

2019(令和元)年12月18日(水)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
調査部長 郡司 正人
調査部(政策課題)主任調査員補佐
荒川 創太/渡邊 木綿子
(電話) 03-5903-6286 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果

調査結果のポイント

I 企業調査

＜正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業割合がもっとも高いのは、「有期雇用でフルタイム」の労働者(約3割)＞

「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」の労働者を雇用する企業それぞれに対し、正社員との職務(業務の内容や責任の程度)の相違を尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者についてがもっとも高く(29.1%)、次いで「無期雇用でパートタイム」の労働者(12.8%)、「有期雇用でパートタイム」の労働者(8.8%)の順となった(p6【図表5】)。

＜職務が正社員と同じ労働者の基本的な賃金水準については、「正社員の8割以上」とする企業が6割超＞

正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合に、その基本的な賃金水準がどうなっているか尋ねると、「正社員の8割以上」と回答した企業の割合が、「有期雇用でフルタイム」についてで66.9%、「無期雇用でパートタイム」についてで64.0%、「有期雇用でパートタイム」についてで60.9%と、いずれも6割を超えた(p7【図表7】)。

II 労働者調査

＜業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる労働者の3人に1人が、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」と回答＞

「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うか尋ねると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が10.8%、「正社員より賃金水準は低い、納得している」が21.6%、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が33.5%、「何とも言えない・分からない」が32.8%となった(p15【図表19】)。

＜業務の内容が同じ正社員と比較して、納得できない制度や待遇のトップは「賞与」＞

(少なくとも)「業務の内容が同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、そうした正社員と比較して納得できない制度や待遇があるか尋ねると(複数回答)、①「賞与」(37.0%)を挙げた割合がもっとも高く、これに、②「定期的な昇給」(26.6%)、③「退職金」(23.3%)等が続いた(p17【図表20】)。

＜5人に1人が、正社員との不合理な待遇差を感じたことが「ある」と回答＞

全有効回答労働者を対象に、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきた中で、正社員と「パートタ

イム」や「有期雇用」の労働者の中で、業務の内容及び責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情に照らしても、不合理な待遇差を感じたことがあるか尋ねると、「ある」とする割合が21.3%で「ない」は35.2%、「分からない・考えたことが無い」が39.4%となった。また、不合理な待遇差を感じたことが「ある」場合に、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は37.2%で、「必要ない」が25.2%、「分からない・考えたことが無い」が36.7%となった（p18【図表21】）。

○ 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」の施行（2015年4月）より4年が経過し、また、来年4月には「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」を含めた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」等の施行を控えている。こうしたなか、企業とそこで働く「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を対象にアンケート調査を行い、喫緊の雇用管理状況や就労状況、今後の対応動向等を把握した。

2. 調査対象（標本）

常用雇用者110人以上の企業2万社と、そこで働く「パートタイム」や「有期雇用」の労働者約4万3,600人。企業については、民間信用調査機関が所有する名簿から、経済センサスの分布に基づき産業・規模別に層化無作為抽出した。また、労働者向けの調査票については企業に配布を依頼し、返送は直接、受けた。

3. 調査期間 2019年7月5日～8月19日※原則7月1日現在の状況について記入を依頼した。

4. 方法 郵送法

5. 有効回答数（有効回答率） 企業票6,224社（31.1%）、労働者票5,574人（12.8%²）

6. 5. の企業や労働者の属性 巻末（p21）に掲載の通り。

7. 用語の定義

本調査では、各雇用形態について企業内での呼称にかかわらず、下記の通り定義した。

有期雇用	6ヶ月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
無期雇用	特に雇用期間を定めずに（または定年まで）、直接雇用されている労働者
フルタイム	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で直接雇用されている労働者
パートタイム	1週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
正社員	直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者

¹ 「直接雇用している、すべての労働者（「日雇い」や「契約期間が1カ月未満」の者は除く）の合計」と定義した。

² パートタイムや有期雇用の労働者を雇用していない企業も含めた、対配布数ベースの算出値。

○ 調査結果の概要^{3,4}

I 企業調査

1. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用・活用状況

全有効回答企業（n=6,224）を対象に、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況を尋ねると（複数回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者を雇用している割合が33.2%で、「無期雇用でパートタイム」が45.0%、「有期雇用でパートタイム」が33.5%となった（図表1）。総じてみると、「有期雇用」の労働者を雇用している割合は43.6%、「パートタイム」の労働者を雇用している割合は66.6%で、いずれかを雇用している割合は72.9%と算出された。なお、常用雇用者の規模別にみると、「有期雇用でフルタイム」や「有期雇用でパートタイム」の労働者を雇用している割合は、大規模企業ほど高い傾向が見取れる。

図表1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況

		複数回答				有期雇用の労働者計 (フルタイムかパートタイムのいずれか)	パートタイムの労働者計 (無期雇用か有期雇用のいずれか)	有期雇用かパートタイムのいずれかの労働者を雇用している計
		有期雇用でフルタイムの労働者	無期雇用でパートタイムの労働者	有期雇用でパートタイムの労働者	有期雇用かパートタイムの労働者を雇用していない (正社員・正職員のみ)			
全有効回答企業計(6,224社)		企業数(社) 2,068	2,801	2,088	1,686	2,713	4,144	4,538
		割合(%) 33.2	45.0	33.5	27.1	43.6	66.6	72.9
常用雇用者の規模別	9人以下(660社)	10.8	36.8	11.1	51.7	17.0	44.7	48.3
	10人以上29人以下(2,931社)	20.9	44.0	20.9	35.3	31.5	57.9	64.7
	30人以上49人以下(1,043社)	37.7	50.0	36.7	18.7	49.4	73.6	81.3
	50人以上99人以下(806社)	52.6	48.3	52.6	10.9	63.5	82.0	89.1
	100人以上299人以下(531社)	67.4	43.7	70.6	4.9	78.7	90.4	95.1
	300人以上499人以下(111社)	81.1	41.4	80.2	1.8	88.3	92.8	98.2
500人以上(142社)		83.1	56.3	92.3	-	95.8	97.9	100.0

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に、どのような職種で活用しているか尋ねると（複数回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者については、①「専門的・技術的な仕事」（47.7%）を挙げた企業割合がもっとも高く、次いで、②「事務的な仕事」（40.3%）、③「サービスの仕事」（21.9%）等の順となった（図表2）。

図表2 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況

	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・探掘の仕事	運輸・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
	複数回答											
正社員について (パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社)	②67.2	③66.3	①67.5	30.3	28.1	6.5	21.6	10.5	4.7	9.6	7.3	11.8
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	17.5	①47.7	②40.3	17.7	③21.9	4.1	20.4	7.4	4.1	9.5	7.7	4.2
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	4.2	②31.2	①43.2	13.9	③26.2	1.6	17.7	3.9	1.0	14.9	9.7	3.4
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	4.4	②32.9	①44.9	13.8	③26.7	3.3	17.5	4.1	1.3	15.4	9.8	3.5
上記のうち、もっとも人数の多い職種(単一回答)												
正社員について (パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社)	5.9	①32.2	6.0	③10.0	9.9	0.4	②12.6	2.6	2.2	2.2	1.3	14.8
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	3.4	①28.2	③13.2	8.3	11.4	1.1	②14.7	3.2	2.2	4.0	2.7	7.5
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	1.0	②19.4	①20.4	7.4	③15.9	0.5	13.0	1.7	0.8	6.5	4.9	8.5
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	1.4	①21.0	②18.8	7.8	③15.9	1.0	13.6	1.6	0.7	6.8	4.4	6.9

³ 本資料は、単純集計結果の概要を紹介するもの。その全容(産業・規模の回収分布を補正するウェイトバック集計を含む)は、報告書にまとめて別途、公表する予定である。

⁴ %表示は、少数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合等がある。また、文中の合算%は合算n数に遡って算出しているため、%表示の単純合算とは必ずしも一致しない場合等がある。

同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については（複数回答）、ともに、①「事務的な仕事」を挙げた企業割合がもっとも高く（それぞれ 43.2%、44.9%）、これに、②「専門的・技術的な仕事」（それぞれ 31.2%、32.9%）、③「サービスの仕事」（それぞれ 26.2%、26.7%）等が続いた。

2. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用している理由

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に活用理由を尋ねると（複数回答）、「有期雇用」の労働者については、回答企業割合の高かった順に、①「定年退職者の再雇用のため」（51.6%）、②「経験や知識、技能のある人を活用するため」（30.6%）、③「労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため」（27.3%）、④「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」（20.5%）、⑤「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（19.5%）等となった（図表 3）。

同様に、「パートタイム」の労働者については、回答企業割合の高かった順に、①「労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため」（53.2%）、②「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」（35.9%）、③「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（27.9%）、④「1日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」（22.7%）、⑤「定年退職者の再雇用のため」及び「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」（いずれも 21.9%）等となった。

図表 3 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用している理由

	複数回答													その他	無回答	
	人件費が割安なため（労務コストの効率化）	採用が簡単で、人手を確保しやすい	簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため	定年退職者の再雇用のため	経験や知識、技能のある人を活用するため	1日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため	季節的・一時的な繁忙や、受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため	仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため	正社員を募集しても採れない、採用しても定着しないため	正社員を増やせないため（定員や人件費の上限等）	正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため	休業中の正社員の代替要員を確保するため	労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため			障がい者や外国人など多様な人材を活用するため
有期雇用の労働者について （雇用している企業=2,713社）	⑤19.5	13.7	④20.5	①51.6	②30.6	9.7	10.4	7.5	13.6	10.3	18.7	4.6	③27.3	7.1	1.5	8.6
パートタイムの労働者について （雇用している企業=4,144社）	③27.9	⑤21.9	②35.9	⑤21.9	21.2	④22.7	10.8	8.0	13.8	11.1	5.1	4.2	①53.2	5.7	1.8	5.9

3. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の賃金決定に当たっての算定要素

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に、基本的な賃金⁵の決定に当たり、どのような算定要素を考慮しているか尋ねると（複数回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者については、回答企業割合の高かった順に、①「能力、経験」（68.0%）、②「職務（業務の内容や責任の程度）」（63.9%）、③「業績、成果」（38.0%）等となった（図表 4）。

同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については、①「能力、経験」（それぞれ 59.8%、58.2%）を挙げた企業割合がもっとも高く、

⁵ 「毎月支払われるもので、実際に支払われる賃金から①臨時に支払われる賃金（結婚手当等）、②1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）、③所定労働時間を超える時間や所定労働日以外の勤務に対して支払われる賃金（時間外・深夜割増賃金、休日割増賃金等）、④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除いたもの」と注釈した。

これに、②「職務（業務の内容や責任の程度）」（それぞれ 57.0%、57.4%）、③「地域の賃金相場」（それぞれ 35.4%、36.8%）等が続いた。

なお、「能力、経験」や「業績、成果」「勤続年数」のほか、「資格、免許の所有状況」等について考慮している企業割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者、「有期雇用でパートタイム」の労働者の順となっている。これに対し、「地域の賃金相場」については逆順で、考慮している企業割合が高い傾向が見て取れる。

図表 4 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の基本的な賃金の決定に当たっての算定要素

	職務 （業務の内容や 責任の 程度）	業績、 成果	能力、 経験	勤続 年数	事業所内 での配置 転換の 有無や 範囲	事業所間 の転勤の 有無や 範囲	残業の 有無や 頻度	地域の 賃金 相場	同業 他社の 賃金 相場	資格、 免許の 所有 状況	生計費や 婚姻・ 家族の 状況	年金額 （減額率 含む）	年齢	学歴	人手の 過不足 状況	その他	無回答
	(%)																
複数回答																	
正社員について （パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社）	①83.7	③60.2	②79.5	60.0	8.5	6.3	15.9	21.5	20.5	43.7	21.3	1.9	31.8	17.9	5.0	0.9	7.0
有期雇用でフルタイムの労働者について （雇用している企業=2,068社）	②63.9	③38.0	①68.0	33.2	4.4	3.5	9.1	25.6	18.5	27.7	6.3	5.6	16.4	5.9	5.8	2.5	4.8
無期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,801社）	②57.0	27.7	①59.8	32.9	2.1	0.7	6.3	③35.4	17.6	23.3	3.5	1.0	8.2	3.0	5.8	1.5	4.3
有期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,088社）	②57.4	26.5	①58.2	31.0	3.1	2.0	4.6	③36.8	19.6	21.0	2.6	2.6	8.6	2.7	6.6	1.6	4.7
上記のうち、もっとも比重が大きい要素（単一回答）																	
正社員について （パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社）	①36.0	③14.4	②24.3	5.6	0.1	0.1	0.4	1.3	1.4	3.9	0.2	-	2.0	0.2	0.1	0.5	9.6
有期雇用でフルタイムの労働者について （雇用している企業=2,068社）	②28.0	③10.3	①31.2	4.4	0.0	0.1	0.5	6.4	2.9	3.8	0.3	1.1	1.7	-	0.4	1.8	6.8
無期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,801社）	②25.0	7.0	①28.0	5.8	0.1	-	0.6	③14.1	3.1	5.6	0.3	0.1	0.7	0.1	0.8	1.3	7.3
有期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,088社）	②26.2	7.0	①27.2	5.8	0.1	0.2	0.2	③14.5	3.7	4.5	0.2	0.4	0.7	-	1.1	1.2	6.9

4. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員の職務や人材活用の相違と待遇

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員の、職務（業務の内容や責任の程度）や人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）の相違を尋ねると、「有期雇用でフルタイム」の労働者については、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とする企業割合が 29.1%で、さらに、「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」が 7.8%、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が 45.0%となり、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」が 22.0%となった（図表 5）。

同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とする企業割合がそれぞれ 12.8%、8.8%で、さらに、「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」がそれぞれ 3.7%、2.0%。また、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」がそれぞれ 42.2%、39.6%となる一方、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」はそれぞれ 40.8%、47.0%となった。

なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業割合を始め、さらに、「人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者がいる」企業割合、また、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」企業割合については、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者、「有期雇用でパートタイム」の労働者の順となっている。これに対し、「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）」については逆順で、回答企業の割合が高い。

図表5 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の職務や人材活用の相違

	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる		業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる		業務の内容も、責任の程度もまったく異なる(いずれか同じ者はいない)		無回答
	↑	↑	↑	↑	↓	↓	
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	29.1	7.8	45.0		22.0		4.0
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	12.8	3.7	42.2		40.8		4.2
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	8.8	2.0	39.6		47.0		4.5

そのうえで、「業務の内容も責任の程度も同じ者」について、【基本的な賃金】や【賞与】【退職金】の算定方法(制度・基準)が、正社員との比較でどうなっているか尋ねると、図表6の通りになった。【基本的な賃金】を巡っては、「有期雇用でフルタイム」の労働者について「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業割合が34.1%で、「正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が27.1%に対し、「正社員とは算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が23.8%となった。同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については、「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業割合がそれぞれ28.5%、24.5%で、「正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」がそれぞれ19.3%、23.9%。これに対し、「正社員とは算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」企業割合が、それぞれ20.7%、32.6%となっている。

なお、【基本的な賃金】【賞与】【退職金】のいずれも、「正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者でもっとも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者、「有期雇用でパートタイム」の労働者の順となっている。

図表6 「業務の内容も責任の程度も同じ者」の基本的な賃金等の算定方法

	基本的な賃金				賞与					
	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている	正社員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	無回答	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている	正社員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	正社員に対してのみ支払っている	正社員にも支払っていない	無回答
「有期雇用でフルタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=601社)	↑ 34.1	27.1	23.8	15.0	↑ 26.6	16.6	22.6	12.8	3.2	18.1
「無期雇用でパートタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=358社)	28.5	19.3	20.7	31.6	15.6	10.3	22.1	12.0	3.6	36.3
「有期雇用でパートタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=184社)	24.5	23.9	32.6	19.0	13.6	12.0	26.6	18.5	4.9	24.5

	退職金					
	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている	正社員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	正社員に対してのみ支払っている	正社員にも支払っていない	無回答
「有期雇用でフルタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=601社)	↑ 14.1	2.5	7.0	40.8	8.0	27.6
「無期雇用でパートタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=358社)	10.6	3.4	7.3	25.4	10.9	42.5
「有期雇用でパートタイム」の労働者について (正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=184社)	9.8	1.6	↓ 10.3	39.7	8.2	30.4

そのうえで、正社員と「業務の内容も責任の程度も同じ者」の基本的な賃金水準が、正社員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっているか尋ねると（もっとも多いケースを回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者、「無期雇用でパートタイム」の労働者、「有期雇用でパートタイム」の労働者のいずれも、「正社員と同じ」とする企業割合がもっとも高く（それぞれ 34.4%、34.4%、28.8%）、これに、「正社員の 8 割以上」（それぞれ 26.0%、23.2%、26.6%）等が続いた（図表 7）。

総じてみると、正社員の 8 割以上とする企業の割合がいずれも 6 割を超え、「有期雇用でフルタイム」の労働者（66.9%）でもっとも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者（64.0%）、「有期雇用でパートタイム」の労働者（60.9%）の順となっている。

図表 7 「業務の内容も責任の程度も同じ者」の基本的な賃金の水準

	正社員より高い	正社員と同じ	正社員の 8割以上	正社員の 6割以上 8割未満	正社員の 4割以上 6割未満	正社員の 4割未満	無回答	正社員の 8割以上計
「有期雇用でフルタイム」の労働者について （正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=601社）	↑ 6.5	34.4	26.0	18.1	3.0	0.2	11.8	↑ 66.9
「無期雇用でパートタイム」の労働者について （正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=358社）	6.4	34.4	23.2	10.3	2.5	-	23.2	64.0
「有期雇用でパートタイム」の労働者について （正社員と業務の内容も、責任の程度も同じ者を雇用している企業=184社）	5.4	28.8	26.6	17.4	↓ 7.6	1.1	13.0	60.9

5. 手当等その他の待遇や制度の支給・適用状況

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業を対象に、通勤手当の支給状況を尋ねると、「有期雇用でフルタイム」の労働者について「支給対象になっている」企業割合は 86.1%となった（図表 8）。同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者についても、「支給対象になっている」企業割合がそれぞれ 77.3%、83.0%となった。

図表 8 通勤手当の支給状況

	支給対象になっている	支給対象ではない	無回答
正社員について （パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社）	84.6	3.2	12.1
有期雇用でフルタイムの労働者について （雇用している企業=2,068社）	86.1	7.7	6.2
無期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,801社）	77.3	17.1	5.6
有期雇用でパートタイムの労働者について （雇用している企業=2,088社）	83.0	11.1	5.8

上記の他に、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して支給・適用している制度や待遇があるか尋ねると（複数回答）、「有期雇用でフルタイム」の労働者については、①「慶弔休暇」（69.1%）を挙げた企業割合がもっとも高く、これに、②「深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）」（62.3%）、③「賞与」（58.9%）等が続いた（図表 9）。同様に、「無期雇用でパートタイム」の労働者についても、支給・適用している企業割合がも

っとも高いのは①「慶弔休暇」(46.8%)であり、次いで、②「賞与」(46.3%)、③「給食施設や休憩室、更衣室の利用」(45.6%)等となった。また、「有期雇用でパートタイム」の労働者については、①「給食施設や休憩室、更衣室の利用」(53.3%)を挙げた企業割合がもっとも高く、以下、②「深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)」(50.7%)や、③「慶弔休暇」(48.4%)等の順となった。

なお、「賞与」や「退職金」「住宅手当」「精皆勤手当」を支給している企業割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者でもっとも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者、「有期雇用でパートタイム」の労働者の順。「人事評価・考課」や「病気休職」「企業年金」を適用している企業割合についても同様の傾向がみられる一方、例えば「定期的な昇給」については、「無期雇用でパートタイム」の労働者と比べ、「有期雇用」である「有期雇用でフルタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者で適用割合がやや低い。また、「法定外の健康診断(費用補助含む)」や「慶弔休暇」等については、「有期雇用でフルタイム」の労働者に比べ、「パートタイム」である「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者で適用割合が低くなっている。

図表9 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している制度や待遇

	支給・適用しているものがある計	複数回答										
		定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	食事手当(費用補助を含む)	単身赴任手当	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	交替制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当	特定の地域で働く補償としての地域手当
正社員について (パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社)	92.0	75.5	62.6	83.3	50.2	32.2	24.7	19.0	8.1	11.4	12.0	5.1
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	92.8	40.8	↑42.6	③58.9	17.0	↑11.5	↑10.9	16.2	4.0	9.5	11.8	3.9
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	88.8	45.5	33.5	②46.3	4.2	2.5	6.3	13.3	0.2	3.4	4.9	0.8
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	89.0	40.6	32.9	38.7	4.2	2.3	3.8	13.6	0.3	4.5	6.0	1.2

	複数回答											支給・適用しているものはない	無回答
	深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)	退職金	法定外の健康診断(費用補助含む)	慶弔休暇	慶弔休暇以外で法定外の休暇	病気休職	給食施設や休憩室、更衣室の利用	保養所や運動施設の利用	企業年金	社外活動の補助	その他		
正社員について (パートタイムや有期雇用を雇用している企業計=4,538社)	61.7	72.1	42.5	80.6	38.1	56.7	50.7	11.3	12.5	9.4	3.3	0.4	7.6
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	②62.3	↑14.8	38.9	①69.1	36.6	↑46.7	57.3	14.7	↑5.6	8.8	2.8	1.0	6.2
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	39.3	12.1	27.9	①46.8	23.6	31.6	③45.6	6.4	2.4	5.9	2.9	4.7	6.5
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	②50.7	7.0	28.1	③48.4	26.1	30.7	①53.3	11.6	2.3	7.1	2.6	2.6	8.4

6. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者から正社員への転換実績

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者から、正社員への転換実績が「ある」とした企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者についてがもっとも高く(55.3%)、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者(42.5%)、「有期雇用でパートタイム」の労働者(35.5%)の順となった(図表10)。また、転換先が「正社員(いわゆる正規型)」とした企業割合も同順で高く、「有期雇用でフルタイム」の労働者で54.3%、「無期雇用でパートタイム」の労働者で39.7%、「有期雇用でパートタイム」の労働者で32.7%となっている。

図表 10 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者から正社員への転換実績

	転換実績がある計	複数回答		転換実績はない	無回答
		正社員 (いわゆる正規型)	働き方が 限定された正社員 (短時間正社員等)		
有期雇用でフルタイムの労働者について (雇用している企業=2,068社)	↑ 55.3	↑ 54.3	3.7	34.7	10.1
無期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,801社)	42.5	39.7	6.1	44.9	12.6
有期雇用でパートタイムの労働者について (雇用している企業=2,088社)	35.5	32.7	5.8	↓ 48.1	16.4

7. パートタイム労働法等の改正等の認知度と自社の不合理な待遇差に対する認識

同一企業内における正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間の不合理な待遇差を無くし、それぞれが納得して働き続けられるよう、働き方改革関連法に基づき、パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正され、「同一労働同一賃金ガイドライン」等とともに 2020 年（中小企業は 2021 年）4 月 1 日より施行される。「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業（n=4,538）を対象に、そうした改正等がなされることを知っていたか尋ねると、「内容まで知っている」企業割合は約 1/3（35.4%）となったが、「内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている」が半数を超え（57.8%）、「まったく知らない・分からない」は 4.9%にとどまった（図表 11）。

常用雇用者の規模別にみると、「内容まで知っている」企業割合は大規模企業になるほど高い傾向がみられ、500 人以上で約 7 割（69.7%）となった。これに対し、「内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている」企業割合は小規模企業ほど高くなっている。

図表 11 パートタイム労働法等の改正等の認知度

		(%)			
		内容まで知っている	内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている	まったく知らない・分からない	無回答
パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社)		35.4	57.8	4.9	1.9
常用雇用者の規模別	9人以下(319社)	20.7	↑ 66.8	↑ 8.5	4.1
	10人以上29人以下(1,897社)	27.1	63.3	6.9	2.7
	30人以上49人以下(848社)	34.8	59.4	4.7	1.1
	50人以上99人以下(718社)	40.1	56.5	1.8	1.5
	100人以上299人以下(505社)	53.5	44.2	1.8	0.6
	300人以上499人以下(109社)	66.1	33.9	-	-
	500人以上(142社)	↓ 69.7	28.2	2.1	-

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務の内容や職務の内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み、運用等）、その他の事情に照らして不合理な待遇差が禁止される（同法第 8 条）。また、労働者から求めがあれば、正社員との待遇差の内容や理由について説明しなければならない（第 14 条第 2 項）。「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業（n=4,538）を対象に、そうした待遇差の理由等についてどの程度、説明できると思うか尋ねると、「大半の待遇差を説明できると思う」との回答が半数を超え（52.3%）、「半分くらいの待遇差は、説明できると思う」（26.0%）と合わせて 3/4 超となった（図表 12）。一方、「大半の待遇差を、説明できないと思う」企業割合は 4.9%で、「分からない・考えたことが無い」が 6.9%、「待遇差は一切ない」が 6.7%となった。

図表 12 自社の不合理な待遇差に対する認識

		(%)					
		大半の待遇差を、説明できると思う	半分くらいの待遇差は、説明できると思う	大半の待遇差を、説明できないと思う	待遇差は一切ない	分からない・考えたことが無い	無回答
パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社)		52.3	26.0	4.9	6.7	6.9	3.2
常用雇 用者 の 規 模 別	9人以下(319社)	46.4	20.1	5.3	↑10.7	↑11.6	6.0
	10人以上29人以下(1,897社)	51.1	22.0	4.8	9.2	8.8	4.1
	30人以上49人以下(848社)	53.9	27.5	5.0	6.4	5.1	2.2
	50人以上99人以下(718社)	51.5	29.9	↑6.3	3.9	5.7	2.6
	100人以上299人以下(505社)	57.2	31.1	4.0	2.4	4.0	1.4
	300人以上499人以下(109社)	51.4	↓44.0	2.8	-	1.8	-
	500人以上(142社)	58.5	33.8	2.1	0.7	3.5	1.4

8. 不合理な待遇差を無くすための取り組み状況

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業（n=4,538）を対象に、政府の働き方改革実現会議で「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示されて（2016年12月20日）以降、これまでに、正社員とそれ以外の労働者の間の不合理な待遇差を無くすための取り組みを行ったか尋ねると、何らかの「取り組みを行った」企業割合は約1/3（33.2%）となった（図表13）。

図表 13 不合理な待遇差を無くすための取り組み状況

		(%)			(%)		
		これまで			今後		
		取り組みを行った	特段、行っていない	無回答	取り組みを行う予定がある	特段、予定はない(方針未定を含む)	無回答
パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社)		33.2	52.6	14.2	30.2	43.6	26.2
常用雇 用者 の 規 模 別	9人以下(319社)	20.1	↑62.4	17.6	19.1	↑55.5	25.4
	10人以上29人以下(1,897社)	30.6	↑54.4	15.0	25.8	↑45.9	28.3
	30人以上49人以下(848社)	33.7	↑53.5	12.7	26.7	↑46.5	26.9
	50人以上99人以下(718社)	33.3	↑53.8	13.0	32.5	↑41.1	26.5
	100人以上299人以下(505社)	44.2	↑44.8	11.1	43.2	↑35.4	21.4
	300人以上499人以下(109社)	45.0	↑36.7	18.3	49.5	↑31.2	19.3
	500人以上(142社)	↓46.5	34.5	19.0	↓61.3	21.8	16.9

		(%)															
		賞金・賞与・退職金					手当関係										
		基本的な賞金の算定方法や算定要素の見直し	基本的な賞金の水準の引上げ	昇給制度の導入や、昇給制度の見直し	賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し	賞与の水準の引上げ	退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し	役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し	仕事の危険度や作業環境に応じた特殊作業に伴う勤務手当の導入や算定方法等の見直し	精皆勤手当の導入や、精皆勤手当の算定方法等の見直し	通勤に係る費用の支給(導入)や、算定方法等の見直し	時間外労働や深夜・休日労働に応じた手当の割増率の見直し	左記以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し				
これまでに「取り組みを行った」企業(1,508社)		②38.4	①54.9	28.2	④31.2	17.6	13.1	19.3	7.6	9.2	⑤31.0	26.5	10.7				
		77.0					53.5										
今後、「取り組みを行う予定がある」企業(1,369社)		①31.6	②28.5	③25.4	④23.6	15.3	19.6	13.8	7.7	9.4	14.0	8.3	12.9				
		68.2					40.1										
		休暇関係				その他											
		慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	病氣時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	健康診断の受診に伴う休暇付与や勤務免除に係る見直し	左記以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し	食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し	教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し	正社員以外からの相談窓口の設置や、担当者の配置	正社員(無期雇用)への転換制度の導入や、制度内容の見直し	正社員とそれ以外の、職務の分離や明確化	正社員側の、賞金・労働条件の見直し	(新たな正社員区分の創設等)雇用管理区分の見直し	定年後の再雇用に係る制度や活用の方角の見直し	派遣労働者に係る制度や活用の方角の見直し	その他	無回答	
これまでに「取り組みを行った」企業(1,508社)		27.9	22.5	22.7	11.3	20.6	18.2	20.0	③34.5	13.5	22.7	5.0	30.2	4.9	1.1	0.7	
		41.7				65.5											
今後、「取り組みを行う予定がある」企業(1,369社)		14.2	12.8	10.2	9.5	5.2	15.0	10.2	16.6	18.3	19.3	9.0	⑤23.2	8.3	1.7	4.9	
		27.6				57.3											

また、今後の取り組みの見通しも尋ねると、「取り組みを行う予定がある」企業の割合は、約3割（30.2%）となった。

こうした結果を常用雇用の規模別にみると、これまでに「取り組みを行った」企業割合と今後、「取り組みを行う予定がある」企業割合のいずれも、大規模企業になるほど概ね高まる傾向が見て取れる。これに対し、これまでに「特段、行っていない」企業割合や今後、「特段、予定はない（方針未定を含む）」企業割合は、小規模企業ほど高い。なお、今後の見通しについては全体でも無回答割合が高く（26.2%）、小規模企業になるほど概ね高くなっている。

そのうえで、不合理な待遇差をなくすための「取り組みを行った」と回答した企業（n=1,508）を対象に、具体的な取り組み内容も尋ねると（複数回答）、①「基本的な賃金の水準の引上げ」（54.9%）を挙げた企業割合がもっとも高く、これに、②「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」（38.4%）や、③「正社員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」（34.5%）、④「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」（31.2%）、⑤「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」（31.0%）等が続いた。

同様に今後、「取り組みを行う予定がある」とした企業（n=1,369）にも尋ねると（複数回答）、①「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」（31.6%）を挙げた企業割合がもっとも高く、次いで、②「基本的な賃金の水準の引上げ」（28.5%）、③「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」（25.4%）、④「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」（23.6%）、⑤「定年後の再雇用者に係る制度や活用のあり方を見直し」（23.2%）等が挙げられた。

9. 不合理な待遇差の解消に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業（n=4,538）を対象に、正社員とそれ以外の労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けて取り組むうえで、行政に求めたい支援について尋ねると（複数回答）、①「法改正やガイドライン等の内容を説明した、ホームページの公開や資料の配布」（30.2%）を挙げた企業割合がもっとも高く、次いで、②「他社の取組事例の収集と紹介」（25.0%）、③「法改正やガイドライン等の内容を解説する、セミナーの開催」（22.7%）等の順となった（図表14）。

行政に求めたい何らかの支援があるとする企業の割合は、64.5%と算出された。

図表 14 不合理な待遇差の解消に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援

	複数回答											無回答 (%)
	行政に求めたい支援がある計	法改正やガイドライン等の内容を説明した、ホームページの公開や資料の配布	他社の取組事例の収集と紹介	法改正やガイドライン等の内容を解説する、セミナーの開催	不合理な待遇差の解消に取り組む、事業主に対する助成	法改正の内容を問合せたり、自社の状況を相談できる電話等窓口の設置	社会保険の加入基準の改定（働き方に中立的な制度の確立）	正社員とそれ以外の契約形態の間で、不合理な待遇差の有無を検証したり、待遇差の解消に向けた取り組みをアドバイスする専門家の派遣	正社員以外に対する、公的職業訓練の充実	その他	特に無い（分らないを含む）	
パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社)	64.5	30.2	25.0	22.7	20.9	16.4	12.1	8.4	5.5	1.5	29.2	6.3
常用雇用の規模別												
9人以下(319社)	47.6	21.9	17.9	10.3	18.5	11.3	9.7	3.8	6.0	-	41.7	10.7
10人以上29人以下(1,897社)	58.1	27.0	20.5	16.6	18.7	13.9	12.1	6.7	5.0	1.7	33.5	8.4
30人以上49人以下(848社)	66.5	29.5	24.8	22.8	24.3	15.4	12.6	8.0	5.4	1.9	29.1	4.4
50人以上99人以下(718社)	71.6	34.7	28.0	28.7	21.6	18.7	13.4	9.5	7.2	1.5	24.0	4.5
100人以上299人以下(505社)	76.0	37.4	33.9	34.3	21.6	21.8	11.5	12.5	4.8	1.4	20.4	3.6
300人以上499人以下(109社)	83.5	36.7	41.3	46.8	24.8	25.7	12.8	19.3	6.4	-	12.8	3.7
500人以上(142社)	83.1	43.7	45.1	43.7	26.1	28.2	10.6	14.1	4.9	2.1	14.1	2.8

常用雇用の規模別にみると、①～③のほか、「法改正の内容を問合せたり、自社の状況を相談できる電話等窓口の設置」(16.4%)や、「正社員とそれ以外の契約形態の間で、不合理な待遇差の有無を検証したり、待遇差の解消に向けた取り組みをアドバイスする専門家の派遣」(8.4%)については、大規模企業になるほど概ね高い傾向が見て取れる。

10. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用する中での課題

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業(n=4,538)を対象に現在、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用する中で課題になっていることがあるか尋ねると(複数回答)、回答企業割合の高かった順に、①「人手不足(応募が無い、定着しない等)」(43.3%)、②「人件費の高騰(最低賃金の引上げへの対応を含む)」(39.8%)、③「同一労働同一賃金に係る法改正(2020年4月施行)への対応」(17.8%)、④「人事制度(評価・配置、賃金・労働条件等)の整備・見直し」(17.3%)、⑤「人材育成(教育訓練、能力開発)のあり方の見直し」(15.5%)、⑥「社会保険の適用拡大(2016年10月施行)への対応」(15.3%)等が挙げられた(図表15)。

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用する中で、何らかの課題がある企業の割合は72.7%と算出された。

図表15 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用する中での課題

	課題がある計	複数回答										特に無い(分からないを含む)	無回答	
		人手不足(応募が無い、定着しない等)	人件費の高騰(最低賃金の引上げへの対応を含む)	同一労働同一賃金に係る法改正(2020年4月施行)への対応	人事制度(評価・配置、賃金・労働条件等)の整備・見直し	人材育成(教育訓練、能力開発)のあり方の見直し	社会保険の適用拡大(2016年10月施行)への対応	職場のトラブル(パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせ、メンタル不調等)への対応	無期転換ルール(2013年4月施行)への対応	派遣労働者に係る法改正(2015年9月施行)への対応	技能実習生に係る法改正(2017年11月施行)への対応			その他
パートタイムや有期雇用の労働者を雇用している企業計(4,538社)	72.7	43.3	39.8	17.8	17.3	15.5	15.3	6.6	6.5	2.8	2.5	1.4	22.6	4.8
常用雇用の規模別														
9人以下(319社)	58.0	34.8	30.7	5.3	9.7	11.6	12.5	4.7	2.5	1.3	1.3	0.9	33.5	8.5
10人以上29人以下(1,897社)	66.7	38.4	36.0	11.2	12.5	14.1	15.8	5.1	3.7	1.4	1.8	1.3	27.1	6.2
30人以上49人以下(848社)	75.7	47.3	39.2	16.2	17.5	14.0	16.2	5.4	6.1	2.0	2.5	1.9	20.8	3.5
50人以上99人以下(718社)	79.2	49.2	44.2	20.5	20.3	18.4	14.1	7.8	8.1	3.3	3.2	1.4	17.5	3.2
100人以上299人以下(505社)	82.4	46.5	48.5	32.7	25.9	18.0	12.7	9.5	12.7	6.3	3.0	1.6	15.4	2.2
300人以上499人以下(109社)	86.2	54.1	53.2	46.8	42.2	23.9	18.3	16.5	14.7	7.3	6.4	0.9	11.0	2.8
500人以上(142社)	88.7	54.9	52.1	56.3	32.4	20.4	22.5	12.7	17.6	11.3	6.3	-	8.5	2.8

II 労働者調査⁶

1. 「期間の定め」の有無と、正社員と比較した「所定労働時間」の長さによる分類

全有効回答労働者(n=5,574)を対象に、現在の雇用契約における「期間の定め」の有無を尋ねると、「期間の定めがある(有期雇用)」労働者の割合が57.7%に対し、「期間の定めはない(無期雇用)」は32.8%で、「分からない」が3.7%となった(無回答5.7%)。

また、全有効回答労働者(n=5,574)を対象に、正社員と比較した「所定労働時間」の長さを尋ねると、「正社員より短い」労働者割合が約3/4(74.4%)で、「正社員と同じか長い」が22.2%、「分からない」が2.4%となった(無回答1.1%)。

⁶ 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対する調査結果をみるうえでは、企業経由で、調査票を労働者に配布している点に留意する必要がある。また、企業を通じて配布している前提上、調査時点で就労している労働者が調査の対象となっている点にも留意されたい。

そのうえで、これらの設問とともに有効回答が得られた労働者を対象に、働き方を分類してみると、全有効回答労働者（n=5,574）のうち、「有期雇用でフルタイム」の労働者の割合が20.0%で、「無期雇用でパートタイム」の労働者が31.1%、「有期雇用でパートタイム」の労働者が35.8%となった（分類不能13.0%⁷）（図表16）。

そうした働き方のタイプ別に、現在の仕事（職種）をみると、いずれも「事務的な仕事」を挙げた労働者割合がもっとも高いが、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）については、相対的には「生産工程の仕事」（13.4%）もやや高く、その分、「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,733）や「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）では、「サービスの仕事」（それぞれ16.3%、13.8%）等がやや高いといった特徴がみられる。

また、「有期雇用」や「パートタイム」で働き始めてからの勤続年数も確認すると、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）では3年未満の割合が半数を超え、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）でも4割を超える一方、「無期雇用でパートタイム」の労働者については、勤続年数が5年以上にのぼる割合が4割超となっている。

なお、勤務している企業からの有効回答も得られた労働者を対象に、労使マッチングデータを形成して確認すると、「無期雇用でパートタイム」の労働者は29人以下の企業に雇用されている割合が4割を超えたのに対し、「有期雇用でフルタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については、300人以上の企業に雇用されている割合が2割を超えるなど、より規模の大きい企業に多く分布している傾向が読み取れる。

図表16 働き方のタイプ別にみた現在の仕事や勤続年数、勤務先の常用雇用者規模

		(%)			
		計	有期雇用でフルタイム の労働者	無期雇用でパートタイム の労働者	有期雇用でパートタイム の労働者
全有効回答 労働者計	労働者数(人)	5,574	1,116	1,733	1,998
	割合(%)	100.0	20.0	31.1	35.8
現在の 仕事 (職種)	管理的な仕事	2.0	6.2	0.9	1.0
	専門的・技術的な仕事	16.9	17.1	16.5	16.9
	事務的な仕事	37.2	39.3	39.9	37.0
	販売の仕事	5.5	4.4	5.1	5.7
	サービスの仕事	13.7	7.9	16.3	13.8
	保安の仕事	0.7	0.9	0.2	1.0
	生産工程の仕事	10.2	13.4	9.3	9.0
	輸送・機械運転の仕事	1.8	2.3	1.1	1.9
	建設・採掘の仕事	1.0	2.0	0.5	0.9
	運搬・清掃・包装等の仕事	7.2	4.0	6.7	10.0
	その他の仕事	1.7	1.2	1.8	1.8
	無回答	2.2	1.3	1.7	1.2
働き 始めて や パート タイム 勤続 年数で	1年未満	16.6	19.9	12.9	18.2
	1年以上3年未満	24.3	30.7	20.2	24.9
	3年以上5年未満	21.7	23.4	21.5	22.9
	5年以上10年未満	18.8	13.8	22.6	18.1
	10年以上20年未満	14.1	9.9	17.8	12.9
	20年以上	3.1	2.1	4.0	2.7
	無回答	1.4	0.3	1.0	0.4
マッチングできた労働者数(人)		5,257	1,045	1,650	1,881
(勤務 先の 常用 雇用 者 規模)	9人以下	3.7	0.8	7.5	1.8
	10人以上29人以下	24.7	11.8	39.5	17.4
	30人以上49人以下	14.9	13.6	18.9	11.9
	50人以上99人以下	19.2	23.4	15.8	19.9
	100人以上299人以下	22.1	27.7	12.8	28.2
	300人以上499人以下	6.1	8.6	2.4	7.7
	500人以上	9.2	14.2	3.1	13.1

⁷ 「期間の定め」の有無についての設問と、正社員と比較した所定労働時間の長さについての設問を掛け合わせた分類になるため、いずれかの無回答者は分類不能としている(全体計には含まれる)。

2. 「有期雇用」や「パートタイム」等で働いている理由

現在の雇用契約に期間の定めが「ある」と回答した労働者（n=3,217）を対象に、「期間の定めのある契約（有期雇用）」で働くことを選択した理由を尋ねると（複数回答）、①「仕事や働き方（労働時間・日数等）、賃金・労働条件等が希望に合致したから（そうした求人が有期雇用だったからを含む）」（42.3%）を挙げた労働者割合がもっとも高く、これに、②「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」（20.5%）、③「正社員や無期雇用としての働き口（募集）が、見つからなかったから（正社員や無期雇用として採用されなかったからを含む）」（16.7%）等が続いた（図表 17）。

働き方のタイプ別にみると、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）については、①「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」（34.8%）を挙げた労働者割合がもっとも高く、次いで、②「正社員や無期雇用としての働き口（募集）が、見つからなかったから（同）」（26.5%）、③「仕事や働き方（労働時間・日数等）、賃金・労働条件等が希望に合致したから（同）」（20.6%）等の順。これに対し、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）では、①「仕事や働き方（労働時間・日数等）、賃金・労働条件等が希望に合致したから（同）」（54.8%）を挙げた労働者割合が半数を超え、これに、②「自身の都合で辞めやすいから（健康・体力的な問題を含む）」（19.8%）や、③「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」（13.2%）等が続く。

図表 17 「期間の定めのある契約（有期雇用）」で働くことを選択した理由

		複数回答										
		仕事や働き方（労働時間・日数等）、賃金・労働条件等が希望に合致したから（そうした求人が有期雇用だったからを含む）	正社員を定年退職した後に再雇用されたから	正社員や無期雇用としての働き口（募集）が、見つからなかったから（正社員や無期雇用として採用されなかったからを含む）	自身の都合で辞めやすいから（健康・体力的な問題を含む）	正社員や無期雇用になりたくないから（残業や転勤、ノルマ等を避けたい等）	長く働くつもりはないから（就職や転居、家業を継ぐ、独立等の予定がある、複数の職場を経験したい等）	定期的に、働き方等の見直しや賃金・労働条件の交渉ができるから	一定期間、有期雇用で働けば、正社員や無期雇用になれると言われたから	正社員より、仕事や賃金・労働条件等が魅力的だったから（契約満了金を含む）	その他	無回答
有期雇用計（期間の定めがある労働者=3,217人）		①42.3	②20.5	③16.7	16.5	9.8	7.2	6.2	5.5	2.5	9.2	0.3
労働者分類別	有期雇用でフルタイム（該当する労働者=1,116人）	③20.6	①34.8	②26.5	9.9	6.5	5.2	4.6	10.8	2.0	9.7	0.1
	有期雇用でパートタイム（該当する労働者=1,998人）	①54.8	③13.2	11.0	②19.8	11.6	8.3	7.3	2.4	2.7	8.7	0.5

一方、全有効回答労働者（n=5,574）を対象に、現在の所定労働時間で働くことを選択した理由を尋ねると（複数回答）、①「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」（43.3%）を挙げた労働者割合がもっとも高く、次いで、②「家事や育児、介護、その他（通学、本業・兼業等）があるから」（39.7%）、③「勤務時間・日数が短いから」（27.5%）等となった（図表 18）。

図表 18 現在の所定労働時間で働くことを選択した理由

		複数回答											
		都合の良い時間帯（日）に働きたいから	家事や育児、介護、その他（通学、本業・兼業等）があるから	勤務時間・日数が短いから	就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから	残業が少ない、転勤が無い等、働き方が限定されているから	正社員を定年退職した後に再雇用されたから	正社員やフルタイムの働き口（募集）が、見つからなかったから（正社員やフルタイムとして採用されなかったからを含む）	仕事の内容が簡単で、責任も少ないから	健康上や体力的な問題を抱えているから	自身の都合で辞めやすいから	その他	無回答
全有効回答労働者計（5,574人）		①43.3	②39.7	③27.5	19.1	14.5	13.2	11.6	9.7	7.4	6.4	4.5	1.5
パートタイム計（所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人）		①53.0	②49.8	③35.7	23.9	14.3	7.9	6.9	10.5	8.5	6.6	2.7	0.6
労働者分類別	有期雇用でフルタイム（該当する労働者=1,116人）	③11.0	7.6	2.3	3.3	14.1	①34.7	②28.2	6.9	3.0	5.4	10.5	1.3
	無期雇用でパートタイム（該当する労働者=1,733人）	①59.5	②57.5	③39.3	27.4	14.5	4.2	4.1	10.3	7.8	5.4	2.4	0.6
	有期雇用でパートタイム（該当する労働者=1,998人）	①46.8	②42.2	③33.0	20.8	14.1	11.9	9.9	11.2	9.2	8.0	2.9	0.5

働き方のタイプ別にみると、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者については同様の傾向となっているものの、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）でもっとも回答割合が高いのは、①「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」（34.7%）であり、これに、②「正社員やフルタイムの働き口（募集）が、見つからなかったから（正社員やフルタイムとして採用されなかったからを含む）」（28.2%）や、③「都合の良い時間帯（日）に働きたいから」（11.0%）等が続いている。

3. 正社員と比較した業務の内容等の相違と賃金水準の納得性

全有効回答労働者（n=5,574）を対象に、現在の勤務先に業務の内容等が同じ正社員がいるか尋ねると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」とする労働者割合が15.1%で、さらに「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」が0.5%。これに対し、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）」労働者割合は19.7%で、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」が43.3%等となった（図表19）。

図表 19 正社員と比較した業務内容等の相違と賃金水準の納得性

		(%)					
		業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる	業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている	分らない	無回答
全有効回答労働者計 (5,574人)		15.1	0.5	19.7	43.3	14.4	7.0
有期雇用計（期間の定めがある労働者=3,217人）		17.3	0.6	20.5	40.3	14.8	6.7
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人)		10.7	0.1	18.9	49.4	13.9	7.0
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=1,116人)	30.0	1.4	24.1	25.2	13.4	5.9
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,733人)	11.5	0.2	18.7	51.7	12.1	5.8
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,998人)	10.3	0.1	18.9	49.1	14.5	7.0

		(%)					
		同等もしくはそれ以上の賃金水準である	正社員より賃金水準は低い、納得している	正社員より賃金水準が低く、納得していない	何とも言えない・分らない	無回答	同等以上＋低い、納得計
少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる労働者計(1,967人)		10.7	28.4	24.6	35.0	1.3	39.0
業務等の相違別	業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている） (該当する労働者=1,098人)	10.4	34.2	17.4	36.7	1.4	44.5
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる (該当する労働者=842人)	10.8	21.6	33.5	32.8	1.3	32.4
	業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる (該当する労働者=27人)	18.5	3.7	40.7	37.0	-	22.2
	有期雇用計 (期間の定めがある労働者=555人)	9.9	23.2	37.7	28.5	0.7	33.2
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=442人)		9.7	22.2	26.2	39.8	2.0	31.9
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=335人)	12.2	22.4	42.4	22.4	0.6	34.6
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=200人)	14.0	21.5	20.0	42.0	2.5	35.5
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=206人)	5.8	25.2	31.1	36.9	1.0	31.1

なお、働き方のタイプ別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」労働者の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）で30.0%と高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,733）で11.5%、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）で10.3%の順となっている。

そのうえで、少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる場合（n=1,967）に、業務の内容等が同じ正社員に比べて自身の賃金水準をどう思うか尋ねると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」労働者割合が10.7%で、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が28.4%に対し、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が24.6%、「何とも言えない・分からない」が35.0%となった。

こうした結果を業務の内容等の相違別にみると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」とした労働者割合は、「業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合（n=27⁸）が18.5%でもっとも高く、これに、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合（n=842）の10.8%、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）」場合（n=1,098）の10.4%と続く。また、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」労働者割合も同順で高く、それぞれ40.7%、33.5%、17.4%となっている。これに対し、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」労働者割合については逆順で高く、「業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合が3.7%、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合が21.6%に対し、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（同）」場合は34.2%となっている。

なお、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合について、働き方のタイプ別にみると、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=335）では「正社員より賃金水準が低く、納得していない」との回答が42.4%と、他のタイプに比べて高い。他方、「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=200）では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」とする労働者割合（14.0%）がやや高く、「何とも言えない・分からない」（42.0%）も高いといった特徴がみられる。

4. 業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇

上記3. で、業務の内容が同じ正社員がいる（「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」、さらに「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）」）と回答した労働者計（n=1,967）を対象に、そうした正社員と比較して、自身とは支給・適用基準が異なっていたり、そうした正社員にのみ支給・適用されていたりして、納得できない制度や待遇があるか尋ねると⁹（複数回答）、①「賞与」（37.0%）を挙げた労働者割合がもっとも高く、これに、②「定期的な昇給」（26.6%）や③「退職金」（23.3%）、④「人事評価・考課」（12.7%）、⑤「慶弔休暇」（8.3%）等が続いた。総じて、何らかの納得できない制度や待遇があるとする労働者の割合は、半数超（55.9%）となった（図表20）。

こうした結果を業務の内容等の相違別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合（n=27）には、①「退職金」（40.7%）を挙げる労働者割合がもっとも高く、次いで、②「賞与」（37.0%）、③「人事評価・考課」（29.6%）

⁸ 「業務の内容も責任の程度も同じで、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者については、そもそも存在が僅少である点に留意する必要がある。

⁹ あくまで労働者の認識を尋ねた設問であり、実際の制度の有無等まで検証した上での結果では無い点に留意されたい。

等の順となっている。これに対し、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合（n=842）や、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）」場合（n=1,098）には、①「賞与」（それぞれ 42.9%、32.4%）を挙げる労働者割合がもっとも高く、これに、②「定期的な昇給」（それぞれ 31.7%、22.8%）や、③「退職金」（それぞれ 29.1%、18.4%）等が続く。

総じてみると、何らかの納得できない制度や待遇がある労働者の割合は、「業務の内容のみ同じ正社員がいる（責任の程度は異なっている）」場合（51.1%）より「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合（61.8%）、さらに「人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」場合（70.4%）の順で高まる傾向が見て取れる。

また、「退職金」や「人事評価・考課」「慶弔休暇」「家族手当」「病気休職」等についても、同順で回答割合が高まる一方、「賞与」や「定期的な昇給」等については、業務の内容等の相違にかかわらず、一定程度となっている点が特徴となっている。

図表 20 業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない制度や待遇

		複数回答											(%)		
		納得できない制度や待遇がある計	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	家族手当	住宅手当	精進勤手当	食事手当(費用補助を含む)	単身赴任手当	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	交替制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当	特定の地域で働く補償としての地域手当		
業務等の相違別	少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる労働者計(1,967人)	55.9	②26.6	12.7	①37.0	6.0	6.4	4.6	1.2	0.7	1.7	0.9	0.3		
	業務の内容のみ同じ正社員がいる(該当する労働者=1,098人)	51.1	②22.8	10.5	①32.4	4.7	5.3	3.0	0.9	0.6	1.3	0.6	0.3		
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる(該当する労働者=842人)	61.8	②31.7	15.0	①42.9	7.2	7.1	6.4	1.5	0.6	2.1	1.3	0.2		
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる(該当する労働者=27人)	70.4	22.2	③29.6	②37.0	22.2	25.9	11.1	3.7	3.7	3.7	-	-		
		複数回答											(%)		
労働者分類別	有期雇用計(期間の定めがある労働者=555人)	64.9	②33.7	③17.7	①45.9	8.1	8.1	5.0	0.9	0.7	2.2	1.4	0.2		
	パートタイム計(所定労働時間が正社員より短い労働者=442人)	57.9	②27.6	12.0	①39.6	4.8	4.8	6.6	1.8	0.2	2.5	1.6	0.2		
	有期雇用でフルタイム(該当する労働者=335人)	65.4	③36.4	19.1	①46.6	9.0	9.3	4.5	0.6	0.9	1.8	0.9	-		
	無期雇用でパートタイム(該当する労働者=200人)	52.0	②22.5	7.5	①32.5	2.0	2.0	5.5	1.0	-	2.0	0.5	-		
	有期雇用でパートタイム(該当する労働者=206人)	63.1	②30.1	16.5	①46.1	6.8	6.3	6.3	1.5	0.5	2.9	2.4	0.5		
			複数回答											(%)	
		深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)	通勤手当や交通費	退職金	健康診断(費用補助を含む)	慶弔休暇	慶弔休暇以外での休暇	病気休職	給食施設や休憩室、更衣室の利用	保養所や運動施設の利用	企業年金	社外活動の補助	その他	特に無い	無回答
業務等の相違別	少なくとも業務の内容が同じ正社員がいる労働者計(1,967人)	1.9	5.4	③23.3	4.5	8.3	5.1	5.2	0.9	1.0	3.6	1.1	3.6	39.4	4.7
	業務の内容のみ同じ正社員がいる(該当する労働者=1,098人)	1.9	5.3	③18.4	4.4	6.8	4.7	3.8	0.6	0.8	2.9	0.7	3.6	43.7	5.2
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる(該当する労働者=842人)	1.9	5.3	③29.1	4.3	10.1	5.3	7.0	1.1	1.1	4.5	1.7	3.6	34.1	4.2
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる(該当する労働者=27人)	-	14.8	①40.7	14.8	14.8	14.8	7.4	7.4	7.4	3.7	-	-	29.6	-
		複数回答											(%)		
労働者分類別	有期雇用計(期間の定めがある労働者=555人)	2.2	4.7	②33.7	4.9	10.1	5.2	7.7	0.7	1.3	5.2	1.4	2.5	31.4	3.8
	パートタイム計(所定労働時間が正社員より短い労働者=442人)	2.5	7.5	③22.4	6.3	10.9	6.1	7.5	1.4	0.9	3.4	1.6	4.8	37.3	4.8
	有期雇用でフルタイム(該当する労働者=335人)	1.5	2.7	②36.7	1.5	8.7	3.9	6.9	0.3	0.9	5.4	1.2	2.1	31.0	3.6
	無期雇用でパートタイム(該当する労働者=200人)	1.5	8.0	③15.5	2.5	8.0	4.0	4.5	1.5	-	1.5	1.5	6.5	44.0	4.0
	有期雇用でパートタイム(該当する労働者=206人)	3.4	7.8	③28.2	10.2	13.1	7.8	9.7	1.5	1.9	4.9	1.9	2.9	32.5	4.4

そのうえで、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」場合に働き方のタイプ別にみると、いずれも納得できない制度や待遇としては、①「賞与」を挙げた労働者割合がもっとも高く、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=335）で46.6%、「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=200）で32.5%、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=206）で46.1%となった。これに、「有期雇用でフルタイム」の労働者では、②「退職金」（36.7%）や③「定期的な昇給」（36.4%）等が続くのに対し、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者では、②「定期的な昇給」を挙げる労働者割合が高く（それぞれ22.5%、30.1%）、次いで、③「退職金」（それぞれ15.5%、28.2%）等となっている。

5. 不合理な待遇差を感じた経験と待遇差の理由等の説明に係る希望

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の間で、職務の内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み、運用等）、その他の事情に照らして不合理な待遇差が禁止される（第8条）。このことを明記したうえで、全有効回答労働者（n=5,574）を対象に、そうした不合理な待遇差があると感じた経験の有無を尋ねると、「ある」と回答した労働者割合が21.3%、「ない」が35.2%で、「分からない・考えたことが無い」が39.4%となった（図表21）。

また、「ある」と回答した労働者（n=1,186）に、同法では事業主に対して待遇差の内容や理由について説明を求めることができるようになる（第14条第2項）ことを明記（「説明を求めた労働者に対する不利益な取扱いも禁止される（第14条第3項）」ことも注釈）したうえで、待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は37.2%、「必要ない」は25.2%に対し、「分からない・考えたことが無い」は36.7%となった。

こうした結果を働き方のタイプ別にみると、不合理な待遇差が「ある」と回答した労働者の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）で約1/3（33.5%）とやや高い。また、待遇差の理由等の「説明を求めたい」との回答も、4割超（43.0%）とやや高くなっている。

図表 21 不合理な待遇差を感じた経験と待遇差の理由等の説明に係る希望

		不合理な待遇差があると感じたこと (%)				企業に待遇差の理由等の説明を求めたいか (%)			
		ある	ない	分からない・ 考えたことが無い	無回答	説明を 求めたい	必要ない	分からない・ 考えたことが無い	無回答
全有効回答労働者計 (5,574人)		21.3	35.2	39.4	4.1	37.2	25.2	36.7	0.9
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=3,217人)		25.2	33.0	37.8	4.0	38.4	25.6	35.1	1.0
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より 短い労働者=4,145人)		17.5	37.7	41.1	3.7	34.3	25.1	39.8	0.8
労働者 分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=1,116人)	33.5	28.4	33.2	4.8	43.0	26.2	29.4	1.3
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,733人)	14.8	40.3	41.7	3.1	32.3	25.7	40.9	1.2
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,998人)	20.4	35.9	40.1	3.6	34.8	25.5	39.0	0.7
不合理な待遇差があると感じた ことがある労働者計(1,186人)									
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=810人)									
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より 短い労働者=724人)									
労働者 分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=374人)								
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=257人)								
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=408人)								

6. 現在の仕事や勤務先に対する満足度

全有効回答労働者（n=5,574）を対象に、現在の勤務先や仕事の満足度を尋ねると、「満足している」との回答が20.9%、「どちらかという満足している」が44.5%で、満足して

いる割合は約 2/3 (65.3%) にのぼり、不満である労働者の割合 (13.2%) を大きく上回った (図表 22)。なお、「何とも言えない・分からない」は 18.7% となった。

図表 22 現在の仕事や勤務先に対する満足度

		(%)								
		満足している	どちらかという満足している	何とも言えない・分からない	どちらかという不満である	不満である	無回答	満足している計	不満である計	
全有効回答労働者計 (5,574人)		20.9	44.5	18.7	11.3	1.8	2.8	65.3	13.2	
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=3,217人)		17.5	44.1	20.2	13.2	2.2	2.8	61.6	15.4	
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人)		23.5	46.1	17.4	9.2	1.1	2.7	69.6	10.3	
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=1,116人)	13.4	40.2	21.5	17.8	4.4	2.7	53.6	22.2	
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,733人)	26.9	47.3	14.8	8.0	1.0	2.0	74.2	9.0	
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,998人)	20.1	46.5	19.3	10.2	1.1	2.8	66.6	11.3	

		満足している理由(複数回答)												
		労働時間 (残業の有無を含む)が希望に叶っているから	業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから	職場の人間関係や雰囲気が良いから	自宅に近い(通勤時間が短い)から	有給休暇を取りやすいから	能力や経験、資格等を活かせるから	就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから	賃金や労働条件が良いから	解雇・雇止めの心配が(当面)無いから	頑張れば正社員等になれるから	教育訓練が受けられるから	その他	無回答
満足している労働者計 (3,642人)		①76.3	②60.3	③51.0	48.4	33.8	32.3	26.2	21.9	17.7	4.9	2.6	0.2	0.3
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=1,983人)		①70.1	②61.8	③50.4	46.6	39.7	35.3	20.3	20.7	15.4	5.4	2.8	0.2	0.3
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=2,884人)		①81.4	②59.4	③51.9	50.7	31.2	29.8	30.3	22.4	17.2	3.6	2.4	0.2	0.2
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=598人)	②53.7	①64.0	③47.5	39.5	46.7	44.0	6.9	19.4	19.7	↑10.5	↑3.8	0.2	0.3
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,286人)	①84.8	②59.4	③52.1	50.9	27.4	28.9	34.8	23.3	21.5	4.4	2.5	0.2	0.3
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,331人)	①77.8	②60.6	③51.7	50.1	36.6	31.8	26.9	21.6	13.4	3.1	2.4	0.2	0.2

		不満である理由(複数回答)									
		仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない	仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない	正社員に比べて、賃金や労働条件が低い	人事評価が無い、あっても公正に評価されない	働かない人がいる	職場の人間関係や雰囲気が悪い	有給休暇が取れない、取りにくい	いつ解雇・雇止めされるかわからない	仕事がついつい、就労環境が悪い	正社員や無期雇用になれない
不満である労働者計 (733人)		①57.7	②47.2	③46.7	31.5	31.0	27.7	21.6	19.2	15.8	15.0
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=496人)		①59.1	③46.0	②49.8	30.4	33.1	26.6	20.6	23.4	16.7	17.7
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=429人)		①53.6	②47.3	③40.1	30.1	30.3	28.0	22.1	17.0	15.2	11.7
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=248人)	①64.9	③48.8	②57.7	32.7	33.1	26.2	20.6	24.6	17.7	21.8
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=156人)	①50.0	②49.4	③35.3	33.3	26.9	30.1	24.4	9.0	14.7	9.0
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=226人)	①55.3	②45.1	③42.9	28.3	33.6	25.2	19.5	22.6	16.4	14.2

		不満である理由(複数回答)											
		パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせがある	教育訓練の機会が無い、少ない	残業が多い、長い	所定の労働時間や労働日数が希望に合わない	交通費が支払われない	社会保険に入れない	契約の更新回数や勤続年数に上限がある	(勤務先が引き留めで)辞められない	その他	無回答		
不満である労働者計 (733人)		13.8	13.2	8.2	7.9	6.3	5.0	4.9	2.3	6.7	0.1		
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=496人)		13.9	12.7	9.1	6.7	6.0	3.8	7.3	1.8	6.9	-		
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=429人)		13.3	13.3	6.1	8.4	7.7	7.5	3.5	3.5	7.7	0.2		
労働者分類別	有期雇用でフルタイム (該当する労働者=248人)	12.1	12.5	11.7	6.0	↓4.4	↓0.4	8.1	0.8	5.6	-		
	無期雇用でパートタイム (該当する労働者=156人)	10.3	13.5	5.1	11.5	↓6.4	↓7.1	-	4.5	6.4	-		
	有期雇用でパートタイム (該当する労働者=226人)	14.2	12.4	7.1	7.1	↓8.0	↓7.5	6.6	3.1	8.0	-		

こうした結果を働き方のタイプ別にみると、満足している労働者の割合は「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,733）で約 3/4（74.2%）と最も高く、これに、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）の 66.6%、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）の 53.6%が続く。これに対し、不満である労働者の割合は逆順で高く、「有期雇用でフルタイム」の労働者で 22.2%と最も高くなっている。

そのうえで、「満足している（どちらかというも含む）」と回答した労働者（n=3,642）に理由を尋ねると（複数回答）、①「労働時間（残業の有無を含む）が希望に叶っているから」（76.3%）を挙げた労働者割合が最も高く、これに、②「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」（60.3%）や、③「職場の人間関係や雰囲気が良いから」（51.0%）等が続いた。

働き方のタイプ別にみると、「無期雇用でパートタイム」や「有期雇用でパートタイム」の労働者では同様の傾向となっているものの、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=598）については、①「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」（64.0%）を挙げた労働者割合が最も高く、次いで、②「労働時間（残業の有無を含む）が希望に叶っているから」（53.7%）や、③「職場の人間関係や雰囲気が良いから」（47.5%）等となっている。

他方、「不満である（どちらかというも含む）」と回答した労働者（n=733）にも理由を尋ねると（複数回答）、①「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」（57.7%）を挙げた労働者割合が最も高く、これに、②「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」（47.2%）、③「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」（46.7%）等が続く。働き方のタイプ別にみても上位 3 項目は同様であり、不満の内容は共通していることが分かる。

7. 今後の働き方についての希望

全有効回答労働者（n=5,574）を対象に、今後の働き方についての希望を尋ねると、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」とする労働者割合が最も高く 7 割を超え（71.2%）、これに、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」（13.0%）や「別の会社で、正社員で働きたい」（5.4%）等が続いた（**図表 23**）。

そのうえで、「正社員で働きたい」と回答した労働者（n=1,022）を対象に、「正社員」として働き方の限定を選べるとしたら、どのような限定を希望するか尋ねると（複数回答）、①「所定労働時間・日数の限定」（47.7%）を挙げた労働者割合が最も高く、これに、②「勤務地の限定」（40.8%）、③「仕事（職種）の限定」（32.3%）等が続いた。

こうした結果を働き方のタイプ別にみると、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」との回答は、「無期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,733）で 8 割を超え（80.7%）、次いで、「有期雇用でパートタイム」の労働者（n=1,998）が 74.7%、「有期雇用でフルタイム」の労働者（n=1,116）が 51.6%となっている。他方、「有期雇用でフルタイム」の労働者では、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」との回答が 1/4 を超え（28.2%）、「別の会社で」を合わせた「正社員で働きたい」労働者の割合が、1/3 超（36.1%）となった。

「正社員で働きたい」場合に働き方のどのような限定を希望するかについては（複数回答）、「無期雇用でパートタイム」の労働者や「有期雇用でパートタイム」の労働者では、①「所定労働時間・日数の限定」を挙げる労働者割合（それぞれ 62.0%、57.9%）が高い。また、②「勤務地の限定」については、「有期雇用でパートタイム」の労働者（42.4%）で回答割合がもっ

とも高く、次いで、「無期雇用でパートタイム」の労働者（41.3%）、「有期雇用でフルタイム」の労働者（38.7%）の順となっている。さらに、③「仕事（職種）の限定」については、いずれも3割台と同程度だが、「責任の程度や役職の範囲の限定」を挙げた労働者割合や、「働き方の限定は必要ない」との回答は、むしろ逆順で高い傾向がみられ、「有期雇用でフルタイム」の労働者でそれぞれ21.6%、18.1%ともっとも高くなっている。

図表 23 今後の働き方についての希望

今後の働き方についての希望 (9%)										
今後の働き方についての希望										
	現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい	別の会社で、現在の契約のまま働きたい	現在の勤務先で、正社員で働きたい	別の会社で、正社員で働きたい	左記以外で、働きたい(自営業等)	働くのを辞めたい(今後、働くつもりはないを含む)	無回答	現在の契約のまま働きたい計	正社員で働きたい計	
全有効回答労働者計 (5,574人)	71.2	3.6	13.0	5.4	1.7	2.0	3.2	74.8	18.3	
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=3,217人)	66.3	3.8	16.3	6.1	1.9	2.3	3.2	70.2	22.4	
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=4,145人)	77.2	3.6	8.7	4.7	1.4	1.7	2.8	80.8	13.3	
有期雇用でフルタイム (該当する労働者=1,116人)	51.6	3.4	28.2	7.9	2.2	2.9	3.8	55.0	36.1	
無期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,733人)	80.7	2.9	7.8	4.2	1.2	1.2	2.0	83.6	12.0	
有期雇用でパートタイム (該当する労働者=1,998人)	74.7	4.1	9.8	5.1	1.5	2.1	2.9	78.7	14.9	

「正社員」として働き方の限定を選べるとしたら、どのような限定を希望するか(複数回答) (9%)									
	所定労働時間・日数の限定	勤務地の限定	仕事(職種)の限定	責任の程度や役職の範囲の限定	その他	働き方の限定は必要ない	分からない/考えたことが無い	無回答	
正社員で働きたい労働者計 (1,022人)	47.7	40.8	32.3	18.5	0.7	13.9	11.0	2.3	
有期雇用計 (期間の定めがある労働者=722人)	42.2	40.3	32.8	19.3	1.0	15.0	11.4	2.5	
パートタイム計 (所定労働時間が正社員より短い労働者=553人)	59.9	42.7	31.1	17.2	0.5	11.0	9.0	2.2	
有期雇用でフルタイム (該当する労働者=403人)	31.3	38.7	33.0	21.6	1.0	18.1	12.9	2.5	
無期雇用でパートタイム (該当する労働者=208人)	62.0	41.3	30.3	17.3	-	11.5	9.1	1.4	
有期雇用でパートタイム (該当する労働者=297人)	57.9	42.4	32.3	16.5	1.0	11.4	8.8	2.4	

回答企業の属性

主たる業種	(参考) 経済センサス		雇用者の規模	(参考) 経済センサス (%)	
	n	6,224		494,195	n
鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	0.1	9人以下	10.6	61.3
建設業	13.0	11.3	10人以上29人以下	47.1	
製造業	20.3	19.4	30人以上49人以下	16.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	0.1	50人以上99人以下	12.9	
情報通信業	2.2	2.7	100人以上299人以下	8.5	
運輸業、郵便業	5.9	6.3	300人以上499人以下	1.8	3.6
卸売業、小売業	17.0	20.0	500人以上	2.3	
金融業、保険業	0.9	0.7	北海道	6.6	本社の所在地
不動産業、物品賃貸業	1.6	2.0	東北	10.9	
学術研究、専門・技術サービス業	2.6	3.0	北関東・甲信	9.2	
宿泊業、飲食サービス業	4.3	7.1	南関東	22.5	
生活関連サービス業、娯楽業	1.8	4.0	北陸	6.5	
教育、学習支援業	2.8	2.9	東海	10.7	
医療、福祉	16.1	14.1	近畿	10.0	
複合サービス事業(郵便、協同組合など)	0.4	0.2	中国	7.4	
サービス業(他に分類されないもの)	9.6	6.1	四国	4.2	
その他	-	-	九州	10.2	
サービス業計	18.8	20.5	沖縄	1.5	
			無回答	0.4	

回答労働者の属性

	(9%)			
	計	有期雇用でフルタイム	無期雇用でパートタイム	有期雇用でパートタイム
n	5,574	1,116	1,733	1,998
性別				
男性	19.8	42.6	7.8	18.8
女性	70.7	47.4	83.7	72.2
無回答	9.4	10.0	8.4	9.0
年齢層				
若年層(34歳以下)	13.6	15.3	13.0	13.1
壮年層(35~44歳)	21.8	14.6	26.9	21.1
中年層(45~59歳)	34.2	26.3	38.5	34.1
高齢層(60歳以上)	29.4	43.2	20.2	30.9
無回答	1.0	0.5	1.3	0.8
婚姻状況				
現在、結婚している	74.0	62.2	81.0	76.9
離婚・死別後、独身	10.4	12.6	9.9	8.8
未婚で独身	12.3	22.7	5.7	11.2
無回答	3.3	2.5	3.4	3.2
最終学歴				
いる	47.0	33.5	57.4	46.6
いない	50.8	64.3	40.7	51.3
無回答	2.1	2.2	1.9	2.1
中学校	3.7	3.0	3.6	3.7
高校	44.2	42.6	45.6	42.9
短大・高専・専門学校	31.0	23.1	35.3	31.9
大学・大学院	18.7	28.9	13.3	19.2
その他	0.6	0.8	0.3	0.6
無回答	1.8	1.5	1.8	1.8