## I 調査の概要

### 1. 調査の対象、方法、実施時期、回答状況

#### a. 調査の構成

本調査は、常用雇用規模 10 人以上の事業所を対象とした「事業所調査」とそこで働く従業員を対象とした「従業員調査」とからなっている。

#### b. 調査対象

- 「事業所調査」：常用雇用規模 10 人以上の民営事業所 10,000 所
- 「従業員調査」：「事業所調査」対象事業所で直接雇用されている従業員（正社員を含む。）1 所当たり 10 人

※この結果、派遣労働者等は派遣元事業所経由で調査されているが、回答内容は現在の就業先の事業所や企業についてである場合が多い。

#### c. 抽出方法

- 「事業所調査」：帝國データバンクが保有する事業所データベースを用いて、平成 18 年「事業所・企業調査」（総務省統計局）による常用雇用規模×産業大分類別の事業所数をベースとして、規模・産業による層化抽出を行った。
- 「従業員調査」：対象事業所において、原則として正規・非正規を 3：7 の割合で（これにより難しいときは事業所の従業員構成に応じて適宜）選定するよう依頼した。

#### d. 調査方法

調査票による郵送調査

#### e. 調査の時期

平成 22 年 8 月（原則として同年 7 月末日時点の状況を調査）

#### f. 有効回答数

- 「事業所調査」：1,610 所（回収率 16.1%）
- 「従業員調査」：11,010 人（調査票総送付数に対して、11.0%）

※詳細な調査結果は、JILPT 調査シリーズNo.86 として公表予定。

また、このデータを使った分析結果は、労働政策研究報告書No.132 として公表している。

(JILPT ホーム・ページ/<http://www.jil.go.jp/institute/seika.html> 参照)

## 2. 回答者の状況

図表0-1 事業所調査の産業・規模別回答事業所数

計		1,610	100.0				
業	農林・漁業	4	0.2	事業所規模	1,000人以上	77	4.8
	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1		500~999人	168	10.4
	建設業	94	5.8		300~499人	198	12.3
	製造業	371	23.0		100~299人	418	26.0
	消費関連製造業	116	7.2		30~99人	404	25.1
	素材関連製造業	126	7.8		29人以下	328	20.4
	機械関連製造業	125	7.8		無回答	17	1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	1.2	企業規模	1,000人以上	421	26.1
	情報通信業	33	2.0		500~999人	297	18.4
	運輸業、郵便業	89	5.5		300~499人	245	15.2
	卸売業	76	4.7		100~299人	423	26.3
	小売業	101	6.3		30~99人	113	7.0
	金融・保険業	61	3.8		29人以下	25	1.6
	不動産業、物品賃貸業	9	0.6		無回答	86	5.3
	学術研究、専門・技術サービス業	28	1.7	事業所形態	事務所	456	28.3
	宿泊業、飲食サービス業	42	2.6		工場・作業所	349	21.7
	生活関連サービス業	18	1.1		研究所	19	1.2
	娯楽業	15	0.9		営業所	259	16.1
	教育、学習支援業	105	6.5		店舗	155	9.6
	医療、福祉	250	15.5		その他	353	21.9
	複合サービス業	35	2.2		無回答	19	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	179	11.1				
	その他	61	3.8				
	無回答	18	1.1				

図表0-2 従業員調査の男女・年齢別雇用・就業形態別回答者数

(人、%)

	合計	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	契約社員	嘱託	派遣会社の派遣社員	業務請負会社の社員	その他	無回答
総数	11,010	6,242	2,172	304	1,075	635	172	69	289	52
	100.0	56.7	19.7	2.8	9.8	5.8	1.6	0.6	2.6	0.5
男性	5,188	3,833	228	133	419	386	38	44	84	23
	100.0	73.9	4.4	2.6	8.1	7.4	0.7	0.8	1.6	0.4
男性・29歳以下	845	647	21	58	80	12	7	5	12	3
	100.0	76.6	2.5	6.9	9.5	1.4	0.8	0.6	1.4	0.4
男性・30～39歳	1,454	1,243	21	19	98	30	11	10	19	3
	100.0	85.5	1.4	1.3	6.7	2.1	0.8	0.7	1.3	0.2
男性・40～49歳	1,201	1,073	20	3	64	12	9	10	7	3
	100.0	89.3	1.7	0.2	5.3	1.0	0.7	0.8	0.6	0.2
男性・50～59歳	893	712	34	10	61	42	3	12	14	5
	100.0	79.7	3.8	1.1	6.8	4.7	0.3	1.3	1.6	0.6
男性・60歳以上	734	111	130	41	112	285	8	7	32	8
	100.0	15.1	17.7	5.6	15.3	38.8	1.1	1.0	4.4	1.1
男性・年齢無回答	61	47	2	2	4	5	-	-	-	1
	100.0	77.0	3.3	3.3	6.6	8.2	-	-	-	1.6
女性	5,751	2,364	1,929	170	650	248	134	25	204	27
	100.0	41.1	33.5	3.0	11.3	4.3	2.3	0.4	3.5	0.5
女性・29歳以下	1,089	652	135	50	147	35	30	1	37	2
	100.0	59.9	12.4	4.6	13.5	3.2	2.8	0.1	3.4	0.2
女性・30～39歳	1,609	722	442	45	216	55	56	13	53	7
	100.0	44.9	27.5	2.8	13.4	3.4	3.5	0.8	3.3	0.4
女性・40～49歳	1,499	548	618	38	151	54	33	3	47	7
	100.0	36.6	41.2	2.5	10.1	3.6	2.2	0.2	3.1	0.5
女性・50～59歳	1,098	358	493	17	98	59	7	5	55	6
	100.0	32.6	44.9	1.5	8.9	5.4	0.6	0.5	5.0	0.5
女性・60歳以上	359	49	204	18	26	40	2	3	12	5
	100.0	13.6	56.8	5.0	7.2	11.1	0.6	0.8	3.3	1.4
女性・年齢無回答	97	35	37	2	12	5	6	-	-	-
	100.0	36.1	38.1	2.1	12.4	5.2	-	-	-	-
性別無回答	71	45	15	1	6	1	-	-	1	2
	100.0	63.4	21.1	1.4	8.5	1.4	-	-	1.4	2.8

### 3. 主な用語の解説—雇用・就業形態—

- ◆ 「事業所調査」の雇用・就業形態の分類は、直接雇用か間接雇用か、雇用期間の定めがあるかないか、所定労働時間の長さが通常より短いかどうか、の3要素により次のように定義して調査している。
  - 事業所と直接の雇用関係がある従業員
    - 「正社員」・・・雇用期間の定めなく、所定労働時間は通常の長さ
      - (注) 子育て期間等で一時的に短時間勤務になっている場合も含む。
    - 「無期パート」・・・雇用期間の定めなく、所定労働時間は通常より短い
    - 「有期パート」・・・雇用期間の定めあり、所定労働時間は通常より短い
      - ※「無期パート」及び「有期パート」を合わせて「パート」と標章している。
    - 「有期社員」・・・1ヵ月以上の雇用期間の定めがあり、所定労働時間は通常の長さ
      - (注) 定年退職者の再雇用の場合は「嘱託社員」に分類する。
    - 「嘱託社員」・・・定年退職者の再雇用の場合で、1ヵ月以上の雇用期間の定めがあり、所定労働時間は通常の長さ
    - 「臨時的雇用者」・・・1ヵ月未満の雇用期間の定めがあり、所定労働時間は通常の長さ
  - 事業所と直接の雇用関係はない従業員
    - 「派遣労働者」・・・労働者派遣事業者から派遣されている労働者
    - 「業務請負会社社員」・・・業務委託により事業所で働いている業務請負会社の社員
- ◆ 「事業所調査」において上記のように定義した「正社員」の中で、「一般職社員」、「職種限定社員」、「勤務地限定社員」、「所定勤務時間限定社員」の4つの雇用コース区分の社員の有無を尋ね、これらの社員を「限定正社員」と総称している。
- ◆ 「従業員調査」の雇用・就業形態の分類は、職場での呼称をベースにして調査している。
  - (注) 派遣労働者は、「従業員調査」では「派遣社員」として調査されているが、以下の本文文中では「派遣労働者」の用語を用いる。なお、「従業員調査」の「契約社員」は、「事業所調査」の「有期社員」と意義が異なる可能性があるため、そのままの用語を用いる。

## II 主な調査結果の概要

### 1. リーマン・ショック以降の時期における正規・非正規の雇用の動向

#### (1) 売上高、形態別雇用の増減 (図表1-1)

- ・「医療、福祉」以外の産業では総じて減少。
- ・とりわけ派遣労働者が大きく減少。一方、嘱託社員は増加。

「事業所調査」回答事業所の総計で、3年前（概ね平成19年以降）と比較した売上高及び正規・非正規の雇用の増減を指数化したもの（3年前=100。以下「増減指数」という。）でみると、売上高が94.8と5%程度の落ち込みを示している中で、正社員は99.3とほぼ横ばいであり、有期パートも同様に横ばいである中で、派遣労働者が93.7と相対的に大きな減少となっている。一方、嘱託社員が105.0と増加を示しているおり、これは「団塊の世代」の定年入りとその雇用継続を反映した動きと考えられる。また、有期社員も101.7とわずかながら増加している。業務請負会社社員はほぼ横ばいである。

産業別には、ほとんどの産業でほぼ同様の動きがみられる、特にリーマン・ショックの影響を大きく受けた機械関連製造業で売上高が2割近くの減少を示す中で、雇用も嘱託社員を除き減少し、とりわけ派遣労働者が大きく減少している。一方、「医療・福祉」のみは売上高も増加し、雇用も堅調に推移しているが、派遣労働者はここでも減少を示した。

#### (2) 売上高の増減に応じた雇用の増減 (図表1-2)

- ・雇用の増減は、基本的には売上高の増減に応じたものといえる。

売上高増減指数の段階別に正規・非正規の雇用の増減指数をみると、まず正社員については、売上高の増減指数が140以上の事業所で正社員の雇用は110.8であり、売上高が120~140未満では雇用は108.0、同105~120未満では105.9などと、売上高の増減に対応して正社員の雇用も増減している。一方、非正規の各形態についても、一部に不規則な動きはあるもののおしなべて同様の動きがみられている。

なお、上述のとおり「団塊の世代」の定年入りとその雇用継続を反映した嘱託社員については、売上高の増減にあまり関係なく増加基調にあったことが示されている。

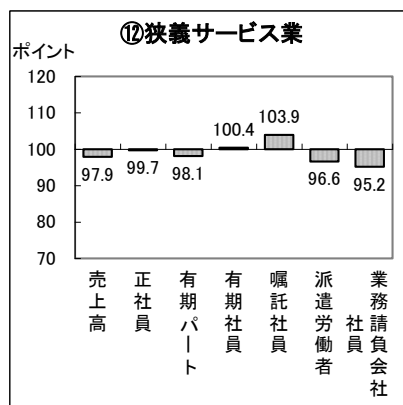
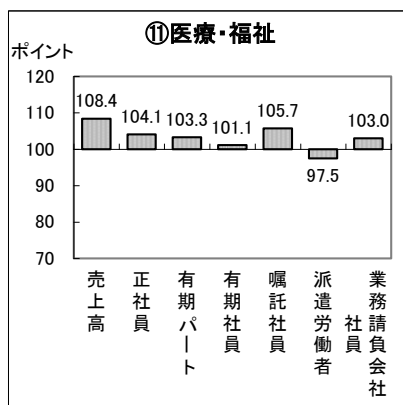
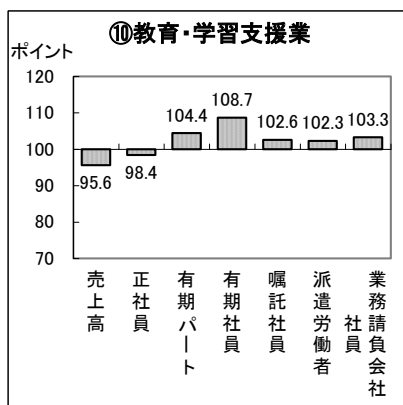
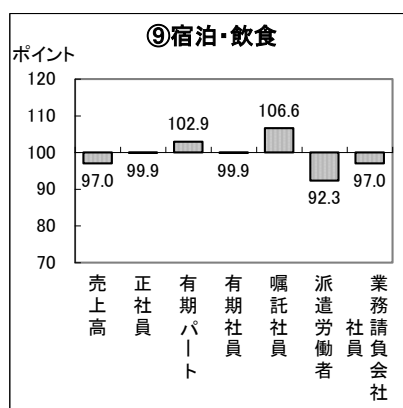
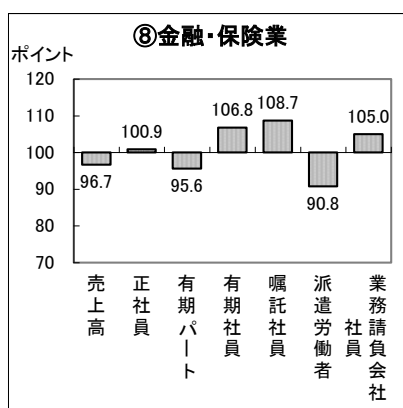
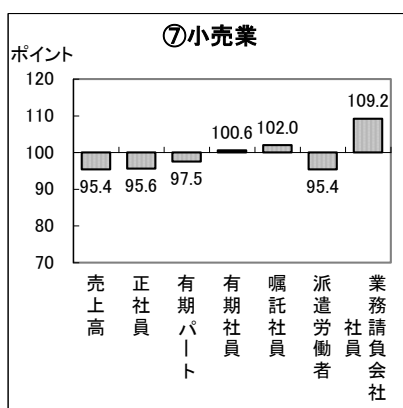
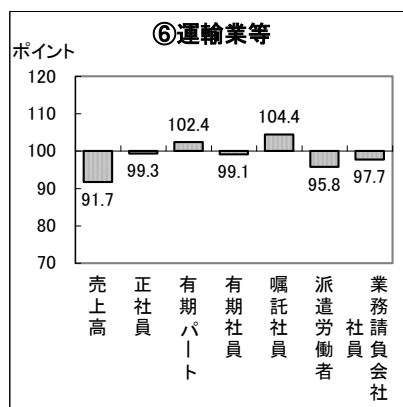
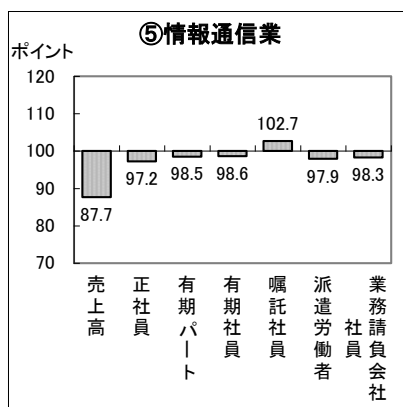
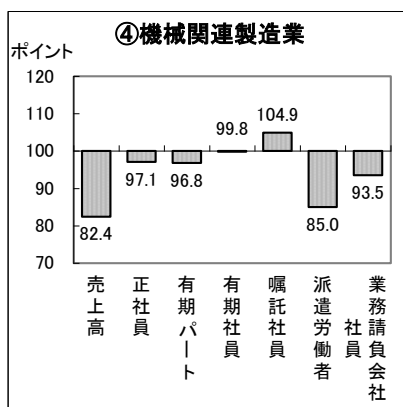
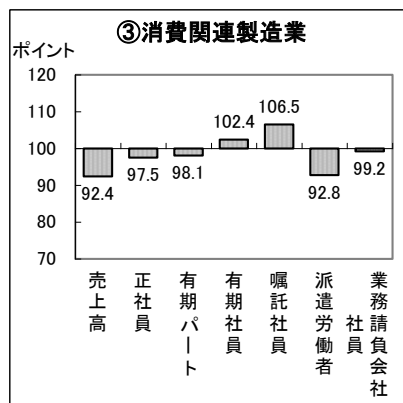
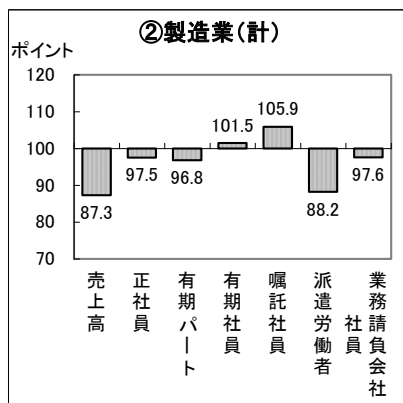
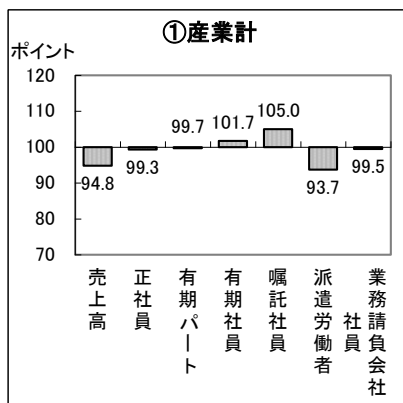
#### (3) 今後の売上高の増減見込みと雇用の増減 (図表1-3)

- ・雇用の増減には、最近の売上高の増減実績とともに、今後の売上高の見込みも影響している。
- ・非正規雇用については、そうした影響（考慮）が弱い面が窺われる。

今後の売上高見込み別を加味して、上でみたところの売上高（最近の実績）と雇用増減との関係をもてみると、正社員については、今後の売上高見込みにも影響（考慮）されて雇用増減（実績）が決められているとみてよいきれいな結果がみられている。例えば、売上高（実績）が80~95未満と減少している場合にあって、今後の売上高が「緩やかに増えていく」と見込む事業所では正社員雇用の増減指数は98.3であるのに対して、売上高が「減少傾向で推移する」と見込む事業所では97.1となっている。正社員では、他の売上高（実績）増減区分においても総じてこれと同様の動きがみられる。一方、非正規については、一部を除きこうしたきれいな関係はあまりみられない。

したがって、正社員の雇用については今後の売上高（＝業況）の見込も考慮して増減が行われる面があるのに対して、非正規についてはそうした考慮は弱く、目先の事業変動のみで雇用の増減が図られる面が強いことが窺われる。

図表1-1 産業別売上高・雇用増減指数(3年前=100)



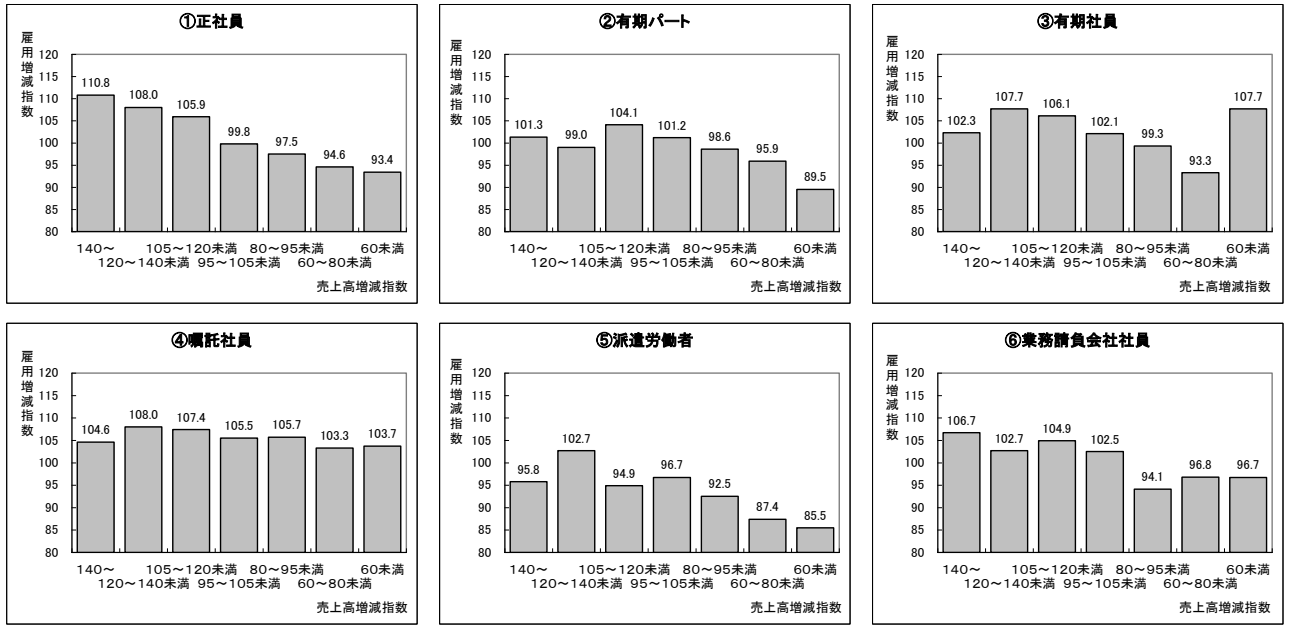
「事業所調査」より

(注) 区分された増減幅での回答について、その階級値を構成比で加重平均して求めた平均的な増減指数である。

雇用増減指数については、「今も3年前もない」及び無回答を除き各形態がある事業所の範囲で計算されたものである。

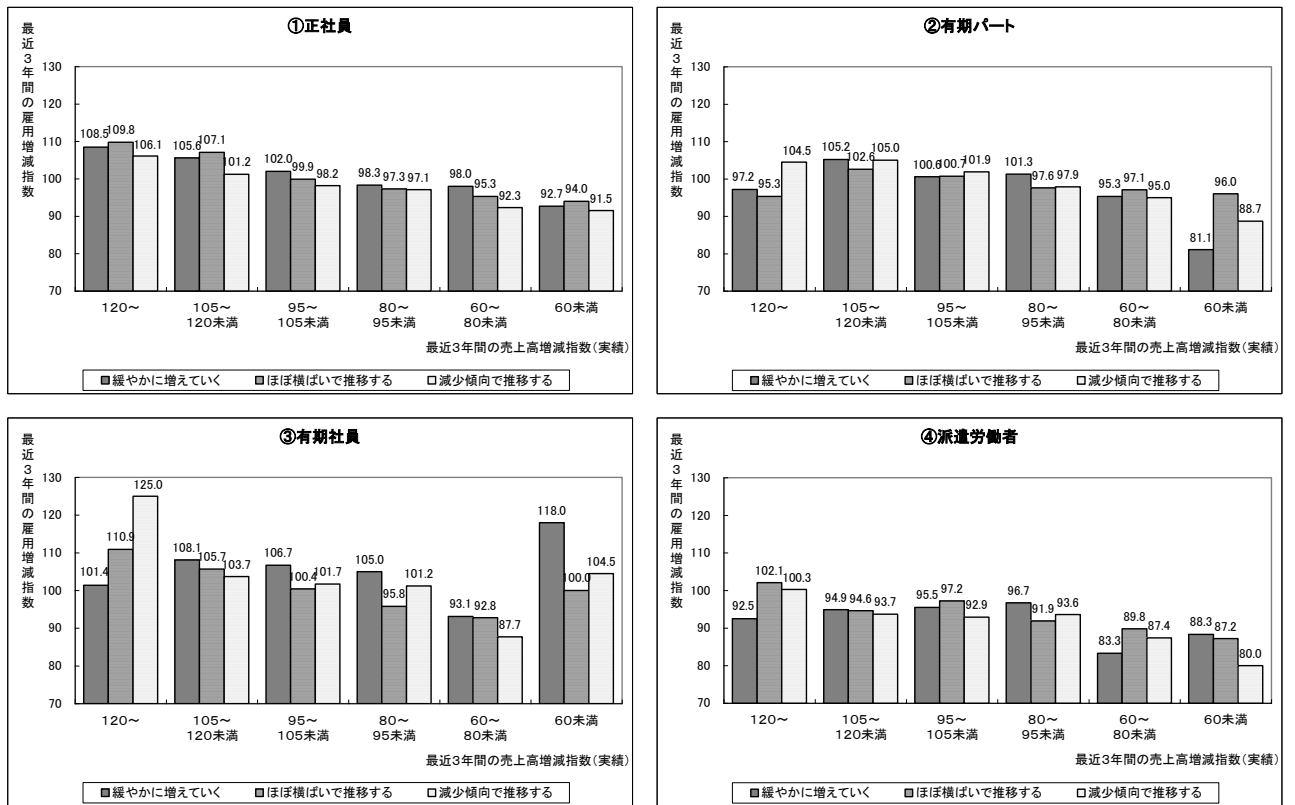
「狭義サービス業」とは、産業分類上の「サービス業(他に分類されないもの)」のことである。(以下同じ)

図表1-2 最近3年間の売上高増減形態別雇用増減指数(3年前=100)



「事業所調査」より

図表1-3 今後の売上高の増減見通し別にみた最近3年間における売上高増減別雇用増減指数(3年前=100)



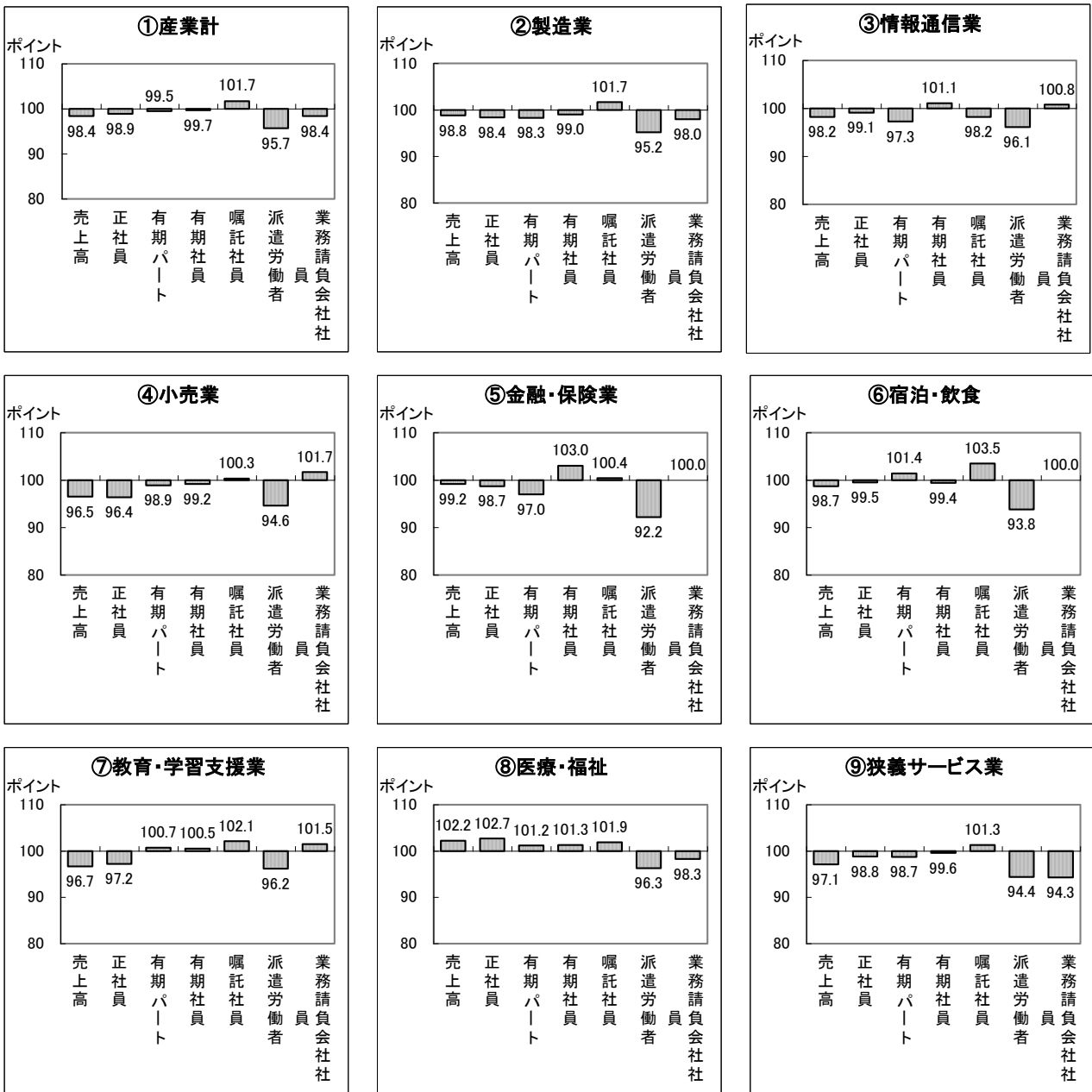
「事業所調査」より

(4) 今後の売上高、形態別雇用の増減見込 (図表1-4)

- ・「医療、福祉」以外の産業では総じて減少見込み。
- ・派遣労働者の減少が続くことが見込まれている。

「事業所調査」より今後の売上高及び雇用の増減見込を指数化したものをみると、産業計及び「医療・福祉」を除くほとんどの産業で売上高は今後減少が見込まれ、正社員の雇用もほぼそれに対応した減少が見込まれている。非正規の雇用についても、減少が見込まれている場合が多く、とりわけ派遣労働者はやや大きな減少幅が見込まれている。一方、「医療・福祉」では売上高及び雇用とも堅調な増加が見込まれているが、ここでも派遣労働者は減少が見込まれている。

図表1-4 産業別今後の見通し雇用増減指数



「事業所調査」より

(注) 区分された増減幅での回答について、その階級値を構成比で加重平均して求めた平均的な増減指数である。  
雇用増減指数については、「今も3年前もない」及び無回答を除き各形態がある事業所の範囲で計算されたものである。  
この調査は、平成22年8月に実施されたものであり、同23年3月の東日本大震災の前であることに留意されたい。



## 2. 非正規を活用する理由、非正規に就く理由

### (1) 事業所が非正規を活用する理由 (図表2-1)

- ・パートは「労働コストの節減」が1位。
- ・有期社員や派遣労働者でも「労働コストの節減」を挙げる事業所が多いが、「専門業務対応」や「即戦力人材の確保」とほぼ同程度。
- ・業務請負会社社員の活用理由は、「専門業務対応」がトップ。
- ・パートの「働く人のニーズ対応」や有期社員の「正社員採用の見極め」といった形態に特有・特徴的な理由にも注目。

「事業所調査」により事業所が非正規を活用する理由（複数回答）をみると、形態別にもっとも挙げる事業所の割合が大きかった理由は、パートは「労働コストの節減」(53.6%)、有期社員は「専門業務対応」(38.8%)、派遣労働者は「労働コストの節減」(32.7%)、業務請負会社社員は「専門業務対応」(51.2%)とそれぞれなっている。

「労働コストの節減」は非正規の活用理由として挙げられることが多く、パートでは他の理由よりも選択割合が高い。これに対して派遣労働者では、「専門業務対応」(30.2%)や「即戦力人材の確保」(29.9%)などと肩を並べており、今回調査した「もっとも強い理由」(択一回答)では、「専門業務対応」が「労働コストの節減」を抜きもっとも多い理由となっている。また、有期社員でも、「労働コストの節減」、「専門業務対応」及び「即戦力人材の確保」の3つが肩を並べている。

これらのほか、非正規の活用理由としては、各形態に特有的・特徴的と思われる理由にも注目しておきたい。すなわち、パートの「働く人のニーズ対応」(2位・33.5%)や「1日・週の繁忙対応」(3位・27.5%)、有期社員の「正社員採用の見極め」(21.7%)、派遣労働者の「景気変動調整」(26.9%)や「育児休業等の代替」(19.6%)といったものがある。

### (2) 非正規雇用者が非正規の形態を選択した理由 (図表2-2)

- ・「正社員雇用機会不足」を挙げる人が多い。
- ・パートは、「都合のよい時間に働く」が1位で、「家事等の事情」が続く。
- ・契約社員では、「正社員登用期待」も多い。

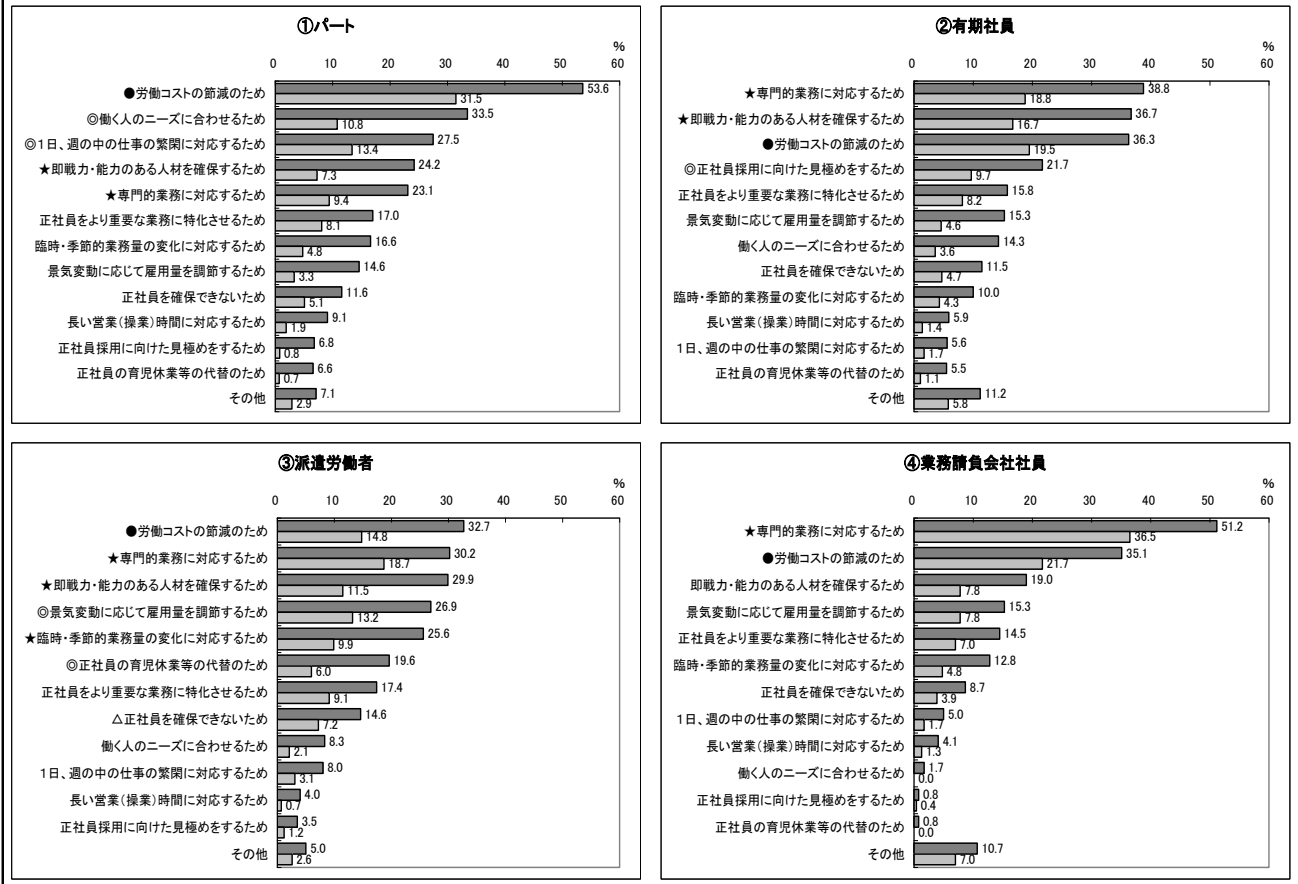
「従業員調査」(形態は職場の呼称ベース)により、非正規雇用者がそれぞれの雇用・就業形態を選択した理由(複数回答)をみると、非正規雇用者計では「正社員雇用機会不足」を挙げる人が25.6%ともっとも多く、次いで「都合のよい時間に働く」(24.6%)などとなっている。

パートについてみると、「都合のよい時間に働く」が39.0%でもっとも多く、次いで「家事等の事情」(28.6%)、「勤務時間の短さ」(23.0%)が続き、4位が「正社員雇用機会不足」(20.8%)となっている。

契約社員や派遣労働者にあっては、「正社員雇用機会不足」(それぞれ37.1%、34.9%)が他を引き離して多くなっている。また、契約社員では、「正社員登用期待」が20.9%と多くなっている。

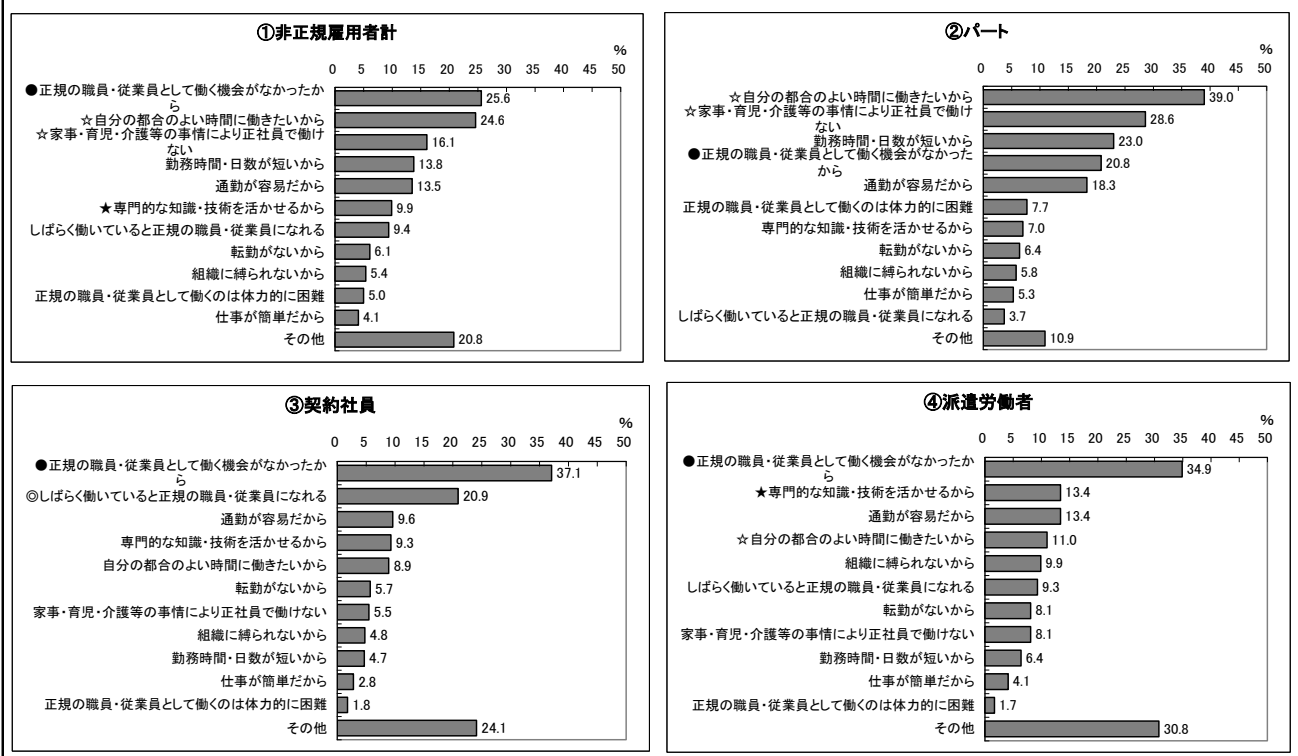
(注) それぞれの理由の調査票上の表現は、それぞれ図表上の対応する項目を参照されたい。

図表2-1 事業所が非正規を活用する理由  
 -複数回答(各項目の上段)と最も強い理由(同下段)-



「事業所調査」より  
 (注) 項目は、複数回答の大きい順(「その他」は対象外で最後に配置)に並べており、形態によって順番が異なる。

図表2-2 非正規の雇用・就業形態となった理由



「従業員調査」より  
 (注) 項目は、複数回答の大きい順(「その他」は対象外で最後に配置)に並べており、形態によって順番が異なる。  
 「非正規雇用者計」には、揭示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

### 3. 非正規が就いている（担当している）業務

#### (1) 事業所における正規・非正規の担当業務（図表3-1）

- ・正社員は、「補助的業務」がやや少ないものの、「管理的業務」から「定型業務」まで広範な業務類型を担当している。
- ・非正規雇用者は、「定型業務」や「補助的業務」を担当していることが多い。
- ・限定正社員は、正社員と非正規雇用者との中間的な業務担当状況にある。

「事業所調査」により配置部門ごとに担当させている業務類型（「管理的」、「企画的」、「高度専門」、「判断」、「定型」、「補助的」及び「その他」）を調査した結果について、「事務企画部門」を例にとってみると、正社員は「管理的業務」（94.4%）や「企画的業務」（65.3%）といった業務とともに、「定型業務」（73.8%）まで広範な業務類型を担当している。「補助的業務」は相対的に少ないものの、それでも44.7%の事業所で正社員が担当している。

非正規雇用者は、総じて「定型業務」や「補助的業務」を担当している割合が高く、形態別の割合で60～70%台が中心であり、一方、「判断を伴う業務」以上の業務類型では多くが数%～10%台にとどまっている。その中で、有期社員は他の形態に比べ、「管理的業務」や「企画的業務」などを担当している場合が相対的に多く、また、業務請負会社社員は「定型業務」などが多い一方で、「高度専門業務」を担当している場合が相対的に多い。

限定正社員は、「定型業務」（79.6%）や「補助的業務」（57.2%）が多くなっているが、一方で「管理的業務」（39.8%）や「判断を伴う業務」（35.3%）などでも30%台となっているなど、正社員と非正規雇用者との中間的な業務担当状況にある。

「事務企画部門」以外の部門においても、細部には種々の異同があるものの、概してこれと同様の傾向がみられる。

#### (2) 非正規の従事している職業（図表3-2）

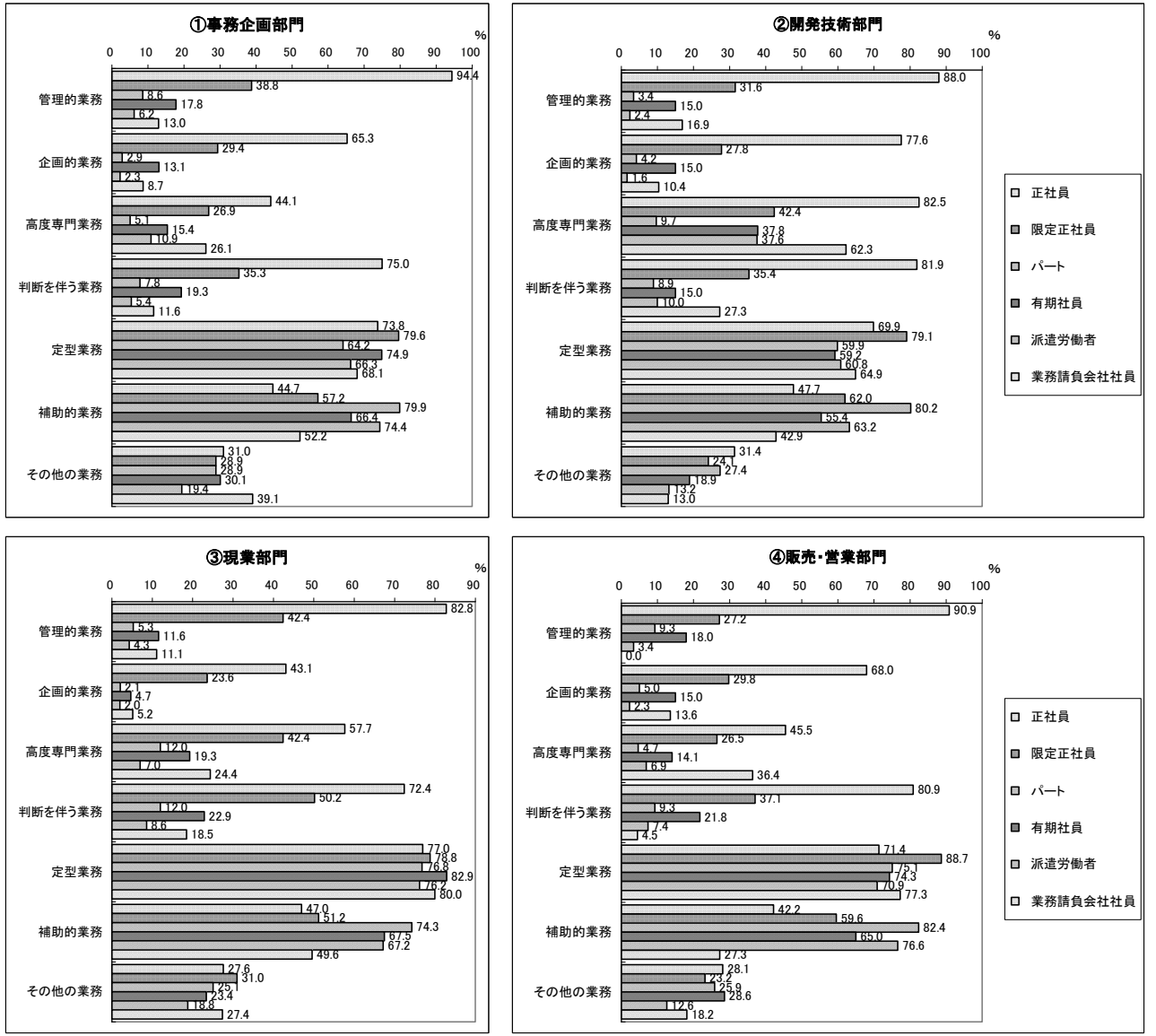
- ・正社員における職業別構成と比較すると、非正規雇用者は「管理の仕事」や「専門・技術」の割合は小さく、「サービス」や「その他」、「技能工・生産工程」といった仕事の割合が高い。
- ・非正規雇用内での比較では、パートは「その他」や「サービス」、契約社員は「技能工・生産工程」、派遣労働者は「事務」、請負社員は「専門・技術」や「技能工・生産工程」、「保安」などが相対的に多くなっている。

「従業員調査」により、形態別に職業別構成比（通常の職業分類ベース）をみると、正社員では「事務の仕事」が37.7%ともっとも多く、次いで「専門的・技術的な仕事」（20.8%）、「管理の仕事」（12.0%）などとなっている。

非正規雇用者計をみると、「事務の仕事」が35.3%ともっとも多く、また、正社員の場合と同程度となっているが、「専門的・技術的な仕事」は16.9%と相対的に少なく、「管理の仕事」（1.4%）はわずかとなっている。一方、「その他の仕事」（11.6%）や「技能工・生産工程の仕事」（11.0%）、「サービスの仕事」（9.8%）で正社員の場合よりも相対的に高い割合となっている。

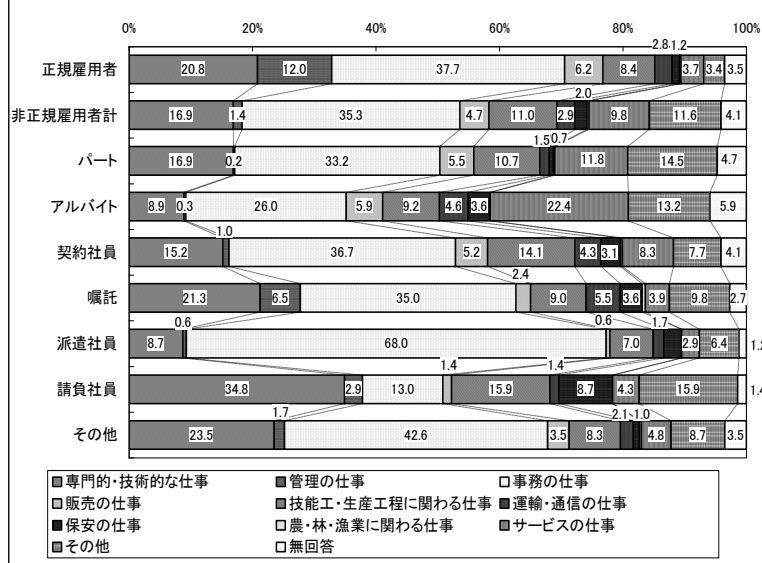
非正規の形態別にみると、請負社員では「専門・技術」（34.8%）がもっとも多くなっているのを除き、各形態とも「事務の仕事」がもっとも多く、特に派遣労働者で「事務の仕事」が68.0%と大きな割合を占めている。非正規雇用者計と比較して、パートでは「その他」（14.5%）や「サービス」（11.8%）、契約社員では「技能工・生産工程」（14.1%）などが相対的に高い割合となっている。また、請負社員では、上述の「専門・技術」のほか「技能工・生産工程」（15.9%）や「保安」（8.7%）などが相対的に高い割合となっている。

図表3-1 部門別にみた各雇用・就業形態がそれぞれの業務類型を担当している事業所の割合（「無回答等」を除く割合）  
—それぞれの部門がある事業所の回答—



「事業所調査」より（各形態の雇用者がいない事業所及び無回答の事業所を除く。）  
（注）それぞれの部門がある事業所において、当該部門でそれぞれの業務類型を担当していると回答した事業所の割合である。

図表3-2 雇用・就業形態ごとにみた職業別構成比



「従業員調査」より

**(3) 従業員からみた自身の担当業務類型 (図表3-3)**

- ・正社員は、「補助的業務」が相対的にやや少ないものの、「管理的業務」から「定型業務」まで広範な業務類型を含んだ仕事をしているとみている。
- ・非正規雇用者は、「定型業務」や「補助的業務」を担当しているとする人が多いが、一方で「専門・スキル」や「意思決定・判断」、「管理」などの業務を含んだ仕事をしているとみている人もかなりいる。

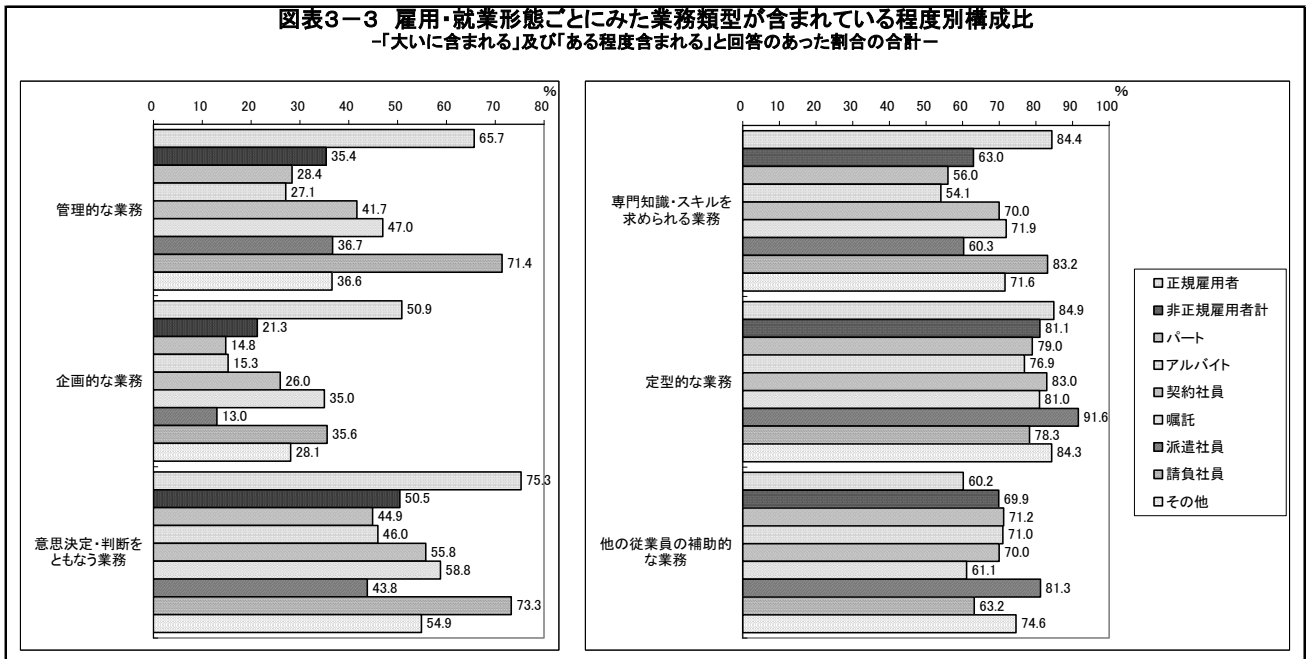
「従業員調査」より、自身の仕事に含まれると考える業務類型を尋ねた結果をみると、正社員では「定型的な業務」(84.9%)、「専門知識・スキルを求められる業務」(84.4%)、「意思決定・判断を伴う業務」(75.3%)など広範な業務類型を含んだ仕事をしていると考えている。

一方、非正規雇用者計では、「定型業務」(81.1%)や「補助的業務」(69.9%)などを挙げる割合が高いものの、「専門・スキル」(63.0%)や「意思決定・判断」(50.5%)を始め「管理」(35.4%)を挙げる人もかなりの割合となっている。

非正規の形態別に相対的に指摘割合が高いものを挙げると、パートでは「補助的業務」(71.2%)、契約社員では「専門・スキル」(70.0%)や「管理」(41.7%)、派遣労働者では「定型業務」(91.6%)や「補助的業務」(81.3%)、請負社員では「専門・スキル」(83.2%)、「意思決定・判断」(73.3%)、「管理」(71.4%)などとなっている。

これを上述の事業所からみた場合(上記(1))と比較すると、基本的には同様の傾向にあるものの、非正規雇用者は自身の仕事に定型や補助の業務類型以外の「より高度な」業務が含まれていると考えている場合が相対的に多いことが窺われる。

**図表3-3 雇用・就業形態ごとにみた業務類型が含まれている程度別構成比**  
 -「大いに含まれる」及び「ある程度含まれる」と回答のあった割合の合計-



「従業員調査」より

## 4. 正規・非正規間の賃金格差とその背景要因

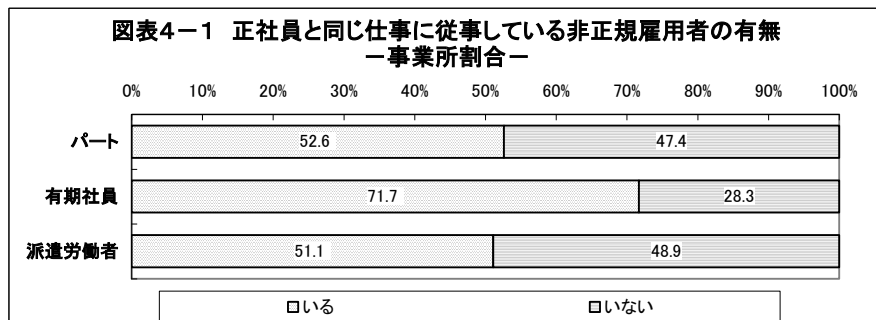
### 4-1 事業所からみた状況

「事業所調査」における事業所からみた正規・非正規間賃金格差の状況に関する調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 正社員と同じ仕事をしている非正規の有無 (図表4-1)

- ・正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者がいる事業所は少なくない。
- ・パートや派遣労働者に比べ、有期社員で正社員と同じ仕事をしている場合が多い。

「事業所調査」により、正社員と同じ仕事をしている非正規雇用者（パート、有期社員及び派遣労働者のみ調査）がいるかどうかをみると、パートでは52.6%、有期社員では71.7%、派遣労働者では51.1%の事業所がそれぞれ「いる」としている。

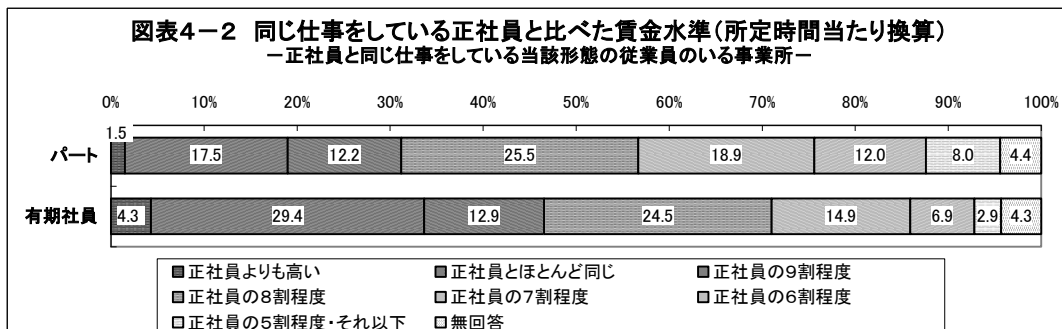


「事業所調査」より  
(注) 当該形態のいない事業所及び無回答の事業所を除いている。

#### (2) 正社員と同じ仕事をしている場合の非正規の賃金水準 (図表4-2)

- ・同じ仕事をしている正社員と比べた非正規雇用者の賃金水準は低い場合が多い。
- ・パートでは4割近く、有期社員でも4分の1程度の事業所が、7割程度以下の水準であるとしている。

「事業所調査」により、正社員と同じ仕事をしている場合において、非正規雇用者（パート及び有期社員のみ調査）の賃金水準（所定時間当たり換算で）を尋ねた結果をみると、正社員と同程度又はより高いとする事業所はパートでは19.0%、有期社員では33.7%にそれぞれとどまり、正社員より低い場合が多い。その場合の賃金水準は、調査区分上「8割程度」とするところをもっとも多いが（パート：25.5%、有期社員：24.5%）、「7割程度」以下を合算すると、パートで38.9%、有期社員でも24.7%となっている。

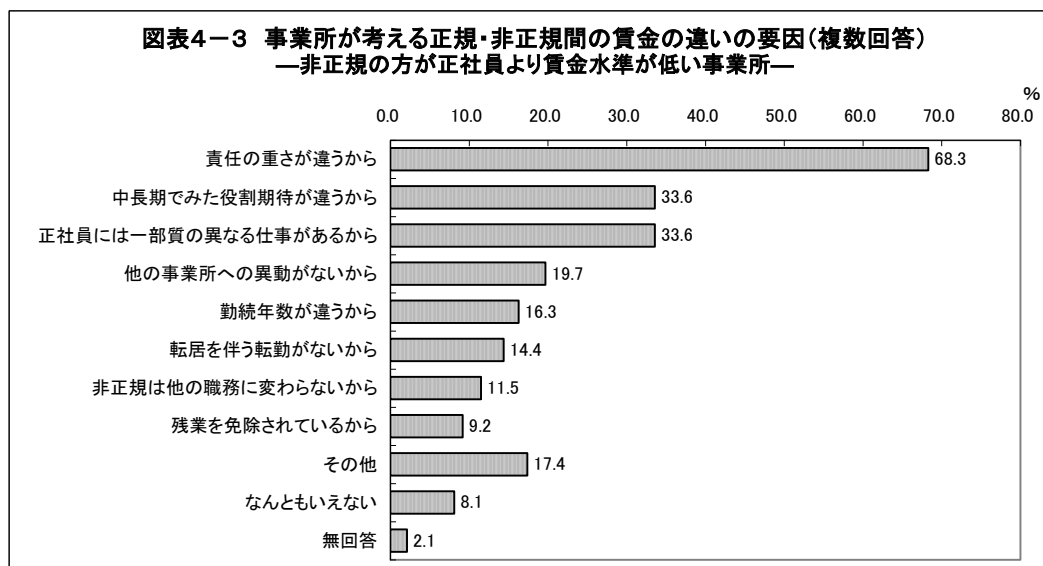


「事業所調査」より

### (3) 事業所が考える賃金格差の要因 (図表4-3)

・事業所が考える正規・非正規間の賃金格差の要因としては、「責任の重さ」、「中長期的な役割期待」、「一部に質の異なる仕事」などを挙げる事業所が多い。

「事業所調査」により、正社員に比べて非正規雇用者の賃金水準が低くなっている場合に、その要因を尋ねた結果をみると、「責任の重さが違うから」を挙げる事業所が68.3%で突出してもっとも多く、次いで「中長期でみた役割期待が違うから」や「正社員には一部質の異なる仕事があるから」（いずれも33.6%）が多くなっている。



「事業所調査」より

### 4-2 従業員（正社員及び非正規雇用者）からみた状況

「従業員調査」における従業員の側からみた正規・非正規間賃金格差に関する調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 同じ仕事をしている異なる雇用・就業形態の人の有無 (図表4-4)

・正社員の4割程度が、自身と同じ仕事をしている非正規雇用者がいるとしている。  
・パートや派遣労働者で4割程度、契約社員で5割程度が、同じ仕事をしている正社員がいるとしている。

「従業員調査」によれば、正社員の38.2%が勤務先に自身と同じ仕事をしている非正規がいるとしている。一方同様に、パートの35.1%、契約社員の48.8%、派遣労働者の40.1%が、同じ仕事をしている正社員がいるとしている。

**図表4-4 (従業員調査)勤務先に自身と異なる雇用・就業形態で同じ仕事をしている人の有無**

1. 正規の職員・従業員							
	合計	いる	うち対照者の形態			いない	無回答
			パート	契約社員	派遣社員		
			(%)				
正規の職員・従業員計	100.0	38.2	9.5	6.4	3.9	59.7	2.1

2. 正規の職員・従業員以外					
	合計	いる	うち正社員が対照者		無回答
			いる	いない	
(%)					
パート	100.0	61.9	35.1	34.3	3.9
契約社員	100.0	71.8	48.8	26.4	1.8
派遣社員	100.0	58.1	40.1	40.1	1.7

「従業員調査」より

(注) 「対照者」とは、回答者が「同じ仕事をしている」とする他の形態の従業員である。

## 4-2-1 正社員からみた非正規との賃金格差の状況と評価

### (2) 正社員からみた賃金格差の状況 (図表4-5)

・多くの正社員が、同じ仕事をしている非正規に比べて、自身の方の賃金水準が高いとしている。

「従業員調査」により、職場に同じ仕事をしている非正規雇用者（対照）に比べて賃金水準（時間当たり換算で）に関する正社員の認識をみると、「わからない」とする回答がかなりある中で、対パートで61.0%（「わからない」及び無回答を除けば91.4%）、対契約社員で63.5%（同90.0%）、対派遣労働者で46.7%（同89.8%）がそれぞれ自身と同程度か自身の方が高いとしている。

図表4-5 正社員からみた同じ仕事をしている非正規との賃金比較(時間当たり換算で)

	合計	自分の方が高い	ほぼ同じ	1割程度低い	2割程度低い	3割程度低い	4割程度低い	5割以下	わからない	無回答
対照:パート	100.0	54.6	6.4	1.5	1.2	1.7	0.8	0.5	31.6	1.7
対照:契約社員	100.0	50.9	12.6	1.8	3.0	1.3	0.5	0.5	28.5	1.0
対照:派遣社員	100.0	39.0	7.7	0.8	0.4	2.4	0.8	0.8	46.3	1.6

「従業員調査」より

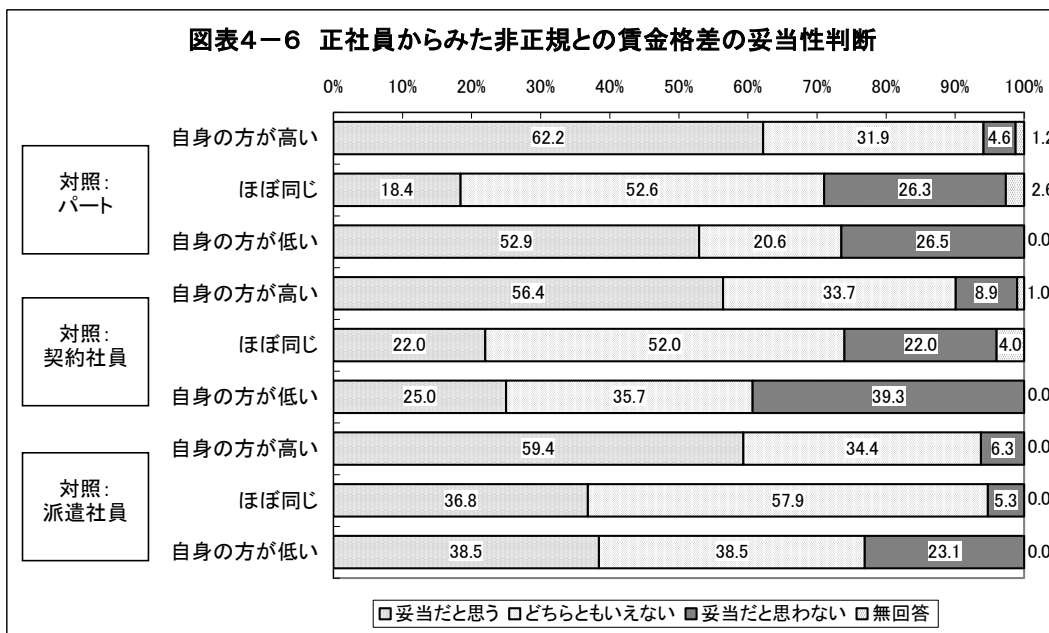
(注) 職場に同じ仕事をしている非正規がいるとする正社員の回答

### (3) 正社員からみた賃金格差の妥当性判断 (図表4-6)

・同じ仕事をしている非正規に比べて自身の方の賃金水準が高いとする正社員にあっては、6割程度がその差は妥当であるとしている。

・賃金水準が同程度ないし非正規の方が高いとする正社員にあっては、一部を除き、妥当とする割合が小さくなり、妥当だと思わないとする割合が高くなる。

「従業員調査」により、上記の賃金格差の状況認識を受けて、正社員がそれを妥当と思っているかどうかを尋ねた結果をみると、比較対照がパートである場合、自身の方の賃金水準が高いとする正社員にあっては「妥当と思う」が62.2%と多く、「妥当と思わない」は4.6%とわずかであるが（他に「どちらともいえない」が31.9%）、賃金水準がほぼ同じ又は自身の方が低い場合にはそれぞれ26.3%、26.5%と妥当と思わない割合が高くなっている。対照が契約社員や派遣労働者である場合についても、多少の異同はみられるものの、同様の傾向となっている。



「従業員調査」より

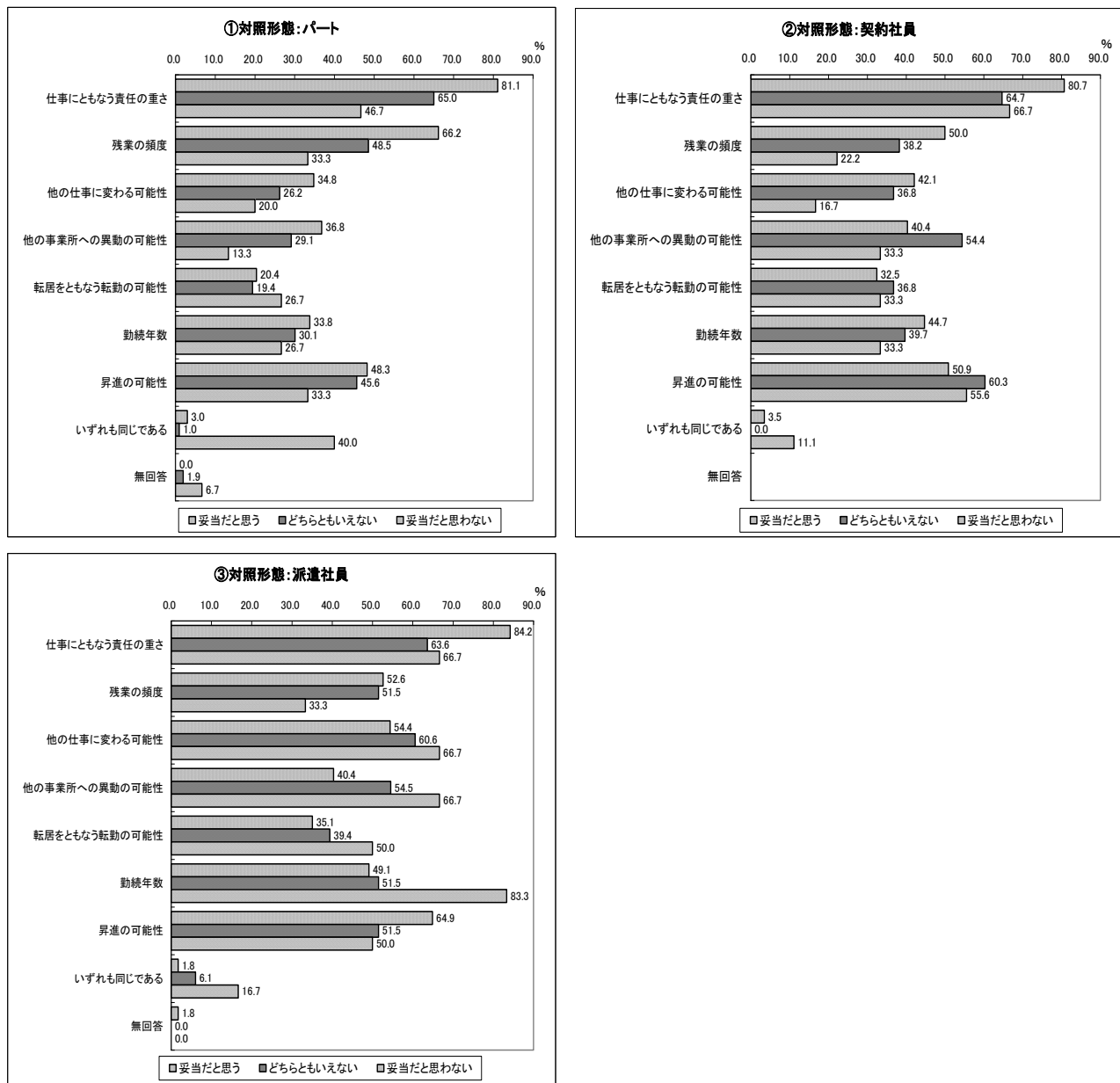


#### (4) 正社員からみた賃金格差の妥当性判断を左右する背景要因 (図表4-7)

- ・賃金格差に関する正社員による妥当性評価別に、対照の非正規との間における就業上の条件の違いをみることを通じて、その妥当性評価の背景要因として「責任の重さ」や「残業の頻度」があることが窺われる。
- ・このほか、対照がパートである場合は「仕事の変化」や「他の事業所への異動」、「昇進」の可能性のほか「勤続年数」、対照が契約社員である場合は「仕事の変化」の可能性や「勤続年数」、対照が派遣労働者である場合は「昇進」の可能性といったように、背景要因は対照の形態によって異なる面が窺われる。

「従業員調査」により、上記の賃金格差に関する妥当性評価別に、対照の非正規雇用者との間における就業上の条件の違いを指摘した正社員の割合をみると、対照がパートである場合を例にとれば、「仕事にともなう責任の重さ」が違うとする割合は、格差を「妥当」とする層が81.1%、妥当・非妥当「どちらともいえない」とする層が65.0%、「妥当と思わない」とする層が46.7%と、格差の妥当性評価に応じたきれいな違い

図表4-7 正社員からみた対照非正規雇用者との条件の違い(格差の妥当性判断別)  
-自身の方が賃金が高いとする正社員-



「従業員調査」より

をみせている。このことから、「責任の重さ」の違いの有無が格差妥当性評価の背景要因の一つとなっていることが窺われる。同様の状況はこのほか、「残業の頻度」や「他の仕事に変わる可能性」、「他の事業所への異動の可能性」、「勤続年数」、「昇進の可能性」においてみられる。また、対照が契約社員の場合では「責任の重さ」や「残業の頻度」、「他の仕事に変わる可能性」、「勤続年数」において、対照が派遣労働者の場合では「責任の重さ」や「残業の頻度」、「昇進の可能性」においてもそれぞれみられる。

以上の結果から、賃金格差に関する正社員による妥当性評価の背景要因として、対照となる非正規の形態にほぼ共通して、「責任の重さ」や「残業の頻度」があることが窺われる。このほか、対照の形態ごとに上記のようないくつかの背景要因が窺われる。

なお、結果データにおける「格差の妥当性評価に応じたきれいな違い」という面で、対照がパートや契約社員である場合に比べ派遣労働者が対照である場合は、その「きれいさ」の程度がやや劣っており、複雑な側面が窺われる。

#### 4-2-2 非正規雇用者からみた正社員との賃金格差の状況と評価

##### (5) 非正規雇用者からみた賃金格差の状況 (図表4-8)

- ・多くの非正規雇用者が、同じ仕事をしている正社員に比べて、自身の方の賃金水準が低いとしており、同等又は自身の方が高いとする人はせいぜい2割程度にとどまっている。
- ・格差の程度は、契約社員や派遣労働者では「3割程度低い」がピークとなっているがそれを下回る人もかなりおり、パートではさらにそれより低位となっている。

「従業員調査」により、職場に同じ仕事をしている正社員（対照）に比した賃金水準（時間当たり換算で）に関する非正規雇用者（パート、契約社員及び派遣労働者）の認識をみると、「わからない」とする回答がかなりある中で、自身と同程度か自身の方が高いとする割合は、パートで14.7%（「わからない」及び無回答を除けば28.8%）、契約社員で16.9%（同29.8%）、派遣労働者で23.17%（同47.8%）となっており、派遣労働者で相対的に高くなっている面はあるものの、せいぜい2割程度にとどまっている。

正社員との賃金格差の程度をみると、契約社員及び派遣労働者では「3割程度低い」がそれぞれ11.8%（同20.8%）、8.7%（同17.1%）と相対的に多くなっている。その前後の割合をみると、「1～2割程度」がそれぞれ11.8（同20.8%）、4.3%（同8.6%）であるのに対して、「4割程度・5割以下」がそれぞれ16.2%（同28.5%）、14.5%（28.5%）と低位の方の割合が高くなっている。さらにパートは、「5割以下」が17.5%（同34.2%）ともっとも多くなっているなど、大きな格差があるとする人が多い。

なお、これを正社員による格差認識（上述（2））と比較すると、格差があるとする場合であってもその程度について、正社員は非正規雇用者の場合よりも相対的に小さなものと認識していることが多いことが窺われる<sup>1</sup>。

表4-8 非正規雇用者からみた同じ仕事をしている正社員との賃金比較(時間当たり換算で)

自身の形態	合計	(%)								
		高い	ほぼ同じ	1割程度低い	2割程度低い	3割程度低い	4割程度低い	5割以下	わからない	無回答
パート	100.0	11.3	3.4	1.6	3.7	6.0	7.6	17.5	47.2	1.7
契約社員	100.0	9.9	7.0	3.0	8.8	11.8	7.6	8.6	41.7	1.5
派遣社員	100.0	21.7	1.4	1.4	2.9	8.7	5.8	8.7	47.8	1.4

「従業員調査」より

(注) 職場に同じ仕事をしている正社員がいるとする非正規雇用者の回答

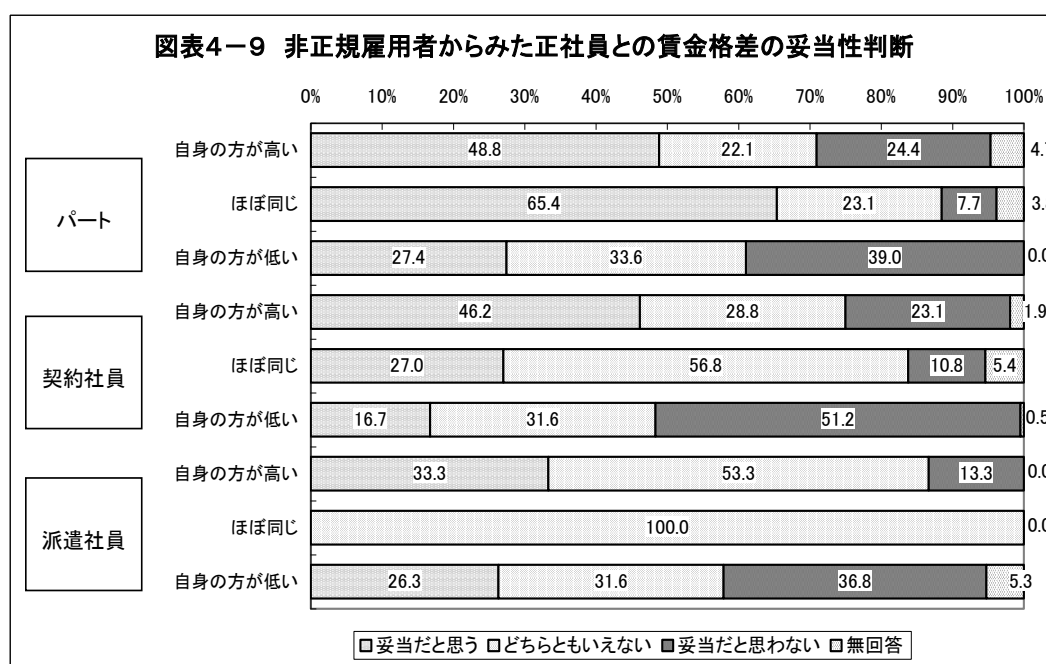
<sup>1</sup> この背景の一つに、正社員に比べて非正規雇用者は年齢の高い層の割合が相対的に高い中で、正社員は対照となる非正規雇用者をその年齢に関係なく選定しているのに対して、非正規雇用者の場合は、対照とする正社員を自身と同年代の人を選定しているといった事情があるのではないかと考えられる。

## (6) 非正規雇用者からみた賃金格差の妥当性判断 (図表4-9)

- ・同じ仕事をしている正社員に比べて自身の方の賃金水準が高いとする非正規雇用者よりも、自身の方の賃金水準が低いとする非正規雇用者の方が、「妥当」とする割合は小さく、「妥当でない」とする割合が大きい。
- ・正社員よりも賃金水準が低い場合において、パートや派遣労働者に比べ契約社員でより妥当でないとする評価が多くなっている。
- ・パートにあっては、自身の方が高い又は低いとする場合に比べ、賃金水準がほぼ同じとする場合において妥当度をもっとも高くなっている。

「従業員調査」により、上記の賃金格差の状況認識を受けて、非正規雇用者がそれを妥当と思っているかどうかを尋ねた結果をみると、パートについては、同じ仕事の正社員よりも自身の方の賃金水準が高いとする場合には「妥当と思う」が48.8%と半数近くを占める一方、「妥当と思わない」も24.4%と4分の1程度いる（他に「どちらともいえない」が22.1%）。賃金水準がほぼ同じとする場合は「妥当」が65.4%、「妥当でない」7.7%、自身の方が低い場合には「妥当」27.4%、「妥当でない」39.0%となっている。自身の方の賃金水準が高いとする場合よりも低いとする場合の方が非妥当の判断が多くなっている。契約社員や派遣労働者についても、同様の傾向がみられている。

非正規雇用者の方の賃金水準が低い場合における（非）妥当性判断の状況を形態間で比べてみると、契約社員の場合において、パートや派遣労働者の場合よりも妥当でないとの評価が強いといえる。また、パートでは、高低いずれの格差がある場合よりも賃金水準が「ほぼ同じ」とする場合に妥当性の割合がもっとも高い状況となっている。



## (7) 非正規からみた賃金格差の妥当性判断を左右する背景要因 (図表4-10)

- ・非正規雇用者の賃金格差に関する妥当性評価別に、正社員との間における就業上の条件の違いをみることを通じて、その妥当性評価の背景要因として「責任の重さ」や「残業の頻度」があることが窺われる。このほか、「勤続年数」、「他の事業所への異動」や「転居を伴う転勤」の可能性なども背景要因となっている。
- ・「仕事の変化」の可能性はパートや契約社員では要因となっているものの、派遣労働者ではそうした状況にないなど形態によって異なる面が窺われる。

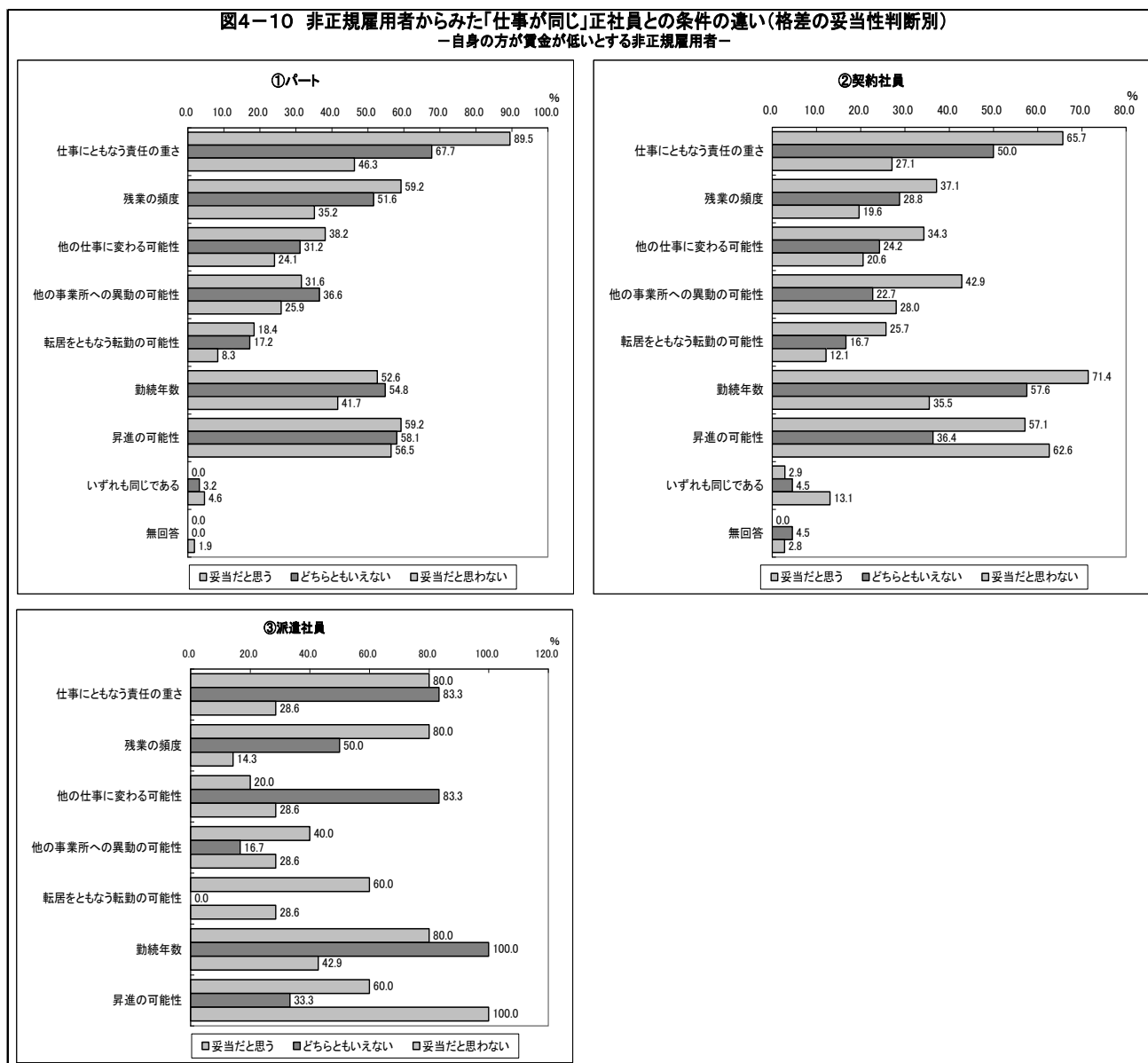
「従業員調査」により、上記の賃金格差に関する妥当性評価別に、正社員との間における就業上の条件の違いを指摘した非正規雇用者の割合をみると、パートを例にとれば、「仕事にともなう責任の重さ」が違うとする割合は、格差を「妥当」とする層が89.5%、「(妥当・非妥当) どちらともいえない」とする層が67.7%、「妥当と思わない」とする層が46.3%と、格差の妥当性評価に応じたきれいな違いをみせている。このことから、「責任の重さ」の違いの有無が格差妥当性評価の背景要因の一つとなっていることが窺われる。同様の傾向は、「残業の頻度」や「他の仕事に変わる可能性」、「他の事業所への異動の可能性」、「転居を伴う転勤の可能性」「勤続年数」、「昇進の可能性」においてもほぼみられる。また、契約社員では「昇進の可能性」を除きパートと同じ項目でみられる。一方、派遣労働者においては「責任の重さ」や「残業の頻度」、「他の仕事に変わる可能性」、「転居を伴う転勤の可能性」、「勤続年数」においてみられる。

以上の結果から、賃金格差に関する非正規雇用者による妥当性評価の背景要因として、ほぼ共通して、「責任の重さ」や「残業の頻度」の違いとともに「他の仕事に変わる可能性」、「転居を伴う転勤の可能性」、「勤続年数」の違いがあることが窺われる。このほか、形態ごとに上記のようないくつかの背景要因が窺われる。

### （格差を妥当とする背景要因—まとめ）

正社員からみた場合及び非正規雇用者からみた場合両方向に共通して、仕事が同じであるとしても賃金格差がある場合にそれを妥当と考えさせる要因として、「責任の重さ」や「残業の頻度」、「勤続年数」の違いがあるといえそうである。

図4-10 非正規雇用者からみた「仕事と同じ」正社員との条件の違い(格差の妥当性判断別)  
—自身の方が賃金が高いとする非正規雇用者—



「従業員調査」より  
(注)派遣労働者においては、「いずれも同じである」及び「無回答」は該当がなかった。

## (8) 格差の程度と非正規雇用者からみた賃金格差の妥当性判断 (図表4-11)

- ・非正規雇用者において、同じ仕事をしている正社員に比べて自身の賃金水準が低い場合に、その格差の程度が大きくなるほど格差を「妥当」とする割合が低下し、「妥当でない」とする割合が高まる傾向が総じてみられる。
- ・「妥当」とする割合を「妥当でない」とする割合が上回るポイントは、非正規雇用者計では「2割程度低い」あたりである。パートでは「3割程度低い」あたりである一方、契約社員では「1割程度低い」とする段階から「妥当でない」が「妥当」を上回っている。
- ・「責任の重さ」の違いの有無別にみると、その違いがないとする場合には「1割程度低い」段階から「妥当でない」が「妥当」を上回っている一方、「責任の重さ」に違いがあるとする場合には契約社員においても「4割程度低い」になって「妥当でない」が「妥当」を上回る。

「従業員調査」により、賃金格差の程度別に非正規雇用者からみた妥当性判断の状況をみると、非正規雇用者計でみて、賃金水準がほぼ同じとする場合には41.5%が「妥当」とし、「妥当でない」は8.5%にとどまっている。これに対して格差の程度が「1割程度低い」、「2割程度低い」と大きくなるに従って、「妥当」の割合は31.8%、26.0%、20.1%・・・と小さくなる一方、「妥当でない」の割合は31.8%、35.0%、43.0%・・・と逆に大きくなっている。このように、同じ仕事をしている正社員よりも自身の賃金水準が低い場合において、格差の程度が大きくなるに従って格差を「妥当」とする割合が低下し、「妥当でない」とする割合が高まる傾向が総じてみられる。

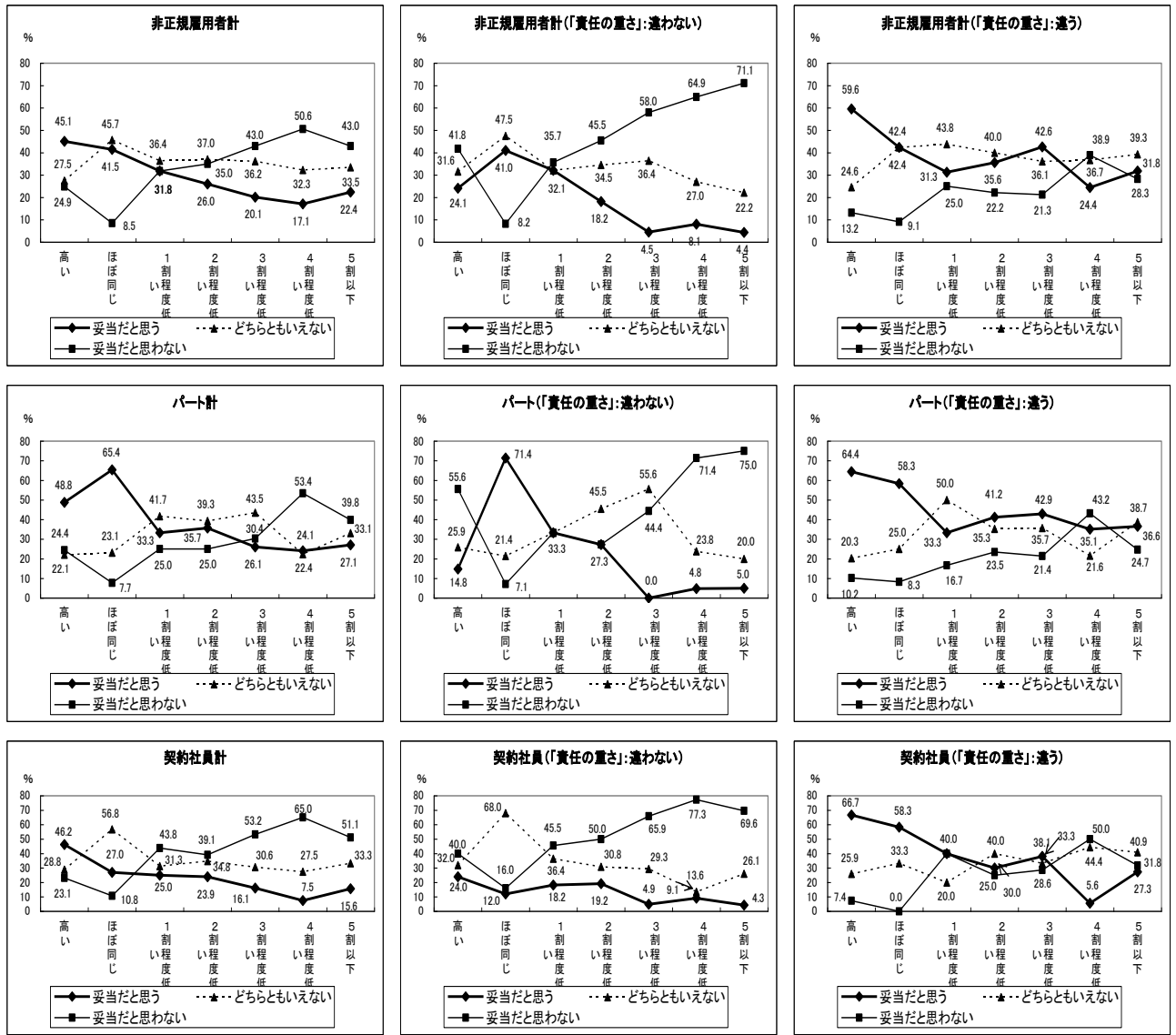
また、非正規雇用者計でみたとき、「妥当でない」が「妥当」を上回るポイント（「逆転ポイント」）は「1割程度低い」から「2割程度低い」にかけての間にあるといえる。「妥当でない」が「妥当」を上回るポイントをパートと契約社員についてみると、パートでは「3割程度低い」になってようやく「妥当でない」(30.4%)が「妥当」(26.1%)を上回るのに対して、契約社員では「1割程度低い」において既に「妥当でない」(43.8%)が「妥当」(25.0%)を、しかもかなり上回っている。

### （「責任の重さ」の違いの有無別）

上述のように（上記（7））、格差の妥当性判断には「責任の重さ」の違いの有無が大きな要因となっていることが窺われる。そこで、「責任の重さ」の違いの有無に分けて格差の程度別に妥当性判断をみてみると、非正規雇用者計でみて、「責任の重さ」に違いがない場合は「1割程度低い」の段階で「妥当」32.1%に対して「妥当でない」35.7%と既に「妥当でない」が「妥当」を上回っている。一方、「責任の重さ」に違いがある場合は「4割程度低い」で「妥当」24.4%に対して「妥当でない」38.9%と「妥当でない」が「妥当」を上回るものの、「5割以下」では再び「妥当」が「妥当でない」をわずかながら上回っており、逆転ポイントははっきりしない。また、パートにおいても、「責任の重さ」に違いがない場合は「1割程度低い」の段階から「妥当」・「妥当でない」は同じ割合であり、「3割程度低い」では明確に「妥当でない」(44.4%)が「妥当」(0.0%)を上回り、明確に逆転している。一方「責任の重さ」に違いがある場合は、逆転ポイントははっきりしていない。契約社員については、「責任の重さ」の違いがない場合には「1割程度低い」の段階から明確に「妥当でない」(45.5%)が「妥当」(18.2%)を上回り、逆転している。一方、「責任の重さ」に違いがある場合は、「4割程度低い」で「妥当でない」(50.0%)が「妥当」(5.6%)を上回っている。

このように、仕事が同じでかつ「責任の重さ」に違いがない場合は格差があることに関する従業員の容認は総じて得られにくい状況にある一方、「責任の重さ」に違いがある場合には一定程度の格差は容認される状況にあることが窺われる。

図表4-11 仕事と同じ正社員と比べたときの賃金水準(時間当たり換算)別にみた格差の妥当性評価  
—非正規雇用者の回答—



「従業員調査」より

(注)「非正規雇用者計」には、揭示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

## 5. 非正規雇用者の正規雇用への転換をめぐる制度、転換の状況、転換に伴う満足度

### 5-1 事業所における状況

「事業所調査」から、事業所における非正規雇用の正規雇用への転換をめぐる制度、転換の状況は、次のとおりである。

#### 5-1-1 正社員への内部登用

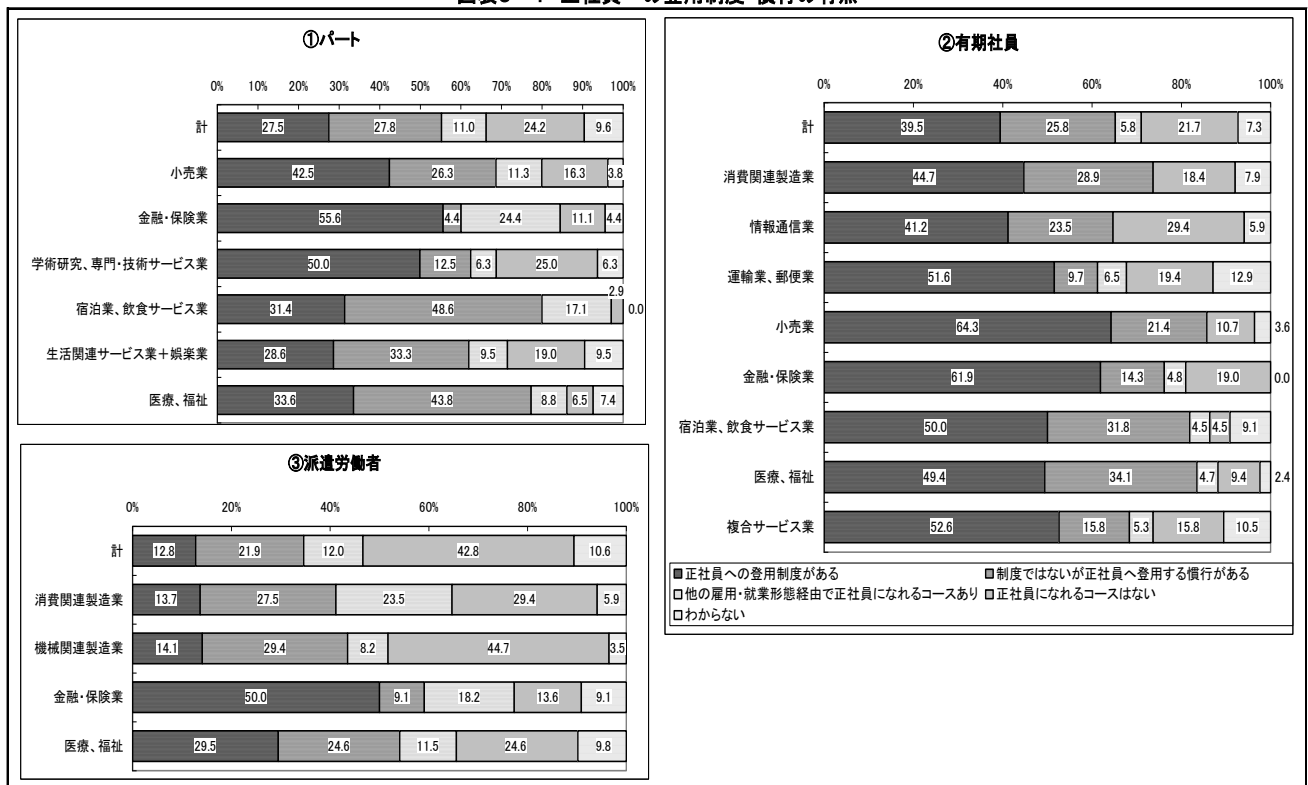
##### (1) 正社員への登用（転換）制度・慣行の状況（図表5-1）

- ・正社員への登用制度のある事業所は、有期社員については4割程度あり、登用する慣行を含めれば3分の2程度に達する。
- ・パートについても5割台半ばの事業所に登用の制度・慣行がある。
- ・派遣労働者については、3分の1強の事業所にとどまり、その中でも制度ではなく慣行により登用する事業所の方が多い。

「事業所調査」により、パート、有期社員及び派遣労働者について正社員への登用制度・慣行の状況をみると、有期社員がもっとも制度・慣行が普及しており、「登用制度がある」事業所が39.5%、「制度ではないが登用する慣行がある」事業所が25.8%と合わせて65.3%、3分の2程度で登用制度・慣行がある。また、「直接ではなく他の雇用・就業形態を経由して正社員になれるコースがある」事業所が5.8%あり、「正社員になれるコースはない」とする事業所は21.7%にとどまっている。ついでパートでは、制度（27.5%）・慣行（27.8%）合わせて55.3%の事業所にあり、また、「他の形態経由で」が11.0%あり、「転換できるコースはない」は24.2%にとどまっている。一方、派遣労働者については、制度（12.8%）・慣行（21.9%）合わせて34.7%の事業所であり、また、「他の形態経由で」が12.0%あり、「転換できるコースはない」が42.8%に達しており、もっとも登用制度・慣行が普及していないとともに、派遣労働者が正社員になれるとしても、慣行としてや他の形態を経由してとすることが多い。

なお、正社員への登用制度・慣行は、産業別には、「小売業」や「金融・保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉」などで相対的に多くの事業所に普及している。

図表5-1 正社員への登用制度・慣行の有無



「事業所調査」より（当該形態のない事業所及び無回答の事業所を除く。）

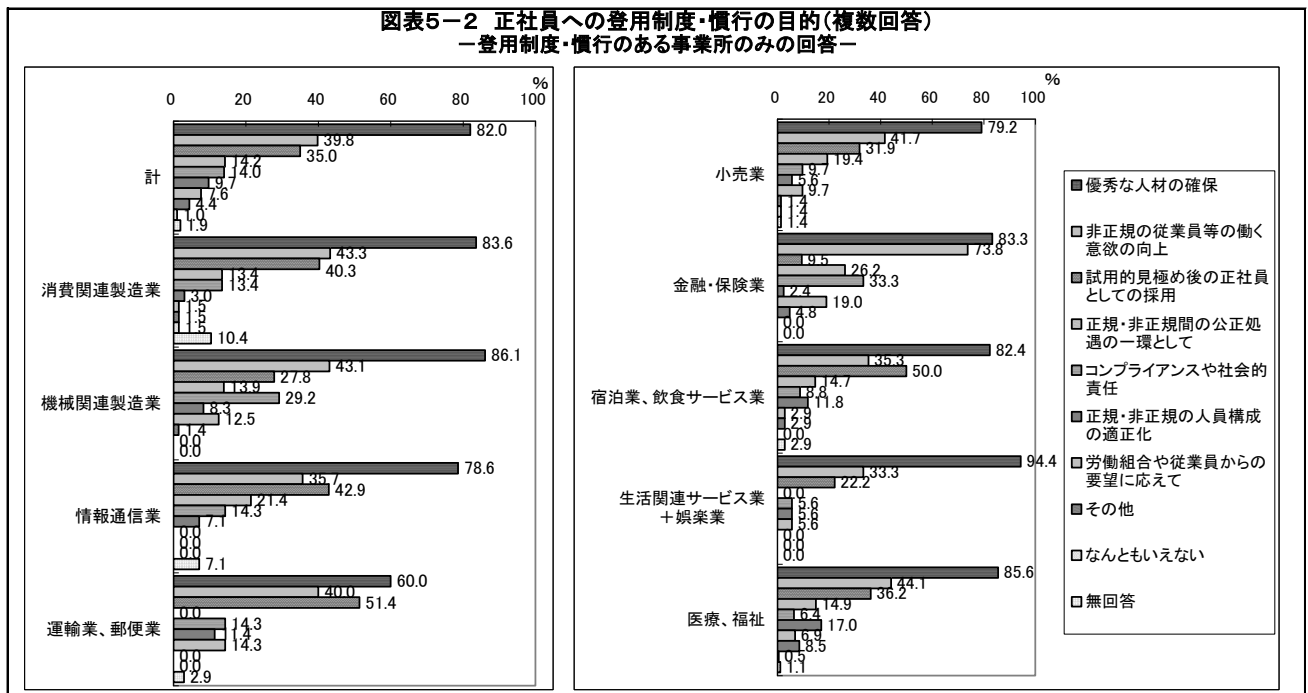
（注）産業は、登用制度のある事業所の割合が相対的に高い産業を掲げた。

## (2) 正社員への登用(転換)制度・慣行の導入目的 (図表5-2)

・事業所の登用制度・慣行の目的としては、「優秀な人材の確保」を挙げる事業所がもっとも多く、次いで「非正規の働く意欲の向上」、「正社員採用への試用的見極め」の順で多くなっている。

「事業所調査」により、登用制度・慣行がある事業所にその目的を尋ねた結果(複数回答)をみると、「優秀な人材の確保」を挙げる事業所が82.0%と他の項目よりも群を抜いて多く、次いで「非正規の従業員等の働く意欲の向上」(39.8%)や「試用的見極め後の正社員としての採用」(35.0%)が多くなっている。

産業別にみても、いずれの産業でも「優秀な人材の確保」がもっとも多く挙げられている。「非正規等の働く意欲向上」及び「試用的見極め」については、「金融・保険業」では前者が「優秀な人材の確保」に匹敵するほど多いのに対して後者は1桁台にとどまる一方、「情報通信業」や「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」では前者よりも後者的で指摘割合が高くなっている。



「事業所調査」より  
 (注) 産業は、図表5-1に掲げた産業(一部を除く)を掲げている。(以下同じ。)

## (3) 正社員への登用のために必要な要件 (図表5-3)

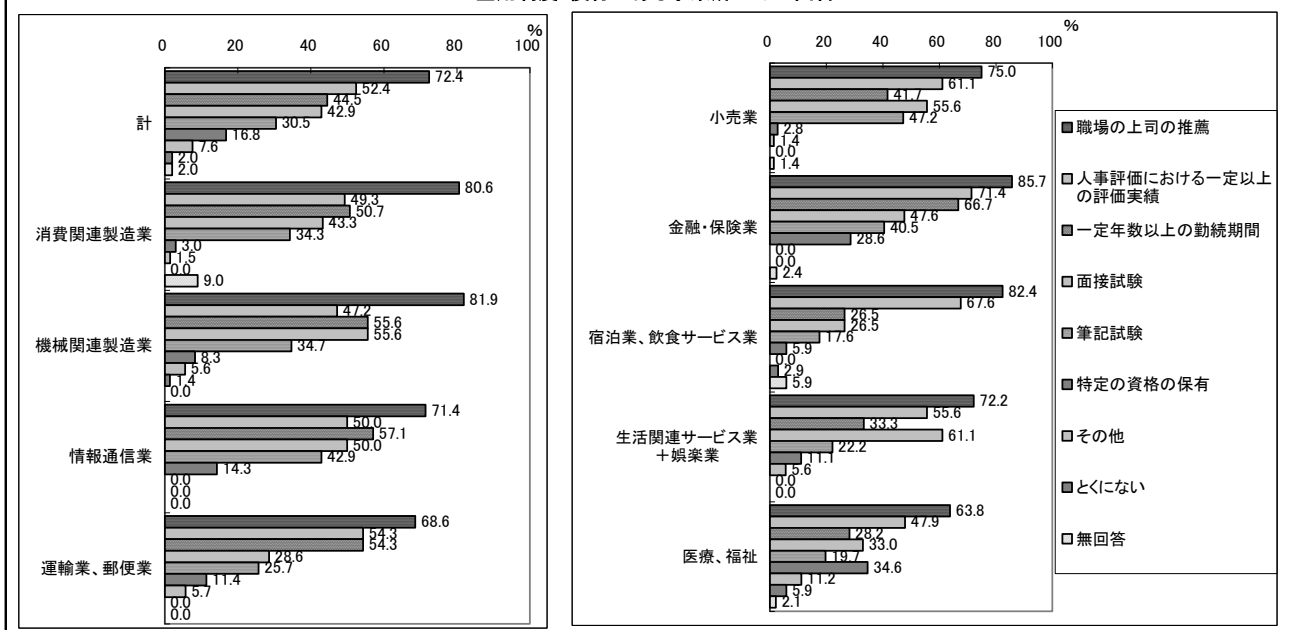
・正社員へ登用されるために必要な要件としては、「上司の推薦」を挙げる事業所がもっとも多く、次いで「一定以上の評価実績」、「一定以上の勤続」、「面接試験」などが多くなっている。

「事業所調査」により、登用制度・慣行がある事業所に正社員に登用されるために必要な要件を尋ねた結果をみると、「職場の上司の推薦」が72.4%でもっとも多く、次いで「人事評価における一定以上の評価実績」(52.4%)、「一定年数以上の勤続期間」(44.5%)、「面接試験」(42.9%)などが多くなっている。

産業別にみてもほぼ同様の傾向がみられる中で、「運輸業、郵便業」で「面接試験」の割合が相対的に低くなっていること、「金融・保険業」では総じて各項目の指摘割合が相対的に高くなっていること、「宿泊業、飲食サービス業」で「勤続」や「面接試験」の割合が相対的に低くなっていること、「生活関連サービス業+娯楽業」で「面接試験」の割合が相対的に高くなっていること、また、「医療、福祉」で「特定の資格の保有」を挙げる割合が相対的に高くなっていること、などが指摘できる。



図表5-3 正社員への登用制度・慣行において、正社員に登用されるために必要な要件(複数回答)  
 -登用制度・慣行のある事業所のみ-の回答-



「事業所調査」より

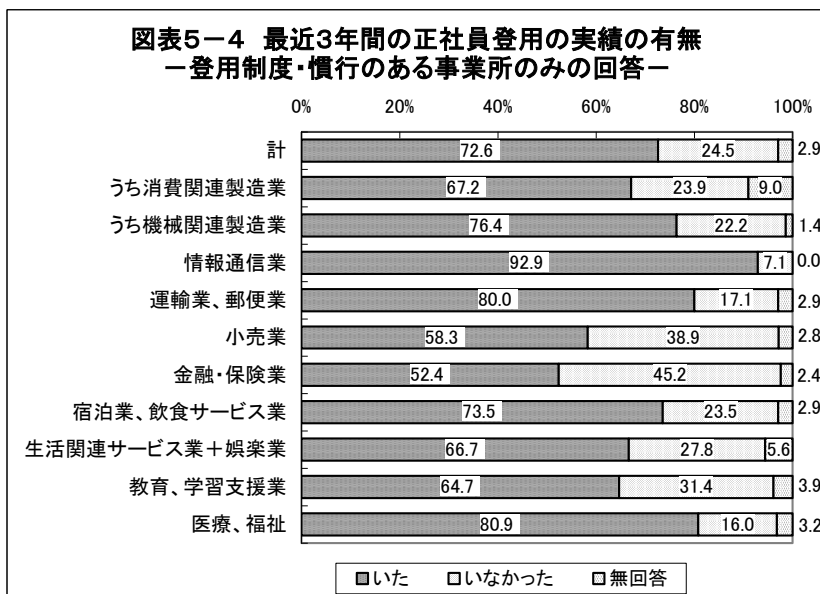
(4) 最近3年間における正社員への登用実績 (図表5-4、5-5)

- ・登用の制度・慣行がある事業所の7割程度で最近3年間に正社員へ登用実績があるとしている。産業別には、「情報・通信業」や「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」などで相対的に多い。
- ・登用した従業員の年齢は、30歳前半や20歳後半が多いが、30歳後半や40歳以上を登用したとする事業所もかなりの割合となっている。

(登用実績の有無)

「事業所調査」により、登用制度・慣行がある事業所に最近3年間(概ね平成19年以降)における登用の実績の有無を尋ねた結果をみると、72.6%の事業所で実績があるとしている。産業別には、「情報・通信業」(92.9%)や「医療、福祉」(80.9%)、「運輸業、郵便業」(80.0%)などで相対的に多くなっている。一方、「金融・保険業」(52.4%)や「小売業」(58.3%)では半数を超えてはいるものの相対的に低い割合にとどまっている。

図表5-4 最近3年間の正社員登用の実績の有無  
 -登用制度・慣行のある事業所のみ-の回答-



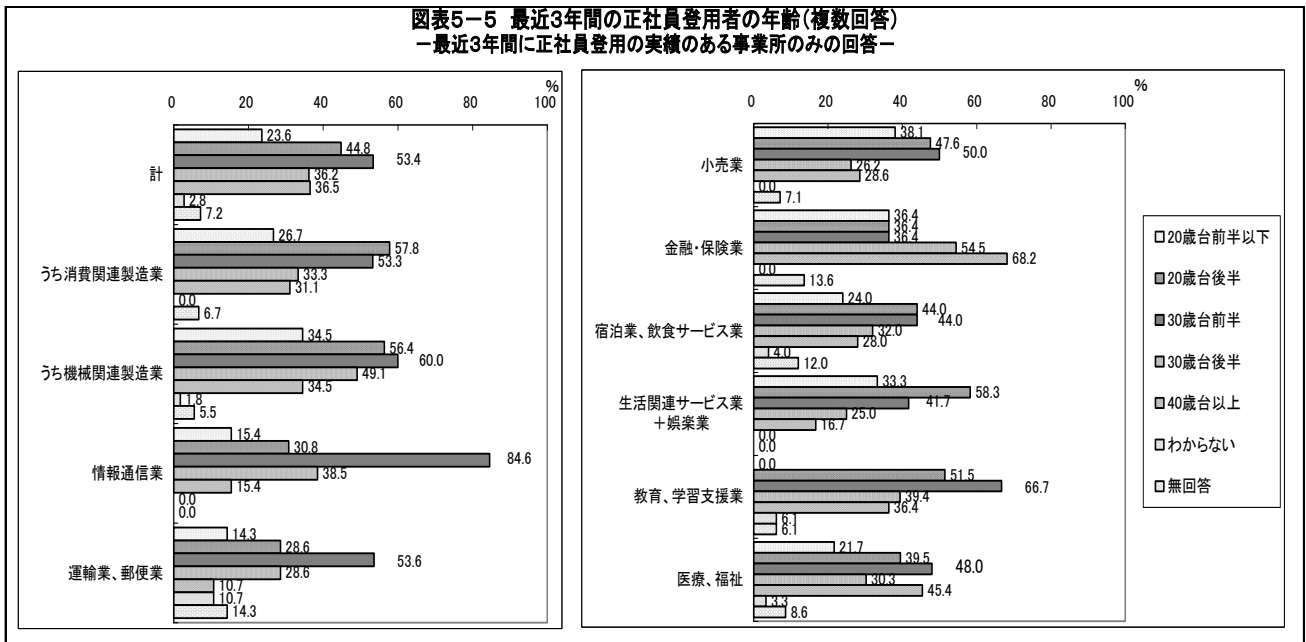
「事業所調査」より

**(登用者の年齢層)**

登用実績がある事業所にその年齢層を尋ねた結果（複数回答）をみると、「30歳前半」が53.4%ともっとも多く、次いで「20歳後半」が44.8%と多くなっている。また、「30歳後半」(36.2%)や「40歳以上」(36.5%)も3割台半ばを占めている。

産業別にみると、「情報・通信業」で「30歳前半」(85.6%)の割合が突出して高いこと、「運輸業、郵便業」で「20歳後半」(28.6%)が相対的に低いこと、「金融・保険業」では年齢が相対的に高い層の割合が大きいこと、「医療、福祉」でも「40歳以上」(45.4%)が相対的に高くなっていること、などが指摘できる。

**図表5-5 最近3年間の正社員登用者の年齢(複数回答)**  
 -最近3年間に正社員登用の実績のある事業所のみ-



「事業所調査」より

**5-1-2 正社員への外部転換(正社員としての採用)**

**(5) 最近3年間における非正規の正社員への採用実績 (図表5-6、5-7)**

- ・最近3年間において、他社で非正規であった人を正社員として採用した実績(外部転換)がある事業所は4分の1程度であり、産業別には、「医療、福祉」や「機械関連製造業」、「教育、学習支援業」などで相対的に多い。
- ・採用した正社員の年齢は、30歳前半や20歳後半が多いが、30歳後半や40歳以上を採用したとする事業所もかなりの割合となっている。

**(外部転換採用の有無)**

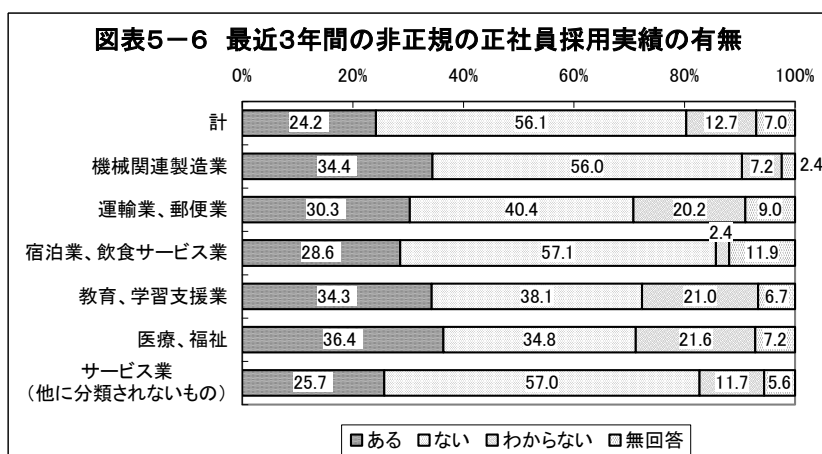
「事業所調査」により、最近3年間において、他社で非正規であった人を正社員として採用した実績(外部転換)の有無を尋ねた結果をみると、「ある」とする事業所は24.2%となっており、産業別にみると「医療、福祉」(36.4%)や「機械関連製造業」(34.4%)、「教育、学習支援業」(34.3%)などで相対的に多くなっている。

**(採用した人の年齢層)**

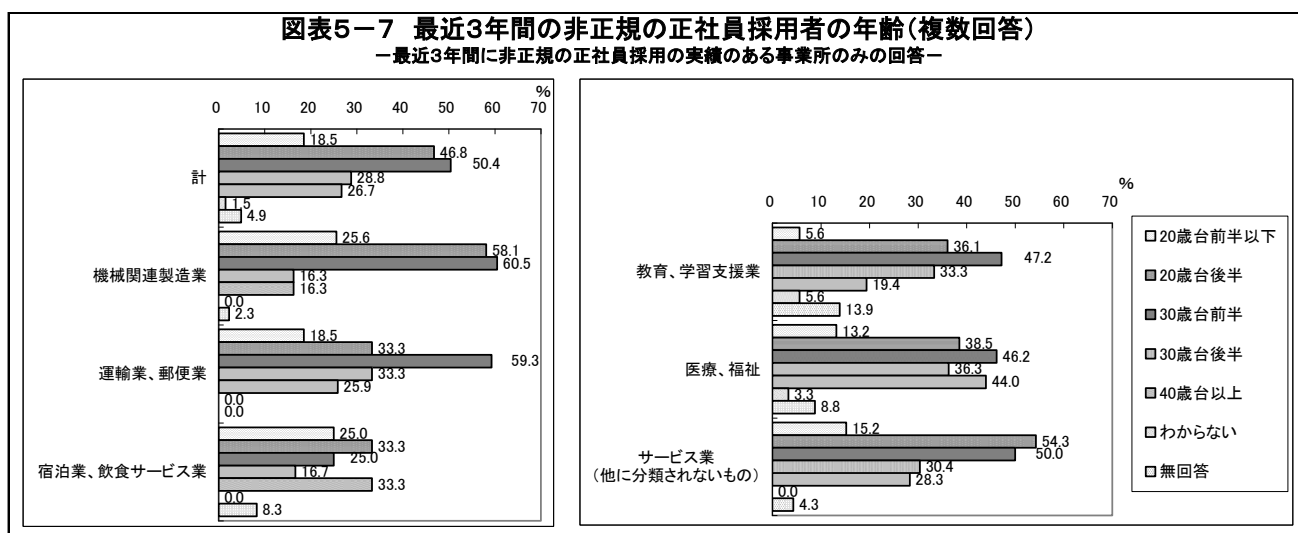
採用実績がある事業所にその年齢層を尋ねた結果(複数回答)をみると、「30歳前半」が50.4%ともっとも多く、次いで「20歳後半」が46.8%と多くなっている。また、「30歳後半」(28.8%)や「40歳以上」(26.7%)も一定の割合を占めている。

産業別にみると、「機械関連製造業」で「30歳前半」(60.5%)や「20歳後半」(58.1%)が突出して高いこと、「運輸業、郵便業」で「20歳後半」(33.3%)が相対的に低く、「30歳後半」と肩を並べてい

ること、「宿泊業、飲食サービス業」では「30歳前半」(25.0%)も高くなく年齢層が散らばっていること、「医療、福祉」でも「20歳後半」(38.5%)から「40歳以上」(44.0%)まで広範な年齢層の採用がみられていること、などが指摘できる。



「事業所調査」より  
 (注) 他企業で非正規雇用者だった者を正社員として採用した事業所の割合である。  
 産業は、採用実績のある事業所の割合が相対的に高い産業を掲出している。



「事業所調査」より  
 (注) 掲出した産業は、図表5-6に同じ。

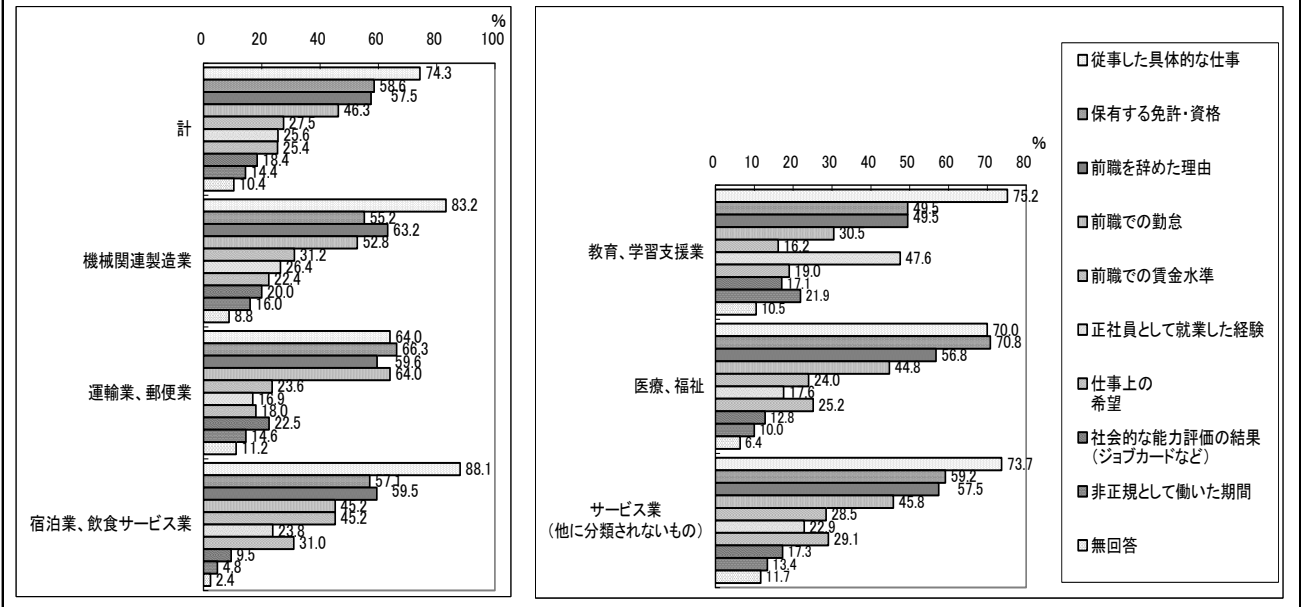
### (6) 正社員への採用のために欲しい情報 (図表5-8)

・外部転換として正社員採用する際に事業所が欲しい情報としては、「従事した具体的な仕事」を挙げる事業所がもっとも多く、次いで「保有する免許・資格」、「前職を辞めた理由」、「前職での勤怠」などが多くなっている。

「事業所調査」により、非正規からの外部転換として正社員を採用する際にあった方がよい情報を尋ねた結果(複数回答)をみると、「従事した具体的な仕事」を挙げる事業所が74.3%と最も多く、次いで「保有する免許・資格」(58.6%)、「前職を辞めた理由」(57.5%)、「前職での勤怠」(46.3%)などが多くなっている。

産業別にみてもほぼ同様の傾向がみられる中で、「運輸業、郵便業」や「医療、福祉」では「保有する免許・資格」(それぞれ66.3%、70.8%)がトップとなっていること、「教育、学習支援業」で「正社員として就業した経験」(47.6%)が相対的に高くなっていることが指摘できる。

図表5-8 非正規の正社員採用に際してあった方がよい情報(複数回答)



「事業所調査」より  
 (注) 掲出した産業は、図表5-6に同じ。

## 5-2 正社員転換をめぐる従業員の状況

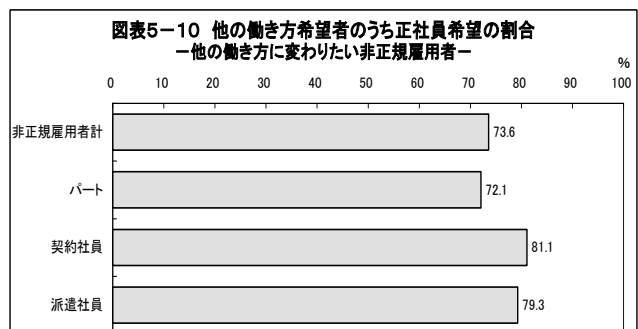
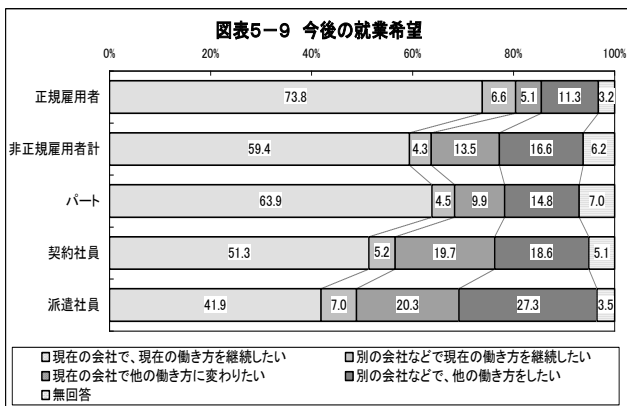
「従業員調査」から、今後の就業希望における正社員転換希望、転換者の状況や満足度など非正規雇用者の正規雇用への転換をめぐる調査結果は、次のとおりである。

### 5-2-1 今後の就業希望における正社員への転換希望

#### (1) 今後の就業希望における正社員への転換希望 (図表5-9、5-10)

- ・今後の就業希望において、非正規雇用者の3割程度が現在とは異なる他の働き方になりたいとしており、そのうち7割程度が正社員を希望している。
- ・正社員への転換希望は、パートよりも契約社員や派遣労働者においてかなり多い。

「従業員調査」により、今後の就業希望を尋ねた結果をみると、非正規雇用者計では現在の働き方を続けたいとする割合(現在の会社で及び別の会社での合計)は63.7%で、30.1%が他の働き方になりたいとしており、そのうち73.6%が正社員を希望している。すなわち、非正規雇用者計の22.2%が正社員転換を希望している。正社員転換希望の割合は、パート(17.1%)よりも契約社員(31.1%)や派遣労働者(37.7%)の方が高くなっている。



「従業員調査」より  
 (注) 「非正規雇用者計」には、掲示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

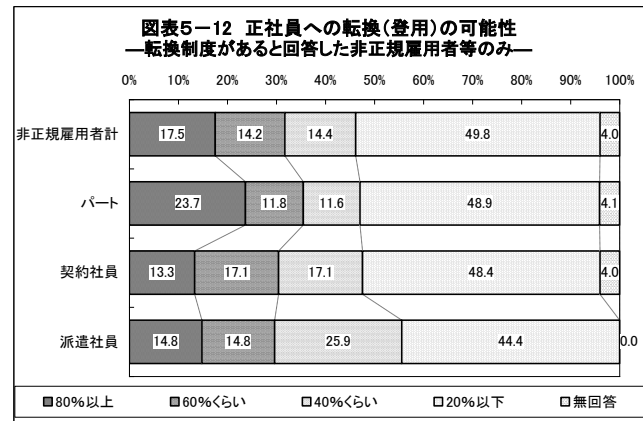
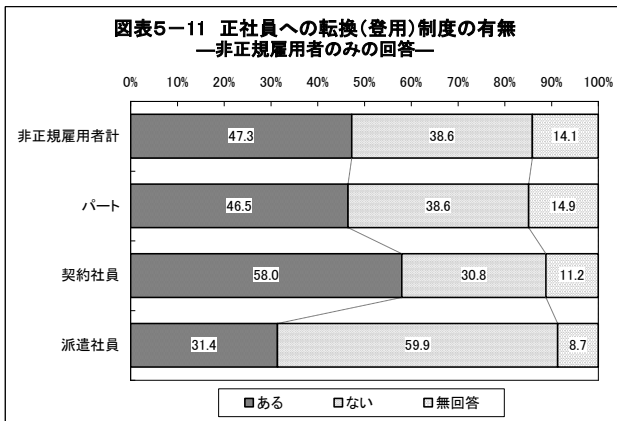
## 5-2-2 非正規雇用者からみた内部転換の状況

### (2) 内部登用制度の有無と非正規雇用者からみたその可能性 (図表5-11、5-12)

- ・事業所に正社員への転換(登用)制度があるとする割合は非正規雇用者の5割近くとなっているが、契約社員では6割近くとなっている一方、派遣社員では3割強にとどまっている。
- ・転換(登用)制度がある場合に、自身が希望した場合に正社員に転換できる可能性は、「20%以下」とする人が半数近くを占め、「80%以上」の可能性があるとした割合は2割を下回っている。

「従業員調査」により、事業所に正社員へ転換できる制度(登用制度)があるかどうかを尋ねた結果をみると、非正規雇用者計では47.3%があるとしており、形態別には契約社員が58.0%、パートが46.5%である一方、派遣社員は31.4%にとどまっている。

登用制度がある場合に、自身が希望した場合に正社員に転換できる可能性を尋ねた結果をみると、非正規雇用者計でみて「80%以上」とした割合は17.5%にとどまっており、「20%以下」との割合が49.8%と半数を占めている。形態別に「80%以上」とした割合をみると、パートが23.7%で相対的に多く、派遣社員(14.8%)や契約社員(13.3%)はそれをかなり下回っている。



「従業員調査」より

(注)「非正規雇用者計」には、掲示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

### (3) 内部登用された正社員の状況 (図表5-13)

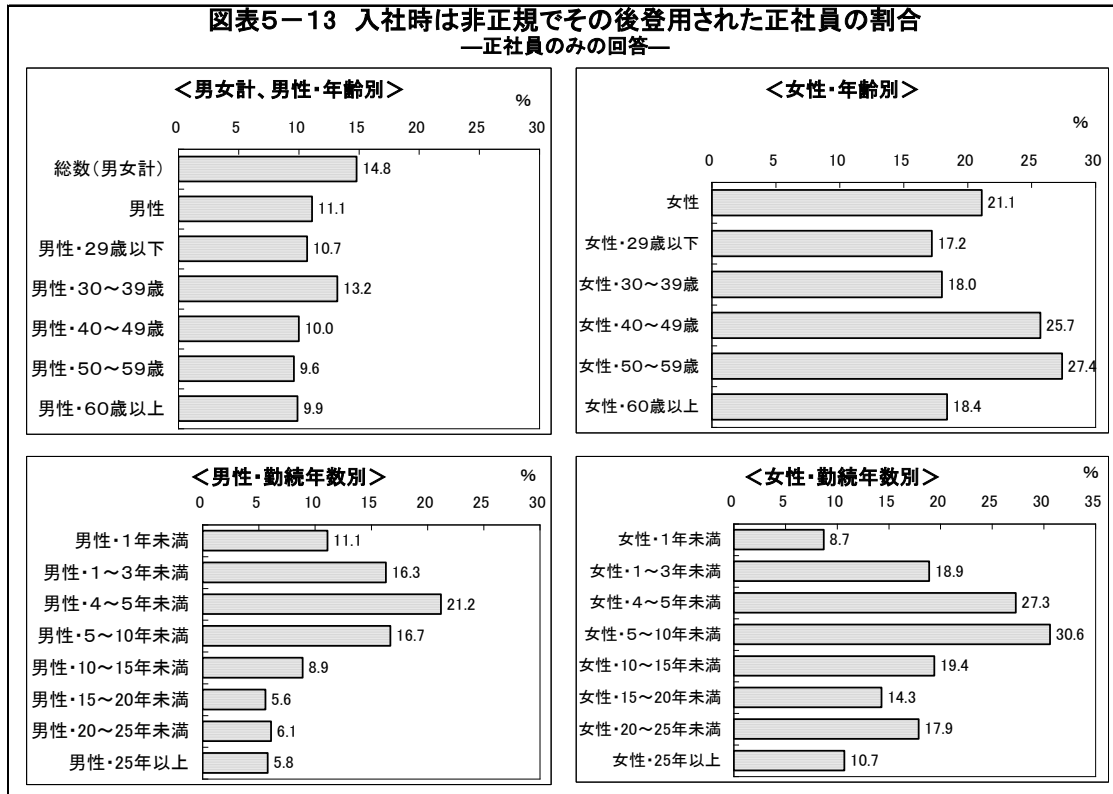
- ・現在の正社員のうち採用された時点では非正規でその後登用された人の割合は、男女計で14.8%、男性11.1%、女性21.1%となっている。
- ・現在の年齢別にみて、男性は年齢層で大きな違いはみられないのに対して、女性では40歳台、50歳台の割合が相対的に高い。
- ・勤続年数別にみると、男性よりも女性で、勤続年数が長い層での割合が相対的に高くなっている。

「従業員調査」により、現在の正社員のうちで採用の時点では非正規形態であったがその後正社員に登用されたとする人(「内部転換者」)の割合をみると14.1%となっており、男女別には男性11.1%、女性21.1%と女性の方がかなり高くなっている。

現在の年齢層別に内部転換者の割合をみると、男性では30歳台が13.2%で相対的にやや高くなっているものの他の年齢層は10%前後で大きな違いはみられないのに対して、女性では50歳台が27.4%、40歳台が25.7%と29歳以下(17.2%)や30歳台(18.0%)に比べかなり高くなっている。

また、勤続年数(非正規雇用であった期間も含まれる)別にみると、男性では1年未満が11.1%、1~3年未満16.3%となり、4~5年未満21.2%がもっとも高くなり、それ以降5~10年未満16.7%、10~15年未満8.9%と低下していく。女性では、5~10年未満(30.6%)がピークと男性よりも5年程度長く、また割合も高くなっている。女性は男性に比べて、相対的に高い年齢でより長い勤続を経過した時点で転換している場合が多いことが窺われる。

図表5-13 入社時は非正規でその後登用された正社員の割合  
—正社員のみへの回答—



「従業員調査」より

(注) 回答のあった正社員のうち、「入社時は正規でないが、入社後に正規に登用された」とする人の割合である。  
年齢及び勤続年数は、調査時におけるものであり、正社員移行時のものではない。

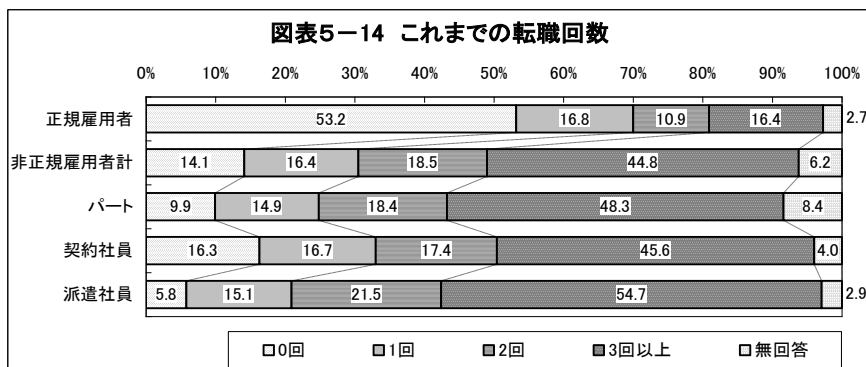
### 5-2-3 非正規雇用者からみた外部転換の状況

#### (4) 外部転換による非正規から正規への転換状況 (図表5-14、5-15)

- ・これまでの転職経験は、現在正社員である人では「転職経験なし」が半数を超え、2回以上ある人は3割足らずである。これに対して、非正規雇用者では2回以上ある人が6割を超えている。
- ・転職経験が2回以上ある人について直前の転職における形態変化の状況をみると、現在正社員である人のうち前職が非正規雇用者であった割合は3割弱となっている。

#### (転職経験回数)

「従業員調査」により、これまでの転職経験回数を尋ねた結果をみると、現在正社員である人では「転職経験なし」が53.2%と半数を超え、「1回」が16.8%、「2回」10.9%、「3回以上」16.4%となっている。これに対して非正規雇用者では「転職経験なし」は14.1%にとどまり、「3回以上」が44.8%を占めている。現在の形態別には、派遣労働者、パート、契約社員の順に転職経験が多い人の割合が高くなっている。

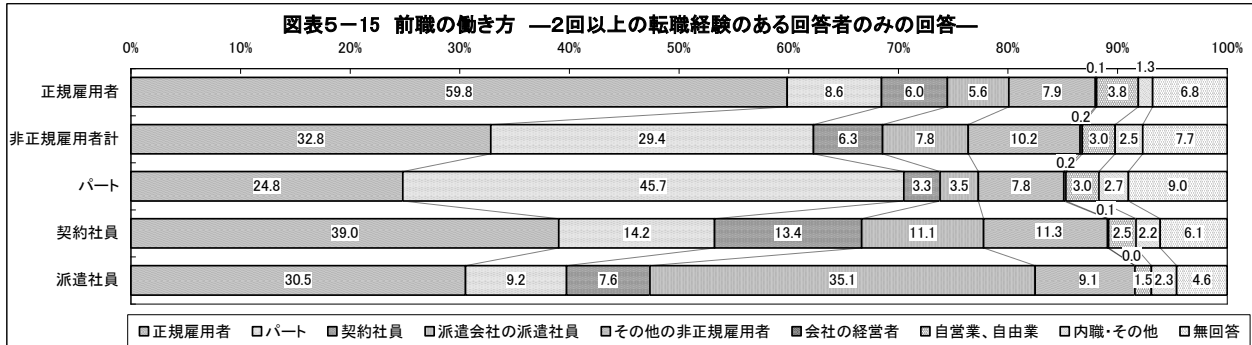


「従業員調査」より

(注) 「非正規雇用者計」には、掲示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

### (直近の転職における雇用・就業形態の状況)

転職経験が2回以上ある人について、直近の転職前後における雇用・就業形態の状況を見ると、現在正社員の人は、前職も正社員であった割合が59.8%と6割程度を占め、非正規雇用者、すなわち外部転換による正社員転換をした割合は28.1% (内訳は、パート8.6%、契約社員6.0%、派遣労働者5.6%、その他7.9%) となっている。



「従業員調査」より

(注) 「非正規雇用者計」には、掲示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。  
項目軸が現在の雇用・就業形態であり、内訳が前職の雇用・就業形態又は従業上の地位である。

### 5-2-4 従業員の仕事満足度と正社員転換の状況

#### (5) 従業員の仕事満足度の状況 (図表5-16)

- ・正社員に比べて非正規雇用者の仕事満足度は総じて低いが、特に「雇用の安定性」や「賃金」について違いが大きく、一方「仕事全体」の満足度の違いは相対的に小さい。

「従業員調査」により、従業員の仕事に関する満足度を尋ねた結果を「賃金」についてみると、正社員では「満足」と「やや満足」とを合わせて37.0%が満足方向にあるのに対して、非正規雇用者計では29.9%と相対的に低く、とりわけ契約社員(28.3%)や派遣労働者(22.1%)でかなり低くなっている。同様に、「雇用の安定性」満足度については、正社員が65.5%であるのに対して非正規雇用者は43.3%、とりわけ契約社員(37.6%)や派遣労働者(22.1%)でかなり低くなっている。一方、「仕事全体」満足度については、正社員に比べ非正規雇用者の方が低い傾向はみられるが、正社員の52.7%に対して非正規雇用者計は48.9%と両者の差は相対的に小さくなっている。

#### (6) 正社員転換と仕事満足度の状況 (図表5-17)

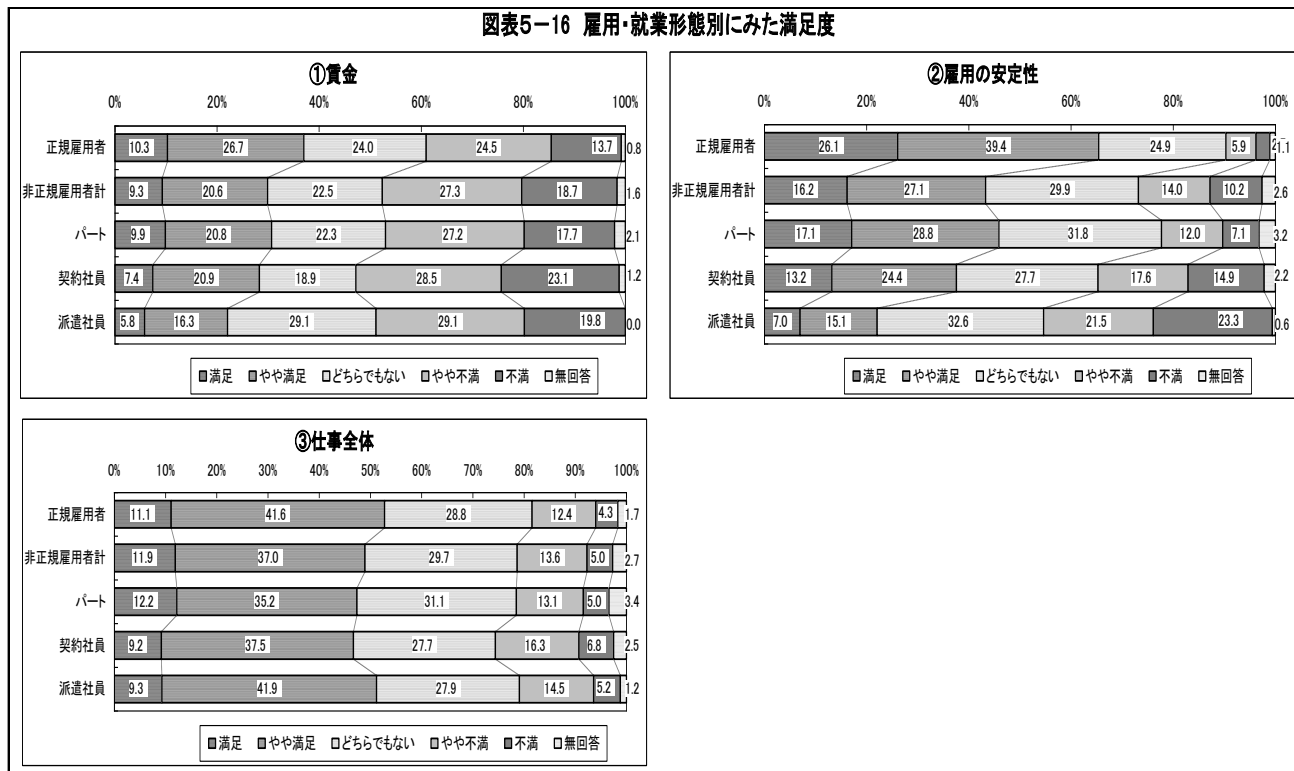
- ・正社員転換に関する状況別に仕事満足度をみると、現在非正規雇用者で正社員転換を希望している人に比べて正社員転換を果たした層の満足度は格段に高い。
- ・一方、正社員転換を実現した層の満足度は、正社員継続層に比べれば低くなっている。
- ・内部転換者に比べて外部転換者の「仕事全体」満足度はやや低くなっている。

「従業員調査」より、正社員転換に関する状況別(図表5-17脚注参照)に従業員の仕事満足度を集計してみると、上記(5)と同様に「満足」と「やや満足」とを合わせた割合でみて、「賃金」満足度は「内部転換(登用)正社員層」は32.9%、「外部転換(採用)正社員層」は32.4%となっており、非正規雇用者計・正社員希望層(転換未実現層)の16.6%に対してほぼ倍と大きく満足度が改善している。一方、「正社員継続層」(38.5%)と比較すると6%ポイント程度満足度は低くなっている。「雇用の安定性」についても同様の傾向がみられ、特に内部・外部の「転換実現層」の満足度がいずれも60%を超えているのに対して「転換未実現層」は20%弱と、転換の実現によって3倍を上回る大きな改善があったことが示唆されている。

「仕事全体」満足度についてみると、転換の実現によって「転換未実現層」(32.8%)に比べかなり改善する一方、「正社員継続層」(53.9%)よりは低位にとどまるという同様の傾向がみられるとともに、「内部転換

増」が50.9%であるのに対して「外部転換者」は43.2%と「内部転換者」よりも「外部転換者」の方で「仕事全体」満足度は低位にとどまることが示されている。

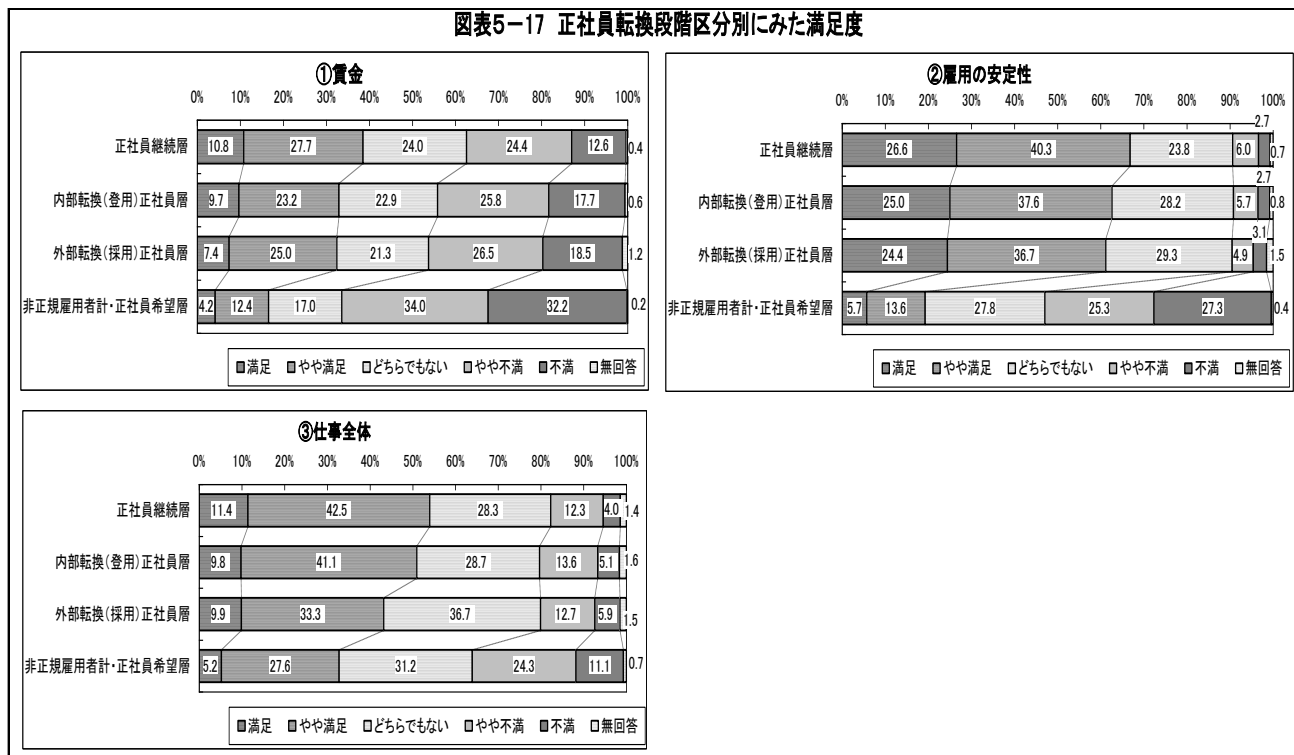
図表5-16 雇用・就業形態別みた満足度



「従業員調査」より

(注)「非正規雇用者計」には、揭示した形態のほか、アルバイト、嘱託社員、請負社員などすべての形態が含まれている。

図表5-17 正社員転換段階区分別みた満足度



「従業員調査」より

(注)「正社員継続層」…現在正社員で、学校卒業後の初職以来正社員として就業してきている、及び転職をした場合で少なくとも前職も正社員であった従業員。

「内部転換(登用)正社員層」…現在正社員で、現在の雇用先に入職した時点では非正規雇用であったがその後正社員に転換した従業員。

「外部転換(採用)正社員層」…現在正社員で、過去に転職経験があり前職が非正規雇用であった従業員。

「非正規雇用者計・正社員希望層」…現在非正規雇用者で、今後正社員に変わることが希望している従業員。