

第1部 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）」が2015年4月に施行され、2020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）」等が施行された（巻末の付属資料に厚生労働省リーフレットを収録）。パートタイム・有期雇用労働法の施行を前に、企業の「パートタイム」「有期雇用」の労働者に対する雇用管理の状況がどのようになっているのか、また、今後の対応の動向を明らかにするため、アンケート調査を行った¹。

2. 調査対象（標本）

日本標準産業分類における〔鉱業，採石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔情報通信業〕〔運輸業，郵便業〕〔卸売業，小売業〕〔金融業，保険業〕〔不動産業，物品賃貸業〕〔学術研究，専門・技術サービス業〕〔宿泊業，飲食サービス業〕〔生活関連サービス業，娯楽業〕〔教育，学習支援業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕〔サービス業（他に分類されないもの）〕に属する常用雇用者10人以上の企業2万社。

民間信用調査機関が所有する名簿から、経済センサス（総務省統計局）の従業員10人以上の企業の分布に基づき産業・規模別に層化無作為抽出した。

3. 調査期間

2019年7月5日～8月19日

※原則として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）

6,224社（31.1%）

¹ 調査対象企業に勤務する「パートタイム」「有期雇用」の労働者の就労状況等を把握するため、そこで勤務する「パートタイム」「有期雇用」の労働者を対象とするアンケート調査も行った（「働き方等に関する調査」）。同調査の結果については、調査シリーズNo.207-2として取りまとめている。

第2部 調査の結果

第1章 回答企業の属性

回答企業の属性は図表 1-1 のとおりである。本社の所在地では、東京都を含む「南関東」が 22.5%を占め、「東北」が 10.9%、「東海」が 10.7%、「近畿」が 10.0%、「九州」が 10.2% などとなっている。

事業所の数については、「1ヶ所（本社のみ）」が 54.9%と半数以上を占める。

主たる業種をみると、「製造業」が 20.3%を占めて最も高い割合となっており、次いで「卸売業、小売業」（17.0%）、「医療、福祉」（16.1%）、「建設業」（13.0%）などの順で割合が高い。なお、経済センサスでの実際の企業分布と比べると、それほど大きな差はないものの、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が 3ポイント程度低く、「医療、福祉」が約 2ポイント高い割合となっている。

常用雇用者の規模をみると、「10人以上 29人以下」が 47.1%と半数近い割合となっており、「30人以上 49人以下」が 16.8%、「50人以上 99人以下」が 12.9%、「9人以下」が 10.6% などとなっている。なお、この分布は経済センサスでの実際の企業分布と比べ、それほど大きな差はない。

労働組合や従業員代表との間で、労働条件等についての定期的な協議や話し合いを行っているかについては、「行っている」（49.6%）と「行っていない」（49.1%）がほぼ同割合となっている。

人手の過不足感については、「大いに不足」が 15.0%、「やや不足」が 53.2%、「過不足なし（ちょうど良い）」が 27.9%、「やや過剰」が 3.3%、「大いに過剰」が 0.1%となっており、不足との認識にある企業が 7割近くとなっている。

図表 1-1 回答企業の属性

		n	割合
計		6,224	100.0
本社の所在地	北海道	411	6.6
	東北	676	10.9
	北関東・甲信	574	9.2
	南関東	1,398	22.5
	北陸	403	6.5
	東海	663	10.7
	近畿	620	10.0
	中国	461	7.4
	四国	261	4.2
	九州	636	10.2
	沖縄	94	1.5
	無回答	27	0.4
事業所の数	1ヶ所（本社のみ）	3,414	54.9
	2ヶ所以上	2,691	43.2
	無回答	119	1.9
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	16	0.3
	建設業	810	13.0
	製造業	1,263	20.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	69	1.1
	情報通信業	138	2.2
	運輸業、郵便業	368	5.9
	卸売業、小売業	1,059	17.0
	金融業、保険業	58	0.9
	不動産業、物品賃貸業	100	1.6
	学術研究、専門・技術サービス業	161	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	269	4.3
	生活関連サービス業、娯楽業	114	1.8
	教育、学習支援業	172	2.8
	医療、福祉	1,004	16.1
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	24	0.4
サービス業（他に分類されないもの）	599	9.6	
その他	-	-	
無回答	-	-	
常用雇用の規模	9人以下	660	10.6
	10人以上29人以下	2,931	47.1
	30人以上49人以下	1,043	16.8
	50人以上99人以下	806	12.9
	100人以上299人以下	531	8.5
	300人以上499人以下	111	1.8
	500人以上999人以下	83	1.3
	1,000人以上	59	0.9
	無回答	-	-
労働組合や従業員代表との間で、労働条件についての定期的な協議や話し合いをおこなっているか	行っている	3,085	49.6
	行っていない	3,059	49.1
	無回答	80	1.3
人手の過不足感	大いに不足	934	15.0
	やや不足	3,310	53.2
	過不足なし（ちょうど良い）	1,738	27.9
	やや過剰	205	3.3
	大いに過剰	5	0.1
無回答	32	0.5	
「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況（複数回答）	有期雇用でフルタイムを雇用	2,068	33.2
	有期雇用でパートタイムを雇用	2,088	33.5
	無期雇用でパートタイムを雇用	2,801	45.0
	パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用していない（正社員・正職員のみ）	1,686	27.1
	無回答	-	-

第2章 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況

第1節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況

1. 雇用の状況

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用しているかどうか尋ねた結果をみると¹（雇用している労働者区分を選ぶ、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企業が33.2%、「有期雇用でパートタイム」を雇用している企業が33.5%、「無期雇用でパートタイム」を雇用している企業が45.0%で、「パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用していない（正社員・正職員のみ）」が27.1%となっている（図表2-1-1）。

有期雇用の労働者を雇用している企業（「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」のどちらか、もしくは両方を雇用している企業）の割合を算出すると43.6%となり、パートタイムの労働者を雇用している企業（「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」のどちらか、もしくは両方を雇用している企業）の割合は66.6%となっている。パートタイム・有期雇用のいずれかの労働者を雇用している企業の割合は72.9%となっている。

業種別にみると、「有期雇用でフルタイム」を雇用している企業の割合は、「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」²で8割近く（79.2%）に達しており、「教育、学習支援業」（48.3%）や「金融業、保険業」（46.6%）などで4割台となっている。「有期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合は、「教育、学習支援業」（61.6%）と「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」（62.5%）で6割台となっており、「金融業、保険業」（50.0%）で5割に達している。「無期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」（70.3%）で7割に達しており、「医療、福祉」も7割近く（69.2%）にのぼる。「建設業」ではパートタイム労働者も有期契約労働者も雇用していない（正社員・正職員のみ）企業が57.5%と半数以上を占める。

常用雇用者の規模別（以下、規模別と略）にみると、「有期雇用でフルタイム」を雇用している企業の割合と、「有期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、「有期雇用でフルタイム」を雇用している企業の割合、「有期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合ともに、300人以上になると8割を超える（「有期雇用でフルタイム」を雇用している企業の割合は「300人以上499人以下」で81.1%、「500人以上」で83.1%、「有期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合はそれぞれ80.2%、92.3%）。

¹ 回答企業が派遣会社の場合は、派遣労働者（登録のみは除く）についても含めて回答してもらった。

² 回答企業数が24社と少ないことに留意する必要がある。

「無期雇用でパートタイム」を雇用している企業の割合は、「9人以下」でも3割以上(36.8%)におよぶなど、「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」と比べれば規模の小さい企業でも比較的高くなっている。

図表 2-1-1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況(雇用している企業の割合)

(単位:%)

		n	有期雇用でフルタイムを雇用	有期雇用でパートタイムを雇用	無期雇用でパートタイムを雇用	パートタイム労働者・正職員の雇用していない(正社員のみ)	有期雇用の労働者を雇用している	パートタイムの労働者を雇用している	パートタイム労働者・有期雇用を雇用している
計(上段のみ回答企業数)		6,224	2,068	2,088	2,801	1,686	2,713	4,144	4,538
		100.0	33.2	33.5	45.0	27.1	43.6	66.6	72.9
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	16	43.8	18.8	25.0	31.3	43.8	43.8	68.8
	建設業	810	20.7	13.6	22.7	57.5	25.1	33.5	42.5
	製造業	1,263	35.9	34.2	46.2	24.9	46.4	68.1	75.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	69	33.3	27.5	27.5	42.0	43.5	43.5	58.0
	情報通信業	138	45.7	27.5	19.6	36.2	55.1	39.9	63.8
	運輸業、郵便業	368	31.3	26.9	32.9	40.5	37.5	50.5	59.5
	卸売業、小売業	1,059	29.7	31.3	48.7	26.3	40.3	68.2	73.7
	金融業、保険業	58	46.6	50.0	20.7	34.5	62.1	58.6	65.5
	不動産業、物品賃貸業	100	32.0	36.0	21.0	39.0	47.0	51.0	61.0
	学術研究、専門・技術サービス業	161	28.6	28.0	28.6	41.0	38.5	51.6	59.0
	宿泊業、飲食サービス業	269	32.3	40.5	70.3	4.8	45.0	94.8	95.2
	生活関連サービス業、娯楽業	114	39.5	44.7	56.1	10.5	52.6	87.7	89.5
	教育、学習支援業	172	48.3	61.6	42.4	9.9	69.2	87.2	90.1
	医療、福祉	1,004	32.5	40.6	69.2	7.5	45.4	92.0	92.5
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	24	79.2	62.5	33.3	12.5	83.3	70.8	87.5	
サービス業(他に分類されないもの)	599	43.2	42.9	39.9	24.9	54.3	66.6	75.1	
常用雇用者数	9人以下	660	10.8	11.1	36.8	51.7	17.0	44.7	48.3
	10人以上29人以下	2,931	20.9	20.9	44.0	35.3	31.5	57.9	64.7
	30人以上49人以下	1,043	37.7	36.7	50.0	18.7	49.4	73.6	81.3
	50人以上99人以下	806	52.6	52.6	48.3	10.9	63.5	82.0	89.1
	100人以上299人以下	531	67.4	70.6	43.7	4.9	78.7	90.4	95.1
	300人以上499人以下	111	81.1	80.2	41.4	1.8	88.3	92.8	98.2
	500人以上	142	83.1	92.3	56.3	-	95.8	97.9	100.0

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

有期雇用の労働者を雇用している企業（n=2,713）には有期雇用の労働者を活用している理由を、また、パートタイムの労働者を雇用している企業（n=4,144）にはパートタイムの労働者を活用している理由をそれぞれ尋ねた。

（1）有期雇用の労働者を活用している理由

有期雇用の労働者を活用している理由からみていくと（複数回答）、「定年退職者の再雇用のため」が 51.6%で最も割合が高く、次いで「経験や知識、技能のある人を活用するため」（30.6%）、「労働者自身が（正社員・正職員とは異なる働き方を）希望したため」（27.3%）、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」（20.5%）、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（19.5%）、「正社員・正職員として採用できるか、能力や適性を見極めるため」（18.7%）などの順で高くなっている（図表 2-1-2）。

これを規模別にみると、「定年退職者の再雇用のため」の回答割合は、「500人以上」を除いてみれば、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、「300人以上 499人以下」では70.4%と7割におよぶ。また、「経験や知識、技能のある人を活用するため」、「労働者自身が（正社員・正職員とは異なる働き方を）希望したため」、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」の回答割合もおおむね、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。「正社員・正職員を募集しても採れない、採用しても定着しないため」、「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」の回答割合では、規模の小さい企業と大きい企業との間の差が比較的小さい。

図表 2-1-2 有期雇用の労働者を活用している理由(複数回答)

(単位:%)

		n	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	労働者自身が(正社員・正職員とは異なる働き方を)希望したため	簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため	人件費が割安なため(労務コストの効率化)	正社員・正職員として採用できるか、能力や適性を見極めるため	採用が簡単で、人手を確保しやすいため	正社員・正職員を募集しても採れない、採用しても定着しないため	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	正社員・正職員を増やせないため(定員や人件費の上限等)	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	仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため	障がい者や外国人など多様な人材を活用するため	休業中の正社員・正職員の代替要員を確保するため	その他	無回答
計		2,713	51.6	30.6	27.3	20.5	19.5	18.7	13.7	13.6	10.4	10.3	9.7	7.5	7.1	4.6	1.5	8.6
常用雇用者数	9人以下	112	33.9	27.7	14.3	12.5	16.1	9.8	13.4	10.7	12.5	7.1	4.5	10.7	1.8	-	4.5	18.8
	10人以上29人以下	922	44.3	29.0	23.8	15.2	15.5	13.3	10.0	11.7	10.5	7.6	6.6	7.8	2.8	2.7	1.3	13.1
	30人以上49人以下	515	49.5	27.8	25.6	17.7	15.9	18.3	10.7	13.2	8.2	8.7	8.5	7.0	3.7	2.9	1.9	8.2
	50人以上99人以下	512	57.4	29.1	27.3	21.7	21.5	24.0	14.5	14.1	11.1	11.5	10.7	6.3	5.9	3.9	1.0	4.7
	100人以上299人以下	418	61.0	35.9	36.4	29.4	25.8	22.2	17.5	16.3	8.9	12.2	14.1	7.7	13.4	5.0	1.7	4.1
	300人以上499人以下	98	70.4	36.7	34.7	26.5	24.5	23.5	21.4	19.4	9.2	15.3	14.3	9.2	21.4	18.4	1.0	1.0
	500人以上	136	59.6	40.4	34.6	36.8	31.6	29.4	30.1	15.4	19.1	23.5	19.1	7.4	28.7	18.4	1.5	5.9

(2) パートタイムの労働者を活用している理由

パートタイムの労働者を活用している理由についてみていくと(複数回答)、「労働者自身が(正社員・正職員とは異なる働き方を)希望したため」が53.2%で最も高い割合となっており、次いで「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」(35.9%)、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」(27.9%)、「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%)、「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」及び「定年退職者の再雇用のため」(ともに21.9%)などの順で高くなっている(図表2-1-3)。

これを規模別にみると、「労働者自身が(正社員・正職員とは異なる働き方を)希望したため」の回答割合はいずれの規模でも比較的高く、また、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」、「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」などは、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。

図表 2-1-3 パートタイムの労働者を活用している理由(複数回答)

(単位:%)

	n	労働者自身が(正社員・正職員とは異なる働き方を)希望したため	簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため	人件費が割安なため(労務コストの効率化)	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	採用が簡単で、人手を確保しやすいため	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	正社員・正職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・正職員を増やせないため(定員や人件費の上限等)	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	障がい者や外国人など多様な人材を活用するため	正社員・正職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・正職員の代替要員を確保するため	その他	無回答	
計	4,144	53.2	35.9	27.9	22.7	21.9	21.9	21.2	13.8	11.1	10.8	8.0	5.7	5.1	4.2	1.8	5.9	
常用雇用者数	9人以下	295	47.8	26.1	23.1	14.2	22.4	15.6	21.0	9.8	10.8	9.2	7.5	1.7	4.7	1.4	3.7	5.4
	10人以上29人以下	1,698	54.4	32.7	24.4	17.6	19.1	21.3	22.1	12.8	10.5	8.5	8.4	1.9	3.6	2.4	1.8	6.5
	30人以上49人以下	768	53.5	34.1	25.5	22.5	20.4	21.0	20.4	14.3	9.5	9.5	5.9	3.5	5.9	4.6	2.1	5.5
	50人以上99人以下	661	53.3	38.9	30.9	27.2	22.1	24.5	19.2	15.1	11.3	13.9	8.5	6.2	5.9	4.2	1.1	6.4
	100人以上299人以下	480	54.2	42.7	35.0	29.8	26.0	24.4	22.1	16.5	11.7	11.5	9.2	14.4	7.3	5.8	1.9	5.6
	300人以上499人以下	103	43.7	51.5	41.7	40.8	33.0	26.2	20.4	14.6	10.7	13.6	8.7	17.5	6.8	11.7	-	4.9
	500人以上	139	53.2	57.6	46.0	44.6	38.8	25.2	22.3	15.1	23.7	29.5	9.4	33.1	8.6	17.3	1.4	2.2

3. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者をどのような職種で雇用しているか

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者をどのような職種で雇用しているのか、労働者区分ごとに尋ねた(複数回答)(なお、調査票上では「正社員・正職員」についても併せて回答してもらっている。以降も同様の方式の設問あり)。

【有期雇用でフルタイム】から回答結果をみていくと、「専門的・技術的な仕事」(47.7%)が最も回答割合が高く、次いで「事務的な仕事」(40.3%)、「サービスの仕事」(21.9%)、「生産工程の仕事」(20.4%)などの順で高くなっている(図表 2-1-4)。

【有期雇用でパートタイム】については、「事務的な仕事」(44.9%)が最も割合が高く、次いで「専門的・技術的な仕事」(32.9%)、「サービスの仕事」(26.7%)、「生産工程の仕事」(17.5%)などの順で高い。

【無期雇用でパートタイム】でも「事務的な仕事」(43.2%)の回答割合が最も高く、「専門的・技術的な仕事」(31.2%)、「サービスの仕事」(26.2%)、「生産工程の仕事」(17.7%)などと続いている。

図表 2-1-4 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者をどのような職種で雇用しているか(複数回答)

(単位:%)

	n	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・採掘の仕事	運輸・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
正社員・正職員	4,538	67.2	66.3	67.5	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	2,068	17.5	47.7	40.3	17.7	21.9	4.1	20.4	7.4	4.1	9.5	7.7	4.2
有期雇用でパートタイム	2,088	4.4	32.9	44.9	13.8	26.7	3.3	17.5	4.1	1.3	15.4	9.8	3.5
無期雇用でパートタイム	2,801	4.2	31.2	43.2	13.9	26.2	1.6	17.7	3.9	1.0	14.9	9.7	3.4

最も人数の多い職種についても尋ねており(単一回答)、その結果をみると、【有期雇用でフルタイム】では「専門的・技術的な仕事」(28.2%)の回答割合が3割弱を占めて最も高く、次いで「生産工程の仕事」(14.7%)、「事務的な仕事」(13.2%)などの順となっている(図表 2-1-5)。

【有期雇用でパートタイム】でも「専門的・技術的な仕事」(21.0%)が最も高い割合となっており、次いで「事務的な仕事」(18.8%)、「サービスの仕事」(15.9%)などの順で高い。

【無期雇用でパートタイム】では「事務的な仕事」(20.4%)の回答割合が最も高く、「専門的・技術的な仕事」(19.4%)、「サービスの仕事」(15.9%)などの順で続く。

図表 2-1-5 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者をどのような職種で雇用しているか

(最も人数の多い職種を1つ選択)

(単位:%)

	n	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・採掘の仕事	運輸・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
正社員・正職員	4,538	5.9	32.2	6.0	10.0	9.9	0.4	12.6	2.6	2.2	2.2	1.3	14.8
有期雇用でフルタイム	2,068	3.4	28.2	13.2	8.3	11.4	1.1	14.7	3.2	2.2	4.0	2.7	7.5
有期雇用でパートタイム	2,088	1.4	21.0	18.8	7.8	15.9	1.0	13.6	1.6	0.7	6.8	4.4	6.9
無期雇用でパートタイム	2,801	1.0	19.4	20.4	7.4	15.9	0.5	13.0	1.7	0.8	6.5	4.9	8.5

第2節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の教育訓練の状況

1. 教育訓練の全体状況

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対してどのような教育訓練を行っているか、労働者区分ごとに尋ねた（複数回答）。

【有期雇用でフルタイム】の労働者から結果をみていくと、「入職時のガイダンス（Off-JT¹）」と「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT²）」の回答割合がそれぞれ5割を超え（それぞれ54.1%、58.7%）、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」についても4割を超える回答割合（42.2%）となっている（図表2-2-1）。

【有期雇用でパートタイム】では、「入職時のガイダンス（Off-JT）」と「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」の回答割合はそれぞれ5割を超えるが（それぞれ54.1%、57.0%）、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」の回答割合は3割台（32.4%）となっている。

【無期雇用でパートタイム】では、「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」は5割に達しているものの（50.3%）、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は4割台（46.1%）で、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」は3割台（30.4%）となっている。「教育訓練は一切、行っていない」との割合は、三つの労働者区分のなかでは【無期雇用でパートタイム】が18.5%で最も高くなっている。

労働者区分間で対比すると³、「入職時のガイダンス（Off-JT）」の実施割合は【有期雇用でフルタイム】と【有期雇用でパートタイム】で同割合（54.1%）となっている。「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」の実施割合は【有期雇用でフルタイム】で最も高いものの（58.7%）、【有期雇用でパートタイム】での割合（57.0%）と差はそれほど大きくない。一方、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」の実施割合は【有期雇用でフルタイム】で最も高く（42.2%）、かつ【有期雇用でパートタイム】【無期雇用でパートタイム】での割合（それぞれ32.4%、30.4%）との差が約10ポイント開いている。「将来のキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」、「自己啓発費用の補助」の実施割合についても【有

¹ Off-JTについては、「業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヶ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間機関の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます」と定義した。

² 「OJT」については、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます」と定義した。

³ 【有期雇用でフルタイム】の労働者、【有期雇用でパートタイム】の労働者について回答した企業それぞれの規模構成をみると、ともに30人未満の企業が約3割なのに対し、【無期雇用でパートタイム】の労働者について回答した企業では同規模が約5割を占めているため、教育訓練に関する回答の傾向には、規模の特性が含まれていることには留意が必要。

期雇用でフルタイム】で最も高くなっている。

図表 2-2-1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して教育訓練を行っているか（複数回答）

（単位：％）

	n	入職時のガイダンス（off-JT）	日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）	職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（off-JT）	将来のキャリアアップのための教育訓練（off-JT）	自己啓発費用の補助	その他	教育訓練は一切、行っていない	無回答
正社員・正職員	4,538	59.0	62.6	54.7	35.5	28.0	1.7	6.6	10.6
有期雇用でフルタイム	2,068	54.1	58.7	42.2	17.0	18.9	1.5	11.5	7.4
有期雇用でパートタイム	2,088	54.1	57.0	32.4	9.4	12.5	1.7	13.0	7.2
無期雇用でパートタイム	2,801	46.1	50.3	30.4	10.5	11.3	1.6	18.5	7.0

2. 業種別、規模別にみた教育訓練の状況

（1）有期雇用でフルタイム

教育訓練の実施状況を業種別にみると、【有期雇用でフルタイム】では特に「金融業、保険業」（70.4％）や「学術研究、専門・技術サービス業」（67.4％）で「入職時のガイダンス（Off-JT）」の回答割合が高くなっているのが目立ち、また、多くの業種で「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」の回答割合が6割以上におよんでいる（図表 2-2-2）。

「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」の回答割合については、すべての業種で3割台、もしくは4割台となっており、「将来のキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」の回答割合は、「情報通信業」や「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で比較的高い割合となっている（それぞれ25.4％、24.1％、29.1％）。「自己啓発費用の補助⁴」の回答割合については、「金融業、保険業」（40.7％）が他業種より抜きん出て高くなっているのが目立つ。

⁴ 自己啓発費用の援助については、「従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません）に対して費用を援助すること」と定義した。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、OJTにとどまらず Off-JT や自己啓発費用の補助まで実施している割合が高くなっている一方、「教育訓練は一切、行っていない」とする割合は規模が小さくなるほど高くなっている。

30人以上規模の企業では4割以上が「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」を行っている状況となっており、また、「500人以上」では「将来のキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」を行う割合も2割以上（25.4%）、「自己啓発費用の補助」を行う割合が3割以上（34.7%）におよんでいる。

図表 2-2-2 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して教育訓練を行っているか（複数回答）

有期雇用でフルタイム

（単位：％）

	n	入職時のガイダンス（Off-JT）	日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）	職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）	将来のキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）	自己啓発費用の補助	その他	教育訓練は一切、行っていない	無回答
計	2,068	54.1	58.7	42.2	17.0	18.9	1.5	11.5	7.4
業種									
鉱業、採石業、砂利採取業	7	57.1	85.7	42.9	14.3	14.3	-	14.3	-
建設業	168	46.4	46.4	45.8	14.9	21.4	-	8.9	13.7
製造業	453	53.2	57.8	43.0	12.8	14.3	1.1	13.5	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	23	56.5	52.2	30.4	17.4	30.4	-	13.0	8.7
情報通信業	63	58.7	69.8	44.4	25.4	30.2	3.2	7.9	6.3
運輸業、郵便業	115	44.3	60.0	34.8	11.3	10.4	0.9	13.0	8.7
卸売業、小売業	315	45.7	55.6	34.0	12.4	13.7	1.9	16.5	7.9
金融業、保険業	27	70.4	66.7	44.4	14.8	40.7	-	11.1	-
不動産業、物品賃貸業	32	46.9	62.5	37.5	12.5	25.0	-	12.5	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	46	67.4	69.6	45.7	17.4	17.4	2.2	10.9	4.3
宿泊業、飲食サービス業	87	52.9	62.1	36.8	11.5	14.9	3.4	9.2	12.6
生活関連サービス業、娯楽業	45	48.9	55.6	46.7	15.6	15.6	2.2	15.6	4.4
教育、学習支援業	83	53.0	63.9	43.4	24.1	18.1	4.8	9.6	4.8
医療、福祉	326	65.3	61.3	47.5	29.1	27.9	2.1	5.5	8.9
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	19	52.6	63.2	47.4	10.5	36.8	-	5.3	5.3
サービス業（他に分類されないもの）	259	58.3	59.1	45.2	17.4	18.5	0.8	12.0	4.2
常用雇用者数									
9人以下	71	28.2	35.2	31.0	14.1	7.0	-	21.1	22.5
10人以上29人以下	614	41.0	47.2	34.4	14.2	13.0	2.0	15.6	11.9
30人以上49人以下	393	52.4	56.5	40.2	16.0	16.8	0.8	13.7	6.9
50人以上99人以下	424	58.3	60.6	45.0	18.4	19.8	1.9	9.7	4.0
100人以上299人以下	358	69.0	71.5	50.3	19.6	26.0	1.7	6.1	3.4
300人以上499人以下	90	65.6	75.6	45.6	14.4	24.4	1.1	5.6	4.4
500人以上	118	74.6	80.5	58.5	25.4	34.7	1.7	3.4	2.5

(2) 有期雇用でパートタイム

【有期雇用でパートタイム】では、「入職時のガイダンス (Off-JT)」の回答割合は最も高い「医療、福祉」でも 61.8%となっており、「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練 (OJT)」の割合は多くの業種で 5 割～6 割台となっている (図表 2-2-3)。また、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」の回答割合は「医療、福祉」だけが 4 割台 (42.4%) で、「将来のキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」についても唯一、回答割合が 2 割台に乗っているのは「医療、福祉」(20.3%) となっている。「自己啓発費用の補助」の回答割合は「情報通信業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」の 3 業種だけが 2 割以上となっている (それぞれ 21.1%、24.1%、21.8%)。

規模別にみると、「入職時のガイダンス (Off-JT)」と「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練 (OJT)」の回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっており、それぞれ「500 人以上」になると 7 割以上に達している (それぞれ 73.3%、77.9%)。

「自己啓発費用の補助」の回答割合は、「500 人以上」では 2 割以上 (24.4%) におよんでいる一方、29 人以下の規模では 1 割未満にとどまっている (「9 人以下」ではわずか 4.1%)。

「教育訓練は一切、行っていない」とする企業の割合は「9 人以下」では 4 社に 1 社の割合におよぶ (26.0%)。

図表 2-2-3 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して教育訓練を行っているか（複数回答）

有期雇用でパートタイム

(単位：%)

	n	入職時のガイダンス (Off-JT)	計画的な職務を通じた 日常的な教育訓練 (OJT)	職務の遂行に必要な能力を 付与する教育訓練 (Off-JT)	将来のキャリアアップのための 教育訓練 (Off-JT)	自己啓発費用の補助	その他	教育訓練は一切、行っていない	無回答
計	2,088	54.1	57.0	32.4	9.4	12.5	1.7	13.0	7.2
業種									
鉱業、採石業、砂利採取業	3	66.7	100.0	33.3	-	-	-	-	-
建設業	110	42.7	45.5	24.5	4.5	9.1	-	16.4	13.6
製造業	432	53.7	53.7	31.3	5.8	10.2	1.2	14.6	8.3
電気・ガス・熱供給・水道業	19	31.6	31.6	21.1	5.3	15.8	-	21.1	15.8
情報通信業	38	52.6	60.5	26.3	7.9	21.1	7.9	10.5	5.3
運輸業、郵便業	99	47.5	59.6	24.2	10.1	8.1	2.0	13.1	6.1
卸売業、小売業	331	48.6	58.3	25.1	6.3	10.3	0.9	15.4	7.3
金融業、保険業	29	48.3	55.2	37.9	3.4	24.1	-	10.3	-
不動産業、物品賃貸業	36	50.0	55.6	25.0	-	2.8	-	22.2	5.6
学術研究、専門・技術サービス業	45	57.8	51.1	37.8	8.9	13.3	4.4	20.0	8.9
宿泊業、飲食サービス業	109	56.0	60.6	28.4	5.5	8.3	2.8	11.9	11.0
生活関連サービス業、娯楽業	51	45.1	54.9	21.6	5.9	7.8	3.9	21.6	3.9
教育、学習支援業	106	57.5	53.8	35.8	9.4	8.5	4.7	12.3	3.8
医療、福祉	408	61.8	61.0	42.4	20.3	21.8	2.2	7.1	7.4
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	15	53.3	66.7	26.7	-	46.7	-	-	6.7
サービス業（他に分類されないもの）	257	58.8	60.7	38.1	9.7	8.9	0.8	12.5	3.5
常用雇用者数									
9人以下	73	34.2	37.0	37.0	8.2	4.1	1.4	26.0	13.7
10人以上29人以下	613	41.3	46.7	27.2	7.5	7.7	2.0	18.9	11.4
30人以上49人以下	383	54.6	52.2	29.2	9.4	13.1	1.6	15.7	7.0
50人以上99人以下	424	56.4	60.4	34.0	10.8	12.7	1.7	9.0	5.7
100人以上299人以下	375	66.7	67.2	37.9	10.9	16.3	1.9	7.2	3.2
300人以上499人以下	89	64.0	76.4	25.8	5.6	16.9	1.1	6.7	5.6
500人以上	131	73.3	77.9	46.6	13.0	24.4	1.5	3.8	1.5

(3) 無期雇用でパートタイム

【無期雇用でパートタイム】では、「入職時のガイダンス（Off-JT）」の回答割合は「金融業、保険業」では6割以上（66.7%）となっているが、ほとんどの業種で4割台～5割台となっている（図表 2-2-4）。「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」の回答割合は、「金融業、保険業」（91.7%）や「学術研究、専門・技術サービス業」（63.0%）で特に高くなっているのが目立つ。また、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」の回答割合は、「医療、福祉」だけが4割以上（43.3%）で、「将来のキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」の回答割合も同業種だけが2割以上（22.6%）となっている。

規模別にみると、「入職時のガイダンス（Off-JT）」、「日常的な職務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」、「自己啓発費用の補助」の回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっており、「自己啓発費用の補助」については「500人以上」だけが2割以上（22.5%）に達している。「教育訓練は一切、行っていない」とする企業の割合はおおむね規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下」では3割近く（27.2%）にのぼる。

図表 2-2-4 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して教育訓練を行っているか（複数回答）

無期雇用でパートタイム

(単位：%)

	n	(入職時のガイダンス) (Off-JT)	計画的な教育訓練を通じた (OJT)	日常的な職務を通じた (OJT)	力をつけるための教育訓練 (Off-JT)	職務の遂行に必要な教育訓練 (OJT)	自己啓発費用の補助	その他	教育訓練は一切、行っていない	無回答
計	2,801	46.1	50.3	30.4	10.5	11.3	1.6	18.5	7.0	
業種										
鉱業、採石業、砂利採取業	4	-	25.0	-	-	-	-	50.0	25.0	
建設業	184	34.8	34.2	21.7	6.5	7.1	1.6	31.0	10.9	
製造業	583	40.3	41.9	26.8	5.8	6.3	0.7	24.9	8.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	19	26.3	10.5	21.1	5.3	21.1	5.3	26.3	21.1	
情報通信業	27	44.4	55.6	11.1	-	11.1	3.7	18.5	3.7	
運輸業、郵便業	121	35.5	53.7	24.0	6.6	6.6	2.5	19.8	12.4	
卸売業、小売業	516	43.0	51.7	24.2	5.6	6.2	1.0	20.7	6.8	
金融業、保険業	12	66.7	91.7	33.3	-	50.0	-	-	-	
不動産業、物品賃貸業	21	57.1	42.9	23.8	9.5	19.0	-	14.3	4.8	
学術研究、専門・技術サービス業	46	56.5	63.0	30.4	6.5	17.4	2.2	19.6	2.2	
宿泊業、飲食サービス業	189	42.3	56.1	21.7	6.9	6.3	2.6	16.4	7.9	
生活関連サービス業、娯楽業	64	43.8	57.8	37.5	9.4	6.3	4.7	14.1	6.3	
教育、学習支援業	73	47.9	38.4	38.4	15.1	11.0	2.7	13.7	6.8	
医療、福祉	695	59.6	57.7	43.3	22.6	22.3	2.0	8.8	4.0	
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	8	50.0	50.0	25.0	-	37.5	-	12.5	-	
サービス業（他に分類されないもの）	239	43.1	53.1	31.4	7.5	8.4	1.7	20.1	7.1	
常用雇用者数										
9人以下	243	38.3	41.6	25.9	8.2	9.9	-	27.2	7.4	
10人以上29人以下	1,289	39.0	43.2	26.6	9.9	9.0	2.3	22.8	8.9	
30人以上49人以下	522	49.8	51.9	32.2	11.5	12.1	1.1	17.2	5.0	
50人以上99人以下	389	54.2	59.6	36.2	10.5	12.3	1.5	11.3	5.1	
100人以上299人以下	232	61.6	66.8	36.6	15.1	16.8	0.9	7.3	4.7	
300人以上499人以下	46	69.6	78.3	39.1	8.7	19.6	2.2	-	6.5	
500人以上	80	61.3	71.3	41.3	8.8	22.5	1.3	7.5	3.8	

第3節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の賃金算定要素

1. 基本的な賃金の算定要素

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の基本的な賃金¹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た（複数回答）。

その結果を【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「能力、経験」が68.0%で最も回答割合が高く、次いで「職務（業務の内容や責任の程度）」（63.9%）、「業績、成果」（38.0%）、「勤続年数」（33.2%）、「資格、免許の所有状況」（27.7%）などの順で高くなっている（図表 2-3-1）。

【有期雇用でパートタイム】でも、最も回答割合が高いのは「能力、経験」（58.2%）となっており、次いで「職務（業務の内容や責任の程度）」（57.4%）、「地域の賃金相場」（36.8%）、「勤続年数」（31.0%）、「業績、成果」（26.5%）などの順で高くなっている。

【無期雇用でパートタイム】でも「能力、経験」（59.8%）の回答割合が最も高く、「職務（業務の内容や責任の程度）」（57.0%）、「地域の賃金相場」（35.4%）、「勤続年数」（32.9%）、「業績、成果」（27.7%）などの順で続く。

労働者区分間で対比すると、「職務（業務の内容や責任の程度）」、「能力、経験」、「業績、成果」、「年齢」の回答割合で【有期雇用でフルタイム】の方が一層高くなっているのが目立っており、「地域の賃金相場」の回答割合ではパートタイムの両区分の方が高くなっているのが目立つ。一方、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】の間では、全体的に回答割合に大きな差はみられない。

¹ 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。

図表 2-3-1 「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あたり、
どのような算定要素を考慮しているか(複数回答)

(単位:%)

	n	職務 (業務の内容や責任の程度)	能力、 経験	業績、 成果	勤続 年数	資格、 免許の 所有状況	年齢	地域 の賃金 相場	生計 費や婚 姻・家 族の状 況	同業 他社の 賃金相 場	学歴	残業 の有無 や頻度	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	人手 の過不 足状況	年金 額(減 額率含 む)	その他	無 回答
正社員・正職員	4,538	83.7	79.5	60.2	60.0	43.7	31.8	21.5	21.3	20.5	17.9	15.9	8.5	6.3	5.0	1.9	0.9	7.0
有期雇用でフルタイム	2,068	63.9	68.0	38.0	33.2	27.7	16.4	25.6	6.3	18.5	5.9	9.1	4.4	3.5	5.8	5.6	2.5	4.8
有期雇用でパートタイム	2,088	57.4	58.2	26.5	31.0	21.0	8.6	36.8	2.6	19.6	2.7	4.6	3.1	2.0	6.6	2.6	1.6	4.7
無期雇用でパートタイム	2,801	57.0	59.8	27.7	32.9	23.3	8.2	35.4	3.5	17.6	3.0	6.3	2.1	0.7	5.8	1.0	1.5	4.3

複数回答で選んでもらった算定要素の中から、もっとも比重が大きい要素の一つを選んでもらったところ、【有期雇用でフルタイム】では「能力、経験」(31.2%)が最も回答割合が高く、次いで「職務(業務の内容や責任の程度)」(28.0%)、「業績、成果」(10.3%)などの順で高くなっている(図表 2-3-2)。

【有期雇用でパートタイム】でも「能力、経験」(27.2%)の回答割合が最も高くなっており、次いで「職務(業務の内容や責任の程度)」(26.2%)、「地域の賃金相場」(14.5%)などの順で高い。【無期雇用でパートタイム】も「能力、経験」(28.0%)の回答割合が最も高く、「職務(業務の内容や責任の程度)」(25.0%)、「地域の賃金相場」(14.1%)などの順で続く。

労働者区分間で対比すると、「職務(業務の内容や責任の程度)」、「能力、経験」、「業績、成果」、「年齢」の回答割合で【有期雇用でフルタイム】の方が一層高くなっている一方、「地域の賃金相場」の回答割合ではパートタイムの両区分の方が大幅に高くなっている。一方、

【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】の間では、全体的に回答割合に大きな差はみられない。

図表 2-3-2 「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あたり、
どのような算定要素を考慮しているか(もっとも比重が大きい要素)

(単位:%)

	n	職務 (業務の内容や責任の程度)	能力、 経験	業績、 成果	勤続 年数	資格、 免許の 所有状況	年齢	同業 他社の 賃金相場	地域 の賃金 相場	残業 の有無 や頻度	生計 費や婚 姻・家 族の状 況	学歴	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	人手 の過不 足状況	年金 額(減 額率含 む)	その他	無回 答
正社員・正職員	4,538	36.0	24.3	14.4	5.6	3.9	2.0	1.4	1.3	0.4	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	-	0.5	9.6
有期雇用でフルタイム	2,068	28.0	31.2	10.3	4.4	3.8	1.7	2.9	6.4	0.5	0.3	-	0.0	0.1	0.4	1.1	1.8	6.8
有期雇用でパートタイム	2,088	26.2	27.2	7.0	5.8	4.5	0.7	3.7	14.5	0.2	0.2	-	0.1	0.2	1.1	0.4	1.2	6.9
無期雇用でパートタイム	2,801	25.0	28.0	7.0	5.8	5.6	0.7	3.1	14.1	0.6	0.3	0.1	0.1	-	0.8	0.1	1.3	7.3

2. パートタイムの所定労働時間の長さの正社員・正職員との比較

パートタイムを雇用していると回答した企業(「有期雇用でパートタイム」、「無期雇用でパートタイム」のどちらか、また、両方を雇用している企業)に対し、パートタイムの所定労働時間の長さを正社員・正職員に適用される所定労働時間²と比べてどの程度に設定しているか、該当人数の多い選択肢を一つ選んでもらった。

労働者区分ごとに結果をみていくと、【有期雇用でパートタイム】では、正社員・正職員の「1/2 以上 3/4 未満」とする回答割合が 51.6%で最も高く、次いで「3/4 以上」(21.2%)、「1/2 未満」(16.6%)の順で高かった(図表 2-3-3)。【無期雇用でパートタイム】でも「1/2 以上 3/4 未満」(50.8%)の回答割合が最も高くなっており、次いで「1/2 未満」(21.4%)、「3/4 以上」(19.8%)の順で高い。

² 複数ある場合は、適用される正社員・正職員数が最も多い所定労働時間と比較してもらった。

図表 2-3-3 パートタイムの所定労働時間の長さを、正社員・正職員に適用される所定労働時間との比較でどの程度に設定しているか(もっとも該当人数が多いもの)

(単位:%)

	n	1 / 2 未 満	3 1 / 4 2 未以 満上	3 / 4 以 上	無 回 答
有期雇用でパートタイム	1,943	16.6	51.6	21.2	10.6
無期雇用でパートタイム	2,597	21.4	50.8	19.8	8.0

3. 正社員と比較した所定労働時間の長さ別にみたパートタイムの賃金算定要素の状況

パートタイムの労働者の基本的な賃金の算定要素に関する回答結果について、正社員・正職員と比べた所定労働時間の長さ別にみた。

(1) 有期雇用でパートタイム

【有期雇用でパートタイム】からみていくと、所定労働時間が正社員・正職員に近くなるほど、基本的な賃金の算定要素として、「職務（業務の内容や責任の程度）」や「能力、経験」などをあげる割合が高くなっている一方、「勤続年数」と「地域の賃金相場」についてはあまり回答割合の差はみられない。

一方、「同業他社の賃金相場」の回答割合については、所定労働時間が正社員・正職員に比べ短くなるほど高い割合となっている。(図表 2-3-4)。

図表 2-3-4 「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あたり、
どのような算定要素を考慮しているか(複数回答)

<正社員・正職員に適用される所定労働時間との比較別> **有期雇用でパートタイム**

(単位:%)

		n	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
計		1,943	60.2	27.7	61.0	32.5	3.2	2.0	4.7	38.7	20.3	21.8	2.7	2.6	9.0	2.8	6.7	1.7	-
雇用・所 定労働 時間 の比較 (有期社 員)	1/2未満	322	57.5	22.4	59.6	31.1	1.6	1.9	2.8	39.8	22.7	20.8	3.1	0.9	11.5	3.7	9.0	2.2	-
	1/2以上3/4未満	1,003	61.0	28.9	61.8	33.8	3.8	1.9	4.7	39.7	19.9	22.1	2.3	3.1	8.1	2.0	6.5	1.2	-
	3/4以上	412	63.3	27.4	61.9	31.3	2.2	1.7	6.3	40.0	19.4	21.4	3.4	3.9	10.7	3.6	6.8	2.7	-
	無回答	206	53.9	31.1	57.3	31.1	4.9	2.9	4.4	29.1	19.9	22.3	2.9	0.5	6.3	3.4	3.9	1.9	-

(2) 無期雇用でパートタイム

【無期雇用でパートタイム】では、所定労働時間が正社員・正職員に近くなるほど「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」、「残業の有無や頻度」などの回答割合が高くなっている(図表 2-3-5)。「勤続年数」については、時間別に割合の差があまり出なかった【有期雇用でパートタイム】とは異なる回答傾向がみられる。

図表 2-3-5 「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あたり、
どのような算定要素を考慮しているか(複数回答)

<正社員・正職員に適用される所定労働時間との比較別> **無期雇用でパートタイム**

(単位:%)

		n	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
計		2,597	59.4	28.9	62.4	34.2	2.1	0.7	6.4	36.7	18.3	24.2	3.7	1.1	8.8	3.2	5.9	1.6	-
雇用・所 定労働 時間 の比較 について (無期 正社 員)	1/2未満	556	56.8	26.3	55.2	29.9	1.6	0.7	3.8	34.9	18.2	23.0	3.4	0.5	7.2	3.4	6.5	2.0	-
	1/2以上3/4未満	1,319	59.4	28.7	64.2	34.0	2.0	0.4	5.8	38.0	18.9	24.1	3.6	1.6	8.4	2.5	5.7	1.3	-
	3/4以上	513	63.9	29.8	65.3	39.8	2.3	1.2	10.3	37.8	16.0	25.0	4.9	0.8	11.5	4.3	5.8	1.8	-
	無回答	209	55.0	35.4	62.7	32.5	3.8	1.4	8.1	31.1	21.1	26.3	2.4	-	8.6	4.3	5.7	1.9	-

第4節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員・正職員の、職務や人材活用の仕組みの違い

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員・正職員の、職務や人材活用の仕組みの相違について尋ねた。なお、調査票上では、【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】の労働者区分それぞれについて相違の状況を尋ねたことから、以下、労働者区分ごとにその結果を示す。

1. 有期雇用でフルタイム

(1) 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか

【有期雇用でフルタイム】の労働者について、正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるかどうか尋ねたところ、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業が29.1%、「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%、「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%で、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」とする企業が最も多くなっている（図表2-4-1）。

「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の回答割合（29.1%）について、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」かどうかで細分化すると、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組み¹まで同じ者がいる」が7.8%で、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が21.2%となる。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を100とした場合の割合でみると、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」が27.0%で、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が73.0%という結果となる。

業種別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業割合は、回答企業数が特に少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」（n=7）を除いてみれば、「金融業、保険業」で44.4%と最も割合が高くなっており、「情報通信業」や「運輸業、郵便業」（ともに36.5%）など3割以上におよんでいる業種も少なくない。「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」の割合についてみると、「金融業、保険業」（22.2%）で最も高く、次いで高いのは「生活関連サービス業、娯楽業」（15.6%）となっている。

¹ 転勤や昇進等の有無や範囲。

図表 2-4-1 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

有期雇用でフルタイム

(単位:%)

業種	n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない	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
鉱業、採石業、砂利採取業	7	42.9	14.3	28.6	28.6	28.6	-
建設業	168	35.7	10.7	25.0	33.3	26.2	4.8
製造業	453	26.0	5.3	20.8	50.6	21.9	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	23	34.8	13.0	21.7	39.1	26.1	-
情報通信業	63	36.5	9.5	27.0	44.4	19.0	-
運輸業、郵便業	115	36.5	7.8	28.7	36.5	20.0	7.0
卸売業、小売業	315	24.1	5.4	18.7	47.9	21.6	6.3
金融業、保険業	27	44.4	22.2	22.2	44.4	11.1	-
不動産業、物品賃貸業	32	34.4	9.4	25.0	46.9	15.6	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	46	26.1	10.9	15.2	39.1	32.6	2.2
宿泊業、飲食サービス業	87	21.8	4.6	17.2	49.4	24.1	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	45	31.1	15.6	15.6	46.7	20.0	2.2
教育、学習支援業	83	32.5	10.8	21.7	38.6	25.3	3.6
医療、福祉	326	32.2	11.0	21.2	43.9	17.5	6.4
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	19	15.8	5.3	10.5	63.2	21.1	-
サービス業(他に分類されないもの)	259	26.3	5.0	21.2	45.6	25.1	3.1

注) 回答割合は、回答数から算出した数値を小数点第2で四捨五入していることから、割合の合計値が100%にならない場合がある(以降の図表も同様)。

(2) 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか

正社員・正職員と「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」と回答した企業(n=162)には、「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」と「職務が同じ者」それぞれの【基本的な賃金】【賞与】【退職金】の算定方法(制度・基準)が、正社員・正職員との比較でどうなっているか尋ねた。

また、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」と回答した企業(n=439)には、「職務が同じ者」について、【基本的な賃金】【賞与】【退職金】の算定方法(制度・基準)が正社員・正職員との比較でどうなっているか尋ねた。

ア.「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」について、【基本的な賃金】の算定方法（制度・基準）が正社員・正職員との比較でどうなっているかみていくと、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」と回答した企業が半数以上（57.4%）にのぼり、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が12.3%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が15.4%となっている（図表 2-4-2）。

【賞与】

【賞与】についてみると、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」と回答した企業が4割（40.1%）を占め、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が13.0%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が14.8%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が5.6%などとなっている。

【退職金】

【退職金】については、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が21.0%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が2.5%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が6.2%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が25.9%などとなっている。なお、無回答が32.7%あることに留意されたい。

図表 2-4-2 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期雇用でフルタイム 職務かつ人材活用の仕組みが同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている)	素を合わせている(正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素も異なる)	る(正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる)	払っている(正社員・正職員に対してのみ支払っている)	い(正社員・正職員にも支払っていない)	無回答
基本的な賃金	162	57.4	12.3	15.4			14.8
賞与	162	40.1	13.0	14.8	5.6	3.1	23.5
退職金	162	21.0	2.5	6.2	25.9	11.7	32.7

イ。「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

次に「職務が同じ者」について (n=162+439=601)、基本的な賃金の算定方法(制度・基準)からみていくと、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」との回答割合は34.1%と3割台で、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が27.1%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が23.8%となっている(図表 2-4-3)。

【賞与】

賞与についてみると、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」が26.6%、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が16.6%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が22.6%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が12.8%、「正社員・正職員にも支払っていない」が3.2%となっており、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」企業の割合は2割台にとどまる。

【退職金】

退職金については、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が14.1%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が2.5%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が7.0%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が40.8%、「正社員・正職員にも支払っていない」が8.0%となっており、4割の企業は「職務が同じ者」については退職金を支給していない状況となっている。

図表 2-4-3 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期雇用でフルタイム 職務が同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法)	素度正(を社員・基準)を合社員・正(わ社員・正)せて職員のいる(は異なるが、算定要素)	る(正社員・正職員)も算定要素も異なる(は、算定方法)	払正(っ社員・正)つ社員・正職員に對してのみ支	い正(社員・正職員)にも支払っていない	無回答
基本的な賃金	601	34.1	27.1	23.8			15.0
賞与	601	26.6	16.6	22.6	12.8	3.2	18.1
退職金	601	14.1	2.5	7.0	40.8	8.0	27.6

(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか

基本的な賃金の水準が、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっているかについて、「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の場合と「職務が同じ者」の場合それぞれについて尋ねた（もっとも多いケースを選択）。

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」についての結果からみていくと、「正社員・正職員と同じ」との回答割合が52.5%とほぼ半数を占め、次いで「正社員・正職員の8割以上」（14.8%）、「正社員・正職員の6割以上8割未満」（6.2%）、「正社員・正職員より高い」（4.3%）などの順で高い（図表 2-4-4）。

「職務が同じ者」についても「正社員・正職員と同じ」（34.4%）が最も割合が高くなって

いるが、その割合は3割台にとどまっており、「正社員・正職員の8割以上」が2割超となっている(26.0%)。

図表 2-4-4 基本的な賃金の水準が正社員・正職員の賃金水準(時給換算)との比較で
どうなっているのか(最も多いケース)

有期雇用でフルタイム

(単位:%)

	n	正社員・正職員より高い	正社員・正職員と同じ	正社員・正職員の8割以上	正社員・正職員の6割以上8割未満	正社員・正職員の4割以上6割未満	正社員・正職員の4割未満	無回答
職務が同じ者	601	6.5	34.4	26.0	18.1	3.0	0.2	11.8
職務かつ人材活用の仕組みが同じ者	162	4.3	52.5	14.8	6.2	3.1	-	19.1

2. 有期雇用でパートタイム

(1) 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

【有期雇用でパートタイム】について、正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるかどうか尋ねた結果をみていくと、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業が8.8%、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が39.6%、「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47.0%となっており、「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)」との割合が最も高くなっている(図表 2-4-5)。

「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の回答割合を、さらに「人材活用の仕組みまで同じ者がいる」かどうかで細分化すると、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」とした企業が2.0%で、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が6.8%となる。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を100とした場合のそれぞれの割合は、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」が22.8%で、「業

務の内容も責任の程度も同じ者はいるが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が 77.2% という結果となる。

業種別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業の割合は、最も割合の高い「電気・ガス・熱供給・水道業」でも 15.8%と 1 割台にとどまっている。また、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」の回答割合は、最も割合の高い「金融業、保険業」でも 1 割未満（6.9%）となっている。

図表 2-4-5 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

有期雇用でパートタイム

(単位: %)

業種	n	業務の内容も同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる			業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいない	業務の内容も責任の程度も同じ者がいない	無回答
			業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいない	業務の内容も責任の程度も同じ者がいない			
計	2,088	8.8	2.0	6.8	39.6	47.0	4.5	
鉱業、採石業、砂利採取業	3	-	-	-	33.3	66.7	-	
建設業	110	9.1	0.9	8.2	27.3	56.4	7.3	
製造業	432	8.3	2.3	6.0	38.4	47.7	5.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	19	15.8	-	15.8	15.8	57.9	10.5	
情報通信業	38	2.6	-	2.6	39.5	52.6	5.3	
運輸業、郵便業	99	12.1	2.0	10.1	32.3	50.5	5.1	
卸売業、小売業	331	5.1	0.6	4.5	38.4	52.3	4.2	
金融業、保険業	29	13.8	6.9	6.9	37.9	44.8	3.4	
不動産業、物品賃貸業	36	5.6	-	5.6	36.1	55.6	2.8	
学術研究、専門・技術サービス業	45	6.7	-	6.7	42.2	48.9	2.2	
宿泊業、飲食サービス業	109	10.1	1.8	8.3	35.8	46.8	7.3	
生活関連サービス業、娯楽業	51	5.9	-	5.9	39.2	51.0	3.9	
教育、学習支援業	106	8.5	2.8	5.7	32.1	55.7	3.8	
医療、福祉	408	12.7	3.2	9.6	52.0	32.1	3.2	
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	15	6.7	6.7	-	40.0	46.7	6.7	
サービス業（他に分類されないもの）	257	7.8	2.3	5.4	38.5	50.2	3.5	

(2) 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法（制度・基準）は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか

【有期雇用でパートタイム】の労働者についても、正社員・正職員と「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」と回答した企業（n=42）に対して、「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」と「職務が同じ者」それぞれの【基本的な賃金】

【賞与】【退職金】の算定方法（制度・基準）が、正社員・正職員との比較でどうなっているのか尋ねた。

また、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいるが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」と回答した企業（n=142）には、「職務が同じ者」について、【基本的な賃金】【賞与】【退職金】の算定方法（制度・基準）が正社員・正職員との比較でどうなっているのか尋ねた。

ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の基本的な賃金の算定方法（制度・基準）が、正社員・正職員との比較でどうなっているかについてみていくと、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が 28.6%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 19.0%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が 23.8%で、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」との回答割合が最も高いものの、その割合は 3 割弱となっている（図表 2-4-6）。

【賞与】

賞与についてみると、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が 16.7%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 14.3%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が 21.4%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が 9.5%となっており、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」との回答割合が最も高い。なお、無回答が 38.1%あることに留意されたい。

【退職金】

退職金については、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が 16.7%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 4.8%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が 14.3%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が 23.8%などとなっており、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」との回答割合が最も高くなっている。なお、無回答が 35.7%あることに留意されたい。

図表 2-4-6 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期雇用でパートタイム 職務かつ人材活用の仕組みが同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている)	素を合わせている(正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている)	る(正社員・正職員とは、算定要素も異なる)	払正社員・正職員に対してのみ支払っている	い正社員・正職員にも支払っていない	無回答
基本的な賃金	42	28.6	19.0	23.8			28.6
賞与	42	16.7	14.3	21.4	9.5	-	38.1
退職金	42	16.7	4.8	14.3	23.8	4.8	35.7

イ。「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務が同じ者」についての基本的な賃金の算定方法(制度・基準)の比較では(n=42+142=184)、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」が24.5%、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が23.9%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が32.6%で、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」との回答割合が最も高くなっている(図表 2-4-7)。

【賞与】

賞与では、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」が13.6%、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が12.0%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が26.6%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が18.5%などとなっており、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」との回答割合が最も高い。

【退職金】

退職金については、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が9.8%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が1.6%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が10.3%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が39.7%などとなっており、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」との回答割合が4割弱に達し、最も高くなっている。なお、無回答が30.4%あることに留意されたい。

図表 2-4-7 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期雇用でパートタイム 職務が同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法)	素度正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている	る(正社員・正職員とは、算定要素も異なる)	払正社員・正職員に対してのみ支払っている	い正社員・正職員にも支払っていない	無回答
基本的な賃金	184	24.5	23.9	32.6			19.0
賞与	184	13.6	12.0	26.6	18.5	4.9	24.5
退職金	184	9.8	1.6	10.3	39.7	8.2	30.4

(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか

基本的な賃金の水準を、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）と比較すると（最も多いケースを選択）、「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」については、「正社員・正職員と同じ」が4割（40.5%）を占め、「正社員・正職員より高い」が2.4%、「正社員・正職員の8割以上」が9.5%、「正社員・正職員の6割以上8割未満」が16.7%などとなっている（図表2-4-8）。

一方、「職務が同じ者」では、「正社員・正職員と同じ」は3割弱（28.8%）で、「正社員・正職員の8割以上」が26.6%、「正社員・正職員の6割以上8割未満」が17.4%などとなっている。

図表 2-4-8 基本的な賃金の水準が正社員・正職員の賃金水準(時給換算)との比較で
どうなっているのか(最も多いケース)

有期雇用でパートタイム

(単位:%)

	n	正社員・正職員より高い	正社員・正職員と同じ	正社員・正職員の8割以上	正社員・正職員の6割以上8割未満	正社員・正職員の4割以上6割未満	正社員・正職員の4割未満	無回答
職務が同じ者	184	5.4	28.8	26.6	17.4	7.6	1.1	13.0
職務かつ人材活用の仕組みが同じ者	42	2.4	40.5	9.5	16.7	4.8	-	26.2

3. 無期雇用でパートタイム

(1) 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

【無期雇用でパートタイム】について、正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるかどうか尋ねた結果をみていくと、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とする企業は約1割(12.8%)にとどまり、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」(42.2%)、「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)」(40.8%)がそれぞれ4割以上にのぼる(図表2-4-9)。

「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の回答割合を、さらに人材活用の仕組みまで同じ者がいるかどうかで細分化すると、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」が3.7%で、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が9.1%となる。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を100とした場合のそれぞれの割合は、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」が28.8%で、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいないが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」が71.2%という結果となる。

業種別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」で26.3%と最も高くなっており、「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」の割合についても「電気・ガス・熱

供給・水道業」が10.5%で最も高くなっている。

図表 2-4-9 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

無期雇用でパートタイム

(単位: %)

業種	n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者がいる		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
			業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の仕組みまで同じ者がいる			
計	2,801	12.8	3.7	9.1	42.2	40.8	4.2
鉱業、採石業、砂利採取業	4	-	-	-	25.0	75.0	-
建設業	184	12.0	3.3	8.7	28.3	57.1	2.7
製造業	583	10.3	1.5	8.7	42.4	42.9	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	19	26.3	10.5	15.8	26.3	47.4	-
情報通信業	27	3.7	-	3.7	14.8	81.5	-
運輸業、郵便業	121	18.2	5.0	13.2	28.1	47.9	5.8
卸売業、小売業	516	9.3	2.7	6.6	40.3	46.1	4.3
金融業、保険業	12	-	-	-	66.7	33.3	-
不動産業、物品賃貸業	21	19.0	-	19.0	28.6	52.4	-
学術研究、専門・技術サービス業	46	4.3	4.3	-	34.8	54.3	6.5
宿泊業、飲食サービス業	189	9.5	2.6	6.9	43.9	41.3	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	64	9.4	1.6	7.8	45.3	37.5	7.8
教育、学習支援業	73	11.0	1.4	9.6	24.7	61.6	2.7
医療、福祉	695	19.6	6.5	13.1	53.4	22.2	4.9
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	8	-	-	-	50.0	37.5	12.5
サービス業(他に分類されないもの)	239	10.9	5.0	5.9	39.7	47.7	1.7

(2) 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか

【無期雇用でパートタイム】の労働者についても、正社員・正職員と「業務の内容も責任の程度も同じ者がいて、人材活用の仕組みまで同じ者がいる」と回答した企業(n=103)には「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」と「職務が同じ者」それぞれの【基本的な賃金】

【賞与】【退職金】の算定方法(制度・基準)が正社員・正職員との比較でどうなっているのか尋ねた。

また、「業務の内容も責任の程度も同じ者はいるが、人材活用の仕組みまで同じ者はいない」企業(n=255)には、「職務が同じ者」について【基本的な賃金】【賞与】【退職金】の算定方

法（制度・基準）が正社員・正職員との比較でどうなっているか尋ねた。

ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の基本的な賃金の算定方法（制度・基準）が、正社員・正職員との比較でどうなっているかについてみていくと、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」とする企業が 39.8%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 21.4%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が 11.7%で、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」との回答割合が最も高く、ほぼ 4 割に達している（図表 2-4-10）。

【賞与】

賞与についてみると、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が 28.2%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 15.5%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」と「正社員・正職員に対してのみ支払っている」がそれぞれ 11.7%などとなっており、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」との回答割合は 3 割近くにのぼっている。なお、無回答が 30.1%あることに留意されたい。

【退職金】

退職金では、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が 17.5%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が 7.8%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が 4.9%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が 20.4%などとなっており、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」との回答割合が最も高い。なお、無回答が 37.9%あることに留意されたい。

図表 2-4-10 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は正社員・正職員との比較で
どうなっているのか

無期雇用でパートタイム 職務かつ人材活用の仕組みが同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている)	素を合(正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている)	る(正社員・正職員とは、算定要素も異なる(制度・基準)も算定要素も異なる)	正社員・正職員に対してのみ支払っている	い(正社員・正職員にも支払っていない)	無回答
基本的な賃金	103	39.8	21.4	11.7			27.2
賞与	103	28.2	15.5	11.7	11.7	2.9	30.1
退職金	103	17.5	7.8	4.9	20.4	11.7	37.9

イ。「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務が同じ者」についての基本的な賃金の算定方法(制度・基準)の比較では、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」とする企業は28.5%と3割弱で、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が19.3%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が20.7%となっている(図表2-4-11)。

【賞与】

賞与についてみると、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」が15.6%、「正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素を合わせている」が10.3%、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」が22.1%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」などとなっており、「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」との回答割合が最も高い。なお、無回答が36.3%あることに留意されたい。

【退職金】

退職金では、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が10.6%、「正社員・正職員の算定方法（制度・基準）とは異なるが、算定要素を合わせている」が3.4%、「正社員・正職員とは、算定方法（制度・基準）も算定要素も異なる」が7.3%、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」が25.4%などとなっており、「正社員・正職員に対してのみ支払っている」の回答割合が最も高くなっている。なお、4割の企業（42.5%）が無回答であることに留意されたい。

図表 2-4-11 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は正社員・正職員との比較で
どうなっているのか

無期雇用でパートタイム 職務が同じ者

(単位:%)

	n	(正社員・正職員と同様の算定方法)	素度を合わせている	る(正社員・正職員とは、算定要素も異なる)	払正社員・正職員に対してのみ支払っている	い正社員・正職員にも支払っていない	無回答
基本的な賃金	358	28.5	19.3	20.7			31.6
賞与	358	15.6	10.3	22.1	12.0	3.6	36.3
退職金	358	10.6	3.4	7.3	25.4	10.9	42.5

(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか

基本的な賃金の水準を、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）と比較すると（もっとも多いケースを選択）、「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」については、「正社員・正職員と同じ」が48.5%で最も割合が高く、「正社員・正職員より高い」が3.9%、「正社員・正職員の8割以上」が15.5%、「正社員・正職員の6割以上8割未満」が8.7%などとなっている（図表 2-4-12）。

一方、「職務が同じ者」についても、「正社員・正職員と同じ」との回答割合が最も高かったが、その割合は3割台（34.4%）で、「正社員・正職員の8割以上」が23.2%、「正社員・正職員の6割以上8割未満」が10.3%などとなっている。

図表 2-4-12 基本的な賃金の水準は正社員・正職員の賃金水準(時給換算)との比較で
どうなっているのか(最も多いケース)

無期雇用でパートタイム

(単位:%)

	n	正社員・ 正職員より 高い	正社員・ 正職員と 同じ	正社員・ 正職員の 8割以上	正社員・ 正職員の 6割以上 8割未満	正社員・ 正職員の 4割以上 6割未満	正社員・ 正職員の 4割未満	無 回 答
職務が同じ者	358	6.4	34.4	23.2	10.3	2.5	-	23.2
職務かつ人材活用の仕組みが同じ者	103	3.9	48.5	15.5	8.7	-	-	23.3

4. 有期フルタイム、有期パートタイム、無期パートタイム3者の比較

(1) 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるかどうかについての状況を、【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3者で対比した(図表 2-4-13)。

「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の回答割合は、【有期雇用でフルタイム】(29.1%)で最も高くなっており、かつ、他の労働者区分よりも大幅に高いことが分かる。「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」の回答割合については、各労働者区分ともに4割前後で差はそれほど大きくない。「業務の内容も、責任の程度もまったく異なる(いずれも同じ者はいない)」の回答割合をみると、【有期雇用でフルタイム】では2割(22.0%)にとどまる一方、【有期雇用でパートタイム】(47.0%)と【無期雇用でパートタイム】(40.8%)ではそれぞれ4割以上にのぼっている。

図表 2-4-13 正社員・正職員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者がいるか

有期フル・有期パート・無期パートの比較

(単位:%)

	n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も責任の程度も同じ者がいるが、人材活用の		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)	無回答
			仕組みが同じ者	の仕組みが同じ者			
有期雇用でフルタイム	2,068	29.1	7.8	21.2	45.0	22.0	4.0
有期雇用でパートタイム	2,088	8.8	2.0	6.8	39.6	47.0	4.5
無期雇用でパートタイム	2,801	12.8	3.7	9.1	42.2	40.8	4.2

(2) 基本的な賃金、賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか

【基本的な賃金】【賞与】【退職金】の算定方法(制度・基準)が、正社員・正職員と比べてどのようになっているかの状況を、【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3者で対比した。

ア。「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の基本的な賃金の算定方法(制度・基準)の、正社員・正職員との相違の状況を対比したところ、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」の回答割合は【有期雇用でフルタイム】では6割近く(57.4%)にのぼったのに対し、【有期雇用でパートタイム】は28.6%、【無期雇用でパートタイム】は39.8%で、割合に大きな差がみられた(図表2-4-14)。

【賞与】

賞与では、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」の回答割合が【有期雇用でフルタイム】では4割(40.1%)にのぼった一方で、【有期雇用でパートタイム】では16.7%、【無期雇用でパートタイム】では28.2%と割合の差が大きい。

【退職金】

退職金では、いずれの労働者区分も「正社員・正職員に対してのみ支払っている」の回答割合が最も高くなっており、その割合はいずれの区分も2割台となっている。

図表 2-4-14 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期フル・有期パート・無期パートの比較 職務かつ人材活用の仕組みが同じ者

(単位:%)

		n	(正社員・正職員と同様の算定方法に基づいている)	度正社員・正職員の算定方法(制度・基準)を合わせては異なるが、算定要素を合わせる	る(正社員・正職員とは、算定要素も異なる)	払正社員・正職員に対してのみ支払っている	い正社員・正職員にも支払っていない	無回答
基本的な賃金	有期雇用でフルタイム	162	57.4	12.3	15.4			14.8
	有期雇用でパートタイム	42	28.6	19.0	23.8			28.6
	無期雇用でパートタイム	103	39.8	21.4	11.7			27.2
賞与	有期雇用でフルタイム	162	40.1	13.0	14.8	5.6	3.1	23.5
	有期雇用でパートタイム	42	16.7	14.3	21.4	9.5	-	38.1
	無期雇用でパートタイム	103	28.2	15.5	11.7	11.7	2.9	30.1
退職金	有期雇用でフルタイム	162	21.0	2.5	6.2	25.9	11.7	32.7
	有期雇用でパートタイム	42	16.7	4.8	14.3	23.8	4.8	35.7
	無期雇用でパートタイム	103	17.5	7.8	4.9	20.4	11.7	37.9

イ. 「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況

【基本的な賃金】

「職務が同じ者」の【基本的な賃金】の算定方法(制度・基準)の、正社員・正職員との相違の状況を対比すると、「正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている」の割合は【有期雇用でフルタイム】(34.1%)で最も高くなっているが、他の労働者区分との割合の差は10ポイント以内に収まっている(図表 2-4-15)。「正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる」の回答割合についてみると、【有期雇用でパートタイム】だけが3割以上(32.6%)におよんでおり、他の労働者区分よりも大幅に高いのが目立つ。

【賞与】

賞与では、「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」の割合が【有期雇用でフルタイム】で26.6%となっており、他の労働者区分よりも10ポイント以上高くなっている。

【退職金】

退職金では、いずれの労働者区分も「正社員・正職員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」の割合が1割台以下にとどまっている。「正社員・正職員に対してのみ支払っている」の回答割合は、【有期雇用でフルタイム】と【有期雇用でパートタイム】では約4割にのぼる（それぞれ40.8%、39.7%）。

図表 2-4-15 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法(制度・基準)は
正社員・正職員との比較でどうなっているのか

有期フル・有期パート・無期パートの比較 職務が同じ者

(単位:%)

		n	(正社員・正職員と同様の算定方法)	正社員・正職員とは異なるが、算定要素を合わせている	正社員・正職員とは、算定要素も異なる	正社員・正職員に対してのみ支払っている	正社員・正職員にも支払っていない	無回答
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	基本的な賃金	601	34.1	27.1	23.8			15.0
		184	24.5	23.9	32.6			19.0
		358	28.5	19.3	20.7			31.6
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	賞与	601	26.6	16.6	22.6	12.8	3.2	18.1
		184	13.6	12.0	26.6	18.5	4.9	24.5
		358	15.6	10.3	22.1	12.0	3.6	36.3
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	退職金	601	14.1	2.5	7.0	40.8	8.0	27.6
		184	9.8	1.6	10.3	39.7	8.2	30.4
		358	10.6	3.4	7.3	25.4	10.9	42.5

(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか

【基本的な賃金】の水準が正社員・正職員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっているかについての状況を、【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3者で対比した。

「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」についての比較状況を対比した結果からみていくと、「正社員・正職員と同じ」との回答割合は【有期雇用でフルタイム】が52.5%で最も高くなっているが、【無期雇用でパートタイム】も5割近い(48.5%)割合となっている(図表2-4-16)。

「職務が同じ者」について対比した結果では、「正社員・正職員と同じ」の割合は【有期雇用でフルタイム】と【無期雇用でパートタイム】で同割合(34.4%)となっており、【有期雇用でパートタイム】はこれよりも6ポイント程度低い割合となっている。

図表 2-4-16 基本的な賃金の水準は、正社員・正職員の賃金水準(時給換算)との比較で
どうなっているのか

有期フル・有期パート・無期パートの比較

(単位:%)

		n	正社員・正職員より高い	正社員・正職員と同じ	正社員・正職員の8割以上	正社員・正職員の6割以上8割未満	正社員・正職員の4割以上6割未満	正社員・正職員の4割未満	無回答
有期雇用でフルタイム	職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について	162	4.3	52.5	14.8	6.2	3.1	-	19.1
有期雇用でパートタイム		42	2.4	40.5	9.5	16.7	4.8	-	26.2
無期雇用でパートタイム		103	3.9	48.5	15.5	8.7	-	-	23.3
有期雇用でフルタイム	職務が同じ者について	601	6.5	34.4	26.0	18.1	3.0	0.2	11.8
有期雇用でパートタイム		184	5.4	28.8	26.6	17.4	7.6	1.1	13.0
無期雇用でパートタイム		358	6.4	34.4	23.2	10.3	2.5	-	23.2

第5節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の役職登用

1. 役職登用の状況

役職¹登用の状況を労働者区分ごとに尋ねた。

【有期雇用でフルタイム】の労働者についての結果からみていくと、「登用している」は29.2%、「登用していない」は63.4%で、ほぼ3割の企業で登用している。これを規模別にみると、「登用している」企業の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では2割以下(18.3%)にとどまっているのに対して、「500人以上」では5割近く(47.5%)に達している(図表2-5-1左)。

【有期雇用でパートタイム】についてみていくと、「登用している」が6.8%、「登用していない」が84.7%で、登用している企業は1割にも満たない。規模別にみると、「登用している」割合は、最も割合の高い「500人以上」でも13.7%と1割台となっている(図表2-5-1中)。

【無期雇用でパートタイム】では、「登用している」が7.5%、「登用していない」が85.8%で、登用している企業はこちらも1割にも満たない。規模別にみると、「登用している」割合は、最も割合の高い「500人以上」でも12.5%と1割台となっている(図表2-5-1右)。

図表 2-5-1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の役職登用の状況

(単位:%)

		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			
		n	登用している	登用していない	無回答	n	登用している	登用していない	無回答	n	登用している	登用していない	無回答
計		2,068	29.2	63.4	7.4	2,088	6.8	84.7	8.6	2,801	7.5	85.8	6.7
常用雇用者数	9人以下	71	18.3	54.9	26.8	73	8.2	78.1	13.7	243	6.2	86.4	7.4
	10人以上29人以下	614	21.2	66.4	12.4	613	5.7	82.9	11.4	1,289	5.6	87.0	7.4
	30人以上49人以下	393	26.5	66.9	6.6	383	5.5	85.6	8.9	522	7.7	87.0	5.4
	50人以上99人以下	424	31.4	64.4	4.2	424	7.3	84.9	7.8	389	11.6	81.2	7.2
	100人以上299人以下	358	36.6	60.6	2.8	375	6.9	86.1	6.9	232	10.3	83.6	6.0
	300人以上499人以下	90	40.0	57.8	2.2	89	4.5	92.1	3.4	46	6.5	87.0	6.5
	500人以上	118	47.5	50.8	1.7	131	13.7	84.0	2.3	80	12.5	85.0	2.5

¹ 何らかの役職名がある者、部下がいる者等

2. どのような役職レベルまで登用しているか

それぞれの労働者区分について、役職に「登用している」と回答した企業にはさらにどのような役職まで登用しているか尋ねた（登用され得る最上位の役職を選んでもらった）。

【有期雇用でフルタイム】から結果をみていくと、「部長相当職かそれ以上」が42.8%で最も割合が高く、次いで「係長相当職以下まで²」（29.4%）、「課長相当職まで」（27.0%）の順で高くなっている（図表 2-5-2）。

【有期雇用でパートタイム】では、「係長相当職以下まで」が60.3%で最も割合が高く、次いで「課長相当職まで」（20.6%）、「部長相当職かそれ以上」（15.6%）の順で高い。

【無期雇用でパートタイム】では、「係長相当職以下まで」が65.6%で最も割合が高く、次いで「課長相当職まで」（15.3%）、「部長相当職かそれ以上」（12.9%）の順となっている。

図表 2-5-2 どのような役職レベルまで登用しているか（登用され得る最上位の役職）

（単位：％）

	n	部長相当職かそれ以上	課長相当職まで	係長相当職以下まで	無回答
正社員・正職員	3,364	70.3	16.8	5.9	7.0
有期雇用でフルタイム	603	42.8	27.0	29.4	0.8
有期雇用でパートタイム	141	15.6	20.6	60.3	3.5
無期雇用でパートタイム	209	12.9	15.3	65.6	6.2

3. 正社員・正職員と同じ役職に登用された場合の役職手当の支給状況

「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を正社員・正職員と同じ役職に登用した場合に、同一の役職手当を支給しているかについても尋ねたところ³、【有期雇用でフルタイム】では、「正社員・正職員と同一の役職手当を支払っている」がほぼ6割（59.0%）を占め、「役職手当は支払っているが、正社員・正職員と同一ではない」が15.6%、「正社員・正職員と同じ役職に登用されても、役職手当は支払っていない」が12.8%、「正社員・正職員と同じ役職に登

² 「係長相当職以下」は、一般従業員に近い管理職層、「課長相当職」は中間レベルの管理職層、「部長相当職かそれ以上」は、ハイレベルの管理職層を指すとした。

³ パートタイムのため、役職手当の水準が逡減されていても、時間比例で支払われている場合には、同一とみなす、とした。

用されることはない」が 8.3%となっている（図表 2-5-3）。

【有期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員と同一の役職手当を支払っている」は 37.6%と 4 割弱で、「役職手当は支払っているが、正社員・正職員と同一ではない」が 22.0%、「正社員・正職員と同じ役職に登用されても、役職手当は支払っていない」が 13.5%、「正社員・正職員と同じ役職に登用されることはない」が 22.7%となっている。

【無期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員と同一の役職手当を支払っている」が 40.2%で、「役職手当は支払っているが、正社員・正職員と同一ではない」が 26.8%、「正社員・正職員と同じ役職に登用されても、役職手当は支払っていない」が 7.2%、「正社員・正職員と同じ役職に登用されることはない」が 19.6%となっている。

図表 2-5-3 正社員・正職員と同じ役職に登用された場合の役職手当の支給状況

(単位:%)

	n	正社員・正職員と同一の役職手当を支払っている	役職手当は支払っているが、正社員・正職員と同一ではない	正社員・正職員と同じ役職に登用されても、役職手当を支払っていない	正社員・正職員と同じ役職に登用されることはない	無回答
有期雇用でフルタイム	603	59.0	15.6	12.8	8.3	4.3
有期雇用でパートタイム	141	37.6	22.0	13.5	22.7	4.3
無期雇用でパートタイム	209	40.2	26.8	7.2	19.6	6.2

第6節 「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

1. 通勤にかかる費用の支給状況

通勤にかかる費用を支給しているか、【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】それぞれについて尋ねた¹ところ、【有期雇用でフルタイム】では、「支給対象になっている」が86.1%と9割近くを占め、「支給対象ではない」が7.7%となっている（図表2-6-1左）。規模別にみると、規模が大きくなるほど「支給対象になっている」との回答割合は高くなっており、50人以上の規模になるとその割合は9割以上に達している。

【有期雇用でパートタイム】では、「支給対象になっている」が83.0%で、「支給対象ではない」が11.1%となっている（図表2-6-1中）。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「支給対象になっている」の回答割合が高くなっており、300人以上の規模になるとその割合は9割以上におよぶ。

【無期雇用でパートタイム】では、「支給対象になっている」は77.3%で、「支給対象ではない」が17.1%となっている（図表2-6-1右）。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「支給対象になっている」との回答割合が高くなっており、500人以上の規模になるとその割合は9割以上におよぶ。

図表2-6-1 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に通勤にかかる費用を支給しているか

(単位:%)

		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			
		n	支給対象になっている	支給対象ではない	無回答	n	支給対象になっている	支給対象ではない	無回答	n	支給対象になっている	支給対象ではない	無回答
計		2,068	86.1	7.7	6.2	2,088	83.0	11.1	5.8	2,801	77.3	17.1	5.6
常用雇用者数	9人以下	71	62.0	11.3	26.8	73	69.9	17.8	12.3	243	68.7	23.5	7.8
	10人以上29人以下	614	76.9	12.2	10.9	613	74.6	15.2	10.3	1,289	73.2	19.9	6.9
	30人以上49人以下	393	86.8	7.9	5.3	383	81.5	11.0	7.6	522	79.7	16.3	4.0
	50人以上99人以下	424	90.6	5.9	3.5	424	88.7	8.3	3.1	389	84.8	9.5	5.7
	100人以上299人以下	358	94.1	4.5	1.4	375	88.5	9.3	2.1	232	84.5	13.8	1.7
	300人以上499人以下	90	96.7	1.1	2.2	89	94.4	5.6	-	46	82.6	15.2	2.2
	500人以上	118	97.5	2.5	-	131	93.1	6.9	-	80	92.5	5.0	2.5

¹ 実際に支払っている人の有無にかかわらず、支給の対象になっているかどうかで回答してもらった。

2. 通勤にかかる費用以外の制度・待遇の支給・適用状況

通勤にかかる費用以外の制度・待遇について、【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】のそれぞれの労働者に支給・適用している制度・待遇を複数回答方式で選んでもらった。なお、制度・待遇に関する選択肢は25項目あり、紙幅の関係上、一つの結果表で掲載することが難しいことから、以下において(1)賃金、賞与、退職金、(2)手当関係、(3)休暇、休職関係、(4)福利厚生などその他の項目——と四つのカテゴリーに図表を分けて結果を示す。

(1) 賃金、賞与、退職金

賃金、賞与、退職金の支給・適用状況を【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「定期的な昇給」を支給・適用しているとした企業の割合は40.8%で、「人事評価・考課」が42.6%、「賞与」が58.9%、「退職金」が14.8%となっている(図表2-6-2)。賞与を支給・適用している企業の割合は6割近くにおよんでいることが分かる。

【有期雇用でパートタイム】についてみると、「定期的な昇給」が40.6%、「人事評価・考課」が32.9%、「賞与」が38.7%で、「退職金」が7.0%となっている。

【無期雇用でパートタイム】では、「定期的な昇給」が45.5%、「人事評価・考課」が33.5%、「賞与」が46.3%で、「退職金」が12.1%となっている。

図表 2-6-2 「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・待遇(複数回答)

(1) 賃金、賞与、退職金

(単位:%)

	n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退職金
正社員・正職員	4,538	75.5	62.6	83.3	72.1
有期雇用でフルタイム	2,068	40.8	42.6	58.9	14.8
有期雇用でパートタイム	2,088	40.6	32.9	38.7	7.0
無期雇用でパートタイム	2,801	45.5	33.5	46.3	12.1

(2) 手当関係

手当関係についてみていくと、【有期雇用でフルタイム】では、「家族手当」が17.0%、「住宅手当」が11.5%、「精皆勤手当」が10.9%、「食事手当(費用補助を含む)」が16.2%、「交

代制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当」が 11.8%で、「深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）」が 62.3%などとなっている（図表 2-6-3）。

【有期雇用でパートタイム】では、「家族手当」（4.2%）や「住宅手当」（2.3%）、「精皆勤手当」（3.8%）などはいずれも 1 割未満で、「食事手当（費用補助を含む）」が 13.6%、「深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）」が 50.7%となっている。

【無期雇用でパートタイム】も、「食事手当（費用補助を含む）」（13.3%）と「深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）」（39.3%）を除き、いずれも 1 割未満となっている。

図表 2-6-3 「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・待遇（複数回答）

(2) 手当関係

(単位:%)

	n	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	応じた業務の危険作業手当	業務の危険度や作業環境に	応じた特殊勤務手当	交替制勤務などの勤務形態	に	特定の地域で働く補償として	特定地域で働く補償として	た深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）
正社員・正職員	4,538	50.2	32.2	24.7	19.0	8.1	11.4	12.0	5.1	61.7				
有期雇用でフルタイム	2,068	17.0	11.5	10.9	16.2	4.0	9.5	11.8	3.9	62.3				
有期雇用でパートタイム	2,088	4.2	2.3	3.8	13.6	0.3	4.5	6.0	1.2	50.7				
無期雇用でパートタイム	2,801	4.2	2.5	6.3	13.3	0.2	3.4	4.9	0.8	39.3				

(3) 休暇・休職関係

休暇・休職関係についてみていくと、【有期雇用でフルタイム】では、「慶弔休暇」が 69.1%、「慶弔休暇以外で法定外の休暇」が 36.6%、「病気休職」が 46.7%となっている（図表 2-6-4）。

【有期雇用でパートタイム】では、「慶弔休暇」が 48.4%、「慶弔休暇以外で法定外の休暇」が 26.1%で、「病気休職」が 30.7%となっている。

【無期雇用でパートタイム】では、「慶弔休暇」が 46.8%、「慶弔休暇以外で法定外の休暇」が 23.6%で、「病気休職」が 31.6%となっている。

図表 2-6-4 「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・待遇（複数回答）

(3) 休暇・休職関係

(単位：%)

	n	慶弔 休暇	法定 外 の 休 暇 以 外 で	病 気 休 職
正社員・正職員	4,538	80.6	38.1	56.7
有期雇用でフルタイム	2,068	69.1	36.6	46.7
有期雇用でパートタイム	2,088	48.4	26.1	30.7
無期雇用でパートタイム	2,801	46.8	23.6	31.6

(4) 福利厚生などその他の項目

福利厚生などその他の項目についてみていくと、【有期雇用でフルタイム】では、「法定外
の健康診断（費用補助含む）」が 38.9%、「給食施設や休憩室、更衣室の利用」が 57.3%、「保
養所や運動施設の利用」が 14.7%などとなっている（図表 2-6-5）。

【有期雇用でパートタイム】では、「法定外の健康診断（費用補助含む）」が 28.1%、「給食
施設や休憩室、更衣室の利用」が 53.3%、「保養所や運動施設の利用」が 11.6%などとなっ
ている。

【無期雇用でパートタイム】では、「法定外の健康診断（費用補助含む）」が 27.9%、「給食
施設や休憩室、更衣室の利用」が 45.6%、「保養所や運動施設の利用」が 6.4%などとなっ
ている。

図表 2-6-5 「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・待遇（複数回答）

(4) 福利厚生などその他の項目

(単位：%)

	n	(法 定 外 の 健 康 診 断 含 む)	室 給 食 施 設 や 休 憩 室 の 利 用	の 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	支 給 の は 無 い し て い る	無 回 答
正社員・正職員	4,538	42.5	50.7	11.3	12.5	9.4	3.3	0.4	7.6
有期雇用でフルタイム	2,068	38.9	57.3	14.7	5.6	8.8	2.8	1.0	6.2
有期雇用でパートタイム	2,088	28.1	53.3	11.6	2.3	7.1	2.6	2.6	8.4
無期雇用でパートタイム	2,801	27.9	45.6	6.4	2.4	5.9	2.9	4.7	6.5

なお、労働者区分ごとの規模別の回答結果は図表 2-6-6 のとおりとなっている。

図表 2-6-6 「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・待遇(複数回答)

<規模別>

(単位:%)

	n	賃金、賞与、退職金				手当関係								休暇・休職関係			福利厚生等									
		定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退職金	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	業務環境に危険な特殊作業手当	業務形態に応じた特勤手当	交替制勤務などの勤務手当	賃金として地域で働く手当	特定地域で働く手当(賃金を含む)	深夜労働や休日労働に合わせた手当(割増)	慶弔休暇	外勤の休暇以外で法定	病欠休職	(費用補助含む)法定外の健康診断	更衣室の利用	給食施設や休憩室、利用	保養所や運動施設の	企業年金	社外活動の補助	その他
有期雇用	計	2,068	40.8	42.6	58.9	14.8	17.0	11.5	10.9	16.2	4.0	9.5	11.8	3.9	62.3	69.1	36.6	46.7	38.9	57.3	14.7	5.6	8.8	2.8	1.0	6.2
有期雇用でフルタイム	9人以下	71	23.9	32.4	43.7	22.5	9.9	9.9	12.7	8.5	1.4	4.2	2.8	1.4	25.4	43.7	21.1	28.2	33.8	31.0	8.5	4.2	2.8	1.4	8.5	23.9
	10人以上29人以下	614	33.1	31.4	54.6	14.7	17.9	11.9	9.3	14.2	2.1	5.2	6.7	2.0	50.7	60.6	33.9	40.1	41.5	41.4	7.5	5.2	5.9	3.1	1.6	10.7
	30人以上49人以下	393	42.0	43.3	64.9	16.8	17.0	11.5	13.7	16.3	0.5	8.9	8.7	1.5	58.8	72.8	37.7	48.6	39.2	56.0	10.7	3.8	6.4	3.8	0.5	5.1
	50人以上99人以下	424	47.4	47.2	59.9	17.0	18.6	10.6	12.5	13.7	2.8	9.9	11.8	3.3	67.5	72.9	36.6	50.2	37.3	63.7	15.6	5.2	10.6	2.8	0.7	3.5
	100人以上299人以下	358	43.3	51.7	62.8	11.7	17.0	11.2	10.6	22.6	8.4	12.3	18.4	6.7	76.8	75.7	41.3	52.5	39.4	73.2	21.2	8.9	14.5	1.1	-	1.4
	300人以上499人以下	90	46.7	51.1	51.1	12.2	15.6	11.1	7.8	15.6	11.1	17.8	21.1	8.9	75.6	78.9	37.8	56.7	31.1	77.8	26.7	5.6	10.0	3.3	-	4.4
	500人以上	118	50.8	54.2	61.0	8.5	11.9	14.4	6.8	20.3	12.7	20.3	26.3	12.7	83.9	74.6	40.7	47.5	37.3	73.7	37.3	5.1	11.0	2.5	-	0.8
有期雇用	計	2,088	40.6	32.9	38.7	7.0	4.2	2.3	3.8	13.6	0.3	4.5	6.0	1.2	50.7	48.4	26.1	30.7	28.1	53.3	11.6	2.3	7.1	2.6	2.6	8.4
有期雇用でパートタイム	9人以下	73	35.6	23.3	31.5	15.1	1.4	-	2.7	9.6	-	-	2.7	1.4	30.1	32.9	21.9	21.9	24.7	30.1	8.2	-	2.7	2.7	5.5	15.1
	10人以上29人以下	613	36.5	24.8	36.5	7.3	4.4	3.3	3.6	10.8	0.2	1.6	2.8	0.3	34.7	40.6	23.3	26.3	28.7	34.7	5.7	2.8	3.9	2.8	4.7	15.2
	30人以上49人以下	383	38.1	32.4	43.9	5.7	5.5	2.1	3.4	13.6	-	5.0	3.7	1.0	48.0	52.5	26.6	29.8	30.8	49.6	7.8	1.3	5.2	5.0	2.3	8.4
	50人以上99人以下	424	44.6	37.5	41.7	9.0	3.5	1.9	4.2	12.7	0.2	3.5	5.9	0.9	53.5	51.4	25.5	33.0	25.7	62.3	11.3	1.9	9.4	1.9	2.1	5.0
	100人以上299人以下	375	44.8	38.9	40.5	4.8	5.1	2.4	4.0	17.9	0.8	6.7	10.1	1.6	65.3	54.1	30.4	35.2	28.0	69.3	17.1	3.2	11.5	1.1	0.8	2.7
	300人以上499人以下	89	40.4	40.4	29.2	5.6	2.2	2.2	3.4	13.5	1.1	10.1	12.4	2.2	70.8	59.6	23.6	40.4	21.3	77.5	19.1	3.4	6.7	3.4	-	4.5
	500人以上	131	44.3	39.7	29.0	6.1	1.5	1.5	5.3	19.8	0.8	13.0	14.5	4.6	79.4	47.3	31.3	32.1	31.3	72.5	32.8	3.1	10.7	1.5	-	3.8
無期雇用	計	2,801	45.5	33.5	46.3	12.1	4.2	2.5	6.3	13.3	0.2	3.4	4.9	0.8	39.3	46.8	23.6	31.6	27.9	45.6	6.4	2.4	5.9	2.9	4.7	6.5
無期雇用でパートタイム	9人以下	243	37.9	28.4	39.9	13.6	1.2	0.8	6.2	13.2	-	2.1	1.2	0.4	25.1	30.9	17.7	22.6	23.9	30.5	1.2	1.6	4.9	3.3	9.1	10.3
	10人以上29人以下	1,289	46.2	30.5	48.7	14.1	4.6	2.9	7.3	11.6	0.2	3.2	3.6	0.6	31.8	46.0	22.6	29.2	28.5	38.2	3.8	2.5	4.8	2.9	5.4	7.3
	30人以上49人以下	522	45.4	34.5	48.7	8.6	4.2	1.9	4.2	14.0	-	1.9	4.6	0.6	39.1	49.8	23.9	33.5	31.0	50.6	6.5	1.3	5.7	3.3	4.6	4.8
	50人以上99人以下	389	49.1	38.8	44.5	12.3	4.4	3.3	7.7	13.6	-	3.6	4.9	0.3	48.3	48.8	26.0	35.5	27.5	54.0	10.3	2.8	6.9	3.6	2.6	6.7
	100人以上299人以下	232	46.1	41.8	43.1	9.1	6.5	3.4	3.4	19.0	0.9	3.9	10.3	1.7	63.4	51.7	28.0	39.7	23.7	62.9	10.3	3.9	9.5	1.3	2.2	3.0
	300人以上499人以下	46	39.1	37.0	34.8	6.5	-	-	6.5	17.4	2.2	10.9	17.4	-	65.2	67.4	26.1	39.1	17.4	78.3	13.0	4.3	10.9	-	4.3	4.3
	500人以上	80	42.5	37.5	35.0	7.5	1.3	1.3	5.0	16.3	2.5	12.5	13.8	7.5	75.0	51.3	31.3	40.0	30.0	68.8	27.5	3.8	10.0	1.3	-	3.8

3. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の正社員・正職員への転換実績

(1) 正社員・正職員への転換実績の状況

正社員・正職員への転換実績があるかどうかについて、労働者区分それぞれについて尋ねた。

【有期雇用でフルタイム】からみていくと（複数回答）、転換実績があり、転換後の社員区分が「正社員・正職員（いわゆる正規型）」とした企業が54.3%と半数以上を占め、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が3.7%、「転換実績がない」が34.7%となっている（図表2-6-7）。

【有期雇用でパートタイム】では、転換実績があり、転換後の社員区分が「正社員・正職員（いわゆる正規型）」が32.7%、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が5.8%で、「転換実績はない」が48.1%となっている。

【無期雇用でパートタイム】をみると、転換実績があり、転換後の社員区分が「正社員・正職員（いわゆる正規型）」が39.7%、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が6.1%で、「転換実績がない」が44.9%となっている。

図表 2-6-7 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の正社員・正職員への転換実績

(単位: %)

	n	転換実績があり		転換実績はない	無回答
		わ正 ゆ社 る員 正・ 規正 型職 員 (い)	時正働 間社き 正員方 社・が 員正限 等職定 (れ 短た)		
有期雇用でフルタイム	2,068	54.3	3.7	34.7	10.1
有期雇用でパートタイム	2,088	32.7	5.8	48.1	16.4
無期雇用でパートタイム	2,801	39.7	6.1	44.9	12.6

業種別にみると、【有期雇用でフルタイム】では、「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」(73.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(67.8%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(67.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(66.7%)などの業種で、「正社員・正職員（いわゆる正規型）」の回答割合が比較的高いのが目立っている（図表2-6-8）。

図表 2-6-8 正社員・正職員への転換実績
【有期雇用でフルタイム】 <業種別>

(単位:%)

業種	n	転換実績があり		転換実績はない	無回答
		わ正 ゆ社 る員 正・ 規正 型職 員 (い	時正働 間社き 正社員 社・方 員正 等)が 限定 され た短		
計	2,068	54.3	3.7	34.7	10.1
鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	-	71.4	-
建設業	168	39.9	3.6	48.2	10.7
製造業	453	49.9	1.5	39.1	10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	23	39.1	4.3	56.5	-
情報通信業	63	49.2	4.8	41.3	6.3
運輸業、郵便業	115	47.8	1.7	41.7	10.4
卸売業、小売業	315	51.1	3.8	35.6	12.4
金融業、保険業	27	63.0	-	37.0	-
不動産業、物品賃貸業	32	50.0	3.1	34.4	12.5
学術研究、専門・技術サービス業	46	67.4	2.2	30.4	2.2
宿泊業、飲食サービス業	87	67.8	4.6	19.5	12.6
生活関連サービス業、娯楽業	45	66.7	4.4	22.2	11.1
教育、学習支援業	83	59.0	3.6	31.3	9.6
医療、福祉	326	64.4	6.1	23.6	11.7
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	19	73.7	5.3	26.3	-
サービス業（他に分類されないもの）	259	56.4	5.4	32.8	8.1

【有期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員（いわゆる正規型）」の回答割合が「宿泊業、飲食サービス業」（51.4%）で最も高くなっており、「医療、福祉」（46.1%）で次いで高くなっている（図表 2-6-9）。多くの業種で、転換実績がある割合よりも転換実績がない割合の方が高くなっている。

図表 2-6-9 正社員・正職員への転換実績

【有期雇用でパートタイム】＜業種別＞

(単位:%)

業種	n	転換実績があり		転換実績はない	無回答
		正社員・正職員(いわゆる正規型) (いわゆる正社員・正職員等)	正社員・正職員(パートタイム)		
計	2,088	32.7	5.8	48.1	16.4
鉱業、採石業、砂利採取業	3	33.3	-	66.7	-
建設業	110	14.5	3.6	66.4	16.4
製造業	432	28.2	4.4	51.2	17.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19	5.3	21.1	52.6	21.1
情報通信業	38	21.1	10.5	60.5	10.5
運輸業、郵便業	99	23.2	3.0	59.6	16.2
卸売業、小売業	331	33.5	4.2	49.2	15.4
金融業、保険業	29	24.1	6.9	65.5	6.9
不動産業、物品賃貸業	36	22.2	-	63.9	13.9
学術研究、専門・技術サービス業	45	8.9	6.7	64.4	22.2
宿泊業、飲食サービス業	109	51.4	7.3	27.5	18.3
生活関連サービス業、娯楽業	51	43.1	3.9	43.1	13.7
教育、学習支援業	106	41.5	5.7	40.6	17.9
医療、福祉	408	46.1	8.3	36.0	15.4
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	15	13.3	-	73.3	13.3
サービス業(他に分類されないもの)	257	27.2	7.4	50.6	17.9

【無期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員(いわゆる正規型)」の回答割合は「医療、福祉」(55.0%)で最も高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」(47.1%)で次いで高い(図表 2-6-10)。有期雇用でパートタイムと同様に多くの業種において、転換実績がある割合よりも転換実績がない割合の方が高くなっている。

図表 2-6-10 正社員・正職員への転換実績

【無期雇用でパートタイム】<業種別>

(単位:%)

業種	n	転換実績があり		転換実績はない	無回答
		わ正 ゆ社 る員 正・ 規正 型職 員 (い)	時正働 間社き 正社方 社員が ・正限 員定 等)さ (短れた)		
計	2,801	39.7	6.1	44.9	12.6
鉱業、採石業、砂利採取業	4	-	-	50.0	50.0
建設業	184	19.6	2.2	62.5	16.8
製造業	583	35.7	3.8	49.7	12.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19	26.3	5.3	52.6	15.8
情報通信業	27	11.1	3.7	63.0	25.9
運輸業、郵便業	121	27.3	3.3	54.5	16.5
卸売業、小売業	516	38.4	5.0	46.7	11.8
金融業、保険業	12	25.0	-	66.7	8.3
不動産業、物品賃貸業	21	38.1	9.5	47.6	9.5
学術研究、専門・技術サービス業	46	30.4	6.5	58.7	6.5
宿泊業、飲食サービス業	189	47.1	11.1	36.0	11.6
生活関連サービス業、娯楽業	64	46.9	7.8	40.6	9.4
教育、学習支援業	73	21.9	8.2	64.4	9.6
医療、福祉	695	55.0	8.9	29.5	13.1
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	8	-	-	87.5	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	239	36.0	6.3	49.4	10.9

（２）最も人数が多い転換先

正社員・正職員への転換実績があると回答した企業（「正社員・正職員（いわゆる正規型）」、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」のいずれかを回答した企業）には、最も人数が多い転換先を回答してもらった。【有期雇用でフルタイム】からみていくと、「正社員・正職員（いわゆる正規型）」との回答が 96.5%と大多数を占め、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が 3.1%となっている（図表 2-6-11）。

【有期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員（いわゆる正規型）」が 87.0%で、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が 11.7%となっている。

【無期雇用でパートタイム】では、「正社員・正職員（いわゆる正規型）」が 89.7%で、「働き方が限定された正社員・正職員（短時間正社員等）」が 9.5%となっている。

図表 2-6-11 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の正社員・正職員への転換実績
 (最も人数が多い転換先)

(単位:%)

	n	規正 型社 員・ 正職 員 (い わ ゆる 正)	正働 職き 員方 (が 限 定 さ れ た 正 社 員 ・ 正 職 員 等)	無 回 答
有期雇用でフルタイム	1,143	96.5	3.1	0.3
有期雇用でパートタイム	741	87.0	11.7	1.2
無期雇用でパートタイム	1,190	89.7	9.5	0.8

第7節 同一労働同一賃金ガイドライン等の認知度と対応に向けた意向

1. 2020年4月施行の改正法等の認知度

同一企業内における正社員と非正規社員の間不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるようにすることを目的とする「パートタイム・有期雇用労働法」や「同一労働同一賃金ガイドライン」等が2020年4月1日に施行される予定であることについて、知っているか尋ねた¹（調査票上の調査時点は2019年7月1日）。

結果は、「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57.8%と6割近くを占め、「内容まで知っている」が35.4%で、「まったく知らない・分からない」が4.9%だった（図表2-7-1）。

これを規模別にみると、「内容まで知っている」と回答した企業の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では2割（20.7%）にとどまる一方、「300人以上499人以下」（66.1%）と「500人以上」（69.7%）では6割以上にのぼった。「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」の回答割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下（66.8%）」と「10人以上29人以下」（63.3%）では6割以上となっている。

図表 2-7-1 パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドライン等が施行される予定であることについて、知っているか（調査時点：2019年7月1日）

（単位：%）

		n	て内 い容 るま で知 つ	て る こ の い 容 は き が 知 つ あ る	な な ま つ た く 分 か ら な い が 、 改 正 の 動 き が あ る こ と は 知 っ て い る	無 回 答
計		4,538	35.4	57.8	4.9	1.9
常 用 雇 用 者 数	9人以下	319	20.7	66.8	8.5	4.1
	10人以上29人以下	1,897	27.1	63.3	6.9	2.7
	30人以上49人以下	848	34.8	59.4	4.7	1.1
	50人以上99人以下	718	40.1	56.5	1.8	1.5
	100人以上299人以下	505	53.5	44.2	1.8	0.6
	300人以上499人以下	109	66.1	33.9	-	-
	500人以上	142	69.7	28.2	2.1	-

¹ 調査票上では「企業内における、正社員・正職員とそれ以外の労働者（パートタイムや有期雇用）の間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等の改正が行われ、それに基づく『同一労働同一賃金ガイドライン』等が、2020年（中小企業は2021年）4月1日より施行されることとなりました。こうした改正等がなされることを、ご存知でしたか」と尋ねた。

2. 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員・正職員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務や人材活用の仕組み、その他の事情に照らして不合理な待遇差等が禁止される（第8条、第9条）とともに、本人からの求めがあれば、待遇差の理由等も説明しなければならなくなる（第14条第2項）ことから、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た。

結果をみると、「大半の待遇差を、説明できると思う」が52.3%と半数を占め、「半分くらいの待遇差は、説明できると思う」が26.0%、「大半の待遇差を、説明できないと思う」が4.9%、「待遇差は一切ない」が6.7%で、「分からない・考えたことが無い」が6.9%だった（図表2-7-2）。

これを規模別にみると、「大半の待遇差を、説明できると思う」の割合は、「9人以下」（46.4%）を除きすべての規模で50%台となっており、「半分くらいの待遇差は、説明できると思う」の回答割合は「300人以上499人以下」までは規模が大きくなるほど高くなっている。

「パートタイム・有期雇用労働法」や「同一労働同一賃金ガイドライン」等の施行予定の認知度別にみると、「内容まで知っている」とした企業では、「大半の待遇差を、説明できると思う」と回答した企業の割合が7割近く（69.3%）にのぼる一方、「まったく知らない・分からない」とした企業では3割台（32.4%）にとどまった。

図表 2-7-2 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

<規模別および法改正等の認知度別>

（単位：%）

		n	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
計		4,538	52.3	26.0	4.9	6.7	6.9	3.2
常用雇用者数	9人以下	319	46.4	20.1	5.3	10.7	11.6	6.0
	10人以上29人以下	1,897	51.1	22.0	4.8	9.2	8.8	4.1
	30人以上49人以下	848	53.9	27.5	5.0	6.4	5.1	2.2
	50人以上99人以下	718	51.5	29.9	6.3	3.9	5.7	2.6
	100人以上299人以下	505	57.2	31.1	4.0	2.4	4.0	1.4
	300人以上499人以下	109	51.4	44.0	2.8	-	1.8	-
	500人以上	142	58.5	33.8	2.1	0.7	3.5	1.4
法の認知度	内容まで知っている	1,605	69.3	22.5	1.4	5.0	0.9	0.8
	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	2,623	45.1	30.0	7.1	7.6	8.5	1.7
	まったく知らない・分からない	222	32.4	15.3	5.9	9.9	34.2	2.3
	無回答	88	5.7	1.1	-	1.1	-	92.0

さらに、正社員・正職員と職務の内容等が同じ「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の在籍状況別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者がいる企業では、「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とした企業（48.9%）よりも、「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）」とした企業（60.1%）の方が高くなっている（図表 2-7-3）。

【有期雇用でパートタイム】の労働者がいる企業でも、「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とした企業（44.6%）より「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）」とした企業（59.5%）の方が高い。

【無期雇用でパートタイム】の労働者がいる企業も同様に、「大半の待遇差を、説明できると思う」の割合は「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」とした企業（45.0%）より「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）」とした企業（55.2%）の方が高くなっている。

図表 2-7-3 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか
 <正社員・正職員と職務の内容等が同じ労働者の在籍状況別>

(単位:%)

		n	大半の待遇差を、説明できると思う	半分くらいは、説明できると思う	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
有期雇用でフルタイムの労働者を雇用している 計		2,068	53.9	29.0	5.1	4.9	5.0	2.0
フルタイムで正社員・正職員と職務の内容等が同じ労働者	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	601	48.9	28.8	6.8	7.3	5.8	2.3
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	931	54.4	32.3	4.4	3.3	4.5	1.1
	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）	454	60.1	24.4	4.6	4.8	4.2	1.8
	無回答	82	51.2	18.3	2.4	6.1	9.8	12.2
有期雇用でパートタイムの労働者を雇用している 計		2,088	55.0	29.3	4.6	4.0	4.9	2.2
パートタイムで正社員・正職員と職務の内容等が同じ労働者	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	184	44.6	29.3	7.6	8.2	7.1	3.3
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	827	53.1	33.4	3.7	3.0	5.0	1.8
	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）	982	59.5	26.7	4.5	4.0	4.3	1.1
	無回答	95	46.3	20.0	7.4	5.3	6.3	14.7
無期雇用でパートタイムの労働者を雇用している 計		2,801	51.3	24.7	5.0	7.2	8.1	3.6
パートタイムで正社員・正職員と職務の内容等が同じ労働者	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	358	45.0	22.9	6.4	12.6	8.9	4.2
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	1,181	50.7	27.3	5.3	5.3	8.0	3.3
	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）	1,143	55.2	22.6	4.6	7.2	8.3	2.1
	無回答	119	38.7	24.4	1.7	10.9	5.0	19.3

3. ガイドライン案の提示以降での不合理な待遇差をなくす取り組み

(1) これまでの取り組みの実績

ア. 取り組みの有無

政府の働き方改革実現会議において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示されて以降（2016年12月20日以降）、これまでに正社員・正職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た。

結果をみると、「取り組みを行った」が33.2%、「特段、行っていない」が52.6%で、約半数の企業が行っていないとした（図表 2-7-4）。

これを規模別にみると、「取り組みを行った」企業の割合はおおむね、規模が大きくなるほど高くなっており、100人以上では4割以上にのぼっている。一方、「特段、行っていない」

との回答割合はおおむね規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下」では6割以上（62.4%）におよんでいる。

また、「パートタイム・有期雇用労働法」や「同一労働同一賃金ガイドライン」等の施行予定の認知度別にみると、「内容まで知っている」とした企業では、「取り組みを行った」企業が4割以上（44.3%）にのぼったが、「まったく知らない・分からない」と回答した企業では15.8%と1割台にとどまっている。「まったく知らない・分からない」と回答した企業では「特段、行っていない」が7割近く（68.0%）を占めた。

図表 2-7-4 これまでに正社員・正職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

(単位: %)

		n	取 り 組 み を 行 っ た	特 段 、 行 っ て い な い	無 回 答
計		4,538	33.2	52.6	14.2
常 用 雇 用 者 数	9人以下	319	20.1	62.4	17.6
	10人以上29人以下	1,897	30.6	54.4	15.0
	30人以上49人以下	848	33.7	53.5	12.7
	50人以上99人以下	718	33.3	53.8	13.0
	100人以上299人以下	505	44.2	44.8	11.1
	300人以上499人以下	109	45.0	36.7	18.3
	500人以上	142	46.5	34.5	19.0
の 働 バ 認 法 知 等 ト 度 の タ 改 イ 正 ム 等 労	内容まで知っている	1,605	44.3	42.4	13.3
	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	2,623	28.7	58.9	12.4
	まったく知らない・分からない	222	15.8	68.0	16.2
	無回答	88	9.1	10.2	80.7

イ. 取り組みの内容

これまでに「取り組みを行った」と回答した企業（n=1,508）にはさらに、行った取り組みの内容を選択肢のなかから選んでもらった（複数回答）。

<賃金・賞与・退職金>

賃金・賞与・退職金関連で取り組んだ内容からみていくと、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」が 38.4%、「基本的な賃金の水準の引上げ」が 54.9%、「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」が 28.2%、「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」が 31.2%、「賞与の水準の引上げ」が 17.6%、「退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し」が 13.1%で、「基本的な賃金の水準の引上げ」に取り組んだ企業は 5 割を超えている（図表 2-7-5）。

これを規模別にみると、いずれの取り組みも、規模が小さい企業で比較的、実施割合が高くなっており、「基本的な賃金の水準の引上げ」については 299 人以下では 5 割以上の企業が実施している。「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」については、「9 人以下」では 4 割弱（37.5%）の企業が実施しており、「9 人以下」ではまた、「賞与の水準の引上げ」（32.8%）、「退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し」（31.3%）の実施割合も 3 割以上におよんでいる。

図表 2-7-5 これまでに取り組んだ内容（複数回答）

賃金・賞与・退職金

（単位：％）

		n	賃金・賞与・退職金					
			や基本 算定的 要素 賃金の 見直し 算定 方法	上基 げ本 本的 な賃 金の 水準 の引	制昇 度給 の制 度 の見 直し 導入 や、 昇給	定賞 方与 方法 等 の 見 直し 賞与 の算	賞 与 の 水 準 の 引 上 げ	の退 算職 金の 方 法 導 入 や、 見 直し 退職 金
計		1,508	38.4	54.9	28.2	31.2	17.6	13.1
常用 雇用 者数	9 人以下	64	39.1	53.1	37.5	37.5	32.8	31.3
	10 人以上 29 人以下	581	41.3	57.1	28.1	33.4	17.2	14.6
	30 人以上 49 人以下	286	41.3	53.8	28.7	36.0	16.1	13.6
	50 人以上 99 人以下	239	38.9	59.0	28.9	28.9	19.2	10.0
	100 人以上 299 人以下	223	34.5	54.3	27.4	25.6	17.0	9.0
	300 人以上 499 人以下	49	18.4	42.9	18.4	18.4	8.2	6.1
	500 人以上	66	25.8	37.9	25.8	21.2	15.2	9.1

<手当関係>

手当関係では、「役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し」が 19.3%、「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」が 7.6%、

「精皆勤手当の導入や、精皆勤手当の算定方法等の見直し」が9.2%、「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」が31.0%、「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」が26.5%、「左記以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し」が10.7%となっており、「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」に取り組んだ割合が最も高くなっている（図表2-7-6）。

これを規模別にみると、「役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し」については「9人以上」（21.9%）や「10人以上29人以下」（21.3%）で2割超となっており、おおむね規模の小さい企業の方が、実施割合が高い。「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」については、「500人以上」を除いて規模が小さくなるほど割合が高くなっており、「9人以下」での実施割合は5割以上（53.1%）となっている。

図表2-7-6 これまでに取り組んだ内容（複数回答）

		手当関係						
		(単位：%)						
		手当関係						
		の役職 算定手 当方法 等の導 入や、 見直し	のじ仕 導た事 入特の や殊危 や算作 定業度 方にや 方法伴 等う業 の勤環 見直務 し手境 当に し当 し	手精 当皆 の勤 算手 定当 方法 等の導 入や、 見直し	入通 勤に 係る 費用 の支 給（導 入） や、 算定 方法 等の導 入	しに時 応間 じた外 労働 手当 の割 増率 休日 労働 見直	算左 定記 方法 以外 の諸 手当 の見 直し の導 入や、	
		n						
計		1,508	19.3	7.6	9.2	31.0	26.5	10.7
常用 雇用 者数	9人以下	64	21.9	10.9	12.5	53.1	31.3	9.4
	10人以上29人以下	581	21.3	6.9	11.0	32.7	31.8	9.3
	30人以上49人以下	286	18.5	9.4	9.8	32.5	30.4	13.6
	50人以上99人以下	239	21.3	7.1	8.8	28.0	20.5	10.5
	100人以上299人以下	223	16.1	7.2	3.6	25.6	20.2	10.8
	300人以上499人以下	49	12.2	8.2	4.1	20.4	10.2	12.2
	500人以上	66	10.6	4.5	12.1	25.8	12.1	12.1

<休暇関係>

休暇関係についてみていくと、「慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が27.9%、「病気時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が22.5%、「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」が22.7%、「左記以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が

11.3%となっており、「慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」の実施割合が比較的高くなっている（図表 2-7-7）。

これを規模別にみると、「慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」の実施割合は 49 人以下の各規模では 3 割以上におよんでおり、「病気時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」と「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」の実施割合は「9 人以下」では 3 割以上におよんでいる。

図表 2-7-7 これまでに取り組んだ内容（複数回答）

		n	休暇関係			
			に慶弔時の見直し	に病気時の見直し	与健康診断の受診に伴う見直し	左記以外の見直し
計		1,508	27.9	22.5	22.7	11.3
常用雇用者数	9 人以下	64	31.3	31.3	39.1	9.4
	10 人以上 29 人以下	581	31.5	25.0	25.8	12.9
	30 人以上 49 人以下	286	30.4	23.8	27.6	13.6
	50 人以上 99 人以下	239	23.0	21.8	20.5	9.2
	100 人以上 299 人以下	223	21.1	14.3	13.5	8.5
	300 人以上 499 人以下	49	26.5	14.3	4.1	6.1
	500 人以上	66	24.2	22.7	12.1	10.6

<その他の項目>

その他の項目についてみると、「食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し」が 20.6%、「教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し」が 18.2%、「正社員・正職員以外からの相談用窓口の設置や、担当者の配置」が 20.0%、「正社員・正職員（無期が雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」が 34.5%、「正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し」が 22.7%、「定年後の再雇用者に係る制度や活用のあり方を見直し」が 30.2%などとなっている（図表 2-7-8）。

これを規模別にみると、「正社員・正職員以外からの相談用窓口の設置や、担当者の配置」

と「正社員・正職員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」の実施割合は比較的、規模が大きい企業で高くなっており、「正社員・正職員以外からの相談用窓口の設置や、担当者の配置」の実施割合は「100人以上 299人以下」（30.0%）や「500人以上」（30.3%）で3割台、「正社員・正職員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」の実施割合は「50人以上 99人以下」（42.7%）や「100人以上 299人以下」（44.4%）、「500人以上」（48.5%）で4割台におよんでいる。

図表 2-7-8 これまでに取り組んだ内容（複数回答）

		その他の項目											(単位：%)		
		その他											無回答		
		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	口の設置や、担当者の配置	正社員・正職員の導入や、制度内容の見直し	正社員・正職員（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・正職員とそれ以外の、職務	正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し	正社員・正職員区分の創設等	管理区分の見直し	雇用	定年後の再雇用者に係る制度や活用	派遣労働者に係る制度や活用	その他	無回答
		n													
計		1,508	20.6	18.2	20.0	34.5	13.5	22.7	5.0	30.2	4.9	1.1	0.7		
常用雇用者数	9人以下	64	20.3	21.9	14.1	20.3	17.2	28.1	6.3	31.3	4.7	-	-		
	10人以上 29人以下	581	22.4	18.2	14.6	27.5	12.7	23.6	4.3	27.9	3.8	1.2	0.9		
	30人以上 49人以下	286	23.4	22.0	18.9	33.6	13.3	22.7	4.2	27.6	4.5	0.7	0.7		
	50人以上 99人以下	239	22.6	19.2	21.8	42.7	17.6	24.7	6.3	36.0	5.4	2.1	1.3		
	100人以上 299人以下	223	16.1	13.0	30.0	44.4	12.1	18.8	3.1	33.2	7.2	0.4	-		
	300人以上 499人以下	49	12.2	14.3	28.6	38.8	6.1	14.3	4.1	28.6	4.1	-	-		
	500人以上	66	7.6	15.2	30.3	48.5	12.1	21.2	15.2	31.8	7.6	1.5	-		

（2）今後の取り組みの予定

ア．取り組みの予定の有無

今後、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、正社員・正職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う予定があるか尋ねると、「取り組みを行う予定がある」が30.2%、「特段、予定はない（方針未定を含む）」が43.6%で、3割の企業が行う予定とした（図表 2-7-9）。

これまでに待遇差をなくす取り組みを行った企業と行っていない企業別にみると、「取り組みを行った」企業でも半数以上（56.2%）が今後も取り組む予定だと回答した。一方、「特段、行っていない」とした企業の6割以上（66.4%）は、今後も取り組む予定はないと回答している。

規模別にみると、「取り組みを行う予定がある」との回答割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では2割未満（19.1%）にとどまるものの、「500人以上」では6割以上（61.3%）におよんでいる。「9人以下」では「特段、予定はない（方針未定を含む）」と回答した企業が半数以上（55.5%）を占めた。

パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドライン等の施行予定の認知度別にみると、「内容まで知っている」とした企業では「取り組みを行う予定がある」が40.6%を占め、「まったく知らない・分からない」とした企業での割合（16.7%）よりも20ポイント以上高くなっている。「まったく知らない・分からない」とした企業では6割以上（64.9%）が「特段、予定はない（方針未定も含む）」と回答している。

図表 2-7-9 今後、正社員・正職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う予定があるか

（単位：％）

		n	が取り 組みを 行う予 定	（特 段、予 定はな い （方 針未 定を 含む）	無 回 答
計		4,538	30.2	43.6	26.2
でく待 のす遇 取こ差 組れを ま無	取り組みを行った	1,508	56.2	8.4	35.4
	特段、行っていない	2,386	11.6	66.4	22.0
	無回答	644	38.0	41.9	20.0
常 用 雇 用 者 数	9人以下	319	19.1	55.5	25.4
	10人以上29人以下	1,897	25.8	45.9	28.3
	30人以上49人以下	848	26.7	46.5	26.9
	50人以上99人以下	718	32.5	41.1	26.5
	100人以上299人以下	505	43.2	35.4	21.4
	300人以上499人以下	109	49.5	31.2	19.3
	500人以上	142	61.3	21.8	16.9
の働バ 認法 知等ト 度のタ 改イム 正等 等勞	内容まで知っている	1,605	40.6	32.9	26.5
	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	2,623	25.8	49.3	24.9
	まったく知らない・分からない	222	16.7	64.9	18.5
	無回答	88	3.4	17.0	79.5

イ. 今後取り組む予定の内容

今後「取り組みを行う予定がある」と回答した企業（n=1,369）には、取り組む予定の内容を選択肢のなかから選んでもらった（複数回答）。

＜賃金・賞与・退職金＞

賃金・賞与・退職金にかかる取り組みの今後の予定からみていくと、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」が31.6%、「基本的な賃金の水準の引上げ」が28.5%、「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」が25.4%、「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」が23.6%、「賞与の水準の引上げ」が15.3%、「退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し」が19.6%となっており、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」を予定する割合が比較的高い（図表2-7-10）。

これを規模別にみると、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」、「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」を予定する企業の割合は、300人以上で比較的高くなっており、「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」は「300人以上499人以下」で44.4%、「500人以上」で40.2%とそれぞれ4割以上におよんでいる。「昇給制度の導入や、昇給制度の見直し」では、「300人以上499人以下」で4割以上（42.6%）となっており、「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」では「300人以上499人以下」と「500人以上」でそれぞれ3割超となっている（それぞれ38.9%、35.6%）。

図表2-7-10 今後取り組む予定の内容(複数回答)

		賃金・賞与・退職金						
		(単位:%)						
		賃金・賞与・退職金						
		n	や基本 算定の 要素の 賃金の 見直し の算定 方法	上基本 げ本の 的な 賃金の 水準の 引	制昇 度の 見直 し の制 度の 導入 や、 昇給	定賞 方法 等の 見直 し の導 入や、 賞与 の算	賞与 の 水 準 の 引 上 げ	の退 職金 の算 定方 法の 導入 や、 見直 し 退 職金
計		1,369	31.6	28.5	25.4	23.6	15.3	19.6
常用 雇用 者数	9人以下	61	19.7	34.4	21.3	18.0	13.1	21.3
	10人以上29人以下	490	32.0	30.4	22.0	21.4	15.7	21.6
	30人以上49人以下	226	33.6	26.5	29.6	18.6	15.9	21.2
	50人以上99人以下	233	27.0	24.9	25.3	25.3	16.7	18.5
	100人以上299人以下	218	30.3	28.4	23.4	24.8	16.1	14.7
	300人以上499人以下	54	44.4	31.5	42.6	38.9	9.3	20.4
	500人以上	87	40.2	26.4	31.0	35.6	10.3	18.4

<手当関係>

手当関係では、「役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し」が13.8%、「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」が7.7%、「精皆勤手当の導入や、精皆勤手当の算定方法等の見直し」が9.4%、「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」が14.0%、「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」が8.3%、「左記以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し」が12.9%となっている（図表2-7-11）。

これを規模別にみると、「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」を予定する割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。

図表 2-7-11 今後取り組む予定の内容（複数回答）

		n	手当関係					（単位：％）	
			の役職 算定手 方法等 の導入 や、見 直し 役職手 当	のじ 導た 入事 や特 算殊 定作 方業 法に 等伴 のう 見勤 直務 し手 当	手精 当皆 の勤 算手 定当 方の 法導 等入 のや 見精 直皆 し勤	入通 勤に 係る 費用 の支 給の 見直 し	しに 応 じ た 手 当 の 割 増 率 の 見 直 し	算左 定記 方以 外 の諸 手 当 の 見 直 し の 導 入 や、	
計		1,369	13.8	7.7	9.4	14.0	8.3	12.9	
常用 雇用 者数	9人以下	61	9.8	14.8	6.6	11.5	4.9	6.6	
	10人以上29人以下	490	16.1	6.7	11.4	11.6	8.8	8.8	
	30人以上49人以下	226	14.2	10.2	11.1	14.6	11.9	11.5	
	50人以上99人以下	233	12.9	6.9	9.0	14.2	8.6	16.3	
	100人以上299人以下	218	10.1	7.3	7.8	14.2	5.5	14.7	
	300人以上499人以下	54	18.5	3.7	3.7	18.5	5.6	20.4	
	500人以上	87	11.5	6.9	4.6	23.0	6.9	25.3	

<休暇関係>

休暇関係についてみると、「慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が14.2%、「病気の時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が12.8%、「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」が10.2%、「左記以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し」が9.5%となっている（図表2-7-12）。

これを規模別にみると、「慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」と「病気時の休暇付与や勤務免除に係る見直し」では、「500人以上」のみ2割超（それぞれ26.4%、23.0%）となっている。「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」については49人以下の企業で比較的割合が高くなっており、「9人以下」が13.1%と最も高い。

図表 2-7-12 今後取り組む予定の内容(複数回答)

		休暇関係				(単位:%)
		n	休暇関係			
			に慶弔 係る時 の見直 し	に病 気時 の見直 し	と健 康診 断の 受診 に伴 う休 暇付 与	左記 以外 の見 直し
計		1,369	14.2	12.8	10.2	9.5
常用 雇用 者数	9人以下	61	19.7	19.7	13.1	14.8
	10人以上29人以下	490	11.8	12.9	12.9	11.2
	30人以上49人以下	226	12.8	11.9	12.8	9.3
	50人以上99人以下	233	15.5	9.4	7.7	8.6
	100人以上299人以下	218	13.8	10.6	6.0	6.9
	300人以上499人以下	54	13.0	14.8	9.3	11.1
	500人以上	87	26.4	23.0	4.6	4.6

<その他の項目>

その他の取り組み項目についてみると、「食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し」が5.2%、「教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し」が15.0%、「正社員・正職員以外からの相談用窓口の設置や、担当者の配置」が10.2%、「正社員・正職員（無期が雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」が16.6%、「正社員・正職員とそれ以外の、職務の分離や明確化」が18.3%、「正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し」が19.3%、「定年後の再雇用者に係る制度や活用のあり方見直し」が23.2%などとなっている（図表 2-7-13）。

これを規模別にみると、「正社員・正職員とそれ以外の、職務の分離や明確化」と「正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し」ではおおむね、規模が大きい企業ほど割合が高くなっており、「正社員・正職員とそれ以外の、職務の分離や明確化」については「300人以上499

人以下」(31.5%)と「500人以上」(35.6%)ではそれぞれ3割以上に達する。

図表 2-7-13 今後取り組む予定の内容(複数回答)

その他の項目

(単位:%)

	n	その他										無回答	
		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	口正社員・ 正職員以外 からの相 談用窓 配置	換正社員・ 正職員(無 期雇用)へ の転	正社員・ 正職員と それ以外 の、職務	件正社員・ 正職員側 の、賃金・ 労働条	管(新たな 正社員区 分の創設 等)雇用	の定年後 の再雇用 者に係る 制度や活 用のあり	方派遣 労働者に 係る制度 や活用の あり	その他		
計	1,369	5.2	15.0	10.2	16.6	18.3	19.3	9.0	23.2	8.3	1.7	4.9	
常用 雇 用 者 数	9人以下	61	4.9	11.5	6.6	16.4	13.1	14.8	4.9	13.1	4.9	-	4.9
	10人以上29人以下	490	5.3	16.1	7.3	16.5	13.7	17.3	8.2	20.8	5.9	2.2	5.3
	30人以上49人以下	226	7.1	15.9	14.2	19.5	17.3	19.0	10.2	26.1	10.2	2.2	4.9
	50人以上99人以下	233	6.0	16.7	13.7	17.6	14.2	18.5	8.6	24.5	9.9	1.3	3.0
	100人以上299人以下	218	3.7	11.9	12.8	17.4	25.2	24.3	6.4	24.3	9.2	1.4	6.0
	300人以上499人以下	54	3.7	13.0	5.6	13.0	31.5	20.4	24.1	33.3	13.0	1.9	1.9
	500人以上	87	2.3	12.6	4.6	6.9	35.6	23.0	11.5	24.1	9.2	-	6.9

4. 正社員・正職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た取り組みにおいて行政に望む支援

正社員・正職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上で、行政に求めたい支援はあるかと尋ねたところ(複数回答)、「特に無い(分からないを含む)」(29.2%)以外では、「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」が30.2%で最も高く、次いで「他社の取組事例の収集と紹介」(25.0%)、「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%)、「不合理な待遇差の解消に取り組む、事業主に対する助成」(20.9%)などの順で高かった(図表 2-7-14)。

これを規模別にみると、「特に無い(分からないを含む)」の回答割合は規模が小さい企業になるほど高くなっている。一方、「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」や「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」などの回答割合はおおむね規模が大きくなるほど高くなっている。

図表 2-7-14 正社員・正職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た取り組みにおいて行政に望む支援(複数回答)

(単位:%)

		n	法改正やガイドライン等の公開や資料の配布 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・正職員とそれ以外の契約形態の間で、合理的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・正職員以外に対する、公的職業訓練の充実	その他	特に無い(分からないを含む)	無回答
計		4,538	30.2	25.0	22.7	20.9	16.4	12.1	8.4	5.5	1.5	29.2	6.3
常用雇用者数	9人以下	319	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	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	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	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	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	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	43.7	45.1	43.7	26.1	28.2	10.6	14.1	4.9	2.1	14.1	2.8

5. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用上の課題

現在、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用するなかで課題になっていることを尋ねたところ(複数回答)、「特に無い(分からないを含む)」(22.6%)以外では「人手不足(応募が無い、定着しない等)」(43.3%)が最も回答割合が高く、次いで「人件費の高騰(最低賃金の引上げへの対応を含む)」(39.8%)、「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%)、「人事制度(評価・配置、賃金・労働条件等)の整備・見直し」(17.3%)などの順で高い(図表 2-7-15)。

これを規模別にみると、「特に無い(分からないを含む)」の回答割合は規模が小さくなるほど高くなっている一方、「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」などの回答割合はおおむね、規模が大きくなるほど高くなっている。「人手不足(応募が無い、定着しない等)」と「人件費の高騰(最低賃金の引上げへの対応を含む)」の回答割合は300人以上の企業になると5割を超える。

図表 2-7-15 現在、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用するなかで
課題になっていること(複数回答)

(単位:%)

		n	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	特に無い (分からないを含む)	無回答
計		4,538	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
常用雇用者数	9人以下	319	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	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	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	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	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	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	54.9	52.1	56.3	32.4	20.4	22.5	12.7	17.6	11.3	6.3	-	8.5	2.8

