# 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、今後の対応動向を明らかにするとともに、そこで勤務する「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、企業を対象とするアンケート調査1とともに、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1とともに、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1とともに、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を行った。

#### 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)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(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。労働者向けの本調査票については、企業票と同梱して郵送し、企業に「直接雇用されているパート・有期雇用労働者」を対象に配布することを依頼した。労働者票の配布にあたっては、社内で、人数が多い職種、性別・年齢層から順に配布していくなど、社員構成に照らしてできるだけ偏りが出ないような配布を依頼した。返送は会社経由ではなく、回答者から直接、記入済みの調査票を受ける形をとった。

労働者票の企業への配布数は、規模「 $10\sim29$  人」に対して 1 枚、「 $30\sim49$  人」に対して 2 枚、「 $50\sim99$  人」に対して 4 枚、「 $100\sim299$  人」に対して 6 枚、「 $300\sim999$  人」に対して 8 枚、「1,000 人以上」に対して 8 枚とした。

<sup>1</sup> 企業調査の結果については、調査シリーズ No.207-1 (「『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結果 企業調査編」) にとりまとめたので、そちらを参照されたい。ただ、巻末の「付属資料」には、本調査の調査票とともに、企業調査の調査票も掲載しておいた。本調査シリーズの調査結果には、勤務先の企業とのマッチング集計結果についても紹介している箇所がいくつかある。

## 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)

労働者票 5,574 人(12.8%)(企業票 6,224 社(31.1%))

# 第2部 調査の結果

## 第1章 回答者の属性

調査回答者 (n=5,574) の属性は**図表 1-1** のとおりである。性別の構成は、男性が 19.8%、 女性が 70.7%で、女性が約 7 割を占めている。

男女別に年齢層をみると、男性では、「60 歳以上 64 歳以下」が 32.6%、「65 歳以上」が 33.7%にのぼり、60 歳以上が 6 割以上を占めている $^1$ 。女性では、「35 歳以上 39 歳以下」  $(10.8\%) \sim 55$  歳~59 歳」 (10.4%) までの各中高年層が 10%を超える割合となっている。

続柄をみると、「世帯主の配偶者」が 52.9%と半数を超え、「世帯主本人」が 28.4%、「世帯主の子ども」が 10.2%などとなっている。

最終学歴は、「高校」が 44.2%、「短大・高専、専門学校」が 31.0%、「大学・大学院」が 18.7%などとなっている。

「働いている理由」(複数回答)をみると、「(主たる稼ぎ手ではないが)生活を維持するには不可欠のため」が42.5%で最も割合が高く、次いで「自身の小遣いを稼ぐため」(34.8%)、「(主たる稼ぎ手ではないが)娯楽費など、家計の足しにするため」(33.6%)、「社会参加・貢献や生きがい、健康維持のため」(32.1%)、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」(28.8%)などの順で高くなっている。

昨年(2018年)の(掛け持ち分も含めた)就労による年収(額面)は、「103万円以上130万円未満」が17.9%で最も割合が高く、次いで「65万円以上100万円未満」(15.4%)の割合が高い。

-

 $<sup>^1</sup>$  男性の 38.0% (n=420) は、定年後も勤務先(会社)が変わっていない「定年後の再雇用者」だと回答しており、60 歳以降の回答者の多くは、勤務先が変わっている者も含めて「定年後の再雇用者」であると推定される。

図表 1-1 回答者の属性

		n	割合
	計	5,574	100.0
	男性計	1,106	19.8
	2 4 歳以下	37	3.3
	25歳以上29歳以下	51	4.6
	30歳以上34歳以下	47	4.2
	35歳以上39歳以下	39	3.5
	40歳以上44歳以下	32	2.9
	45歳以上49歳以下	54	4.9
	50歳以上54歳以下	50	4.5
	55歳以上59歳以下	59	5.3
	60歳以上64歳以下	361	32.6
	6 5 歳以上	373	33.7
	無回答	3	0.3
性別・年齢	女性計	3,943	70.7
	2.4 歳以下	80	2.0
	25歳以上29歳以下	168	4.3
	30歳以上34歳以下	345	8.7
	35歳以上39歳以下	425	
	40歳以上44歳以下	618	
	45歳以上49歳以下	721	
	50歳以上54歳以下	490	
	5 5 歳以上 5 9 歳以下	411	
	60歳以上64歳以下	367	
	65歳以上	303	
	無回答  無回答	15 525	0.4 9.4
	現在、結婚している	4,125	74.0
A A A A A A A A A A A A A A A A A A A	離婚・死別後、独身	579	10.4
	未婚で独身	685	12.3
	無回答	185	3.3
主にあなたが面倒を見	いる	2,622	47.0
	いない	2,833	50.8
	無回答	119	2.1
 続柄	世帯主本人	1,581	28.4
נ זויטפויו	世帯主の配偶者		
	世帯主の父母	2,949	52.9
		130	2.3
	世帯主の子ども	567	10.2
	その他	90	1.6
	分からない	13	0.2
	無回答	244	4.4
最終学歴	中学校	207	3.7
	高校	2,466	44.2
	短大・高専、専門学校	1,726	31.0
	大学・大学院	1,042	18.7
	その他	31	0.6
	無回答		
	\	102	1.8

図表 1-1 回答者の属性 続き

居住地	北海道	306	5.5
	東北	591	10.6
	北関東・甲信	526	9.4
	南関東	1,096	19.7
	北陸	348	6.2
	東海	564	10.1
	近畿	548	9.8
	中国	401	7.2
	四国	199	3.6
	九州	571	10.2
	沖縄	82	1.5
	無回答	342	6.1
働いている理由	家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	1,606	28.8
	(主たる稼ぎ手ではないが) 生活を維持するには不可欠のため	2,369	42.5
	(主たる稼ぎ手ではないが)子どもの養育費や仕送りのため	1,099	19.7
	(主たる稼ぎ手ではないが) 住宅ローン等の返済に充てるため	646	11.6
	(主たる稼ぎ手ではないが) 娯楽費など、家計の足しにするため	1,872	33.6
	自身の小遣いを稼ぐため	1,940	34.8
	能力や経験、資格等を活かすため	1,146	20.6
	社会参加・貢献や生きがい、健康維持のため	1,790	32.1
	時間に余裕ができたため	747	13.4
	その他	94	1.7
	特に無い (何となく)	19	0.3
	無回答	56	1.0
仕事の掛け持ちの有無	している	401	7.2
	していない	4,988	89.5
	無回答	185	3.3
昨年(2018年)の、	65万円未満		
(掛け持ち分も含めた)就		315	5.7
労による年収(額面)	C. F. F. II. I. I. O. O. F. II. + J. W.		
	65万円以上100万円未満	861	
	100万円以上100万円未満	451	8.1
	103万円以上150万円未満	1,000	17.9
	1 3 0 万円以上 1 0 5 万円未満	332	6.0
	1 5 0 万円以上 0 5 0 万円未満	528	9.5
	195万円以上250万円未満	689	12.4
	2 2 0 万円以上 5 0 0 万円未満	534	9.6
	330万円以上500万円未満	361	6.5
	500万円以上050万円未満	105	1.9
	695万円以上850万円未満	31	0.6
	850万円以上1,000万円未満	18	0.3
	1,000万円以上	12	0.2
	昨年は働いていない (就労収入無し)	107	1.9
	無回答	230	4.1

## 第2章 現在の勤務先での就労状況

#### 1. 現在の雇用契約に「期間の定め」があるか

現在の雇用契約に「期間の定め」があるかどうか尋ねたところ、「期間の定めがある(有期雇用)」と答えた労働者が57.7%と6割弱を占め、「期間の定めはない(無期雇用)」が32.8%で、「分からない」が3.7%となっている(図表2-1)。

これを男女別にみると、男性では、「期間の定めがある(有期雇用)」(80.0%)が8割を占め、「期間の定めはない(無期雇用)」が14.4%となっているのに対し、女性では「期間の定めがある(有期雇用)」が約5割(51.4%)で、「期間の定めはない(無期雇用)」が4割程度(38.4%)となっている。

年齢別にみると、「20歳台以下」と「60歳台以上」では「期間の定めがある(有期雇用)」が6割を超えており(それぞれ63.2%、69.2%)、これら以外の年齢層では同割合は50%台となっている。「期間の定めはない(無期雇用)」の回答割合は、「30歳台」(38.8%)で最も高くなっており、「40歳台」(38.1%)も同程度の割合となっている。

図表 2-1 現在の雇用契約に「期間の定め」があるか

		n	(有期雇用) ある	(無期雇用) 期間の定めはない	分からない	無回答
	計	5,574	57.7	32.8	3.7	5.7
性別	男性	1,106	80.0	14.4	2.8	2.8
73.3	女性	3,943	51.4	38.4	4.0	6.2
	無回答	525	57.9	29.9	3.8	8.4
満年	20歳台以下	348	63.2	26.1	6.9	3.7
齢	30歳台	909	51.8	38.8	4.5	4.8
別	40歳台	1,501	51.7	38.1	4.5	5.7
	50歳台	1,121	52.6	36.6	3.0	7.8
	60歳台以上	1,641	69.2	23.1	2.4	5.2
	無回答	54	44.4	48.1	3.7	3.7

<sup>16</sup>カ月や1年など、雇用契約に期限があれば「期間に定めがある」ことにした。

### 2. 1回あたりの「期間の定め」の長さ

現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期雇用)」と回答した労働者(n=3,217)に対し、 1回の契約あたりの「期間の定め」の長さがどれくらいなのか尋ねた。

結果をみると、「1年」が 63.8%で最も高い割合となっており、次いで「6  $_{7}$ 月」(10.9%)、「6  $_{7}$ 月超 1 年未満」(8.7%)、「3  $_{7}$ 月超 6  $_{7}$ 月末満」(6.2%)などの順となっている(**図表2-2**)。

男女別にみると、男女ともに「1年」との回答割合が最も高く、その割合はともに 60%台となっている(それぞれ 66.6%、62.6%)。

年齢別にみると、「1年」との回答割合は、おおむね年齢が高くなるほど高くなっており、「60歳台以上」では7割以上(72.5%)にのぼっている。

図表 2-2 現在の雇用契約での1回あたりの「期間の定め」の長さ

(単位:%)

		n	3ヶ月未満	3 ヶ 月	3ヶ月超6ヶ月未満	6 ヶ月	6ヶ月超1年未満	1年	1年超3年未満	3 年以上	無回答
	計	3,217	1.6	3.3	6.2	10.9	8.7	63.8	3.3	2.1	0.2
性別	男性	885	1.8	2.7	5.2	9.3	9.3	66.6	3.5	1.5	0.2
	女性	2,028	1.4	3.6	6.6	11.7	8.5	62.6	3.3	2.3	0.1
	無回答	304	2.3	3.0	6.6	10.2	8.6	63.5	3.3	2.6	_
満年	20歳台以下	220	2.7	5.5	7.3	15.5	10.5	50.0	5.9	2.7	_
齢別	30歳台	471	1.9	5.3	7.4	11.9	9.8	59.4	3.0	1.3	-
77/3	40歳台	776	1.7	4.6	7.5	9.9	9.1	61.0	3.5	2.6	0.1
	50歳台	590	1.5	3.1	8.0	13.2	9.3	59.5	2.9	2.4	0.2
	60歳台以上	1,136	1.2	1.3	3.5	8.9	7.3	72.5	3.1	1.8	0.3
	無回答	24	_	-	12.5	16.7	12.5	54.2	4.2	_	_

# 3. 1週間あたりの所定労働時間(雇用契約で決められている労働時間で残業を含まない) の長さ

1 週間あたりの所定労働時間(雇用契約で決められている労働時間で、残業を含まない)

の長さを尋ねた結果をみると、「週 30 時間以上」が 41.4%で最も割合が高く、次いで「週 20 時間以上 30 時間未満」 (37.4%)、「週 20 時間未満」 (20.0%) の順で高くなっている (**図表 2-3**)。

これをさらに、雇用契約における期間の定めの有無別にみると、「期間の定めがある(有期雇用)」労働者では、「週30時間以上」が5割以上(54.6%)を占めるのに対し、「期間の定めはない(無期雇用)」労働者では、「週20時間以上30時間未満」がほぼ半数(50.5%)となっている。

さらに男女別に3重クロス集計した結果をみると、「期間の定めがある(有期雇用)」労働者の男性では、「週30時間以上」が7割以上(71.4%)を占め、同労働者の女性では、同時間の割合は47.5%と5割をやや下回っている。

「期間の定めはない(無期雇用)」労働者の男性では、「週 20 時間以上 30 時間未満」(39.6%) が最も割合が高く、同労働者の女性では同時間の割合が 5 割以上 (52.4%) にのぼる。

図表 2-3 1週間あたりの所定労働時間の長さ (雇用契約で決められている労働時間で残業を含まない)

		n	週20時間未満	30時間未満 20時間以上~	週30時間以上	無 回 答
	計	5,574	20.0	37.4	41.4	1.2
	期間の定めがある(有期雇用)	3,217	15.4	29.6	54.6	0.4
雇用	男性	885	10.5	17.7	71.4	0.3
期間	女性	2,028	17.8	34.4	47.5	0.3
の	無回答	304	14.5	31.6	53.3	0.7
定め	期間の定めはない (無期雇用)	1,831	26.7	50.5	22.3	0.5
×	男性	159	32.7	39.6	27.0	0.6
性	女性	1,515	25.0	52.4	22.2	0.5
別	無回答	157	36.9	43.3	19.1	0.6
	分からない	208	28.8	37.0	32.7	1.4
	男性	31	22.6	19.4	54.8	3.2
	女性	157	29.9	38.9	29.9	1.3
	無回答	20	30.0	50.0	20.0	_
	無回答	318	22.3	40.9	23.9	12.9
	男性	31	19.4	25.8	25.8	29.0
	女性	243	21.0	45.3	22.2	11.5
	無回答	44	31.8	27.3	31.8	9.1

#### 4. 所定労働時間の長さの正社員との比較

所定労働時間の長さが正社員と比較してどうなっているか尋ねたところ、「正社員より短い」とした労働者が 74.4%と 7割以上を占め、「正社員と同じか長い」が 22.2%で、「分からない」が 2.4%だった(図表 2-4)。

これをさらに雇用契約における期間の定めの有無別にみると、「期間の定めがある(有期雇用)」労働者では、「正社員より短い」が 62.1%で、「正社員と同じか長い」が 34.7%だった。 一方、「期間の定めはない(無期雇用)」労働者では、「正社員より短い」が 94.6%と大多数を 占めた。

さらに男女別にして3重クロス集計したところ、「期間の定めがある(有期雇用)」労働者の男性では、「正社員より短い」(42.5%)よりも「正社員と同じか長い」(53.7%)との回答割合の方が高かったが、同労働者の女性では「正社員より短い」が7割(71.2%)を占め、「正社員と同じか長い」(26.1%)の割合を大きく上回っている。

「期間の定めはない(無期雇用)」労働者では、男性、女性ともに「正社員より短い」との回答が多数を占めた(それぞれ85.5%、95.8%)。

図表 2-4 所定労働時間の長さの正社員との比較

		n	正社員より短い	長い日と同じか	分からない	無 回 答
	****	5,574	74.4	22.2	2.4	1.1
	期間の定めがある(有期雇用)	3,217	62.1	34.7	2.8	0.4
雇用	男性	885	42.5	53.7	3.3	0.6
期	女性	2,028	71.2	26.1	2.5	0.2
間の	無回答	304	58.9	36.8	3.3	1.0
定め	期間の定めはない (無期雇用)	1,831	94.6	4.0	1.0	0.3
×	男性	159	85.5	11.3	2.5	0.6
性	女性	1,515	95.8	3.2	0.8	0.3
別	無回答	157	93.0	5.1	1.9	-
	分からない	208	79.8	11.5	8.7	-
	男性	31	58.1	29.0	12.9	-
	女性	157	81.5	9.6	8.9	-
	無回答	20	100.0	_	-	-
	無回答	318	78.0	7.2	1.6	13.2
	男性	31	48.4	19.4	3.2	29.0
	女性	243	81.5	5.3	1.6	11.5
	無回答	44	79.5	9.1	_	11.4

#### 5. 有期雇用フルタイム、有期雇用パートタイム、無期雇用パートタイムの構成割合

現在の雇用契約に「期限の定めがある(有期雇用)」と回答し、かつ、正社員と比べた所定 労働時間の長さについて「正社員と同じか長い」と回答した労働者を【有期雇用でフルタイム】と呼ぶことにし、「期限の定めがある(有期雇用)」と回答し、かつ、正社員と比べた所 定労働時間の長さについて「正社員より短い」と回答した労働者を【有期雇用でパートタイム】、「期間の定めはない(無期雇用)」と回答し、かつ、「正社員より短い」と回答した労働 者を【無期雇用でパートタイム】として、それぞれの割合をみた。

なお、これらのいずれにも該当しない労働者については【その他】(図表のなかには「その 他の雇用形態」と表示している箇所もあるが、同じものである)とし、いずれか、もしくは 両方の回答が無回答だった労働者は「無回答」に分類した。

各雇用形態の構成割合をみていくと、【有期雇用でフルタイム】が 20.0%、【有期雇用でパートタイム】が 35.8%、【無期雇用でパートタイム】が 31.1%で、【その他】が 7.0%だった (図表 2-5)。

これを男女別にみると、男性では【有期雇用でフルタイム】が約 4 割 (42.9%) を占め、 【有期雇用でパートタイム】が 34.0%、【無期雇用でパートタイム】が 12.3%、【その他】が 7.4%となっている。女性では、【無期雇用でパートタイム】(36.8%) の割合が最も高く、【有期雇用でパートタイム】(36.6%) がほぼ同割合で続き、【有期雇用でフルタイム】が 13.4%、 【その他】が 6.8%となっている。

年齢別にみると、「20歳台以下」と「60歳台以上」で【有期雇用でフルタイム】の割合が特に高くなっており(それぞれ28.2%、29.4%)、【有期雇用でパートタイム】の割合はいずれの年齢層も3割台となっている。【無期雇用でパートタイム】の割合は「30歳台」(37.5%)で最も高くなっている。

図表 2-5 各雇用形態の割合(有期フル、有期パート、無期パート、その他)

(単位:%)

		n	ルタイム でフ	パートタイム 有期雇用で	パートタイム 無期雇用で	そ の 他	無回答
	計	5,574	20.0	35.8	31.1	7.0	6.0
性別	男性	1,106	42.9	34.0	12.3	7.4	3.3
73.3	女性	3,943	13.4	36.6	36.8	6.8	6.4
	無回答	525	21.3	34.1	27.8	7.8	9.0
満年	20歳台以下	348	28.2	34.2	24.4	9.2	4.0
齢	30歳台	909	17.1	33.1	37.5	7.3	5.1
別	40歳台	1,501	13.6	36.3	36.8	7.2	6.1
	50歳台	1,121	15.3	35.6	34.0	7.1	8.0
	60歳台以上	1,641	29.4	37.7	21.3	6.0	5.7
	無回答	54	11.1	29.6	42.6	13.0	3.7

第1部「調査の概要」のとおり、本調査(労働者調査)の調査票については、調査対象となった企業から、その企業に勤務する労働者へ配布していることから、企業調査の回答結果と労働者調査の回答結果をマッチングして観察することが可能となっている<sup>2</sup>。

そこで、各雇用形態の割合について、勤務先企業の業種別にみたところ、「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」では【有期雇用でフルタイム】の割合が 5 割 (51.5%) にのぼり、「鉱業、採石業、砂利採取業」(43.5%) と「情報通信業」(41.9%) で 4 割以上におよんでいる (図表 2-6)。

【有期雇用でパートタイム】の割合は、「金融業、保険業」で 6 割近く(58.2%)までのぼっており、「運輸業、郵便業」(47.0%)、「教育、学習支援業」(49.1%)で 5 割近くにおよんでいる。【無期雇用でパートタイム】の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」(44.2%)と「医療、福祉」(40.0%)で比較的割合が高い。

規模別にみると、【有期雇用でフルタイム】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」(4.1%) などでは 1 割未満にとどまる一方、(500) 人以上」になると 3 割 (30.5%)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 勤務する企業とマッチングできた労働者の有効回答数は 5,257 人。なお、労働者票の提出があっても企業票の提出がなかったり(その逆もあり)、企業票と労働者票それぞれに印字したマッチングのための整理番号が消失している場合はマッチングさせることができないため、労働者の総有効回答数(5,574)とは一致しない。

におよぶ。

【有期雇用でパートタイム】の割合もおおむね規模が大きくなるほど高い割合となっており、「500 人以上」(50.9%) では5 割におよんでいる。それに対し、【無期雇用でパートタイム】の割合は、規模が小さくなるほど高くなっており、「500 人以上」では1 割程度(10.5%)だが、「9 人以下」では6 割を超える(63.7%)。

# 図表 2-6 各雇用形態の割合 <勤務先企業の業種、規模別>

			有期雇用でフル	タイム 用でパー	タイム用でパー	その他の雇用形	無回答
		n	タ	ト	ト	態	
	計	5,257	19.9	35.8	31.4	6.9	6.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	43.5	43.5	8.7	_	4.3
	建設業	331	21.8	31.4	32.0	10.0	4.8
	製造業	1,050	26.6	32.2	30.2	5.0	6.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	37.8	26.7	22.2	8.9	4.4
	情報通信業	124	41.9	37.9	12.9	4.0	3.2
	運輸業、郵便業	249	16.9	47.0	26.1	5.6	4.4
	卸売業、小売業	822	14.6	33.9	36.4	7.9	7.2
	金融業、保険業	55	29.1	58.2	9.1	1.8	1.8
	不動産業、物品賃貸業	60	35.0	31.7	18.3	11.7	3.3
	学術研究、専門・技術サービス業	91	28.6	37.4	24.2	1.1	8.8
	宿泊業、飲食サービス業	249	10.0	29.3	44.2	8.8	7.6
	生活関連サービス業、娯楽業	103	21.4	34.0	28.2	10.7	5.8
	教育、学習支援業	212	22.6	49.1	17.5	8.5	2.4
	医療、福祉	1,242	10.1	35.2	40.0	7.6	7.0
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	51.5	37.9	6.1	3.0	1.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	25.2	40.2	22.4	6.0	6.2
常田	9人以下	193	4.1	17.1	63.7	4.7	10.4
用雇	10人以上29人以下	1,300	9.5	25.2	50.1	6.5	8.8
用 者	30人以上49人以下	784	18.1	28.6	39.8	7.1	6.4
数数	50人以上99人以下	1,008	24.3	37.1	25.9	6.9	5.8
	100人以上299人以下	1,164	24.8	45.6	18.2	7.5	3.9
	300人以上499人以下	323	27.9	44.6	12.4	9.3	5.9
	500人以上	485	30.5	50.9	10.5	5.4	2.7

#### 6. 現在の仕事 (職種)

現在の仕事(職種)  $^3$ を尋ねたところ、「事務的な仕事」が 37.2%で最も割合が高く、次いで「専門的・技術的な仕事」(16.9%)、「サービスの仕事」(13.7%)、「生産工程の仕事」(10.2%)、「運搬・清掃・包装等の仕事」(7.2%) などの順で高くなっている(図表 2-7)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「事務的な仕事」 (39.3%)、「専門的・技術的な仕事」 (17.1%)、「生産工程の仕事」 (13.4%) などの順で高くなっているのに対し、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】では「事務的な仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「サービスの仕事」などの順で高くなっており、それぞれ「事務的な仕事」が 37.0%、39.9%、「専門的・技術的な仕事」が 16.9%、16.5%、「サービスの仕事」が 13.8%、16.3%となっている。

図表 2-7 現在の仕事(職種)

(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	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	無回答
計	5,574	2.0	16.9	37.2	5.5	13.7	0.7	10.2	1.8	1.0	7.2	1.7	2.2
有期雇用でフルタイム	1,116	6.2	17.1	39.3	4.4	7.9	0.9	13.4	2.3	2.0	4.0	1.2	1.3
有期雇用でパートタイム	1,998	1.0	16.9	37.0	5.7	13.8	1.0	9.0	1.9	0.9	10.0	1.8	1.2
無期雇用でパートタイム	1,733	0.9	16.5	39.9	5.1	16.3	0.2	9.3	1.1	0.5	6.7	1.8	1.7
その他の雇用形態	391	1.0	19.2	25.8	8.4	19.9	1.0	9.2	3.6	1.8	5.9	2.8	1.3
無回答	336	1.2	16.4	30.1	6.0	11.9	0.3	12.8	0.6	0.3	4.8	1.5	14.3

#### 7. 現在の勤務先での通算の就労期間

現在の勤務先で、「パートタイム」または「有期雇用」の労働者として働き始めてから通算でどれくらいになるか尋ねたところ、「1 年以上 3 年未満」との回答割合が 24.3%で最も高く、次いで「3 年以上 5 年未満」(21.7%)、「5 年以上 10 年未満」(18.8%)、「1 年未満」(16.6%) などの順で高い(図表 2-8)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「1年以上3年未満」 (30.7%)、「3年以上5年未満」(23.4%)、「1年未満」(19.9%)などの順で高い割合となっ

-

³複数の仕事をしている場合は、従事している時間がもっとも長いものを1つ選んでもらった。

ており、【有期雇用でパートタイム】も、「1年以上3年未満」(24.9%)、「3年以上5年未満」 (22.9%)、「1年未満」(18.2%) などの順で高くなっている。

これに対し、【無期雇用でパートタイム】では、「5 年以上 10 年未満」との回答割合が 22.6% で最も高く、次いで「3年以上5年未満」(21.5%)、「1年以上3年未満」(20.2%)などの順 となっている。

図表 2-8 現在の勤務先での通算の就労期間

(単位:%)

	n	1 年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	無回答
計	5,574	16.6	24.3	21.7	18.8	14.1	3.1	1.4
有期雇用でフルタイム	1,116	19.9	30.7	23.4	13.8	9.9	2.1	0.3
有期雇用でパートタイム	1,998	18.2	24.9	22.9	18.1	12.9	2.7	0.4
無期雇用でパートタイム	1,733	12.9	20.2	21.5	22.6	17.8	4.0	1.0
その他の雇用形態	391	21.2	23.5	14.8	21.7	13.6	4.6	0.5
無回答	336	10.4	21.1	17.6	17.0	17.0	3.3	13.7

#### 8. 雇用保険や厚生年金保険の加入状況

雇用保険や厚生年金保険の加入状況について尋ねた。雇用保険の加入状況についての結果 からみていくと、「加入している」が 68.0%、「加入していない」が 21.6%、「分からない」 が 3.0%で、約 7割が加入している状況となっている (図表 2-9)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では9割以上(93.8%)が「加入し ている」と回答し、【有期雇用でパートタイム】では「加入している」が 65.5%で、「加入し ていない」が23.7%となっている。【無期雇用でパートタイム】は「加入している」が57.9% で、「加入していない」が30.6%となっている4。

<sup>4</sup> なお、全回答者でみた加入している割合を勤務先の企業別にみると、おおむね規模が大きくなるほど高くな っている。同時に、勤務先企業の規模が大きくなるほどおおむね【有期雇用でフルタイム】の比率が高くなっ ており、小さくなるほどおおむね【無期雇用でパートタイム】の比率が高くなっている。

図表 2-9 雇用保険の加入状況

(単位:%)

	n	加入している	加入していない	分からない	無回答
計	5,574	68.0	21.6	3.0	7.3
有期雇用でフルタイム	1,116	93.8	2.7	1.8	1.7
有期雇用でパートタイム	1,998	65.5	23.7	3.2	7.7
無期雇用でパートタイム	1,733	57.9	30.6	2.9	8.7
その他の雇用形態	391	64.5	22.8	7.9	4.9
無回答	336	54.5	24.4	1.5	19.6

次に厚生年金保険の加入状況をみると、「加入している」(46.4%)と「加入していない(既に支払い終えた場合も含む)」(45.6%)がほぼ同程度で、「分からない」が 2.9%となっている(図表 2-10)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では9割以上(91.8%)が「加入している」と回答したが、【有期雇用でパートタイム】では「加入している」は約4割(39.3%)で、【無期雇用でパートタイム】では「加入している」は3割以下(27.1%)となっている5。

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> なお、全回答者でみた加入している割合を勤務先の企業別にみると、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。同時に、勤務先企業の規模が大きくなるほどおおむね【有期雇用でフルタイム】の比率が高くなっており、小さくなるほどおおむね【無期雇用でパートタイム】の比率が高くなっている。

図表 2-10 厚生年金保険の加入状況

(単位:%)

	n	加入している	た場合も含む) のいまれいない	分からない	無 回 答
計	5,574	46.4	45.6	2.9	5.1
有期雇用でフルタイム	1,116	91.8	4.7	1.3	2.2
有期雇用でパートタイム	1,998	39.3	52.9	2.8	5.1
無期雇用でパートタイム	1,733	27.1	65.4	2.8	4.7
その他の雇用形態	391	51.2	36.3	8.7	3.8
無回答	336	31.8	47.0	3.0	18.2

#### 9. 「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

現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期雇用)」と回答した労働者(n=3,217)に対し、有期雇用を選択した理由について尋ねたところ(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)」が 42.3%で最も割合が高く、次いで「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」(20.5%)、「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%)、「自身の都合で辞めやすいから(健康・体力的な問題を含む)」(16.5%)などの順で高かった(図表 2-11)

これを男女別にみると、男性では「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が 46.7% で最も高いのに対し、女性では「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)」が 51.9%で最も高い。

年齢層別にみると、「60 歳台以上」では、「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が 57.1%で最も割合が高く、それ以外の年齢層では「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)」の割合が最も高くなっている。「20 歳台以下」では「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)」(22.3%)、「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」(19.5%)なども比較的割合が高い。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では、「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」(34.8%)が最も割合が高く、次いで「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)」(26.5%)が高い。【有期雇用でパートタイム】では、「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)」の割合が 5 割以上(54.8%)にのぼっている。

図表 2-11 「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)

	n	用だったからを含む) 致したから(そうした求人が有期雇等)、賃金・労働条件等が希望に合生事や働き方(労働時間・日数	れたから 正社員を定年退職した後に再雇用さ	なかったからを含む)(正社員や無期雇用として採用され(募集)が、見つからなかったから正社員や無期雇用としての働き口	康・体力的な問題を含む)自身の都合で辞めやすいから(健	い等) ら(残業や転勤、ノルマ等を避けた正社員や無期雇用になりたくないか	ある、複数の職場を経験したい等)転居、家業を継ぐ、独立等の予定が長く働くつもりはないから(就職や	金・労働条件の交渉ができるから定期的に、働き方等の見直しや賃	ら員や無期雇用になれると言われたか一定期間、有期雇用で働けば、正社	を含む)等が魅力的だったから(契約満了金年社員より、仕事や賃金・労働条件	その他	無回答
計	3,217	42.3	20.5	16.7	16.5	9.8	7.2	6.2	5.5	2.5	9.2	0.3
男性	885	23.6	46.7	14.6	14.7	5.6	8.2	2.7	6.1	2.6	9.8	0.3
女性	2,028	51.9	7.5	18.1	17.1	11.8	6.7	7.6	5.6	2.4	9.2	0.3
無回答	304	33.2	31.3	12.8	17.4	8.2	7.6	6.9	3.3	2.6	7.9	0.3
20歳台以下	220	39.5	-	19.5	17.3	7.7	22.3	4.5	19.5	4.5	6.8	0.5
3 0 歳台	471	51.2	0.4	19.3	14.9	12.5	7.9	8.3	11.5	4.5	11.7	0.4
40歳台	776	55.4	_	22.8	15.5	13.4	6.3	8.8	7.3	2.4	9.5	0.1
5 0 歳台	590	51.0	0.7	23.4	18.1	15.1	4.1	7.8	3.1	2.7	9.0	0.5
60歳台以上	1,136	25.9	57.1	7.7	16.4	3.9	6.3	2.7	0.4	1.2	8.6	0.4
無回答	24	37.5	25.0	_	37.5	4.2	-	25.0	4.2	-	8.3	-
有期雇用でフルタ イム	1,116	20.6	34.8	26.5	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	1,998	54.8	13.2	11.0	19.8	11.6	8.3	7.3	2.4	2.7	8.7	0.5
その他の雇用形態	90	40.0	6.7	21.1	23.3	11.1	7.8	4.4	7.8	4.4	12.2	1.1
無回答	13	15.4	23.1	7.7	23.1	_	_	-	7.7	7.7	30.8	-

#### 10. 現在の所定労働時間で働くことを選択した理由

現在の所定労働時間で働くことを選んだ理由を尋ねた結果をみていくと(複数回答)、「都合の良い時間帯(日)に働きたいから」の回答割合が43.3%で最も高く、次いで「家事や育児、介護、その他(通学、本業・兼業等)があるから」(39.7%)、「勤務時間・日数が短いから」(27.5%)、「就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから」(19.1%)、「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」(14.5%)などの順で高くなっている(図表2-12)。

これを男女別にみると、男性では「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」(40.2%)が最も割合が高く、次いで「都合の良い時間帯 (日)に働きたいから」(23.5%)が高い。これに対し女性では、「都合の良い時間帯 (日)に働きたいから」(49.2%)と「家事や育児、介護、その他(通学、本業・兼業等)があるから」(50.8%)の回答割合がそれぞれ約 5 割にのぼっている。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では、「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」(34.7%)が最も割合が高く、「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%)が次いで高い。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】では、「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」の割合が高いのが目立っている。

図表 2-12 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)

		n	から おおおり おおり おおり おおり おおり おおり はい	本業・兼業等)があるから家事や育児、介護、その他(通学、	勤務時間・日数が短いから	ができるから 就業調整 (年収や労働時間の調整)	方が限定されているから残業が少ない、転勤が無い等、働き	れたから 正社員を定年退職した後に再雇用さ	かっ たからを含む)社員やフルタイムとして採用されな集)が、見つからなかったから(正正社員やフルタイムの働き口(募	から 仕事の内容が簡単で、責任も少ない	健康上や体力的な問題を抱えている	自身の都合で辞めやすいから	その他	無回答
	計	5,574	43.3	39.7	27.5	19.1	14.5	13.2	11.6	9.7	7.4	6.4	4.5	1.5
性 別	男性	1,106	23.5	5.2	16.4	7.7	10.6	40.2	15.6	10.8	9.9	7.9	7.8	1.7
	女性	3,943	49.2	50.8	30.8	22.3	15.9	4.7	10.9	9.1	6.6	5.9	3.6	1.3
	無回答	525	40.6	29.1	25.7	18.9	12.8	19.2	8.0	11.4	8.2	7.4	4.4	3.0
労 1 働 週 時 間	週20時間未満	1,116	63.9	47.3	48.3	24.2	12.9	6.2	2.6	11.9	9.8	8.3	2.3	0.9
間当のた	週 2 0 時間以上~ 3 0 時間未満	2,083	55.5	53.5	36.7	30.1	13.5	7.3	4.6	9.6	8.6	5.8	2.1	0.2
長りさの所	週30時間以上	2,310	23.2	24.5	9.7	7.0	16.5	22.0	22.4	8.8	5.3	6.1	7.9	1.2
定	無回答	65	12.3	10.8	7.7	9.2	9.2	3.1	4.6	3.1	4.6	6.2	1.5	66.2
員雇と用比期	有期雇用でフルタ イム	1,116	11.0	7.6	2.3	3.3	14.1	34.7	28.2	6.9	3.0	5.4	10.5	1.3
較間しの	有期雇用でパート タイム	1,998	46.8	42.2	33.0	20.8	14.1	11.9	9.9	11.2	9.2	8.0	2.9	0.5
た定所め定	無期雇用でパート タイム	1,733	59.5	57.5	39.3	27.4	14.5	4.2	4.1	10.3	7.8	5.4	2.4	0.6
光 労× 働	その他の雇用形態	391	39.4	36.8	16.1	17.6	18.4	5.1	12.5	9.2	11.3	6.9	6.6	1.8
時正間社	無回答	336	50.6	43.2	30.7	19.6	14.6	4.8	3.3	7.7	5.1	5.1	3.0	13.4

# 第3章 賃金・労働条件、正社員との仕事の異同

## 第1節 賃金の状況

#### 1. 基本的な賃金の支払い形態

基本的な賃金 $^1$ の支払い形態について尋ねたところ、「時給制」が 7割以上(72.8%)を占めて最も割合が高く、「月給制」が 20.6%、「日給制」が 4.7%、「歩合給・その他」が 0.9% となっている(図表 3-1-1)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「月給制」(58.5%)が 6 割弱を占め、「時給制」が 32.3%などとなっている。【有期雇用でパートタイム】では、「時給制」が約 8 割(81.2%)にのぼり、【無期雇用でパートタイム】では「時給制」が 9 割近く(89.0%)にのぼっている。

図表 3-1-1 基本的な賃金の支払い形態

(単位:%)

	n	時給制	日給制	月給制	歩合給・その他	無 回 答
11111	5,574	72.8	4.7	20.6	0.9	1.1
有期雇用でフルタイム	1,116	32.3	8.2	58.5	0.8	0.2
有期雇用でパートタイム	1,998	81.2	3.7	14.3	0.8	0.1
無期雇用でパートタイム	1,733	89.0	3.0	6.6	0.8	0.6
その他の雇用形態	391	69.6	9.2	17.9	2.6	0.8
無回答	336	77.4	2.7	7.1	0.3	12.5

#### 2. 基本的な賃金水準の1カ月平均額

基本的な賃金水準が、1 カ月平均(額面) $^2$ でどれくらいか尋ねたところ、「7 万 5,000 円以上 $\sim$ 10 万円未満」との回答割合が 27.9%で最も高く、次いで「10 万円以上 $\sim$ 12 万 5,000 円未満」(14.0%)、「5 万円以上 $\sim$ 7 万 5,000 円未満」および「12 万 5,000 円以上 $\sim$ 15 万円

<sup>1</sup> 残業に伴う時間外割増賃金や精皆勤手当、通勤手当など諸手当は含めない

<sup>2</sup> 税金や社会保険料を差し引く前の金額。

未満」(ともに 11.1%)、「15 万円以上~17 万 5,000 円未満」(9.0%)、「20 万円以上~25 万円未満」(8.4%)などの順で高くなっている(図表 3-1-2)。

現在の仕事(職種)別にみると、「管理的な仕事」の労働者では比較的、高い賃金水準の割合が高くなっており、「35万円以上」(18.6%)や「25万円以上~30万円未満」(17.7%)などが2割弱におよんでいる。

一方、「サービスの仕事」や「運搬・清掃・包装等の仕事」の労働者では、「5 万円以上~7 万 5,000 円未満」や「7 万 5,000 円以上~10 万円未満」の割合が他の仕事の労働者よりも高くなっており、「サービスの仕事」では「5 万円以上~7 万 5,000 円以上~10 万円未満」が 32.2%、「運搬・清掃・包装等の仕事」では「5 万円以上~7 万 5,000 円未満」が 19.8%、「7 万 5,000 円以上~10 万円未満」が 19.8%、「19.8% 」が 19.8% 、「19.8% 、 19.8%

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者で高い賃金水準の割合が高くなっているのが目立ち、「20万円以上~25万円未満」(24.0%)の割合が最も高くなっている。

それに対し、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】ではそれぞれ、「75,000 円以上 $\sim$ 10 万円未満」の割合が最も高くなっている(それぞれ 32.8%、39.3%)。

図表 3-1-2 基本的な賃金水準の1カ月平均額

(単位:%)

		n	2万5,000円未満	2万5,000円以上~5万円未満	5万円以上~7万5,000円未満	7万5,000円以上~10万円未満	10万円以上~12万5,000円未満	12万5,000円以上~15万円未満	15万円以上~17万5,000円未満	17万5,000円以上~20万円未満	20万円以上~25万円未満	25万円以上~30万円未満	30万円以上~35万円未満	35万円以上	無回答
		5,574	0.3	2.6	11.1	27.9	14.0	11.1	9.0	7.9	8.4	3.0	1.7	2.0	1.0
現在	管理的な仕事	113	-	-	2.7	5.3	5.3	3.5	8.8	6.2	17.7	17.7	13.3	18.6	0.9
仕ま	専門的・技術的な仕事	944	0.7	2.1	8.7	22.2	13.1	9.9	9.1	11.1	10.2	4.9	3.0	4.2	0.7
事(職	事務的な仕事	2,071	0.1	2.5	11.0	29.7	14.3	11.2	8.9	8.0	8.3	2.5	1.3	1.3	0.9
種)	販売の仕事	305	-	2.0	9.8	29.8	13.8	11.8	9.8	5.9	7.5	3.6	2.3	2.3	1.3
別	サービスの仕事	764	0.8	3.5	16.8	32.2	16.6	11.3	7.6	5.4	4.2	0.4	0.3	0.1	0.9
	保安の仕事	38	-	5.3	5.3	15.8	10.5	13.2	10.5	10.5	26.3	2.6	-	-	-
	生産工程の仕事	569	0.2	1.4	6.5	30.6	15.1	13.7	11.6	8.1	9.0	2.5	0.5	0.2	0.7
	輸送・機械運転の仕事	98	-	2.0	7.1	15.3	12.2	17.3	14.3	12.2	10.2	3.1	4.1	-	2.0
	建設・採掘の仕事	57	-	-	1.8	10.5	3.5	5.3	8.8	8.8	26.3	14.0	10.5	8.8	1.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	0.8	6.3	19.8	27.3	14.0	11.5	6.8	4.8	5.0	1.3	-	0.5	2.0
	その他の仕事	96	-	6.3	11.5	34.4	12.5	7.3	6.3	9.4	7.3	1.0	2.1	-	2.1
	無回答	120	-	-	8.3	34.2	9.2	9.2	11.7	8.3	8.3	2.5	1.7	5.8	0.8
時社雇間員用	有期雇用でフルタイム	1,116	-	0.1	0.1	1.5	4.9	13.2	16.7	16.6	24.0	9.5	5.5	7.4	0.5
と期 比間 較の	有期雇用でパートタイム	1,998	0.3	3.3	12.0	32.8	17.1	11.3	6.8	6.4	5.8	1.6	1.1	0.7	0.9
し定ため	無期雇用でパートタイム	1,733	0.5	3.9	17.1	39.3	16.7	9.3	5.7	3.1	2.0	0.5	0.2	0.2	1.4
所 定×	その他の雇用形態	391	1.0	1.0	9.2	19.7	12.8	14.1	13.3	12.3	7.7	3.8	1.8	2.3	1.0
労 働 正	無回答	336	-	2.7	13.7	36.3	12.2	8.6	9.2	8.0	5.4	1.8	0.6	0.3	1.2

企業調査の回答とマッチングさせて、勤務先企業の業種別にみると、特に「情報通信業」で「35万円以上」と回答する労働者の割合 (16.1%) が高いのが目立つ (図表 3-1-3)。なお、図表 2-6 をみるとわかるように、「情報通信業」では比較的【有期雇用でフルタイム】の労働者の比率が高い (41.9%)。

一方、「運輸業、郵便業」や「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などでは、比較的、額が低い水準の回答割合が高くなっている。

勤務先企業の規模別にみると、全体的に規模が小さくなるほど、額が低い水準の回答割合が高くなる傾向が見て取れる。

図表 3-1-3 基本的な賃金水準の1カ月平均額 <勤務先企業の業種、規模別>

		n	2 万 5 , 0 0 0 円未満	2万5,000円以上~5万円未満	5万円以上~7万5,000円未満	7万5,000円以上~10万円未満	10万円以上~12万5,00円未満	12万5,000円以上~15万円未満	15万円以上~17万5,000円未満	17万5,000円以上~20万円未満	20万円以上~25万円未満	25万円以上~30万円未満	30万円以上~35万円未満	35万円以上	無回答
	計	5,257	0.3	2.7	11.1	27.8	14.0	11.3	8.9	7.8	8.4	2.9	1.8	1.9	1.0
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	-	4.3	13.0	17.4	4.3	13.0	4.3	4.3	17.4	-	13.0	8.7	-
	建設業	331	-	3.0	11.2	22.4	10.0	7.3	8.2	10.3	12.1	5.7	3.9	4.5	1.5
	製造業	1,050	0.1	1.5	7.8	28.7	13.9	12.7	9.4	7.8	9.5	3.8	1.9	1.9	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	-	-	6.7	20.0	8.9	8.9	15.6	17.8	15.6	-	-	4.4	2.2
	情報通信業	124	-	3.2	2.4	12.9	10.5	7.3	6.5	7.3	13.7	12.9	6.5	16.1	0.8
	運輸業、郵便業	249	0.8	5.6	14.1	26.1	11.2	9.2	10.4	5.6	9.2	1.6	2.0	2.0	2.0
	卸売業、小売業	822	0.1	1.3	10.6	31.1	15.9	13.5	9.0	7.2	6.4	1.9	1.3	0.6	0.9
	金融業、保険業	55	-	3.6	5.5	20.0	14.5	7.3	5.5	16.4	9.1	3.6	3.6	9.1	1.8
	不動産業、物品賃貸業	60	-	3.3	5.0	16.7	8.3	11.7	8.3	13.3	10.0	10.0	8.3	5.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	91	1.1	2.2	9.9	20.9	12.1	11.0	5.5	9.9	11.0	6.6	3.3	5.5	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	249	0.8	4.4	16.9	36.9	13.3	7.6	6.4	4.4	5.6	1.2	1.6	-	0.8
	生活関連サービス業、娯楽業	103	-	3.9	9.7	25.2	13.6	10.7	12.6	8.7	11.7	1.0	2.9	-	-
	教育、学習支援業	212	1.9	0.9	9.0	21.2	18.4	12.7	8.5	6.1	15.1	3.8	0.5	0.9	0.9
	医療、福祉	1,242	0.2	2.9	14.7	30.8	16.3	10.5	9.2	7.0	5.2	1.0	0.5	0.5	1.3
	複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)	66	-	-	-	25.8	22.7	30.3	13.6	4.5	1.5	-	1.5	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	535	0.6	4.9	12.0	24.7	9.9	10.7	8.2	10.5	10.5	3.9	1.3	2.2	0.7
常用	9人以下	193	1.6	8.3	14.5	34.7	13.0	9.3	9.8	1.6	3.1	2.1	1.0	0.5	0.5
雇用	10人以上29人以下	1,300	0.3	3.5	14.5	31.7	15.5	9.0	6.8	5.9	6.4	1.9	1.3	1.6	1.5
者数	30人以上49人以下	784	0.1	2.2	11.5	28.6	14.8	12.8	8.9	6.4	7.0	2.4	1.7	2.6	1.1
2^	50人以上99人以下	1,008	0.2	2.1	10.0	25.4	14.1	11.4	9.3	8.7	9.9	4.4	2.0	1.3	1.2
	100人以上299人以下	1,164	0.4	2.1	10.1	27.7	13.6	11.9	9.6	8.8	7.4	3.4	1.8	2.4	0.8
	300人以上499人以下	323	-	0.9	5.6	21.4	11.5	14.6	14.9	12.1	12.7	1.9	1.5	2.5	0.6
	500人以上	485	0.4	2.9	8.2	22.5	12.0	11.5	7.6	10.9	15.1	3.3	2.9	2.3	0.4

### 3. 現在の賃金水準に対する納得感

現在の賃金水準が、自分の仕事や働きぶりに比べて納得できるものかどうか尋ねたところ、「納得できる」が 34.3%、「どちらかというと納得できる」が 26.2%、「何とも言えない」が 19.2%、「どちらかというと納得できない」が 13.3%、「納得できない」が 5.7%で、約 6 割 の労働者が納得感があるとしている(図表 3-1-4)。

現在の仕事(職種)別にみると、「納得できる」との回答割合は「管理的な仕事」(44.2%)で最も高く、次いで「輸送・機械運転の仕事」(36.7%)、「事務的な仕事」(35.7%)などの順で高い。一方、「納得できない」の回答割合をみると、「保安の仕事」で10.5%と最も高くなっている。

雇用形態別にみると、「納得できる」との回答割合が最も高いのは【無期雇用でパートタイム】(44.7%)で、次いで【有期雇用でパートタイム】(34.3%)、【有期雇用でフルタイム】(21.4%)などの順で高い。一方、「納得できない」の回答割合は、【有期雇用でフルタイム】(13.4%)で最も高くなっている。

図表 3-1-4 現在の賃金水準に対する納得感

		n	納得できる	できるというと納得	何とも言えない	できないというと納得	納得できない	無回答
	計	5,574	34.3	26.2	19.2	13.3	5.7	1.2
現在	管理的な仕事	113	44.2	18.6	17.7	13.3	5.3	0.9
0	専門的・技術的な仕事	944	33.9	24.8	18.2	15.8	6.0	1.3
仕事	事務的な仕事	2,071	35.7	25.1	18.8	13.8	6.0	0.7
職	販売の仕事	305	31.8	22.3	22.0	16.7	4.9	2.3
種	サービスの仕事	764	35.1	30.4	19.9	9.8	3.9	0.9
另门	保安の仕事	38	31.6	31.6	15.8	10.5	10.5	-
	生産工程の仕事	569	29.0	25.7	22.0	13.2	9.0	1.2
	輸送・機械運転の仕事	98	36.7	29.6	15.3	9.2	7.1	2.0
	建設・採掘の仕事	57	35.1	33.3	24.6	3.5	1.8	1.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	34.6	29.3	17.8	12.3	3.5	2.5
	その他の仕事	96	33.3	27.1	20.8	13.5	3.1	2.1
	無回答	120	30.8	32.5	16.7	11.7	6.7	1.7
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,116	21.4	21.6	22.8	19.7	13.4	1.1
所正期	有期雇用でパートタイム	1,998	34.3	27.7	19.4	12.9	4.7	1.1
定社間労員の	無期雇用でパートタイム	1,733	44.7	28.2	14.7	9.1	2.2	1.2
働と定時比め	その他の雇用形態	391	28.1	21.7	27.4	15.1	6.6	1.0
間較	無回答	336	31.0	28.3	20.2	14.0	4.2	2.4

勤務先企業の業種別にみると、「納得できる」の割合は「建設業」(43.5%)で最も高くなっており、「納得できる」と「どちらかというと納得できる」を合わせた割合でみれば「運輸業、郵便業」や「情報通信業」なども比較的高くなっている(図表 3-1-5)。

「納得できない」との回答割合が最も高いのは「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」(19.7%)で、「電気・ガス・熱供給・水道業」も1割を超える割合(15.6%)となっている。

規模別にみると、「納得できる」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5割(51.8%)に達している。それに対して、「納得できない」、「どちらかというと納得できない」との回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。

図表 3-1-5 現在の賃金水準に対する納得感 <勤務先企業の業種、規模別> (単位:%)

		n	納得できる	納得できる	何とも言えない	納得できないどちらかというと	納得できない	無回答
	計	5,257	34.2	26.5	19.4	13.0	5.7	1.2
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	39.1	26.1	17.4	8.7	8.7	_
132	建設業	331	43.5	25.4	19.3	7.6	3.0	1.2
	製造業	1,050	31.0	26.8	20.6	13.3	7.0	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	31.1	20.0	28.9	4.4	15.6	_
	情報通信業	124	39.5	26.6	13.7	13.7	4.8	1.6
	運輸業、郵便業	249	39.4	28.1	17.7	7.6	5.2	2.0
	卸売業、小売業	822	35.3	23.5	18.9	16.1	4.9	1.5
	金融業、保険業	55	25.5	27.3	25.5	14.5	7.3	_
	不動産業、物品賃貸業	60	36.7	16.7	35.0	6.7	5.0	_
	学術研究、専門・技術サービス業	91	34.1	26.4	20.9	16.5	1.1	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	249	28.9	34.5	21.7	10.0	4.0	0.8
	生活関連サービス業、娯楽業	103	32.0	32.0	24.3	3.9	7.8	_
	教育、学習支援業	212	37.3	25.5	18.4	12.7	4.7	1.4
	医療、福祉	1,242	34.7	26.9	18.3	13.8	5.0	1.4
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	16.7	12.1	22.7	28.8	19.7	_
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	32.3	28.2	17.4	14.2	6.7	1.1
常用	9人以下	193	51.8	28.5	13.5	5.2	1.0	_
雇	10人以上29人以下	1,300	45.2	29.2	14.6	6.8	2.5	1.8
用者	30人以上49人以下	784	38.0	26.9	19.5	10.5	3.8	1.3
数	50人以上99人以下	1,008	31.1	27.0	19.3	15.4	6.4	0.8
	100人以上299人以下	1,164	25.9	24.8	22.8	17.4	7.6	1.5
	300人以上499人以下	323	26.6	19.8	26.9	14.6	11.5	0.6
	500人以上	485	22.5	24.9	21.4	21.0	9.1	1.0

勤務先が賃金を決定するにあたっての算定要素の違いによって、労働者の賃金水準に対する納得感が異なってくるのかどうかを確認するために、企業の基本的な賃金の算定要素についての回答結果と、労働者の賃金水準に対する納得感の回答結果をマッチングさせた。

まず【有期雇用でフルタイム】について、基本的な賃金の算定要素(複数回答)についての回答を表側にとり、同労働者の現行の賃金水準に対する納得感の回答(ここでは無回答を除いて集計)を表頭として、その結果をみたところ、現行の賃金水準に対して「納得できる」、「どちらかというと納得できる」のどちらかを回答した割合(図表中の納得できる労働者)が最も高いのは「学歴」(48.2%)を算定要素としている企業の労働者で、次いで「能力、経験」(47.5%)、「残業の有無や頻度」(46.7%)などの順で高かった(図表 3-1-6)。

一方、「納得できない」、「どちらかというと納得できない」のどちらかを回答した割合(図表中の納得できない労働者)が最も高いのは、「生計費や婚姻・家族の状況」(38.7%)を算定要素とする企業の労働者で、次いで同割合が高い算定要素は「勤続年数」(37.8%)だった。

図表 3-1-6 現在の賃金水準に対する納得感(無回答を除いて集計) <勤務先の企業での基本的な賃金の算定要素別> 【有期雇用でフルタイム】

	【有期雇用でフルタイム】		現在の賃金水準は、自身の仕事や働きぶに比べて納得できるか				
	11774/IE/13 C2 7 7 1 1 1 1	n	納得できる	何とも言えない	納得できない		
を基考本	学歴	83	48.2%	14.5%	37.3%		
慮 的	能力、経験	710	47.5%	21.1%	31.4%		
しな て賃	残業の有無や頻度	92	46.7%	25.0%	28.3%		
い金	年金額(減額率含む)	50	46.0%	28.0%	26.0%		
るの	職務(業務の内容や責任の程度)	694	45.5%	22.0%	32.4%		
か 決 定	同業他社の賃金相場	207	45.4%	20.8%	33.8%		
12	資格、免許の所有状況	249	45.4%	20.5%	34.1%		
当 た	年齢	220	43.2%	22.7%	34.1%		
り	業績、成果	441	42.4%	20.9%	36.7%		
` ك	人手の過不足状況	45	42.2%	22.2%	35.6%		
0	事業所間の転勤の有無や範囲	43	41.9%	30.2%	27.9%		
よう	事業所内での配置転換の有無や範囲	39	41.0%	25.6%	33.3%		
な	地域の賃金相場	274	39.4%	23.7%	36.9%		
算 定	勤続年数	370	38.9%	23.2%	37.8%		
要	生計費や婚姻・家族の状況	62	37.1%	24.2%	38.7%		
素	その他	25	36.0%	28.0%	36.0%		

【有期雇用でパートタイム】では、納得できる労働者の割合は、「年金額(減額率含む)」を算定要素としている企業の労働者で最も高く(74.4%)、次いで「残業の有無や頻度」

(71.9%)、「人手の過不足状況」(68.3%) などの順で高い(図表 3-1-7)。

一方、納得できない労働者の割合が最も高いのは「勤続年数」(19.3%)を算定要素とする 企業の労働者で、次いで割合が高いのは「地域の賃金相場」(18.9%)となっている。

図表 3-1-7 現在の賃金水準に対する納得感(無回答を除いて集計) <勤務先の企業での基本的な賃金の算定要素別> 【有期雇用でパートタイム】

	【有期雇用でパートタイム】		現在の賃金水準は、自身の仕事や働きぶりに比べて納得できるか						
	11779/E/18 C 17 12 1	n	納得できる	何とも言えない	納得できない				
を基考本	年金額(減額率含む)	39	74.4%	17.9%	7.7%				
<b>唐</b> 的	残業の有無や頻度	64	71.9%	14.1%	14.1%				
しなった	人手の過不足状況	126	68.3%	15.1%	16.7%				
て賃 い金	事業所内での配置転換の有無や範囲	54	64.8%	20.4%	14.8%				
るの	能力、経験	970	63.8%	17.8%	18.4%				
か決 定	同業他社の賃金相場	353	63.5%	19.5%	17.0%				
に	年齢	155	63.2%	21.3%	15.5%				
当 た	資格、免許の所有状況	445	62.5%	20.0%	17.5%				
り	生計費や婚姻・家族の状況	48	62.5%	22.9%	14.6%				
ك	地域の賃金相場	710	62.3%	18.9%	18.9%				
0)	職務(業務の内容や責任の程度)	1017	61.3%	20.3%	18.5%				
よう	事業所間の転勤の有無や範囲	38	60.5%	23.7%	15.8%				
な	業績、成果	457	60.2%	21.7%	18.2%				
算 定	勤続年数	584	59.8%	20.9%	19.3%				
要	学歴	71	57.7%	28.2%	14.1%				
素	その他	28	57.1%	28.6%	14.3%				

【無期雇用でパートタイム】では、納得できる労働者の割合は、「年金額(減額率含む)」を算定要素としている企業の労働者で最も高く(85.7%)、次いで「残業の有無や頻度」(78.3%)、「事業所間の転勤の有無や範囲」(77.8%)などの順で高い(図表 3-1-8)。一方、納得できない労働者の割合が最も高いのは「事業所内での配置転換の有無や範囲」(17.1%)を算定要素とする企業の労働者となっている。

# 図表 3-1-8 現在の賃金水準に対する納得感(無回答除く) <勤務先の企業での基本的な賃金の算定要素別> 【無期雇用でパートタイム】

	【無期雇用でパートタイム】			準は、自身のた とべて納得でき	
	I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	n	納得できる	何とも言えない	納得できない
を基考本	年金額(減額率含む)	14	85.7%	14.3%	_
慮的	残業の有無や頻度	106	78.3%	11.3%	10.4%
しな て賃	事業所間の転勤の有無や範囲	9	77.8%	11.1%	11.1%
い金	生計費や婚姻・家族の状況	61	77.0%	18.0%	4.9%
るのかめ	その他	25	76.0%	16.0%	8.0%
か決 定	同業他社の賃金相場	293	75.8%	13.7%	10.6%
に	資格、免許の所有状況	424	75.7%	13.2%	11.1%
当 た	年齢	150	75.3%	15.3%	9.3%
ŋ	職務(業務の内容や責任の程度)	906	74.9%	14.1%	10.9%
ك	能力、経験	981	74.7%	14.6%	10.7%
$\mathcal{O}$	業績、成果	445	73.9%	14.4%	11.7%
よう	勤続年数	576	73.4%	15.6%	10.9%
な	事業所内での配置転換の有無や範囲	41	70.7%	12.2%	17.1%
算 定	地域の賃金相場	548	69.5%	19.7%	10.8%
要	人手の過不足状況	84	69.0%	19.0%	11.9%
素	学歴	66	66.7%	18.2%	15.2%

## 第2節 賃金以外の待遇や制度の支給・適用状況

#### 1. 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度

基本的な賃金以外で、自身に支給・適用されている待遇や制度を複数回答で尋ねた。選択 肢が 24 項目にわたり、スペースの関係上、一つの図表で結果を表すことが難しいため、性質 の近い項目どうしをまとめて4つにグループ分けし((1)賃金、賞与、退職金(2)手当関 係(3)休暇関係(4)福利厚生などその他の待遇・制度)、順に結果をみていくことにする。

#### (1)賃金、賞与、退職金

「定期的な昇給」、「人事評価・考課」、「賞与」、「退職金」について、それぞれの支給・適用されている割合をみていくと、「定期的な昇給」が支給・適用されている割合が 19.8%、「人事評価・考課」が 10.4%、「賞与」が 44.2%、「退職金」が 5.4%で、「賞与」については支給・適用をうけている割合が 4割を超える (図表 3-2-1)。

現在の仕事(職種)別にみると、「定期的な昇給」が支給・適用されている割合は、「サービスの仕事」((23.6%))と「生産工程の仕事」((26.5%)、「その他の仕事」((24.0%))で (24.0%) 超えており、他の職種よりも高い割合となっている。

「人事評価・考課」が適用されている割合は、最も割合が高い「管理的な仕事」でも 14.2% と 1 割台にとどまる。「賞与」が支給・適用されている割合は、「管理的な仕事」(52.2%) と「生産工程の仕事」(54.7%) で 5 割を超えており、4 割台の職種も多い。「退職金」が支給・適用されている割合は、「建設・採掘の仕事」で突出して高くなっている (26.3%)。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「賞与」の支給・適用をうけている割合が 56.9%と半数を超えている。

図表 3-2-1 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (1)賃金、賞与、退職金<現在の仕事別、雇用形態別> (単位:%)

	n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退 職 金
計	5,574	19.8	10.4	44.2	5.4
現 管理的な仕事	113	13.3	14.2	52.2	6.2
を 専門的・技術的な仕事	944	19.3	12.6	44.7	7.7
仕事務的な仕事	2,071	18.0	9.6	43.7	4.7
事販売の仕事	305	16.1	11.5	36.1	2.6
サービスの仕事	764	23.6	13.7	40.6	3.1
種保安の仕事	38	18.4	5.3	42.1	5.3
生産工程の仕事	569	26.5	9.1	54.7	5.8
別輸送・機械運転の仕事	98	17.3	4.1	37.8	5.1
建設・採掘の仕事	57	17.5	1.8	43.9	26.3
運搬・清掃・包装等の仕事	399	18.5	7.8	43.1	5.3
その他の仕事	96	24.0	7.3	46.9	7.3
無回答	120	19.2	10.0	43.3	6.7
所員め雇有期雇用でフルタイム	1,116	19.3	15.9	56.9	7.2
定と 用 有期雇用でパートタイム 労比×期	1,998	19.4	8.8	40.1	4.5
働較 間無期雇用でパートタイム	1,733	22.0	9.7	42.1	5.9
時し正のその他の雇用形態	391	16.1	7.4	39.4	3.3
間た社定無回答	336	17.0	9.8	42.6	5.1

さらに、企業調査とのマッチングにより、勤務先企業の業種別にみると、「定期的な昇給」が支給・適用されている割合は「学術研究、専門・技術サービス業」(26.4%)で最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(24.9%)で高くなっている(図表 3-2-2)。

「賞与」が支給・適用されている割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」(73.9%)と「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」(71.2%)では7割に達しており、「製造業」(51.8%)や「金融業、保険業」(52.7%)も比較的高い。

勤務先企業の規模別にみると、「定期的な昇給」が支給・適用されている割合は、10人~99人までの規模で比較的高くなっており、「50人以上99人以下」が23.2%と最も高くなっている。「賞与」が支給・適用されている割合も中規模の労働者でより高くなっており、「50人以上99人以下」(49.8%)で最も高くなっている。

図表 3-2-2 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (1)賃金、賞与、退職金<勤務先企業の業種、規模別> (単位:%)

		n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退 職 金
	5	5,257	20.0	10.4	44.1	5.6
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	4.3	8.7	73.9	_
性	建設業	331	17.2	7.9	45.6	9.4
	製造業	1,050	22.1	9.7	51.8	6.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	20.0	2.2	48.9	4.4
	情報通信業	124	16.1	14.5	39.5	4.8
	運輸業、郵便業	249	11.6	7.2	34.1	2.0
	卸売業、小売業	822	16.8	9.4	44.8	3.8
	金融業、保険業	55	10.9	18.2	52.7	10.9
	不動産業、物品賃貸業	60	13.3	11.7	31.7	5.0
	学術研究、専門・技術サービス業	91	26.4	12.1	49.5	8.8
	宿泊業、飲食サービス業	249	24.9	14.5	28.5	3.2
	生活関連サービス業、娯楽業	103	17.5	12.6	47.6	1.9
	教育、学習支援業	212	16.5	6.6	32.1	3.3
	医療、福祉	1,242	24.0	11.6	44.3	6.9
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	15.2	19.7	71.2	1.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	20.0	10.7	38.1	5.2
常	9人以下	193	17.6	6.7	34.7	7.8
用雇	10人以上29人以下	1,300	21.8	10.0	43.8	7.2
用用	30人以上49人以下	784	19.3	9.1	46.2	4.2
者	50人以上99人以下	1,008	23.2	10.4	49.8	6.0
数	100人以上299人以下	1,164	17.8	11.2	45.4	4.8
	300人以上499人以下	323	15.2	11.1	35.9	3.1
	500人以上	485	19.6	13.2	35.9	5.2

## (2) 手当関係

手当関係の支給・適用割合をみていくと、「家族手当」(2.3%)や「住宅手当」(1.5%)、「精皆勤手当」(4.3%)、「食事手当(費用補助を含む)」(8.5%)などはそろって低い割合となっている一方、「通勤手当や交通費」が支給・適用されている割合は7割以上(73.2%)と高くなっている(図表3-2-3)。

現在の仕事(職種)別にみると、「家族手当」や「住宅手当」などの支給・適用割合は、いずれの仕事でも1割未満の回答割合となっているが、「精皆勤手当」については、「生産工程の仕事」(12.3%)と「建設・採掘の仕事」(15.8%)で1割を超える割合となっている。また、「食事手当(費用補助を含む)」が支給・適用されている割合は、「サービスの仕事」(13.5%)

と「生産工程の仕事」(15.8%)で1割を超えている。「深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)」が支給・適用されている割合は、「建設・採掘の仕事」では6割近く(57.9%)にのぼっている。「通勤手当や交通費」が支給・適用されている割合は、「建設・採掘の仕事」(35.1%)以外では6割台~7割台にのぼっている。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「通勤手当や交通費」が支給・適用をされている割合は83.3%と8割以上に達している。

図表 3-2-3 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (2)手当関係<現在の仕事別、雇用形態別> (単位:%)

		n	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	を含む) 食事手当(費用補助	単身赴任手当		勤務手当 発制勤務などの勤	償としての地域手当特定の地域で働く補	賃金を含む) に応じた手当(割増深夜労働や休日労働	通勤手当や交通費
	計	5,574	2.3	1.5	4.3	8.5	0.1	1.2	1.0	0.4	15.1	73.2
現 在	管理的な仕事	113	9.7	5.3	3.5	7.1	1.8	1.8	-	-	15.9	78.8
仕の	専門的・技術的な仕事	944	2.2	1.9	2.6	8.2	0.1	2.3	1.4	0.3	15.0	79.0
仕	事務的な仕事	2,071	1.6	1.4	2.4	6.1	0.1	0.4	0.3	0.3	12.6	76.1
事	販売の仕事	305	3.3	1.3	3.3	3.9	-	-	1.6	0.3	13.1	72.1
職	サービスの仕事	764	1.2	1.3	3.1	13.5	-	1.2	1.0	-	14.5	69.2
種	保安の仕事	38	5.3	-	5.3	7.9	-	2.6	7.9	-	26.3	63.2
	生産工程の仕事	569	4.0	1.6	12.3	15.8	-	0.9	2.8	1.1	19.2	74.9
別	輸送・機械運転の仕事	98	4.1	2.0	6.1	4.1	-	3.1	-	-	21.4	61.2
	建設・採掘の仕事	57	3.5	1.8	15.8	3.5	-	12.3	3.5	3.5	57.9	35.1
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	2.0	0.8	7.0	8.0	-	1.3	0.8	0.3	14.5	60.7
	その他の仕事	96	-	-	3.1	5.2	-	-	-	1.0	16.7	62.5
	無回答	120	3.3	2.5	5.8	8.3	0.8	3.3	0.8	0.8	17.5	71.7
所員め雇	有期雇用でフルタイム	1,116	6.2	4.7	8.1	10.3	0.4	2.2	2.9	1.3	27.5	83.3
時上正の		1,998	1.5	0.9	3.2	7.6	0.1	0.9	0.8	0.3	13.6	74.8
	無期雇用でパートタイム	1,733	1.0	0.5	3.2	8.4	-	0.9	0.3	0.1	9.6	66.2
	その400屋田形能	391	1.8	1.3	3.8	9.5	-	1.5	1.3	0.3	16.1	71.1
間た社定	無回答	336	1.8	0.3	4.2	7.4	-	0.6	0.3	-	9.5	68.2

勤務先企業の業種別にみると、「製造業」が唯一、「精皆勤手当」が支給・適用されている 割合が10%を超え(10.3%)、他の業種に比べ高い割合となっている(**図表 3-2-4**)。

「食事手当(費用補助を含む)」が支給・適用されている割合は、「宿泊業、飲食サービス業」で 29.3%と特に高くなっている。「通勤手当や交通費」についてはいずれの業種でも高い割合となっているが、そのなかでも特に「電気・ガス・熱供給・水道業」(91.1%)、「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」(86.4%) や「情報通信業」(86.3%) などで高くなっているのが目立つ。

勤務先企業の規模別にみると、「通勤手当や交通費」が支給・適用されている割合はおおむ

ね規模が大きくなるほど高くなっており、「500人以上」では8割以上(83.5%)に達する。

図表 3-2-4 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (2)手当関係<勤務先企業の業種、規模別> (単位:%)

			家族	住宅	精 皆	を食 含事	単身		勤務交 務形替	償特 と定	賃に深 金応夜	通勤
			手	手	勤	む手	赴	当にの	手態制	しの	をじ労	手
			当	当	手	当	任	応危	当に勤	て地	含た働	当
					当	( 費	手当	じ険た度	応務 じな	の域 地で	む手や)当休	や交
						用 用	_	特や	たど	域働	一日	通
						補 助		殊作 作業	特の	手く 当 補	割労増働	費
	計	5,257	2.4	1.6	4.4	8.2	0.1	1.2	殊勤	0.4	15.2	73.3
業	鉱業、採石業、砂利採取業	23		-	4.3	-	-		-	-	8.7	52.2
種	建設業	331	3.3	2.1	4.2	1.5	0.9	3.3	1.2	1.5	25.7	63.1
	製造業	1,050	4.6	2.5	10.3	15.3	0.3	0.8	1.1	1.0	16.8	74.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	2.2	-	6.7	-	_	8.9	2.2	-	26.7	91.1
	情報通信業	124	2.4	2.4	0.8	4.8	_	_	0.8	0.8	24.2	86.3
	運輸業、郵便業	249	2.0	1.6	4.0	5.6	_	0.8	0.8	_	16.5	56.2
	卸売業、小売業	822	1.8	0.5	2.6	3.3	_	0.2	0.7	0.2	10.3	71.9
	金融業、保険業	55	1.8	-	-	3.6	_	_	-	-	16.4	85.5
	不動産業、物品賃貸業	60	3.3	1.7	-	1.7	_	1.7	3.3	-	11.7	68.3
	学術研究、専門・技術サービス業	91	-	1.1	2.2	5.5	_	1.1	-	-	19.8	81.3
	宿泊業、飲食サービス業	249	2.0	2.8	1.6	29.3	-	0.4	0.4	-	21.3	75.9
	生活関連サービス業、娯楽業	103	1.9	1.9	4.9	10.7	-	_	-	-	8.7	72.8
	教育、学習支援業	212	3.8	4.7	1.9	2.4	-	0.9	0.9	-	10.4	82.1
	医療、福祉	1,242	1.0	0.9	2.7	7.0	_	1.9	1.1	0.1	11.1	73.5
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	3.0	4.5	-	-	-	1.5	1.5	-	10.6	86.4
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	1.9	0.9	4.7	6.5	_	1.1	1.9	0.4	19.4	75.0
常用	9人以下	193	2.1	1.6	2.1	6.2	_	0.5	-	0.5	7.8	59.1
雇	10人以上29人以下	1,300	2.4	1.4	4.2	8.2	_	1.8	1.0	0.2	12.9	65.5
用	30人以上49人以下	784	2.0	1.8	4.7	8.3	0.1	1.4	1.0	0.1	15.4	72.7
者数	50人以上99人以下	1,008	3.3	2.2	4.9	7.1	0.2	1.1	2.0	0.9	17.6	77.0
×^	100人以上299人以下	1,164	2.0	1.5	5.6	10.2	0.2	0.9	0.8	0.3	16.5	75.8
	300人以上499人以下	323	1.9	0.3	3.1	7.4	_	0.3	0.6	-	12.7	78.3
	500人以上	485	2.5	1.9	2.5	6.8	0.2	0.8	0.8	1.0	17.3	83.5

#### (3) 休暇関係

休暇関係についてみていくと、「慶弔休暇」の適用を受けている労働者の割合は 31.6%で、「慶弔休暇以外で法定外の休暇」が 14.0%、「病気休職」が 13.1%となっている(図表 3-2-5)。

現在の仕事(職種)別にみると、「慶弔休暇」については「管理的な仕事」で 6割近く(58.4%)にのぼっており、「保安の仕事」と「建設・採掘の仕事」でそれぞれ 4割以上(42.1%、40.4%)にのぼっている。「病気休職」の適用を受けている割合は、「管理的な仕事」で 3割台(31.9%)、「保安の仕事」で 2割台(23.7%)となっており、これら以外の仕事では 2割未満となっている。

雇用形態別にみると、「慶弔休暇」の適用を受けている割合は、【有期雇用でフルタイム】

の労働者では 5 割を超える(53.1%)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】ではそれぞれ 2 割台(28.0%、25.6%)と、割合に差がみられる。

「病気休職」については、【有期雇用でフルタイム】の労働者では2割に達しているものの (21.3%)、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】ではそれぞれ1割台 となっている (10.9%、11.9%)。

図表 3-2-5 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (3)休暇関係<現在の仕事別、雇用形態別> (単位:%)

		n	慶弔休暇	法定外の休暇と外で	病気休職
	計	5,574	31.6	14.0	13.1
現	管理的な仕事	113	58.4	28.3	31.9
在の	専門的・技術的な仕事	944	33.9	13.5	14.5
仕	事務的な仕事	2,071	31.3	15.5	11.8
事	販売の仕事	305	33.4	13.8	11.1
職	サービスの仕事	764	23.8	8.2	10.6
種	保安の仕事	38	42.1	18.4	23.7
	生産工程の仕事	569	34.4	15.6	15.8
別	輸送・機械運転の仕事	98	29.6	12.2	13.3
	建設・採掘の仕事	57	40.4	17.5	14.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	28.8	12.0	11.0
	その他の仕事	96	22.9	15.6	8.3
	無回答	120	35.0	11.7	20.0
	有期雇用でフルタイム	1,116	53.1	26.7	21.3
定と 用 労比×期		1,998	28.0	12.2	10.9
働較 間	無期雇用でパートタイム	1,733	25.6	9.9	11.9
時し正の	その他の雇用形態	391	19.2	8.2	8.2
間た社定	無回答	336	26.8	10.4	10.1

勤務先企業の業種別にみると、「慶弔休暇」が適用されている割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」(56.5%)と「情報通信業」(50.0%)で5割以上と比較的高くなっているのに対し、「運輸業、郵便業」(21.7%)では2割台にとどまっている(図表3-2-6)。

勤務先企業の規模別にみると、「慶弔休暇」が適用されている割合は、「9 人以下」を除く すべての規模で3割台となっている。

図表 3-2-6 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (3)休暇関係 <勤務先企業の業種、規模別> (単位:%)

		n	慶弔休暇	の外慶 休でま休 暇法休暇 外以	病気休職
	計	5,257	31.9	14.0	13.3
業	鉱業、採石業、砂利採取業	23	56.5	39.1	21.7
種	建設業	331	37.5	18.7	15.1
	製造業	1,050	36.4	16.6	16.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	40.0	24.4	8.9
	情報通信業	124	50.0	28.2	19.4
	運輸業、郵便業	249	21.7	8.4	8.8
	卸売業、小売業	822	29.4	11.1	12.7
	金融業、保険業	55	40.0	23.6	14.5
	不動産業、物品賃貸業	60	35.0	21.7	15.0
	学術研究、専門・技術サービス業	91	35.2	30.8	12.1
	宿泊業、飲食サービス業	249	25.7	5.2	6.0
	生活関連サービス業、娯楽業	103	31.1	16.5	12.6
	教育、学習支援業	212	31.1	20.3	16.5
	医療、福祉	1,242	26.5	9.1	11.6
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	43.9	19.7	13.6
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	34.6	14.6	13.8
常田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田	9人以下	193	24.4	10.9	12.4
用雇	10人以上29人以下	1,300	31.3	13.8	13.5
用	30人以上49人以下	784	31.9	13.4	14.3
者数	50人以上99人以下	1,008	34.1	14.3	13.0
刻	100人以上299人以下	1,164	31.0	14.3	12.3
	300人以上499人以下	323	31.0	13.9	11.1
	500人以上	485	34.2	15.1	15.7

#### (4) 福利厚生などその他の待遇・制度

福利厚生などその他の待遇・制度についてみていくと、「健康診断(費用補助を含む)」の 適用をうけている割合は57.9%と5割以上にのぼっており、「給食施設や休憩室、更衣室の 利用」についてはほぼ3割(29.6%)となっている(図表3-2-7)。

現在の仕事(職種)別にみると、「健康診断(費用補助を含む)」の適用をうけている割合は、「管理的な仕事」の労働者では7割以上(72.6%)にのぼり、「専門的・技術的な仕事」(65.7%)などで6割台となっている。「給食施設や休憩室、更衣室の利用」については「生産工程の仕事」で40.4%と最も高くなっている。

雇用形態別にみると、「健康診断(費用補助を含む)」の適用をうけている割合は、【有期雇用でフルタイム】の労働者ではほぼ 8 割(79.7%)に達しており、【有期雇用でパートタイム】で約 6 割(56.9%)、【無期雇用でパートタイム】で約 5 割(48.2%)となっている。

「給食施設や休憩室、更衣室の利用」の適用をうけている割合は、【有期雇用でフルタイム】で 36.0%、【有期雇用でパートタイム】で 29.9%、【無期雇用でパートタイム】で 28.2%と、それぞれ 30%前後となっている。

図表 3-2-7 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (4)福利厚生などその他の待遇・制度<現在の仕事別、雇用形態別> (単位:%)

		n	を含む)	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	るものは無い支給・適用されてい	無回答
	計	5,574	57.9	29.6	5.1	1.9	2.1	2.5	3.9	2.0
現	管理的な仕事	113	72.6	27.4	21.2	4.4	3.5	4.4	3.5	-
在の	専門的・技術的な仕事	944	65.7	37.6	5.2	2.3	3.2	3.2	2.5	1.6
仕	事務的な仕事	2,071	60.0	26.4	6.5	2.4	1.9	2.0	4.2	1.5
事	販売の仕事	305	50.8	23.3	1.6	1.6	1.3	3.0	5.2	3.0
職	サービスの仕事	764	48.2	26.3	3.0	0.5	2.2	3.3	5.2	2.6
種 )	保安の仕事	38	63.2	26.3	-	-	5.3	-	2.6	-
	生産工程の仕事	569	61.7	40.4	3.7	1.8	1.4	2.1	3.0	1.2
別	輸送・機械運転の仕事	98	49.0	21.4	1.0	2.0	2.0	2.0	3.1	5.1
	建設・採掘の仕事	57	63.2	17.5	1.8	-	_	1.8	5.3	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	47.4	28.8	2.8	1.3	0.5	2.0	5.5	2.8
	その他の仕事	96	45.8	30.2	8.3	-	4.2	1.0	2.1	7.3
	無回答	120	55.0	24.2	4.2	2.5	5.0	2.5	1.7	5.0
所員め雇	有期雇用でフルタイム	1,116	79.7	36.0	10.6	4.5	2.7	2.5	1.2	0.4
定と 用 労比×期	日列作用 く トーフィーム	1,998	56.9	29.9	4.6	1.4	1.9	2.1	3.3	1.2
働較間	無期雇用でパートタイム	1,733	48.2	28.2	2.9	1.0	2.2	3.1	6.3	2.6
時し正の	その他の雇用形態	391	52.9	22.3	4.1	1.5	2.3	2.3	4.9	4.9
間た社定	無回答	336	46.7	22.0	2.1	1.5	1.5	1.2	3.6	6.3

勤務先企業の業種別にみると、「健康診断(費用補助を含む)」の適用を受けている割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(73.3%)、「情報通信業」(77.4%)、「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」(74.2%)では7割以上に達している(図表 3-2-8)。「給食施設や休憩室、更衣室の利用」の適用を受けている割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」(44.4%)では4割以上にのぼっている。

勤務先企業の規模別にみると、「健康診断(費用補助を含む)」の適用を受けている割合は

50 人以上の各区分では 6 割以上となっており、「給食施設や休憩室、更衣室の利用」についてはおおむね規模が大きくなるほど高くなっている。

図表 3-2-8 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度はあるか(複数回答) (4)福利厚生などその他の待遇・制度<勤務先企業の業種、規模別> (単位:%)

		n	助を含む)	室、更衣室の利用給食施設や休憩	の利用の利用を運動施設	企業年金	社外活動の補助	そ の 他	いるものは無い支給・適用されて	無回答
NII.	計		58.2	29.9	5.1	1.9	2.1	2.5	3.8	2.1
	鉱業、採石業、砂利採取業	23	65.2	26.1	17.4	-	-	-	17.4	-
作里	建設業	331	54.4	18.7	4.2	2.1	2.1	2.7	5.1	2.1
	製造業	1,050	63.0	39.6	6.0	2.6	2.2	1.5	3.5	2.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	73.3	44.4	2.2	- - C	6.7	0.0	2.2	2.2
	情報通信業 運輸業、郵便業	124	77.4	16.1	22.6	5.6	6.5	0.8	5.6	1.6
	更	249 822	47.4 54.7	21.3 23.1	4.8 3.2	1.2 1.5	2.0 1.1	2.0 2.8	8.0 4.3	2.4 2.9
	金融業、保険業	55	69.1	27.3	10.9	1.5	1.1	2.0	4.3	2.9
	不動産業、物品賃貸業	60	65.0	23.3	3.3	10.9	1.7	6.7	6.7	3.3
	学術研究、専門・技術サービス業	91	53.8	26.4	9.9	4.4	4.4	1.1	1.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	249	42.2	27.7	1.2	0.4	1.2	2.0	4.0	2.8
	生活関連サービス業、娯楽業	103	47.6	22.3	1.9	-	1.9	2.9	1.9	1.9
	教育、学習支援業	212	59.9	26.4	8.0	2.4	2.4	2.4	2.4	1.4
	医療、福祉	1,242	58.6	35.6	3.5	1.0	2.6	3.7	2.8	1.9
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	74.2	34.8	3.0	1.5	-	-	3.0	1.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	60.4	25.6	6.7	2.4	1.9	2.1	3.9	1.5
常	9人以下	193	35.2	20.7	1.6	0.5	2.1	2.1	9.3	4.1
用	10人以上29人以下	1,300	47.6	24.2	2.6	1.0	1.8	2.5	6.2	3.2
雇	30人以上49人以下	784	56.1	26.9	2.9	0.8	1.8	2.4	4.0	2.4
用 者	50人以上99人以下	1,008	64.5	31.7	5.5	2.5	2.7	2.9	2.1	1.3
数	100人以上299人以下	1,164	63.8	34.7	7.1	2.7	2.5	3.0	2.7	1.5
	300人以上499人以下	323	67.2	37.2	8.4	1.5	1.9	1.2	3.1	1.5
	500人以上	485	66.8	33.2	8.9	3.5	1.9	1.0	2.1	1.0

### 2. 基本賃金以外の待遇や制度に対する納得感

基本賃金以外に自身に支給・適用されている待遇・制度について、自身の仕事や働きぶりからみて納得できるかどうか尋ねたところ、「納得できる」が 37.4%、「どちらかというと納得できる」が 28.4%、「何とも言えない」が 19.2%、「どちらかというと納得できない」が 9.9%、「納得できない」が 4.2%で、納得感をもっている労働者が 6 割以上におよぶ(図表 3-2-9)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「納得できる」と回答した割合は、「管理的な仕事」の労働者(53.1%)で最も高くなっており、次いで高いのは「事務的な仕事」(41.0%)となっている。

雇用形態別にみると、「納得できる」との割合は、【無期雇用でパートタイム】の労働者で

46.0% と最も高く、【有期雇用でパートタイム】(36.0%)、【有期雇用でフルタイム】(29.7%) などの順で高くなっている。

図表 3-2-9 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度に対する納得感 <現在の仕事別、雇用形態別>

(単位:%)

		n	納得できる	納得できる	何とも言えない	納得できないうと	納得できない	無回答
	計	5,462	37.4	28.4	19.2	9.9	4.2	0.8
現 在	管理的な仕事	113	53.1	17.7	15.9	7.1	5.3	0.9
の仕	専門的・技術的な仕事	929	34.4	28.3	18.3	12.7	5.6	0.6
事	事務的な仕事	2,039	41.0	26.4	17.7	10.3	4.0	0.7
職	販売の仕事	296	31.8	29.4	25.3	9.8	3.4	0.3
種)	サービスの仕事	744	37.0	30.1	20.3	7.9	3.4	1.3
別	保安の仕事	38	31.6	28.9	23.7	10.5	5.3	-
	生産工程の仕事	562	31.0	30.8	22.2	11.0	4.4	0.5
	輸送・機械運転の仕事	93	38.7	32.3	17.2	8.6	3.2	-
	建設・採掘の仕事	57	26.3	43.9	26.3	_	1.8	1.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	388	37.4	30.2	19.6	7.0	4.4	1.5
	その他の仕事	89	39.3	25.8	19.1	11.2	3.4	1.1
	無回答	114	36.0	34.2	15.8	7.0	5.3	1.8
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,112	29.7	27.4	20.5	13.1	8.5	0.8
所正期 定社間	有期雇用でパートタイム	1,975	36.0	29.7	20.4	9.9	3.2	0.7
労員の	無期雇用でパートタイム	1,688	46.0	28.4	15.2	7.0	2.5	0.9
働と定時比め	その他の雇用形態	372	29.3	22.6	26.6	15.9	4.8	0.8
間較	無回答	315	37.5	29.8	20.0	7.3	4.1	1.3

勤務先企業の業種別にみると、「納得できる」と回答した割合は「学術研究、専門・技術サービス業」で54.9%と最も高くなっており、次いで「情報通信業」(46.7%)、「建設業」(45.1%)で高くなっている(図表 3-2-10)。

「納得できる」と「どちらかというと納得できる」を合わせた割合でみると、これら3業種に加え、「鉱業、採石業、砂利採取業」と「生活関連サービス業、娯楽業」でも比較的高い

割合となっている。一方、「納得できない」と回答した割合をみると、「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」で最も高くなっている(10.8%)。

勤務先企業の規模別にみると、「納得できる」と回答した割合は「10 人以上 29 人以下」 (48.3%) で最も高く、「9 人以下」(48.1%) で次いで高くなっている。全体的に、規模が小さい企業になるほど納得感が高くなる様子がうかがえる。

図表 3-2-10 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度に対する納得感 <勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

			納得	納ど得ち	何 と	納ど得ち	納 得	無回
			で	でら	ŧ	でら	で	答
			き	きか	言	きか	き、	
			る	ると い	え な	なと いい	な い	
				y・ う	い	y・y・ う	<b>V</b> .	
		n		ک		논		
	計	5,149	37.5	28.5	19.2	9.8	4.3	0.8
業	鉱業、採石業、砂利採取業	23	39.1	34.8	17.4	4.3	4.3	-
種	建設業	324	45.1	29.3	17.6	4.0	2.5	1.5
	製造業	1,029	35.4	30.6	19.8	9.5	3.9	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	44	36.4	25.0	15.9	9.1	9.1	4.5
	情報通信業	122	46.7	23.0	13.9	10.7	4.1	1.6
	運輸業、郵便業	243	37.9	29.6	21.4	5.3	4.5	1.2
	卸売業、小売業	798	39.2	27.2	18.5	10.7	3.9	0.5
	金融業、保険業	55	32.7	30.9	20.0	10.9	5.5	-
	不動産業、物品賃貸業	58	44.8	20.7	24.1	6.9	3.4	-
	学術研究、専門・技術サービス業	91	54.9	20.9	18.7	3.3	2.2	-
	宿泊業、飲食サービス業	242	32.2	32.6	21.1	11.2	2.5	0.4
	生活関連サービス業、娯楽業	101	31.7	40.6	15.8	5.9	5.9	-
	教育、学習支援業	209	36.4	32.1	17.7	7.7	4.8	1.4
	医療、福祉	1,218	37.3	26.9	19.0	11.2	4.8	0.7
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	65	20.0	23.1	23.1	21.5	10.8	1.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	527	35.1	27.1	20.3	12.1	4.6	0.8
常	9人以下	185	48.1	32.4	15.1	2.2	1.6	0.5
用雇	10人以上29人以下	1,259	48.3	30.0	13.5	5.2	1.8	1.1
用用	30人以上49人以下	765	40.8	27.8	18.3	8.9	3.3	0.9
者	50人以上99人以下	995	34.5	30.3	19.8	9.4	5.0	1.0
数	100人以上299人以下	1,147	30.8	28.2	22.4	13.3	4.9	0.5
	300人以上499人以下	318	25.2	25.5	27.7	13.8	7.5	0.3
	500人以上	480	30.0	23.1	22.5	15.8	7.9	0.6

注)基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度の有無を尋ねた設問に無回答だった企業を除いて集計している。

### 第3節 業務の内容や責任の程度等が正社員と同じ者の処遇等の状況

### 1. 業務の内容や責任の程度等が同じ正社員の有無

現在の勤務先に、自身と業務の内容や責任の程度等が同じ正社員がいるかどうか尋ねたところ<sup>1</sup>、「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」が 0.5%、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」が 15.1%、「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)」が 19.7%、「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%で、「分からない」が 14.4%となっている(図表 3-3-1)。

これを現在の仕事(職種)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」の回答割合は、「管理的な仕事」(31.9%)の労働者で最も高くなっており、このほかでは「専門的・技術的な仕事」(22.2%)、「生産工程の仕事」(20.2%)などの労働者で比較的高くなっている。「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)」の回答割合は、「販売の仕事」(27.5%)で最も高くなっており、次いで「専門的・技術的な仕事」(26.2%)で高い。「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」の回答割合をみると、「運搬・清掃・包装等の仕事」(55.1%)の労働者で最も高くなっており、次いで「その他の仕事」(52.1%)、「事務的な仕事」(49.4%)の順で高くなっている。

雇用形態別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」の回答割合は、【有期雇用でフルタイム】の労働者では3割(30.0%)に達している。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】では、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」の回答割合がそれぞれ約5割にのぼる(それぞれ49.1%、51.7%)。

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 回答者が派遣労働者の場合は、現在の勤務先=実際に働いている派遣先の会社、として回答してもらった。 なお、回答者に対して、派遣会社から派遣されている派遣労働者かどうか尋ねたところ、「はい」と回答したの は 1.5%だった (「いいえ」が 97.2%、無回答が 1.3%)。

図表 3-3-1 業務の内容や責任の程度等が同じ正社員の有無 <現在の仕事別、雇用形態別>

(単位:%)

		n	じ正社員がいる、さら同じ正社員がいる、さら常務の内容も責任の程度も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	なっている)がいる(責任の程度は異がいる(責任の程度は異業務の内容のみ同じ正社員	任の程度も異なっている正社員とは業務の内容も責	分からない	無回答
	計·	5,574	0.5	15.1	19.7	43.3	14.4	7.0
現 在	管理的な仕事	113	0.9	31.9	16.8	35.4	8.0	7.1
の仕	専門的・技術的な仕事	944	0.7	22.2	26.2	33.1	9.9	7.9
事	事務的な仕事	2,071	0.4	12.8	17.5	49.4	14.4	5.4
職	販売の仕事	305	0.3	12.1	27.5	38.0	14.4	7.5
種	サービスの仕事	764	0.3	11.3	20.9	41.5	17.3	8.8
	保安の仕事	38	_	18.4	18.4	34.2	21.1	7.9
	生産工程の仕事	569	0.4	20.2	19.9	37.1	15.3	7.2
	輸送・機械運転の仕事	98	_	8.2	18.4	48.0	20.4	5.1
	建設・採掘の仕事	57	1.8	12.3	19.3	36.8	14.0	15.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	0.8	9.0	10.3	55.1	17.3	7.5
	その他の仕事	96	_	10.4	15.6	52.1	16.7	5.2
	無回答	120	1.7	20.0	16.7	37.5	12.5	11.7
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,116	1.4	30.0	24.1	25.2	13.4	5.9
所正期	有期雇用でパートタイム	1,998	0.1	10.3	18.9	49.1	14.5	7.0
定社間	無期雇用でパートタイム	1,733	0.2	11.5	18.7	51.7	12.1	5.8
働と定時比め	その他の雇用形態	391	0.8	16.6	14.6	32.2	28.4	7.4
間較	無回答	336	0.6	10.7	20.8	38.7	12.2	17.0

企業調査とのマッチングにより、勤務先企業の業種別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」との回答割合は、すべての業種で 1%台以下だった (図表 3-3-2)。「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」では 3 割弱 (28.9%) にのぼり、「金融業、保険業」(25.5%) などで 2 割を超えている。

規模別にみると、いずれの規模も「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」との回答割合はごく僅かとなっている。「業務の内容 も責任の程度も同じ正社員がいる」の割合は、「300人以上499人以下」(22.9%)で最も高 く、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」の割合は、「9 人以下」(59.1%)で最も高くなっている。

図表 3-3-2 業務の内容や責任の程度等が同じ正社員の有無 <勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	じ正社員がいる、さら同じ正社員がいる、さら同じ正社員がいる、さら素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	なっている)がいる (責任の程度は異業務の内容のみ同じ正社員	任の程度も異なっている正社員とは業務の内容も責	分からない	無回答
業	計   Mar   M	5,257	0.5	15.1	19.9	43.4	14.1	6.9
種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	0.0	21.7	8.7	43.5	13.0	13.0
	製造業製造業	331 1,050	0.6 0.5	13.0	17.2 20.3	47.1	14.2	7.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	0.5	18.4 28.9	20.3 6.7	40.1 40.0	14.4 20.0	6.4 4.4
	情報通信業	124	0.8	25.0	16.1	45.2	9.7	3.2
	運輸業、郵便業	249	0.4	11.6	16.1	51.0	15.3	5.6
	卸売業、小売業	822	0.7	10.6	20.0	47.0	14.6	7.2
	金融業、保険業	55	1.8	25.5	21.8	23.6	18.2	9.1
	不動産業、物品賃貸業	60	_	13.3	21.7	40.0	15.0	10.0
	学術研究、専門・技術サービス業	91	1.1	16.5	19.8	50.5	5.5	6.6
	宿泊業、飲食サービス業	249	0.4	9.2	15.3	53.8	16.9	4.4
	生活関連サービス業、娯楽業	103	1.0	19.4	20.4	33.0	18.4	7.8
	教育、学習支援業	212	0.5	8.0	24.1	49.5	12.3	5.7
	医療、福祉	1,242	0.3	16.8	22.5	39.0	12.9	8.5
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	-	24.2	24.2	34.8	13.6	3.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	0.4	13.6	18.5	45.4	15.5	6.5
常用	9人以下	193	-	8.3	15.5	59.1	10.9	6.2
雇	10人以上29人以下	1,300	0.2	10.1	19.2	51.0	11.8	7.8
用	30人以上49人以下	784	0.5	13.1	21.4	45.3	12.1	7.5
者数	50人以上99人以下	1,008	1.2	18.7	21.3	37.8	15.5	5.6
	100人以上299人以下	1,164	0.3	17.7	18.6	39.3	16.6	7.6
	300人以上499人以下	323	1.2	22.9	20.4	33.1	16.7	5.6
	500人以上	485	-	16.1	20.8	42.1	14.6	6.4

### 2. 役職への就任状況

### (1) 役職に就任しているか

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者(本節1.で「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)」のいずれかを選択した労働者、n=1,967)に対し、役職に就いてい

るかどうか尋ねたところ、「就いている」は 7.8%と 1 割以下にとどまり、「就いていない」 が 89.3%とほぼ 9 割を占めた(図表 3-3-3)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「管理的な仕事」の労働者では75.0%が「就いている」とした一方、他の多くの職種で同割合は1割未満となっている。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では「就いている」が 14.7%で、 【有期雇用でパートタイム】(4.6%) と【無期雇用でパートタイム】(3.6%) ではそれぞれ 1 割以下となっている。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「就いている」労働者の割合は「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」とした労働者で最も高い(25.9%)。「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)」とした労働者では、「就いていない」が 9割以上(91.1%)を占めている。

### 図表 3-3-3 役職への就任状況

(勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答 n=1,967)

<現在の仕事別、雇用形態別>

(単位:%)

		n	就いている	就いていない	無回答
	計	1,967	7.8	89.3	2.9
現	管理的な仕事	56	75.0	19.6	5.4
在	専門的・技術的な仕事	464	6.9	89.7	3.4
の 仕	事務的な仕事	637	4.4	92.9	2.7
	販売の仕事	122	9.8	88.5	1.6
	サービスの仕事	248	2.8	94.8	2.4
職	保安の仕事	14	7.1	92.9	-
種 )	生産工程の仕事	230	4.3	92.2	3.5
別	輸送・機械運転の仕事	26	7.7	88.5	3.8
	建設・採掘の仕事	19	21.1	78.9	_
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	6.3	90.0	3.8
	その他の仕事	25	-	96.0	4.0
	無回答	46	21.7	78.3	_
	有期雇用でフルタイム	620	14.7	83.5	1.8
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	586	4.6	92.0	3.4
カ に へ 期 働 較 間	無期雇用でパートタイム	528	3.6	94.9	1.5
	その他の雇用形態	125	7.2	92.0	0.8
間た社定	無回答	108	6.5	77.8	15.7
の社	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	27	25.9	70.4	3.7
IHI C	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	10.0	87.6	2.4
/1.	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)	1,098	5.6	91.1	3.3

さらに勤務先企業の業種別にみると、役職に「就いている」割合は、回答数が極端に少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」(n=7)を除けば「学術研究、専門・技術サービス業」(17.6%)で最も高く、次いで「情報通信業」(17.3%)で高い(図表 3-3-4)。

規模別にみると、「50人以上99人以下」が11.8%で最も高くなっている。

図表 3-3-4 役職への就任状況

<勤務先の業種、規模別>

(単位:%)

		2	就いている	就いていない	無 回 答
	計	1,868	7.5	89.5	3.0
業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	71.4	- 3.0
種	建設業	102	14.7	80.4	4.9
	製造業	411	7.8	89.1	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	6.3	93.8	-
	情報通信業	52	17.3	80.8	1.9
	運輸業、郵便業	70	8.6	88.6	2.9
	卸売業、小売業	257	8.9	87.5	3.5
	金融業、保険業	27	14.8	77.8	7.4
	不動産業、物品賃貸業	21	14.3	85.7	-
	学術研究、専門・技術サービス業	34	17.6	82.4	-
	宿泊業、飲食サービス業	62	4.8	91.9	3.2
	生活関連サービス業、娯楽業	42	7.1	92.9	-
	教育、学習支援業	69	2.9	94.2	2.9
	医療、福祉	492	3.5	93.7	2.8
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	_	96.9	3.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	174	8.6	88.5	2.9
常田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田	9人以下	46	6.5	89.1	4.3
用雇	10人以上29人以下	383	6.8	89.3	3.9
用	30人以上49人以下	275	8.7	88.4	2.9
者数	50人以上99人以下	415	11.8	86.3	1.9
×^	100人以上299人以下	426	6.6	89.9	3.5
	300人以上499人以下	144	2.1	96.5	1.4
	500人以上	179	4.5	92.2	3.4

### (2) 役職レベル

役職に「就いている」と回答した労働者(n=153)に、役職レベル2を尋ねたところ、「係長相

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 「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定義した。

当職以下」が 43.1%で最も高い割合となっており、「課長相当職」が 26.8%、「部長相当職か それ以上」が 28.8%となっている (図表 3-3-5)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「部長相当職かそれ以上」が36.3%で最も高くなっており、次いで「課長相当職」(31.9%)、「係長相当職以下」(30.8%)の順となっている。【有期雇用でパートタイム】では「係長相当職以下」がほぼ5割(48.1%)となっており、【無期雇用でパートタイム】では、「係長相当職以下」が8割以上(84.2%)を占めている。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」 労働者では、「課長相当職」(32.1%)、「係長相当職以下」(36.9%)がともに3割台で、「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)」労働者では、「係長相当職以 下」が半数(50.0%)となっている。

図表 3-3-5 役職レベル

(役職に「就いている」労働者が回答)

(単位:%)

		n	係長相当職以下	課長相 当職	れ以上 部長相当職かそ	無 回 答
	計	153	43.1	26.8	28.8	1.3
現 在 在	管理的な仕事	42	4.8	33.3	61.9	-
色の	専門的・技術的な仕事	32	43.8	34.4	21.9	-
仕	事務的な仕事	28	50.0	25.0	21.4	3.6
事	販売の仕事	12	66.7	25.0	8.3	-
Intel·	サービスの仕事	7	100.0	-	-	_
職種	保安の仕事	1	100.0	-	-	_
種	生産工程の仕事	10	80.0	10.0	10.0	-
別	輸送・機械運転の仕事	2	100.0	-	-	_
	建設・採掘の仕事	4	100.0	-	-	_
	運搬・清掃・包装等の仕事	5	60.0	20.0	20.0	_
	その他の仕事	_	-	-	-	_
	無回答	10	30.0	40.0	20.0	10.0
	有期雇用でフルタイム	91	30.8	31.9	36.3	1.1
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	27	48.1	25.9	22.2	3.7
新 応 へ 朔     働 較   間	無期雇用でパートタイム	19	84.2	15.8	_	_
	その他の雇用形態	9	55.6	_	44.4	_
間た社定	無回答	7	57.1	28.6	14.3	_
の正 異社 同員	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	7	57.1	14.3	28.6	-
と の	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	84	36.9	32.1	29.8	1.2
生事	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)	62	50.0	21.0	27.4	1.6

### (3)正社員も就く役職か

有期雇用、パートタイムのためにつくられた役職である可能性もあるため、自身が就いて

いる役職に、正社員も就くことがあるかどうか尋ねたところ、「ある(正社員と共通の役職)」が 81.7%と約8割を占め、「ない(正社員と区別された役職)」は 13.1%だった(図表 3-3-6)。 これを役職レベル別にみると、「ない(正社員と区別された役職)」との回答割合が最も高いのは「係長相当職以下」だったが、その割合は2割以下(18.2%)となっている。

図表 3-3-6 自身が就いている役職に、正社員も就くことがあるか

(役職に「就いている」労働者が回答)

(単位:%)

		n	通の役職)	別された役職)	無回答
	計	153	81.7	13.1	5.2
現 在 在	管理的な仕事	42	85.7	9.5	4.8
1エ の	専門的・技術的な仕事	32	81.3	12.5	6.3
仕	事務的な仕事	28	82.1	14.3	3.6
事	販売の仕事	12	66.7	25.0	8.3
職	サービスの仕事	7	100.0	-	-
種	保安の仕事	1	100.0	-	-
別	生産工程の仕事	10	80.0	10.0	10.0
,31	輸送・機械運転の仕事	2	100.0	-	_
	建設・採掘の仕事	4	50.0	50.0	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	5	40.0	40.0	20.0
	その他の仕事	_	-	-	-
	無回答	10	100.0	_	_
所員め雇	有期雇用でフルタイム	91	82.4	11.0	6.6
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	27	77.8	22.2	-
働較 間	無期雇用でパートタイム	19	84.2	10.5	5.3
時し正の間た社定	その他の雇用形態	9	66.7	22.2	11.1
間た化足	無回答	7	100.0	_	_
役	係長相当職以下	66	75.8	18.2	6.1
職レ	課長相当職	41	87.8	7.3	4.9
ベ	部長相当職かそれ以上	44	84.1	11.4	4.5
ル	無回答	2	100.0	0.0	0.0

### 3. 賃金算定方法 (制度・基準) の異同の状況

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者 (n=1,967) に対し、自身の基本的な賃金の算定方法 (制度・基準) が、業務の内容等が同じ正社員と同一かどうか尋ねたところ、「まったく同一」が 6.3%、「同じ部分と、異なる部分がある」が 19.4%、「まったく異なる」が 36.6%、「分からない」が 36.9%で、「まったく異なる」と「分からない」がそれぞれ 3 割台となっている (図表 3-3-7)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「まったく同一」との割合は「保安の仕事」では 3 割近く(28.6%)にのぼっており、「輸送・機械運転の仕事」(23.1%)でも比較的高くなっている。「同じ部分と、異なる部分がある」の回答割合が比較的高いのは「建設・採掘の仕事」や「管理的な仕事」などで、それぞれ 47.4%、32.1%。一方、「まったく異なる」との割合は、「輸送・機械運転の仕事」(50.0%)、「事務的な仕事」(45.5%)などで高かった。

雇用形態別にみると、「まったく同一」の回答割合は、1割以下ではあるが【有期雇用でフルタイム】で最も高く (9.8%)、「まったく異なる」の回答割合は【有期雇用でパートタイム】で最も高い (41.5%)。【無期雇用でパートタイム】の労働者では、4割以上 (44.1%) が「分からない」と回答した。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者では、「まったく同一」との回答割合が 3 割近く (29.6%) にのぼった一方で、「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)」労働者では、「まったく異なる」(それぞれ 38.5%、35.1%)、「分からない」(それぞれ 36.2%、38.1%)との回答がそれぞれ 3 割以上を占めた。

図表 3-3-7 基本的な賃金の算定方法(制度・基準)は、業務の内容等が同じ正社員と同一か (勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答)

(単位:%)

		n	まったく同一	なる部分がある	まったく異なる	分からない	無回答
	하다	1,967	6.3	19.4	36.6	36.9	0.8
現	管理的な仕事	56	5.4	32.1	39.3	23.2	-
在の	専門的・技術的な仕事	464	6.9	19.8	32.8	39.4	1.1
仕	事務的な仕事	637	4.6	14.8	45.5	35.0	0.2
事	販売の仕事	122	3.3	22.1	36.9	36.9	0.8
職	サービスの仕事	248	6.0	27.4	26.6	37.9	2.0
種)	保安の仕事	14	28.6	7.1	21.4	42.9	-
	生産工程の仕事	230	7.0	16.1	33.5	42.2	1.3
別	輸送・機械運転の仕事	26	23.1	19.2	50.0	7.7	-
	建設・採掘の仕事	19	15.8	47.4	10.5	26.3	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	8.8	17.5	32.5	41.3	-
	その他の仕事	25	4.0	28.0	36.0	32.0	-
	無回答	46	8.7	21.7	30.4	37.0	2.2
	有期雇用でフルタイム	620	9.8	21.5	40.5	27.7	0.5
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	586	4.3	17.2	41.5	36.3	0.7
働較 間	無期雇用でパートタイム	528	5.1	20.8	29.2	44.1	0.8
時し正の	その他の雇用形態	125	4.0	16.8	28.8	48.0	2.4
間た社定	無回答	108	5.6	15.7	32.4	44.4	1.9
の正 異社 同員	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	27	29.6	22.2	37.0	11.1	-
と の	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	7.5	17.2	38.5	36.2	0.6
生事	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)	1,098	4.8	21.0	35.1	38.1	1.0

勤務先企業の業種別にみると、「まったく同一」の割合は回答数が極端に少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」(n=7)を除けば「情報通信業」で最も高い(13.5%)(図表 3-3-8)。「まったく異なる」との割合が最も高かったのは「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」(59.4%)で、「電気・ガス・熱供給・水道業」(56.3%)などとともに5割以上にのぼった。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「まったく異なる」の回答割合が高くなっており、100人以上の各規模では、同割合は4割以上にのぼっている。

図表 3-3-8 基本的な賃金の算定方法(制度・基準)は、業務の内容等が同じ正社員と同一か <勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	まったく同一	なる部分がある同じ部分と、異	まったく異なる	分からない	無回答
Me	ğ.	1,868	6.2	19.8	36.0	37.3	0.8
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	14.3	14.3	42.9	-
1年	建設業	102	11.8	33.3	31.4	23.5	_
	製造業	411	5.8	13.4	38.0	41.8	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	16		25.0	56.3	18.8	-
	情報通信業	52	13.5	23.1	32.7	30.8	-
	運輸業、郵便業	70	8.6	20.0	34.3	37.1	-
	卸売業、小売業	257	2.7	19.1	38.5	38.5	1.2
	金融業、保険業	27	-	33.3	44.4	22.2	-
	不動産業、物品賃貸業	21	9.5	9.5	47.6	33.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	34	11.8	26.5	41.2	20.6	-
	宿泊業、飲食サービス業	62	9.7	17.7	37.1	35.5	-
	生活関連サービス業、娯楽業	42	4.8	28.6	31.0	35.7	-
	教育、学習支援業	69	10.1	11.6	52.2	26.1	-
	医療、福祉	492	4.5	22.4	28.3	43.5	1.4
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	6.3	15.6	59.4	18.8	-
	サービス業 (他に分類されないもの)	174	6.9	19.5	39.7	33.3	0.6
常田	9人以下	46	6.5	26.1	28.3	39.1	-
用雇	10人以上29人以下	383	9.4	23.2	26.4	40.2	0.8
用用	30人以上49人以下	275	6.9	21.5	29.5	40.4	1.8
者	50人以上99人以下	415	7.0	22.9	35.7	34.0	0.5
数	100人以上299人以下	426	4.5	15.7	41.8	37.6	0.5
	300人以上499人以下	144	2.8	17.4	45.8	33.3	0.7
	500人以上	179	2.8	12.3	48.0	35.8	1.1

### 4. 業務の内容等が同じ正社員との賃金水準比較

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者 (n=1,967) に対し、業務の内容等が同じ正社員と比べ、自分の賃金水準をどう思うか尋ねたところ、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」が 10.7%、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が 28.4%、「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%で、「何とも言えない・分からない」との回答割合が最も高かったものの、賃金水準が自分よりも高かったり、低くても納得している労働者がほぼ 4割を占めた(図表 3-3-9)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」の回答

割合が比較的高いのは「管理的な仕事」(23.2%)、「保安の仕事」(21.4%)、「建設・採掘の 仕事」(26.3%)などで、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」の回答割合は、「輸 送・機械運転の仕事」(46.2%)、「建設・採掘の仕事」(47.4%)で4割超となっている。

一方、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」の回答割合をみると、「保安の仕事」 (42.9%)、「生産工程の仕事」(33.0%)で比較的高くなっているのが目立つ。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では「正社員より賃金水準が低く、納得していない」の割合が35.2%で最も高かったのに対し、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】では「何とも言えない・分からない」との回答割合が最も高く、また、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」の割合(それぞれ23.4%、13.6%)よりも「正社員より賃金水準は低いが、納得している」の割合(それぞれ33.1%、30.5%)の方が高い。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者では、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」とする者の割合が4割(40.7%)に達するとともに、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」の割合(18.5%)が比較的高くなっている。

「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」労働者では、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」の割合が 33.5%で最も高い。「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)」労働者では、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」の割合が 3割以上(34.2%)にのぼる。

図表 3-3-9 業務の内容等が同じ正社員と比べて自分の賃金水準をどう思うか (勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答) (単位:%)

		n	の賃金水準である	低いが、納得している正社員より賃金水準は	低く、納得していない正社員より賃金水準が	らない	無回答
	計	1,967	10.7	28.4	24.6	35.0	1.3
現在	管理的な仕事	56	23.2	28.6	23.2	25.0	-
0	専門的・技術的な仕事	464	15.9	24.6	22.2	36.6	0.6
仕事	事務的な仕事	637	6.3	28.7	29.4	33.9	1.7
7	販売の仕事	122	6.6	25.4	19.7	46.7	1.6
職	サービスの仕事	248	12.1	34.7	14.9	36.3	2.0
種)	保安の仕事	14	21.4	21.4	42.9	14.3	-
別	生産工程の仕事	230	6.5	27.4	33.0	32.6	0.4
	輸送・機械運転の仕事	26	19.2	46.2	19.2	15.4	-
	建設・採掘の仕事	19	26.3	47.4	5.3	21.1	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	10.0	23.8	23.8	42.5	-
	その他の仕事	25	12.0	28.0	8.0	44.0	8.0
	無回答	46	13.0	32.6	23.9	26.1	4.3
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	620	12.7	24.5	35.2	26.5	1.1
所正期	有期雇用でパートタイム	586	7.0	33.1	23.4	35.7	0.9
定社間労員の	無期雇用でパートタイム	528	13.1	30.5	13.6	41.3	1.5
働と定	その他の雇用形態	125	8.0	18.4	24.8	48.0	0.8
時比め 間較	無回答	108	10.2	25.9	24.1	35.2	4.6
異正	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	27	18.5	3.7	40.7	37.0	-
	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	10.8	21.6	33.5	32.8	1.3
	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)	1,098	10.4	34.2	17.4	36.7	1.4

さらに勤務先企業の業種別にみると、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」の割合は、回答数が極端に少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」(n=7)を除けば「学術研究、専門・技術サービス業」(26.5%)で最も高く、次いで「建設業」(24.5%)で高い(図表 3-3-10)。

「正社員より賃金水準は低いが、納得している」の割合は、「教育、学習支援業」(39.1%)で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」(33.3%)で高くなっている。一方、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」の割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」がともに50.0%で最も高い。

### 図表 3-3-10 業務の内容等が同じ正社員と比べて自分の賃金水準をどう思うか <勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	の賃金水準である	低いが、納得している正社員より賃金水準は	低く、納得していない正社員より賃金水準が	らないのとも言えない・分か	無回答
<del>///-</del>	計 	1,868	10.8	28.4	24.0	35.4	1.3
業種	鉱業、採石業、砂利採取業 ************************************	7	28.6	14.3	42.9	14.3	-
1里	建設業	102	24.5	31.4	17.6	26.5	-
	製造業 電気・ガス・熱供給・水道業	411	7.3	28.2	28.2	35.3	1.0
	電気・ガス・熱供料・小道果 情報通信業	16 52	6.3	18.8	50.0 19.2	25.0	1 0
	運輸業、郵便業	70	21.2 14.3	19.2 32.9	21.4	38.5 30.0	1.9 1.4
	理	257	4.3	30.4	26.1	37.0	2.3
	金融業、保険業	27	3.7	25.9	25.9	37.0 44.4	2.5
	不動産業、物品賃貸業	21	14.3	23.8	14.3	47.6	
	学術研究、専門・技術サービス業	34	26.5	23.5	11.8	38.2	_
	宿泊業、飲食サービス業	62	16.1	27.4	16.1	40.3	_
	生活関連サービス業、娯楽業	42	9.5	33.3	16.7	40.5	_
	教育、学習支援業	69	7.2	39.1	27.5	24.6	1.4
	医療、福祉	492	10.8	27.4	20.3	39.8	1.6
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	6.3	12.5	50.0	28.1	3.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	174	13.8	29.3	26.4	28.7	1.7
常	9人以下	46	26.1	23.9	13.0	37.0	-
用	10人以上29人以下	383	17.5	32.4	12.0	36.0	2.1
雇田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田	30人以上49人以下	275	12.0	28.7	16.7	41.1	1.5
用者	50人以上99人以下	415	9.4	28.4	24.6	36.6	1.0
数	100人以上299人以下	426	8.0	27.5	32.6	30.8	1.2
	300人以上499人以下	144	4.9	24.3	36.1	32.6	2.1
	500人以上	179	5.0	26.3	32.4	35.8	0.6

# 5. 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていて納得できない制度や待遇

勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者 (n=1,967) に対し、業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるかどうか尋ね、そうした制度・待遇を選択肢(24項目)の中からすべてあげてもらった(複数回答)。

### <賃金・賞与・退職金など>

賃金・賞与・退職金などについての結果からみていくと、「定期的な昇給」が 26.6%、「人事評価・考課」が 12.7%、「賞与」が 37.0%、「退職金」が 23.3%となり、賞与については 4割近くの労働者が納得できないものとしてあげた(図表 3-3-11)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「定期的な昇給」をあげる労働者の割合が「保安の仕事」(35.7%)や「事務的な仕事」(33.4%)で比較的高く、「賞与」の割合では「保安の仕事」(42.9%)や「事務的な仕事」(42.4%)、「生産工程の仕事」(39.6%)などで比較的高かった。「退職金」については、「事務的な仕事」の労働者(31.4%)で最も高い割合となっている。

雇用形態別にみると、「定期的な昇給」をあげる労働者の割合は、【その他の雇用形態】を除いてみれば【有期雇用でフルタイム】で最も高くなっている(33.4%)。「賞与」についても【有期雇用でフルタイム】で最も高くなっており(45.2%)、【有期雇用でパートタイム】も4割近い割合(38.1%)となっている。「退職金」では、【有期雇用でフルタイム】で3割以上(31.8%)と最も高くなっている。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、 さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者では、「退職金」の回答割合が4割に 達しているのが目立ち(40.7%)、「賞与」に関しても4割近く(37.0%)にのぼる。

「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」労働者では、「賞与」をあげる割合が4割以上(42.9%)にのぼり、「定期的な昇給」が3割以上(31.7%)となっている。

一方、「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)」労働者では、「賞与」をあげる割合は3割(32.4%)におよんだものの、「退職金」の回答割合は1割台(18.4%)と比較的低かった。

## 図表 3-3-11 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (1)賃金、賞与、退職金

(勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答) (単位:%)

		n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退 職 金
	計	1,967	26.6	12.7	37.0	23.3
現在	管理的な仕事	56	8.9	8.9	17.9	17.9
0	専門的・技術的な仕事	464	28.0	11.2	36.4	19.6
仕事	事務的な仕事	637	33.4	18.1	42.4	31.4
_	販売の仕事	122	22.1	9.0	36.1	19.7
職種	サービスの仕事	248	16.9	7.3	31.0	16.9
	保安の仕事	14	35.7	7.1	42.9	7.1
別	生産工程の仕事	230	28.7	11.7	39.6	26.1
	輸送・機械運転の仕事	26	26.9	11.5	23.1	19.2
	建設・採掘の仕事	19	5.3	5.3	36.8	5.3
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	20.0	10.0	33.8	17.5
	その他の仕事	25	20.0	8.0	24.0	16.0
	無回答	46	13.0	13.0	30.4	13.0
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	620	33.4	17.6	45.2	31.8
所正期	有期雇用でパートタイム	586	26.5	12.6	38.1	22.5
定社間労員の	無期雇用でパートタイム	528	17.8	7.0	27.1	15.0
働と定	その他の雇用形態	125	33.6	12.8	37.6	26.4
時比め 間較	無回答	108	23.1	12.0	31.5	15.7
の正異社同員	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	27	22.2	29.6	37.0	40.7
との	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	31.7	15.0	42.9	29.1
仕 事	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)	1,098	22.8	10.5	32.4	18.4

さらに勤務先企業の業種別にみると、「定期的な昇給」の回答割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」で 62.5%と最も高く、「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」も 5 割 (50.0%)に達し、他業種よりも高くなっている (図表 3-3-12)。「人事評価・考課」については、「電気・ガス・熱供給・水道業」(31.3%)、「金融業、保険業」(29.6%)で比較的高くなっている。「賞与」では、「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」で 8 割以上 (81.3%)にの

ぼっており、「電気・ガス・熱供給・水道業」でも 7 割近く (68.8%) にのぼる。「退職金」では、「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」で 6 割以上 (62.5%) となっており、「電気・ガス・熱供給・水道業」で 5 割以上 (56.3%) となっている。

規模別にみると、「定期的な昇給」と「賞与」の回答割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「500 人以上」では「定期的な昇給」は 4 割近く (39.1%)、「賞与」では 6 割近く (57.5%) にのぼる。

図表 3-3-12 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (1)賃金、賞与、退職金<勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	定期的な昇給	人事評価・考課	賞与	退
	計	1,868	26.4	12.3	36.7	22.9
業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	42.9	14.3	14.3	28.6
種	建設業	102	14.7	5.9	26.5	15.7
	製造業	411	27.7	13.4	38.7	21.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	62.5	31.3	68.8	56.3
	情報通信業	52	28.8	13.5	30.8	11.5
	運輸業、郵便業	70	24.3	14.3	40.0	24.3
	卸売業、小売業	257	27.2	14.0	37.7	28.8
	金融業、保険業	27	14.8	29.6	44.4	40.7
	不動産業、物品賃貸業	21	28.6	14.3	38.1	28.6
	学術研究、専門・技術サービス業	34	23.5	14.7	29.4	29.4
	宿泊業、飲食サービス業	62	22.6	8.1	30.6	22.6
	生活関連サービス業、娯楽業	42	16.7	14.3	23.8	9.5
	教育、学習支援業	69	31.9	18.8	33.3	34.8
	医療、福祉	492	23.6	8.1	33.5	17.3
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	50.0	12.5	81.3	62.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	174	32.8	14.4	42.0	23.6
常田	9人以下	46	8.7	4.3	19.6	17.4
用雇	10人以上29人以下	383	14.6	6.3	20.6	11.2
用用	30人以上49人以下	275	21.8	7.6	29.5	17.1
者	50人以上99人以下	415	26.0	10.8	34.9	21.2
数	100人以上299人以下	426	33.6	16.4	44.6	27.7
	300人以上499人以下	144	36.8	20.8	54.2	40.3
	500人以上	179	39.1	20.7	57.5	36.9

### <手当関係>

手当関係についてみていくと、いずれの手当についても回答割合は1割未満となっている

### (図表 3-3-13)。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者では、「家族手当」(22.2%)と「住宅手当」(25.9%)の回答割合が2割以上となっている。

## 図表 3-3-13 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (2)手当関係

(勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答) (単位:%)

		n	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	助を含む)	単身赴任手当	殊作業手当 業環境に応じた特	特殊勤務手当 一 を を を を を を を を を を を を を を を を を を	手当としての地域特定の地域で働く	************************************	通勤手当や交通費
	計	1,967	6.0	6.4	4.6	1.2	0.7	1.7	0.9	0.3	1.9	5.4
現在	管理的な仕事	56	3.6	1.8	-	-	3.6	-	-	-	-	3.6
の	専門的・技術的な仕事	464	5.0	4.5	6.0	1.3	0.6	3.4	1.5	0.4	2.4	4.5
仕事	事務的な仕事	637	7.2	9.4	4.4	0.9	0.5	0.6	0.5	0.2	1.7	5.0
_	販売の仕事	122	4.1	3.3	1.6	0.8	-	0.8	-	-	0.8	6.6
職種	サービスの仕事	248	2.8	3.6	2.8	1.2	-	0.4	0.8	-	2.0	7.7
性	保安の仕事	14	7.1	-	7.1	-	7.1	-	7.1	-	7.1	7.1
別	生産工程の仕事	230	7.4	7.4	6.1	1.3	-	1.7	0.4	-	0.9	4.8
	輸送・機械運転の仕事	26	15.4	7.7	-	3.8	3.8	3.8	-	-	7.7	3.8
	建設・採掘の仕事	19	10.5	5.3	-	10.5	5.3	-	-	-	-	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	7.5	7.5	5.0	2.5	1.3	5.0	3.8	1.3	5.0	8.8
	その他の仕事	25	8.0	8.0	12.0	-	4.0	8.0	-	4.0	-	16.0
	無回答	46	8.7	4.3	6.5	-	-	-	2.2	-	-	2.2
時較×雇 間し 用	有期雇用でフルタイム	620	7.9	9.4	3.9	0.8	0.8	1.6	0.5	-	1.6	3.5
た正期	有期雇用でパートタイム	586	7.0	6.8	4.6	1.7	0.5	2.2	1.5	0.7	2.9	6.7
所社間定員の	無期雇用でパートタイム	528	1.9	1.5	3.8	0.4	0.4	1.3	0.6	-	0.9	5.7
労と定	その他の雇用形態	125	10.4	10.4	9.6	3.2	0.8	1.6	0.8	0.8	3.2	7.2
働比め	無回答	108	5.6	5.6	6.5	2.8	1.9	0.9	1.9	-	0.9	6.5
の正異社同員	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	27	22.2	25.9	11.1	3.7	3.7	3.7	_	_	-	14.8
と の #	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	7.2	7.1	6.4	1.5	0.6	2.1	1.3	0.2	1.9	5.3
仕 事	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)	1,098	4.7	5.3	3.0	0.9	0.6	1.3	0.6	0.3	1.9	5.3

勤務先企業の業種別にみると、「通勤手当や交通費」の割合は「運輸業、郵便業」(15.7%)で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」(14.3%)で高い(図表 3-3-14)。

規模別にみると、「家族手当」や「住宅手当」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、「住宅手当」の割合は「100 人以上 299 人以下」(10.6%)と「300 人以上 499 人以下」(10.4%)では1 割に達している。

図表 3-3-14 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答)

(2) 手当関係<勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	家族手当	住宅手当	精皆勤手当	を含む) 食事手当 (費用補助	単身赴任手当	業手当 環境に応じた特殊作 業務の危険度や作業	務形替	としての地域手定の地域で働く	賃金を含む) に応じた手当(割増深夜労働や休日労働	通勤手当や交通費
	*	1,868	6.1	6.5	4.3	1.2	0.7	1.7	0.9	0.3	1.8	5.2
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	-	28.6	-	-	-	-	-	-	-	-
7里	建設業	102	6.9	4.9	1.0	2.0	1.0	_	-	-	-	2.0
	製造業	411	6.6	6.6	5.8	0.7	1.0	1.2	1.0	-	1.2	4.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	18.8	25.0	6.3	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	52	5.8	11.5	1.9	-	-	-	-	-	1.9	-
	運輸業、郵便業	70	8.6	7.1	1.4	-	-	2.9	1.4	1.4	2.9	15.7
	卸売業、小売業	257	5.1	5.8	3.5	1.2	1.6	0.8	0.8	0.4	1.6	6.2
	金融業、保険業	27	14.8	14.8	3.7	3.7	-	3.7	-	_	3.7	3.7
	不動産業、物品賃貸業	21	4.8	4.8	-	-	-	-	-	_	-	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	34	8.8	11.8	5.9	-	-	_	-	_	2.9	2.9
	宿泊業、飲食サービス業	62	1.6	4.8	1.6	1.6	-	-	-	_	_	8.1
	生活関連サービス業、娯楽業	42	4.8	2.4	7.1	4.8	-	-	-	_	_	4.8
	教育、学習支援業	69	14.5	14.5	4.3	5.8	2.9	4.3	1.4	1.4	5.8	1.4
	医療、福祉	492	3.3	3.7	5.5	0.6	-	2.8	1.6	0.2	2.4	4.1
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	9.4	9.4	-	-	-	-	-	_	_	3.1
常	サービス業(他に分類されないもの)	174	8.6	8.0	4.0	2.3	1.1	2.3	-	0.6	1.7	8.0
用用	9人以下	46	-	2.2	4.3	2.2	-	-	0.5	_	1.0	4.3
雇	10人以上29人以下	383	3.4	2.6	3.9	1.0	-	0.8	0.5	-	1.3	6.0
用	30人以上49人以下	275	4.0	4.0	2.5	0.7	-	0.7	0.4	0.4	1.8	3.3
者数	50人以上99人以下	415	5.1	5.8	5.8	1.0	1.0	1.9	0.2	_	0.5	4.3
"	100人以上299人以下	426	9.4	10.6	4.5	1.9	1.9	2.3	1.9	0.5	3.1	5.6
	300人以上499人以下	144	9.7	10.4	6.3	2.1	2.1	4.2	1.4	1.4	2.8	8.3
	500人以上	179	8.4	8.9	2.8	0.6	1.1	1.1	1.1	_	2.2	5.0

### <休暇関係>

休暇関係をみていくと、「慶弔休暇」の 8.3%など、いずれの休暇、休職も回答割合は 1 割未満となっている(図表 3-3-15)。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者と、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」労働者では、「慶弔休暇」をあげる割合が 1 割以上となっている(それぞれ14.8%、10.1%)。

## 図表 3-3-15 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (3)休暇関係

(勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答) (単位:%)

		n	慶 弔 休 暇	法定外の休暇 以外で	病気休職
	計	1,967	8.3	5.1	5.2
現	管理的な仕事	56	1.8	1.8	_
在の	専門的・技術的な仕事	464	8.2	6.9	6.0
仕	事務的な仕事	637	10.0	5.2	6.8
事	販売の仕事	122	4.1	4.1	2.5
職	サービスの仕事	248	8.9	3.2	3.6
種)	保安の仕事	14	14.3	21.4	14.3
別	生産工程の仕事	230	7.8	4.3	4.3
	輸送・機械運転の仕事	26	-	3.8	3.8
	建設・採掘の仕事	19	5.3	-	_
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	10.0	6.3	6.3
	その他の仕事	25	8.0	-	8.0
	無回答	46	6.5	6.5	_
時較×雇 間し 用	有期雇用でフルタイム	620	7.6	4.8	6.3
た正期	有期雇用でパートタイム	586	10.8	6.5	6.5
所社間	無期雇用でパートタイム	528	5.3	3.2	2.5
	その他の雇用形態	125	14.4	8.0	8.0
働比め	無回答	108	7.4	5.6	2.8
無 社 同 員	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	27	14.8	14.8	7.4
0)	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	10.1	5.3	7.0
生事	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)	1,098	6.8	4.7	3.8

勤務先企業の業種別にみると、「慶弔休暇」の割合が「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」(21.9%)で比較的高い割合となっているのが目立つ(図表 3-3-16)。

規模別にみると、「慶弔休暇」の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「500 人以上」では 16.8%にのぼっている。

図表 3-3-16 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (3)休暇関係<勤務先の企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	慶 弔 休 暇	法定外の休暇と外で	病気休職
	計	1,868	8.3	5.1	5.2
業	鉱業、採石業、砂利採取業	7	-	-	-
種	建設業	102	2.0	1.0	2.0
	製造業	411	8.0	4.1	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	6.3	6.3	18.8
	情報通信業	52	1.9	5.8	5.8
	運輸業、郵便業	70	2.9		2.9
	卸売業、小売業	257	10.1	6.2	4.7
	金融業、保険業	27	14.8	7.4	7.4
	不動産業、物品賃貸業	21	4.8		-
	学術研究、専門・技術サービス業	34	11.8	8.8	2.9
	宿泊業、飲食サービス業	62	9.7		6.5
	生活関連サービス業、娯楽業	42	4.8		4.8
	教育、学習支援業	69	8.7	7.2	13.0
	医療、福祉	492	8.1	6.9	5.1
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	21.9	: :	12.5
210	サービス業 (他に分類されないもの)	174	11.5		5.2
常田	9人以下	46	4.3	2.2	2.2
用豆	10人以上29人以下	383	4.7	2.3	4.7
雇用	30人以上49人以下	275	5.1		2.5
者	50人以上99人以下	415	7.7		3.1
数	100人以上299人以下	426	10.1	8.2	7.0
	300人以上499人以下	144	11.1	7.6	9.0
	500人以上	179	16.8	11.2	8.4

### <福利厚生などその他の制度・待遇>

福利厚生などその他の制度・待遇についてみていくと、回答割合が1割超える項目はなかった(図表 3-3-17)。なお、賃金・賞与・退職金~福利厚生などその他の制度・待遇までで、納得できない制度・待遇は「特に無い」と回答した労働者の割合は39.4%となっている。

正社員との仕事の異同の程度別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」労働者では、「健康診断(費用補助を含む)」をあげる割合が1割以上(14.8%)にのぼり、他の待遇・制度に比べれば高い割合となっている。また、同労働者で「特に無い」の割合が最も低くなっている(29.6%)。

(単位:%)

## 図表 3-3-17 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答)

(4)福利厚生などその他の待遇・制度

(勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者が回答)

		n	を含む)	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	特に無い	無回答
	計	1,967	4.5	0.9	1.0	3.6	1.1	3.6	39.4	4.7
現在	管理的な仕事	56	-	-	-	-	1.8	-	60.7	7.1
0	専門的・技術的な仕事	464	3.4	1.5	0.9	3.0	1.3	5.4	39.4	4.5
仕事	事務的な仕事	637	5.8	0.5	1.7	6.6	1.1	3.1	31.1	4.2
	販売の仕事	122	4.1	0.8	-	1.6	-	4.1	37.7	5.7
職種	サービスの仕事	248	3.6	0.8	-	1.2	0.4	3.2	50.4	6.9
	保安の仕事	14	7.1	-	7.1	7.1	7.1	7.1	28.6	7.1
別	生産工程の仕事	230	3.0	0.9	0.4	2.2	0.4	2.6	40.9	3.5
	輸送・機械運転の仕事	26	7.7	-	3.8	-	3.8	-	42.3	-
	建設・採掘の仕事	19	-	-	-	-	-	5.3	47.4	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	80	8.8	2.5	1.3	1.3	2.5	2.5	47.5	1.3
	その他の仕事	25	8.0	4.0	4.0	8.0	4.0	-	60.0	-
	無回答	46	4.3	-	-	2.2	2.2	4.3	39.1	13.0
開 田	有期雇用でフルタイム	620	2.6	0.8	1.3	4.5	1.0	2.3	33.1	4.0
た正期	有期雇用でパートタイム	586	6.8	1.2	1.2	3.8	1.2	2.9	35.2	5.6
所社間定員の	無期雇用でパートタイム	528	2.7	0.8	0.2	1.3	0.8	5.3	53.0	4.4
労と定	その他の雇用形態	125	8.0	1.6	1.6	7.2	1.6	5.6	28.8	4.0
働比め	無回答	108	7.4	-	1.9	4.6	2.8	3.7	44.4	5.6
の正異社同人	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	27	14.8	7.4	7.4	3.7	_	-	29.6	-
との	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	4.3	1.1	1.1	4.5	1.7	3.6	34.1	4.2
生事	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)	1,098	4.4	0.6	0.8	2.9	0.7	3.6	43.7	5.2

さらに勤務先企業の業種別にみると、「健康診断(費用補助を含む)」の回答割合は「金融業、保険業」(22.2%)と「電気・ガス・熱供給・水道業」(18.8%)で比較的高くなっている(図表 3-3-18)。

規模別にみると、「特に無い」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人以上」 (56.5%) と「10人以上 29人以下」 (58.0%) では5割以上におよぶ。

## 図表 3-3-18 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) (4)福利厚生などその他の待遇・制度<勤務先企業の業種、規模別>

(単位:%)

		n	助を含む)	室、更衣室の利用給食施設や休憩	の利用保養所や運動施設	企業年金	社外活動の補助	その他	特に無い	無回答
NII.	計	F -	4.3	1.0	1.1	3.7	1.2	3.6	40.0	4.8
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	_	-	_	14.3	14.3	_	42.9	14.3
1里	建設業	102	2.9	1.0	2.0	2.9	-	5.9	48.0	2.9
	製造業	411	3.4	0.7	1.0	4.4	0.7	2.9	41.1	4.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	18.8	-	6.3	12.5	6.3	_	18.8	-
	情報通信業	52	1.9	-	_	1.9	-	_	46.2	3.8
	運輸業、郵便業	70	5.7	-	1.4	2.9	1.4	1.4	40.0	2.9
	卸売業、小売業	257	5.4	0.4	0.8	3.1	1.9	2.3	32.3	7.0
	金融業、保険業	27	22.2	3.7	-	7.4	3.7		33.3	-
	不動産業、物品賃貸業	21		_		9.5	_	9.5	33.3	4.8
	学術研究、専門・技術サービス業	34	2.9	2.9	5.9	2.9	2.9	_	50.0	5.9
	宿泊業、飲食サービス業	62	6.5	1.6	_	3.2	-	3.2	45.2	1.6
	生活関連サービス業、娯楽業	42	7.1	4.8	2.4	4.8	4.8	9.5	47.6	2.4
	教育、学習支援業	69	4.3	1.4	4.3	10.1	4.3	7.2	40.6	1.4
	医療、福祉	492	3.5	1.2	0.2	1.8	0.6	5.1	43.5	6.1
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	32	3.1	-	_	3.1	-	_	6.3	3.1
314	サービス業 (他に分類されないもの)	174	4.0	0.6	1.7	5.2	0.6	2.3	36.8	4.6
常用	9人以下	46	6.5	-	2.2	2.2	-	2.2	56.5	8.7
雇	10人以上29人以下	383	3.7	0.8	0.5	1.8	1.0	2.9	58.0	6.5
用	30人以上49人以下	275	6.2	0.4	0.4	2.5	0.7	4.7	46.2	5.1
者	50人以上99人以下	415	2.9	0.2	0.5	2.4	-	3.6	40.0	4.3
数	100人以上299人以下	426	4.7	1.9	1.9	4.7	2.3	4.2	33.8	3.3
	300人以上499人以下	144	5.6	2.8	1.4	6.9	2.1	3.5	20.8	3.5
	500人以上	179	3.9	0.6	2.2	8.4	1.7	2.2	18.4	5.0

### 6. 制度の有無別にみた納得できない制度・待遇の回答割合

業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇について、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者が支給・適用の対象となっていないことから納得できないのか、支給・適用の対象となっていても納得できない制度や待遇としてあげられているのかを区別するために、企業調査とのマッチングにより、当該の制度や待遇が「パートタイム」や「有期雇用」の労働者も支給・適用の対象となっている企業に勤務する労働者と、なっていない企業に勤務する労働者別に回答結果をみることにした(ただし、ここでは、主要な制度・待遇項目と通勤手当・交通費に絞り、結果をみる)。

### (1)定期的な昇給

「定期的な昇給」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、「定期的な昇給」を支給・適用している企業に勤務する労働者(以下、「制度あり労働者」と略)と、そうでない企業に勤務する労働者(以下、「制度なし労働者」と略)に分けて結果をみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で27.5%だったのに対して、「制度なし労働者」では32.4%となっており、「定期的な昇給」を納得できない制度としてあげる労働者の割合は、「制度なし労働者」の方が高い(図表3-3-19)。

図表 3-3-19 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(1)定期的な昇給

【有期雇用でフ	ルタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていた ない制度や待 定期的な	たり、支給・適用 りして、納得でき 遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	定期的な昇給	ある	560	27.5%	72.5%
適用している、制度や待遇		ない	670	32.4%	67.6%

注)「選択」は、納得できない制度や待遇(複数回答)として「定期的な昇給」に○を付けた(選択した)労働者であり、「非 選択」はそれ以外(○を付けなかった)の労働者。以降の制度・待遇項目についても同様。

次に【有期雇用でパートタイム】での結果をみると、「制度あり労働者」で 25.6%だったのに対して、「制度なし労働者」では 33.1%となっており、納得できない制度としてあげる労働者の割合は「制度なし労働者」の方が高い(図表 3-3-20)。

図表 3-3-20 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】 (1)定期的な昇給

【有期雇用でパー	ートタイム】			業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか
				定期的	な昇給
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	定期的な昇給	ある	496	25.6%	74.4%
適用している、制度や待遇		ない	649	33.1%	66.9%

【無期雇用でパートタイム】についてみると、「制度あり労働者」では納得できない制度としてあげた労働者の割合が 19.5%だったのに対して、「制度なし労働者」では 29.0%となっており、納得できない制度としてあげる割合はやはり、「制度なし労働者」の方が高くなっている (図表 3-3-21)。

図表 3-3-21 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(1)定期的な昇給

【無期雇用でパー	ートタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行 定期的	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	定期的な昇給	ある	442	19.5%	80.5%
適用している、制度や待遇		ない	514	29.0%	71.0%

### (2)人事評価・考課

「人事評価・考課」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「制度あり労働者」では 15.8%だったのに対して、「制度なし労働者」では 14.4%となっており、「制度あり労働者」の方が若干高くなっている(図表 3-3-22)。

図表 3-3-22 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(2)人事評価・考課

【有期雇用でフルタイム】		業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっていない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
		人事評価	毌·考課
	n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・人事評価・考課 ある	600	15.8%	84.2%
適用している、制度や待遇ない	630	14.4%	85.6%

【有期雇用でパートタイム】でも、「制度あり労働者」で15.8%なのに対して、「制度なし

労働者」では 14.1%で、「制度あり労働者」の方が若干高くなっている(図表 3-3-23)。

図表 3-3-23 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(2)人事評価・考課

【有期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていた ない制度や行 人事評価	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	人事評価•考課	ある	400	15.8%	84.3%
適用している、制度や待遇		ない	745	14.1%	85.9%

【無期雇用でパートタイム】でも、「制度あり労働者」で 10.9%、「制度なし労働者」で 10.0% と、「制度あり労働者」の方が割合が高かったが、その差は他の雇用形態よりも小さい(図表 3-3-24)。

図表 3-3-24 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(2)人事評価・考課

【無期雇用でパートタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なってい。 ない制度や行 人事評価	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか
		n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 人事評価・考課	ある	376	10.9%	89.1%
適用している、制度や待遇	ない	580	10.0%	90.0%

### (3) 賞与

「賞与」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で39.6%、「制度なし労働者」で47.8%となっており、「制度なし労働者」の方が8ポイント程度高い割合となっている(図表3-3-25)。

## 図表 3-3-25 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(3)賞与

【有期雇用でフルタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていた ない制度や待	たり、支給・適用 よりして、納得でき 遇はあるか
				賞与	<del>}-</del>
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	賞与	ある	816	39.6%	60.4%
適用している、制度や待遇		ない	414	47.8%	52.2%

【有期雇用でパートタイム】でも、「制度あり労働者」で 37.1%、「制度なし労働者」で 46.0% と、「制度なし労働者」の方が高い割合となっている (図表 3-3-26)。

図表 3-3-26 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(3)賞与

【有期雇用でパートタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていて ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
			賞-	<del>ケ</del>
		n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・賞与	ある	464	37.1%	62.9%
適用している、制度や待遇	ない	681	46.0%	54.0%

【無期雇用でパートタイム】についてみると、「制度あり労働者」で28.7%、「制度なし労働者」で40.2%と、「制度あり労働者」の方が割合が高くなっているとともに、三つの雇用形態のなかで割合の差(11.5 ポイント差)が最も大きくなっている(図表3-3-27)。

## 図表 3-3-27 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(3)賞与

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっていてない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか
				賞-	与
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	賞与	ある	488	28.7%	71.3%
適用している、制度や待遇		ない	468	40.2%	59.8%

### (4)退職金

「退職金」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の 労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 21.5%、「制度なし労働者」で 28.1%となって おり、「制度なし労働者」の方が 7 ポイント程度高くなっている (図表 3-3-28)。

図表 3-3-28 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(4)退職金

【有期雇用でフルタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていた ない制度や得 退職	たり、支給・適用 とりして、納得でき 手遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 適用している、制度や待遇	退職金	ある ない	186 1 044	21.5% 28.1%	78.5% 71.9%

【有期雇用でパートタイム】では、「制度あり労働者」で 14.7%、「制度なし労働者」で 28.7% となっており、「制度なし労働者」での割合の方が倍近く高い (図表 3-3-29)。

## 図表 3-3-29 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(4)退職金

【有期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	、たり、支給・適用 たりして、納得でき
				退職	<b>钱金</b>
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	退職金	ある	75	14.7%	85.3%
適用している、制度や待遇		ない	1,070	28.7%	71.3%

【無期雇用でパートタイム】では、「制度あり労働者」で 13.3%、「制度なし労働者」で 21.4% と、「制度なし労働者」での割合の方が約 8 ポイント高くなっている(図表 3-3-30)。

図表 3-3-30 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(4)退職金

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていたない制度や行	たり、支給・適用 こりして、納得でき
				退職	金
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	退職金	ある	120	13.3%	86.7%
適用している、制度や待遇		ない	836	21.4%	78.6%

### (5)家族手当

「家族手当」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】 の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 5.5%、「制度なし労働者」で 7.7%となって おり、「制度なし労働者」の方がやや高い割合となっているが、割合自体が 10%未満とそれ ほど高くはない (図表 3-3-31)。

## 図表 3-3-31 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(5)家族手当

【有期雇用でフルタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	、たり、支給・適用 たりして、納得でき	
				家族手当		
			n	選択	非選択	
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	家族手当	ある	235	5.5%	94.5%	
適用している、制度や待遇		ない	995	7.7%	92.3%	

【有期雇用でパートタイム】の労働者でも、「制度あり労働者」で 4.5%、「制度なし労働者」で 7.7%と、「制度なし労働者」の方がやや高い割合となっているが、割合自体は高くはない (図表 3-3-32)。

図表 3-3-32 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(5)家族手当

【有期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
				家族	于当
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	家族手当	ある	44	4.5%	95.5%
適用している、制度や待遇		ない	1,101	7.7%	92.3%

【無期雇用でパートタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で 5.3%、「制度なし労働者」で 5.8%と、割合の差がそれほどなく、かつ割合自体がともに低い (図表 3-3-33)。

## 図表 3-3-33 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) 会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別 【無期雇用でパートタイム】(5)家族手当

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっていたない制度や行家族=	いたり、支給・適用 とりして、納得でき 寺遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	家族手当	ある	57	5.3%	94.7%
適用している、制度や待遇		ない	899	5.8%	94.2%

### (6)住宅手当

「住宅手当」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】 の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 7.3%、「制度なし労働者」で 8.3%となっており、「制度なし労働者」の方がわずかの差で高い割合となっているが、割合自体は 10%未満となっている(図表 3-3-34)。

図表 3-3-34 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) 会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別 【有期雇用でフルタイム】(6)住宅手当

【有期雇用でフルタイム】		業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっているない制度や行	、たり、支給・適用 たりして、納得でき
		住宅	手当
	n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 住宅手当 ある	165	7.3%	92.7%
適用している、制度や待遇ない	1,065	8.3%	91.7%

【有期雇用でパートタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で 3.8%、「制度なし労働者」で 8.0%となっており、割合自体は低いが「制度なし労働者」の方が 4 ポイント程度高くなっている (図表 3-3-35)。

## 図表 3-3-35 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(6)住宅手当

【有期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていり ない制度や行	、たり、支給・適用 とりして、納得でき
				住宅	手当
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	住宅手当	ある	26	3.8%	96.2%
適用している、制度や待遇		ない	1,119	8.0%	92.0%

【無期雇用でパートタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で 10.0%、「制度なし労働者」で 5.8%と、「制度あり労働者」の方が高い割合となっている (図表 3-3-36)。

図表 3-3-36 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(6)住宅手当

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同じ正社員にのみ 支給・適用されていたり、支給・適用 基準が異なっていたりして、納得でき ない制度や待遇はあるか		
				【		
			n	選択	非選択	
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	住宅手当	ある	30	10.0%	90.0%	
適用している、制度や待遇		ない	926	5.8%	94.2%	

### (7)精皆勤手当

「精皆勤手当」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の労働者についてみていくと、「制度あり労働者」で 9.3%、「制度なし労働者」で 3.6%となっており、「制度あり労働者」の方が 5 ポイント以上高い割合となっているが、割合自体は 10%未満と高くはない(図表 3-3-37)。

## 図表 3-3-37 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(7)精皆勤手当

【有期雇用でフルタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか
				精皆勤	<b>为手当</b>
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	精皆勤手当	ある	129	9.3%	90.7%
適用している、制度や待遇		ない	1,101	3.6%	96.4%

【有期雇用でパートタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で 4.2%、「制度なし労働者」で 4.3%とほぼ同割合で、かつ割合自体がともに低い (図表 3-3-38)。

図表 3-3-38 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】 (7)精皆勤手当

【有期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
				精皆勤	<u> </u>
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	精皆勤手当	ある	48	4.2%	95.8%
適用している、制度や待遇		ない	1,097	4.3%	95.7%

【無期雇用でパートタイム】の労働者では、「制度あり労働者」で 6.2%、「制度なし労働者」で 4.9%と、「制度あり労働者」の方がやや高い割合となっているが、割合自体は 10%未満となっている(図表 3-3-39)。

図表 3-3-39 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】 (7)精皆勤手当

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同支給・適用されている 基準が異なっている ない制度や行	たり、支給・適用 たりして、納得でき
				精皆勤	<b></b> 手当
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	精皆勤手当	ある	65	6.2%	93.8%
適用している、制度や待遇		ない	891	4.9%	95.1%

### (8)食事手当(費用補助を含む)

「食事手当」(費用補助を含む)を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 3.6%、「制度なし労働者」で 0.8%となっており、「制度あり労働者」の方が高いものの、ともに割合自体が低い(図表 3-3-40)。

図表 3-3-40 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(8)食事手当(費用補助を含む)

【有期雇用でフルタイム】				業務の内容等が同支給・適用されてい 支給・適用されてい 基準が異なっていて ない制度や行 食事手当(費用	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	食事手当(費用	ある	224	3.6%	96.4%
適用している、制度や待遇	補助を含む)	ない	1,006	0.8%	99.2%

【有期雇用でパートタイム】の労働者でも、「制度あり労働者」で 2.3%、「制度なし労働者」で 1.2% と、ともに割合自体が低くなっている (図表 3-3-41)。

図表 3-3-41 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(8)食事手当(費用補助を含む)

【有期雇用でパー	ートタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていた ない制度や得 食事手当(費用	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
				,	
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	食事手当(費用	ある	175	2.3%	97.7%
適用している、制度や待遇	補助を含む)	ない	970	1.2%	98.8%

【無期雇用でパートタイム】の労働者でも、「制度あり労働者」で 3.3%、「制度なし労働者」で 0.8%と「制度あり労働者」の方が高くなっているが、ともに割合自体が低い(図表 3-3-42)。

図表 3-3-42 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】 (8)食事手当(費用補助を含む)

【無期雇用でパー	ートタイム】			業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なっていない制度や行 食事手当(費用	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	食事手当(費用	ある	123	3.3%	96.7%
適用している、制度や待遇	補助を含む)	ない	833	0.8%	99.2%

#### (9) 深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)

「深夜労働や休日労働に応じた手当」(割増賃金を含む)を納得できない制度としてあげた 労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 2.1%、「制度なし労働者」で 0.9%となっており、ともに割合自体が低い (図表 3-3-43)。 図表 3-3-43 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】 (9)深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)

【有期雇用でフ		業務の内容等が同支給・適用されてい 支給・適用されてい 基準が異なっていてない制度や行 ない制度や行 深夜労働や休日労 (割増賃金	<ul><li>いたり、支給・適用</li><li>たりして、納得でき</li><li>持遇はあるか</li><li>労働に応じた手当</li></ul>		
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 適用している、制度や待遇	深夜労働や休日 労働に応じた手 当(割増賃金を	ある	904	2.1%	97.9%
	含む)	ない	326	0.9%	99.1%

【有期雇用でパートタイム】の労働者でも、「制度あり労働者」で 2.4%、「制度なし労働者」で 1.6% と、ともに割合自体が低くなっている (図表 3-3-44)。

図表 3-3-44 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(9)深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)

【有期雇用でパー		業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なってい ない制度や行 深夜労働や休日	ハたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか		
				(割増賃金	
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 適用している、制度や待遇	深夜労働や休日 労働に応じた手 当(割増賃金を	ある	700	2.4%	97.6%
	含む)	ない	445	1.6%	98.4%

【無期雇用でパートタイム】の労働者でも、「制度あり労働者」で 2.0%、「制度なし労働者」で 1.6% と、ともに割合自体が低くなっている (図表 3-3-42)。

図表 3-3-45 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(9)深夜労働や休日労働に応じた手当(割増賃金を含む)

【無期雇用でパートタイム】				業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっていて ない制度や行 深夜労働や休日労 (割増賃金	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 持遇はあるか 労働に応じた手当
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・ 適用している、制度や待遇	深夜労働や休日 労働に応じた手 当(割増賃金を	ある	461	2.0%	98.0%
	含む)	ない	495	1.6%	98.4%

## (10)慶弔休暇

「慶弔休暇」を納得できない制度としてあげた労働者の割合を、【有期雇用でフルタイム】 の労働者からみていくと、「制度あり労働者」で 7.9%、「制度なし労働者」で 11.5%となっており、「制度なし労働者」の方が 3.6 ポイント高くなっている (図表 3-3-46)。

図表 3-3-46 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でフルタイム】 (10) 慶弔休暇

【有期雇用でフルタイム】		業務の内容等が同支給・適用されてい 支給・適用されてい 基準が異なっていない制度や行	、たり、支給・適用 たりして、納得でき	
			慶弔	休暇
		n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・慶弔付	ド暇 ある	969	7.9%	92.1%
適用している、制度や待遇	ない	261	11.5%	88.5%

【有期雇用でパートタイム】では、「制度あり労働者」で 7.7%、「制度なし労働者」で 12.6% と、「制度なし労働者」での割合の方が 5 ポイント程度高くなっている (図表 3-3-47)。

# 図表 3-3-47 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(10)慶弔休暇

【有期雇用でパー	ートタイム】			業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行 慶弔行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	慶弔休暇	ある	637	7.7%	92.3%
適用している、制度や待遇		ない	508	12.6%	87.4%

【無期雇用でパートタイム】では、「制度あり労働者」で 6.3%、「制度なし労働者」で 11.4% と、「制度なし労働者」での割合の方が 5 ポイント程度高くなっている (図表 3-3-48)。

図表 3-3-48 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <会社に当該の制度・待遇がある労働者とない労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(10)慶弔休暇

【無期雇用でパー		業務の内容等が同 支給・適用されてい 基準が異なっている ない制度や行	いたり、支給・適用 たりして、納得でき 寺遇はあるか		
				慶弔位	不暇
			n	選択	非選択
「パートタイム」「有期雇用」労働者に支給・	慶弔休暇	ある	552	6.3%	93.7%
適用している、制度や待遇		ない	404	11.4%	88.6%

## (11)通勤手当や交通費

「通勤手当や交通費」を納得できない制度としてあげた労働者の割合について、「支給対象になっている」企業に勤務する労働者と、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者別に、 【有期雇用でフルタイム】からみていくと、「支給対象になっている」企業に勤務する労働者では 3.5%と 1 割にも満たない一方、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者では 31.8%と 3 割以上にのぼり、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者での割合の高さが目立っている(図表 3-3-49)。 図表 3-3-49 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <「支給対象になっている」企業に勤務する労働者と、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者別> 【有期雇用でフルタイム】(11)通勤手当や交通費

【有期雇用でフルタイム】		業務の内容等が同支給・適用されてい 基準が異なってい きない制度や	いたり、支給・適用 たりして、納得で				
		通勤手当や交通費					
	n	選択	非選択				
支給対象になっている	1,155	3.5%	96.5%				
支給対象ではない	44	31.8%	68.2%				
無回答	31	12.9%	87.1%				

【有期雇用でパートタイム】では、「支給対象になっている」企業に勤務する労働者で 3.2%、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者で 32.6%となっており、支給対象ではない企業の労働者での割合の高さが目立っている(図表 3-3-50)。

図表 3-3-50 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <「支給対象になっている」企業に勤務する労働者と、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者別> 【有期雇用でパートタイム】(11)通勤手当や交通費

【有期雇用でパートタイム】		業務の内容等が同じ正社員にの。 支給・適用されていたり、支給・適 基準が異なっていたりして、納得て ない制度や待遇はあるか						
		通勤手当や交通費						
	n	選択 非選択						
支給対象になっている	1,032	3.2%	96.8%					
支給対象ではない	95	32.6%	67.4%					
無回答	18	0.0%	100.0%					

【無期雇用でパートタイム】では、「支給対象になっている」企業に勤務する労働者で 4.0%、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者で 16.7%となっており、支給対象ではない企業の労働者での割合の方が大幅に高いものの、割合自体は他の雇用形態に比べれば低くなっている(図表 3-3-51)。

図表 3-3-51 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、 支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるか(複数回答) <「支給対象になっている」企業に勤務する労働者と、「支給対象ではない」企業に勤務する労働者別> 【無期雇用でパートタイム】(11)通勤手当や交通費

【無期雇用でパートタイム】		支給・適用されてい 基準が異なってい	たりして、納得でき 寺遇はあるか				
	n	選択 非選択					
支給対象になっている	810	4.0%	96.0%				
支給対象ではない	114	16.7%	83.3%				
無回答	32	9.4%	90.6%				

# 第4節 教育訓練の状況

#### 1. 現在の勤務先で受けた教育訓練

現在の勤務先でパートタイムや有期雇用で働くなかで、どのような教育訓練を受けたか尋ねたところ(複数回答) $^1$ 、「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」の回答割合が 47.8%で最も高く、次いで「入職後、ひと通りの仕事を行うために必要な教育訓練」(45.0%)、「日常的な業務指導や個別の習熟度等に基づいた教育訓練」(31.8%)、「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」(31.4%)、「業務に関するより専門的な知識や技術を身につけるための教育訓練」(24.9%)、「セクハラ・パワハラの防止やコミュニケーションに関する教育訓練」(20.6%)などの順で高くなっている(図表 3-4-1)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「専門的・技術的な仕事」をしている労働者では、「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」(51.9%)や「業務に関するより専門的な知識や技術を身につけるための教育訓練」(38.5%)の割合が比較的高く、「保安の仕事」では「入職後、ひと通りの仕事を行うために必要な教育訓練」(68.4%)の回答割合が、また、「建設・採掘の仕事」では「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」(56.1%)や「業務に関するより専門的な知識や技術を身につけるための教育訓練」(38.6%)などの回答割合が比較的高い。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、他の形態の労働者よりも「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」(39.2%)や「セクハラ・パワハラの防止やコミュニケーションに関する教育訓練」(33.3%)、「職場やWeb上で閲覧できるマニュアルによる教育訓練」(24.6%)、「自己啓発費用(資格取得の検定料や講座の受講料等)の補助」(15.8%)の回答割合が高くなっている。

【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】では、「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」(それぞれ 50.3%、46.6%)と「入職後、ひと通りの仕事を行うために必要な教育訓練」(それぞれ 47.1%、47.3%)の回答割合が約 5 割におよんでいるが、「セクハラ・パワハラの防止やコミュニケーションに関する教育訓練」(それぞれ 21.1%、13.4%)や「職場やWeb上で閲覧できるマニュアルによる教育訓練」(それぞれ 18.6%、14.4%)の回答割合はそれほど高くない。

さらに、正社員との仕事の異同の程度別にみると、全般的に「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」とした労働者では、いずれの項目も回答割合が高くなっており、「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 回答者が派遣労働者である場合は、派遣先だけでなく派遣元で受けた教育訓練も含めて回答してもらった。 なお、現在の勤務先=現在の派遣先および派遣元の会社と考えてもらった。

と「入職後、ひと通りの仕事を行うために必要な教育訓練」の回答割合は約 6 割(ともに 59.3%)に、また「セクハラ・パワハラの防止やコミュニケーションに関する教育訓練」 (40.7%)、「日常的な業務指導や個別の習熟度等に基づいた教育訓練」(40.7%) および「業務に関するより専門的な知識や技術を身につけるための教育訓練」(44.4%)の回答割合は 4 割以上にのぼっている。

これとは対照的に、「正社員とは業務の内容も責任の程度も異なっている」とする労働者では、「セクハラ・パワハラの防止やコミュニケーションに関する教育訓練」や「職場やWeb上で閲覧できるマニュアルによる教育訓練」の回答割合は1割台(それぞれ18.2%、16.5%)にとどまっており、「自己啓発費用(資格取得の検定料や講座の受講料等)の補助」については1割未満 (7.8%)となっている。

図表 3-4-1 現在の勤務先で受けた教育訓練(複数回答)

			や入	育安	訓ミセ	た入	二職	度日	訓や業	教役	料自	そ	特	無
			勤社 務時	訓全	練ュク	め職に落	ュ場 アや	等常に的	練技務	育割訓や	や己講啓	のい	رح مس	四
			態の	練衛生	ニハ ケラ	に後、必	ルW	基な	術にを関	練役	座 発	他	無い	答
			度ガ	や	1.	要ひ	Ке	づ業	身す	職	の費			
			等イ	労 "	シパョロ	なと	よb	い務	にる	(こ ab	受用			
			ダ ン	災防	ョワンハ	教通 育り	る上 教で	た指 教導	つより	就く	講へ料資			
			ス	址	にラ	訓の	育閲	育や	る専	た	等格			
			へ 経	に	関のす防	練仕	訓覧	訓 個 練 別	た門	めに	の得			
			営	関す	りめる止	事 を	練で き	飛がの	め的のな	必必	補の			
		n	理 念	る 教	教や育コ	行 う	るマ	習 熟	教知 育識	要 な	助検定			
	<u></u>	5,574	47.8	31.4	20.6	45.0	17.9	31.8	24.9	6.5	9.6	0.6	15.6	10.0
現	管理的な仕事	113	36.3	28.3	24.8	26.5	21.2	20.4	19.5	11.5	15.9	2.7	24.8	19.5
在の	専門的・技術的な仕事	944	51.9	38.0	23.4	44.4	21.3	33.9	38.5	8.7	14.7	0.5	13.3	9.3
仕	事務的な仕事	2,071	45.4	23.0	21.6	41.8	21.8	31.8	19.4	5.7	8.2	0.9	17.7	9.7
事	販売の仕事	305	48.9	24.9	17.0	51.8	18.7	35.4	26.2	6.2	9.2	0.3	14.4	11.1
職種	サービスの仕事	764	55.5	33.8	20.3	54.6	15.2	34.7	29.8	8.4	10.2	0.5	10.7	10.2
	保安の仕事	38	42.1	39.5	18.4	68.4	5.3	26.3	26.3	2.6	13.2	-	10.5	5.3
別	生産工程の仕事	569	46.2	44.8	19.2	45.5	12.1	34.3	22.5	4.2	6.2	0.2	13.7	9.1
	輸送・機械運転の仕事	98	45.9	43.9	18.4	39.8	9.2	19.4	21.4	6.1	13.3	1.0	16.3	12.2
	建設・採掘の仕事	57	43.9	56.1	14.0	28.1	7.0	29.8	38.6	12.3	17.5	1.8	24.6	5.3
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	43.6	36.1	15.5	45.9	8.5	22.3	13.5	3.3	3.5	-	19.3	10.5
	その他の仕事	96	40.6	24.0	19.8	44.8	10.4	29.2	24.0	5.2	8.3	1.0	13.5	14.6
	無回答	120	45.8	28.3	20.0	43.3	15.0	35.0	29.2	8.3	15.0	-	19.2	8.3
員雇 と 期	有期雇用でフルタイム	1,116	48.0	39.2	33.3	39.7	24.6	30.0	26.7	8.5	15.8	0.6	15.1	11.2
較問しのた定	有期雇用でパートタイム	1,998	50.3	31.7	21.1	47.1	18.6	32.6	25.5	6.7	8.3	0.9	14.3	9.2
所め 定	無期雇用でパートタイム	1,733	46.6	26.7	13.4	47.3	14.4	32.8	24.3	5.2	8.1	0.3	16.7	9.1
労× 働 時正	その他の雇用形態	391	45.3	30.2	19.2	42.7	15.3	28.6	24.0	7.2	9.0	1.0	15.9	12.3
間社	無回答	336	40.5	28.9	14.6	40.8	11.9	31.8	19.0	4.5	6.0	-	19.6	12.5
	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	27	59.3	29.6	40.7	59.3	14.8	40.7	44.4	14.8	40.7	-	11.1	-
正社	業務の内容も責任の程度も同じ正 社員がいる	842	48.3	36.9	26.2	42.8	21.0	29.9	31.8	8.1	14.4	0.6	18.2	9.6
員との	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)	1,098	50.2	34.6	23.0	47.4	22.1	35.8	30.2	6.1	11.7	0.2	12.2	9.7
仕事の開	正社員とは業務の内容も責任の程 度も異なっている	2,415	49.1	29.5	18.2	48.6	16.5	33.8	22.4	6.5	7.8	0.8	15.6	7.7
異同	分からない	800	45.1	28.4	18.5	38.0	14.6	26.5	19.9	5.1	7.1	0.8	17.8	10.9
	無回答	392	36.0	27.8	19.9	34.2	14.3	22.7	18.9	6.6	7.9	0.5	15.8	24.7

さらに企業調査とのマッチングから、勤務先企業の規模別にみると、「入社時のガイダンス (経営理念や勤務態度等)」、「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」、「セクハラ・パワハラ の防止やコミュニケーションに関する教育訓練」、「職場やWeb上で閲覧できるマニュアル

による教育訓練」などの回答割合は、規模が大きくなるほど高まるか、おおむね高まる傾向 がみられる(図表 3-4-2)。

「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」については、「100 人以上 299 人以下」 (52.0%)、「300 人以上 499 人以下」(57.3%) と「500 人以上」(54.6%) でそれぞれ 5 割 以上となっており、「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」と「セクハラ・パワハラの防止 やコミュニケーションに関する教育訓練」については「500 人以上」で 4 割台にのぼっている (それぞれ 43.9%、40.2%)。

「特に無い」との回答割合は、規模が小さくなるほど高くなっており、「9人以下」では3割近く (28.0%) におよんでいる。

図表 3-4-2 現在の勤務先で受けた教育訓練(複数回答) <勤務先企業の規模別>

(単位:%)

			務態度等) 人社時のガイダンス (経営理念や	練安全衛生や労災防止に関する教育	ニケーションに関する教育訓練セクハラ・パワハラの防止やコ、	に必要な教育訓練入職後、ひと通りの仕事を行うた	アルによる教育訓練職場やWeb上で閲覧できるマー	に基づいた教育訓練日常的な業務指導や個別の習熟時	術を身につけるための教育訓練業務に関するより専門的な知識や	訓練役割や役職に就くために必要な数	講座の受講料等)の補助自己啓発費用(資格取得の検定料	その他	特 に 無 い	無回答
		n	勤	訓	W 1	た め	ニュ	度 等	技	教 育	やや			
	計	5,257	48.0	31.5	20.7	45.2	17.7	31.8	25.1	6.4	9.4	0.6	15.6	9.9
常用	9人以下	193	34.2	18.7	6.2	34.2	9.3	27.5	20.7	4.1	8.3	0.5	28.0	9.8
雇	10人以上29人以下	1,300	42.2	22.3	11.2	44.2	12.3	31.6	25.9	5.1	8.7	0.4	19.2	10.5
用者数	30人以上49人以下	784	47.8	29.7	18.1	43.8	14.0	28.7	23.6	5.2	9.1	0.8	17.5	9.8
数	50人以上99人以下	1,008	47.4	32.5	20.3	46.7	15.8	32.3	25.3	6.2	11.1	0.6	14.8	10.8
	100人以上299人以下	1,164	52.0	36.9	25.2	46.2	19.8	32.3	25.4	8.0	8.9	0.8	13.1	10.1
	300人以上499人以下	323	57.3	38.4	29.7	48.3	27.9	31.6	26.9	9.0	9.9	0.3	9.6	8.7
	500人以上	485	54.6	43.9	40.2	46.4	33.4	36.5	24.1	8.0	9.7	1.0	9.5	6.6

#### 2. これまでに経験した教育訓練

現在の勤務先に限定せず、これまでパートタイムや有期雇用で働くなかで、どのような教育訓練を受けたかについても尋ねたところ(複数回答)、「入社時のガイダンス(経営理念や勤務態度等)」の回答割合が37.1%で最も高く、次いで「入職後、ひと通りの仕事を行うために必要な教育訓練」(32.4%)、「安全衛生や労災防止に関する教育訓練」(26.4%)などの順で高い(図表 3-4-3)。なお、無回答が35.4%あることに留意されたい。

図表 3-4-3 これまでに経験した教育訓練(複数回答)

		n	や勤務態度等)	育訓練安全衛生や労災防止に関する教	訓練 ミュニケーションに関する教育セクハラ・パワハラの防止やコ	ために必要な教育訓練入職後、ひと通りの仕事を行う	ニュアルによる教育訓練ニュアルによる教育訓練	度等に基づいた教育訓練日常的な業務指導や個別の習熟	訓練や技術を身につけるための教育業務に関するより専門的な知識	教育訓練役割や役職に就くために必要な	料や講座の受講料等)の補助自己啓発費用(資格取得の検定	その他	特に無い	無回答
	計	5,574	37.1	26.4	18.7	32.4	16.7	25.2	26.2	13.2	14.9	0.7	10.9	35.4
現 在	管理的な仕事	113	38.1	38.1	34.5	37.2	23.9	38.1	41.6	32.7	26.5	0.9	10.6	31.0
世の	専門的・技術的な仕事	944	37.8	31.1	19.6	35.3	17.4	29.2	38.8	16.4	18.8	1.0	7.6	33.9
仕	事務的な仕事	2,071	41.9	25.5	21.7	36.0	20.4	28.1	25.0	13.4	17.0	0.8	11.2	31.4
事	販売の仕事	305	39.3	21.6	16.1	33.1	14.4	22.3	22.0	12.8	12.5	0.3	9.2	39.3
職	サービスの仕事	764	34.7	23.2	13.7	29.3	13.7	20.9	24.3	11.3	11.1	0.7	10.1	40.4
種	保安の仕事	38	23.7	13.2	15.8	18.4	7.9	13.2	18.4	13.2	7.9	2.6	15.8	39.5
	生産工程の仕事	569	31.3	27.4	14.4	27.2	10.5	19.5	17.0	7.9	9.1	0.5	12.1	40.8
別	輸送・機械運転の仕事	98	38.8	34.7	20.4	26.5	12.2	23.5	21.4	19.4	18.4	-	14.3	32.7
	建設・採掘の仕事	57	21.1	29.8	8.8	24.6	5.3	19.3	33.3	7.0	8.8	-	15.8	40.4
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	25.6	23.6	14.5	23.1	11.5	19.0	19.5	9.3	10.5	0.3	16.0	39.8
	その他の仕事	96	37.5	22.9	17.7	34.4	17.7	22.9	22.9	12.5	13.5	-	10.4	35.4
	無回答	120	34.2	30.0	23.3	30.0	22.5	25.0	25.0	16.7	14.2	1.7	10.8	35.0
所員め雇	有期雇用でフルタイム	1,116	41.8	32.4	26.2	35.8	22.3	28.8	29.7	17.8	19.6	0.9	10.1	33.1
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	1,998	37.3	26.8	20.3	32.8	17.2	25.2	26.3	13.4	15.6	0.7	10.0	35.9
働較 間	無期雇用でパートタイム	1,733	34.3	22.6	13.2	30.4	12.6	23.4	23.9	10.2	11.2	0.6	12.1	36.8
時し正の	その他の雇用形態	391	41.9	30.9	20.5	34.5	19.4	26.6	30.2	14.1	16.4	0.8	8.7	31.7
間た社定	無回答	336	29.2	18.2	11.3	27.7	12.8	21.4	20.2	11.3	13.1	0.3	14.9	36.9
	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	27	44.4	22.2	7.4	33.3	14.8	44.4	22.2	14.8	25.9	-	7.4	18.5
正 社 員	業務の内容も責任の程度も同じ正 社員がいる	842	37.2	29.3	20.7	35.2	19.8	26.6	32.1	17.9	18.5	1.1	10.8	36.1
と の 仕	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)	1,098	38.3	27.8	19.5	35.2	17.9	26.2	29.9	13.1	15.2	1.1	9.5	34.4
事の異	正社員とは業務の内容も責任の程 度も異なっている	2,415	38.5	26.1	18.8	33.3	16.1	26.4	24.4	12.8	14.3	0.4	10.8	33.7
同	分からない	800	36.1	25.4	18.9	28.5	15.5	22.6	23.5	11.4	14.3	0.6	13.8	34.9
	無回答	392	26.8	20.7	12.0	21.7	12.8	16.3	19.4	9.2	11.0	0.8	9.7	49.0

# 第5節 定年後の再雇用者の業務の内容等の状況

## 1. 定年前からの、業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みの変化

もともと現在の勤務先で正社員として働いていた「定年後の再雇用社員」かどうか尋ねたところ1、「はい」と回答した人が 12.6%で、「いいえ」と回答した人が 83.6%だった。

「はい」と回答した「定年後の再雇用社員」(n=705)に、現在の勤務先での業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みが、定年前から変わったどうか尋ねたところ、「定年前と同じ」との回答割合が37.9%、「一部、変わった」が39.7%、「定年前とは全く異なる」が19.9%で、同じと回答した人と一部変わったと回答した人の割合がそれぞれ4割弱で拮抗している(図表3-5-1)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「管理的な仕事」と「保安の仕事」(n=6 であることに留意)の労働者では、「定年前と同じ」との回答割合が 6 割以上にのぼっている(それぞれ 63.6%、66.7%)。それに対し、「サービスの仕事」や「運搬・清掃・包装等の仕事」などでは、同割合は 2 割台にとどまっている(それぞれ 25.5%、22.5%)。

雇用形態別にみると、「定年前と同じ」との回答割合は、【有期雇用でフルタイム】で 48.4% と最も高くなっており、次いで【無期雇用でパートタイム】(33.8%)、【有期雇用でパートタイム】(22.4%) などの順で高くなっている。

<sup>1</sup>回答者が派遣労働者である場合は、現在の勤務先=派遣元の会社と考えてもらった。

図表 3-5-1 業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みの定年前からの変化

		n	定年前と同じ	一部、変わった	異なるとは全く	無 回 答
	計	705	37.9	39.7	19.9	2.6
	管理的な仕事	55	63.6	29.1	5.5	1.8
現 在	専門的・技術的な仕事	134	39.6	44.8	13.4	2.2
が	事務的な仕事	210	33.8	42.9	21.0	2.4
仕	販売の仕事	41	39.0	26.8	29.3	4.9
事	サービスの仕事	47	25.5	46.8	23.4	4.3
職	保安の仕事	6	66.7	33.3	-	_
種)	生産工程の仕事	93	35.5	39.8	21.5	3.2
別	輸送・機械運転の仕事	29	51.7	31.0	17.2	_
	建設・採掘の仕事	19	36.8	42.1	10.5	10.5
	運搬・清掃・包装等の仕事	40	22.5	35.0	42.5	_
	その他の仕事	13	23.1	38.5	38.5	-
	無回答	18	50.0	33.3	16.7	_
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	353	48.4	38.2	11.6	1.7
所正期 定社間	有期雇用でパートタイム	232	22.4	45.3	30.2	2.2
労員の	無期雇用でパートタイム	71	33.8	35.2	25.4	5.6
働と定時比め	その他の雇用形態	23	39.1	30.4	21.7	8.7
間較	無回答	26	42.3	30.8	23.1	3.8

企業調査とのマッチングにより勤務先企業の業種別にみると、「定年前と同じ」との回答割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」(n=11 である点に留意)で 45.5% と最も高く、「運輸業、郵便業」(43.9%) や「医療、福祉」(41.0%) などでも比較的高い割合となっている(図表 3-5-2)。

勤務先企業の規模別にみると、「定年前と同じ」との回答割合は「500 人以上」(50.0%)で最も高くなっており、「9 人以下」(41.2%)で次いで高くなっている。

図表 3-5-2 業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みの定年前からの変化 <勤務先企業の業種、規模別>

		n	定年前と同じ	一部、変わった	異なるとは全く	無回答
		662	37.2	40.8	19.6	2.4
業	鉱業、採石業、砂利採取業	9	22.2	_	77.8	-
種	建設業	63	38.1	42.9	15.9	3.2
	製造業	207	39.1	41.5	17.4	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	40.0	_	60.0	-
	情報通信業	24	37.5	41.7	20.8	_
	運輸業、郵便業	41	43.9	36.6	17.1	2.4
	卸売業、小売業	96	40.6	35.4	21.9	2.1
	金融業、保険業	7	28.6	42.9	28.6	-
	不動産業、物品賃貸業	7	28.6	42.9	28.6	-
	学術研究、専門・技術サービス業	12	33.3	33.3	33.3	_
	宿泊業、飲食サービス業	12	25.0	50.0	25.0	_
	生活関連サービス業、娯楽業	11	45.5	45.5	_	9.1
	教育、学習支援業	15	13.3	33.3	33.3	20.0
	医療、福祉	78	41.0	46.2	12.8	_
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	6	-	66.7	33.3	_
	サービス業 (他に分類されないもの)	69	30.4	46.4	18.8	4.3
常	9人以下	17	41.2	35.3	23.5	_
用雇	10人以上29人以下	155	35.5	45.2	15.5	3.9
用用	30人以上49人以下	99	37.4	37.4	22.2	3.0
者	50人以上99人以下	150	38.7	42.0	16.7	2.7
数	100人以上299人以下	158	34.8	37.3	26.6	1.3
	300人以上499人以下	41	31.7	51.2	14.6	2.4
	500人以上	42	50.0	33.3	16.7	_

## 2. 現在の年収の定年前との比較

「定年後の再雇用社員」に対し、現在の勤務先で得ている就労による年収(額面)が、定 年前を100%とした場合にどの程度の割合か尋ねた。

結果は、「60%未満」が 36.2%、「60%以上 80%未満」が 33.6%、「80%以上」が 22.8% と、「60%未満」の割合が最も高くなっている (図表 3-5-3)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「建設・採掘の仕事」では「80%以上」との回答割合が5割弱(47.4%)を占めたが、「事務的な仕事」、「販売の仕事」、「運搬・清掃・包装等の仕事」では、「60%未満」との回答が4割以上を占めた(それぞれ40.0%、43.9%、45.0%)。

雇用形態別にみると、「80%以上」との回答割合は【有期雇用でフルタイム】(31.4%)で最も高く、【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】では同割合はそれぞれ 10%台にとどまっている(それぞれ 11.6%、16.9%)。【有期雇用でパートタイム】と【無期雇用でパートタイム】では「60%未満」が約 5割を占めている(それぞれ 48.3%、52.1%)。

図表 3-5-3 現在の勤務先で得ている就労による年収(額面)の定年前との比較

		n	6 0 米 満	86 00 %% 未以 満上	8 0 % 以 上	無 回 答
	計	705	36.2	33.6	22.8	7.4
現 在	管理的な仕事	55	32.7	30.9	32.7	3.6
色の	専門的・技術的な仕事	134	38.1	32.1	23.1	6.7
仕	事務的な仕事	210	40.0	36.2	16.7	7.1
事	販売の仕事	41	43.9	34.1	22.0	-
職	サービスの仕事	47	27.7	44.7	17.0	10.6
種	保安の仕事	6	16.7	33.3	33.3	16.7
別	生産工程の仕事	93	30.1	32.3	26.9	10.8
73.1	輸送・機械運転の仕事	29	37.9	34.5	24.1	3.4
	建設・採掘の仕事	19	21.1	21.1	47.4	10.5
	運搬・清掃・包装等の仕事	40	45.0	32.5	15.0	7.5
	その他の仕事	13	23.1	38.5	23.1	15.4
	無回答	18	33.3	11.1	44.4	11.1
所員め雇	有期雇用でフルタイム	353	26.3	37.1	31.4	5.1
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	232	48.3	32.3	11.6	7.8
働較 間	無期雇用でパートタイム	71	52.1	21.1	16.9	9.9
時し正の	その他の雇用形態	23	39.1	34.8	13.0	13.0
間た社定	無回答	26	15.4	30.8	30.8	23.1

# 第4章 同一労働同一賃金ガイドラインの認知度等

#### 1. 2020 年 4 月施行の改正法等の認知度

同一企業内の正社員と非正規社員の間の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<sup>1</sup> (調査票上の調査時点は 2019 年 7 月 1 日)。

結果をみると、「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」との回答割合が 54.4%と 5 割を占めた一方で、「まったく知らない・分からない」も 38.8%と 4 割近くを占め、「内容まで知っている」はわずか 5.2%だった (図表 4-1)。

これを雇用形態別にみると、「内容まで知っている」との回答割合は【有期雇用でフルタイム】で最も高かった(10.3%)。

「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」との回答割合は、【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】のいずれも 50% 台(それぞれ 54.7%、56.0%、53.8%)で大きな差はなく、「まったく知らない・分からない」の割合は【無期雇用でパートタイム】で最も高かった(41.1%)。

正社員との職務等の異同別にみると、「内容まで知っている」との回答割合は、「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」とする労働者で14.8%と最も高くなっているが、そうした労働者でも「内容は分からないが、改正等の動きは知っている」(40.7%)、「まったく知らない・分からない」(44.4%)が4割以上となっている。

-

た。

<sup>1</sup> 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

図表 4-1 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(調査時点は 2019 年 7 月 1 日)

		n	内容まで知っている	知っているが、改正等の動きは内容は分からない	分からないまったく知らない・	無回答
	計	5,574	5.2	54.4	38.8	1.6
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,116	10.3	54.7	34.1	0.8
所 正 期 定 社 間	有期雇用でパートタイム	1,998	4.7	56.0	37.9	1.4
労員の	無期雇用でパートタイム	1,733	3.3	53.8	41.1	1.8
働と定時比め	その他の雇用形態	391	2.6	50.1	45.5	1.8
間較	無回答	336	4.8	52.4	39.3	3.6
正社員と	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	27	14.8	40.7	44.4	-
の 職	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	6.7	53.9	38.0	1.4
務 等 の	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)	1,098	4.1	58.7	36.1	1.1
異同	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なって いる	2,415	5.8	57.5	36.1	0.7
別	分からない	800	3.9	46.9	47.8	1.5
	無回答	392	4.3	40.8	45.7	9.2

企業調査とのマッチングにより勤務先企業の規模別にみると、「内容まで知っている」との回答割合はいずれの規模も1割未満となっており、また、いずれの規模も、「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」の回答割合が5割以上か5割近くにおよんでいる(図表4-2)。

「まったく知らない・分からない」との回答割合は、「500人以上」を除けば、規模が大きくなるほど高くなっており、50人以上の規模の区分では40%台におよんでいる。

勤務先企業の「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の認知度別にみると、「内容まで知っている」との回答割合は、「内容まで知っている」と回答した企業に勤務する労働者で最も高かったが、その割合は7.0%にとどまる。「まったく知らない・分からない」とした企業に勤務する労働者では「まったく知らない・分からない」との回答割合が6割以上(64.6%)におよんでいる。

2016年12月20日に、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、不合理な待遇差をなくすための「取り組みを行った」企業と、「特段、行っていない」企業別でも結果をみたところ、「内容まで知っている」との回答割合は「取り組みを行った」企業に勤務する労働者(5.9%)の方が、「特段、行っていない」企業に勤務する労働者(4.0%)よりも1.9ポイント高く、「まったく知らない・分からない」との回答割合は、「特段、行っていない」企業に勤務する労働者(40.3%)の方が2.7ポイント高くなっている(「取り組みを行った」企業の労働者では37.6%)。

図表 4-2 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(調査時点は 2019 年 7 月 1 日) <勤務先の規模、法改正の認知度、待遇差をなくす取り組みの有無別>

		n	内容まで知っている	知っているが、改正等の動きは内容は分からない	分からないまったく知らない・	無回答
214	計	5,257	5.0	54.4	39.0	1.6
常用	9人以下	193	4.1	58.0	35.2	2.6
雇	10人以上29人以下	1,300	4.2	57.6	36.4	1.8
用	30人以上49人以下	784	4.3	56.1	37.9	1.7
者数	50人以上99人以下	1,008	5.9	52.2	40.7	1.3
	100人以上299人以下	1,164	5.3	51.9	41.1	1.7
	300人以上499人以下	323	6.2	49.8	42.4	1.5
	500人以上	485	5.8	55.1	38.4	0.8
正労パ	内容まで知っている	2,369	7.0	56.0	35.5	1.4
等働トの装等の影等を	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	2,657	3.4	54.5	40.5	1.6
	まったく知らない・分からない	161	1.2	32.3	64.6	1.9
度改ム	無回答	51	5.9	52.9	35.3	5.9
でく待のす遇	取り組みを行った	2,063	5.9	55.1	37.6	1.5
	特段、行っていない	2,512	4.0	54.3	40.3	1.4
組れをま無	無回答	663	6.3	53.2	37.9	2.6

## 2. 不合理な待遇差があると感じたことがあるか

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が(第8条)、設問文においてこのことを示したうえで、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきたなかでそうした不合理な待遇差があると感じたことがあるか尋ねた。

結果をみると、「ある」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%だった (図表 4-3)。

これを現在の仕事(職種)別にみると、「ある」との回答割合はいずれの仕事でも3割未満で、「ない」との回答割合は「管理的な仕事」(47.8%)で最も高く、次いで「建設・採掘の仕事」(45.6%)で高くなっている。

雇用形態別にみると、「ある」との回答割合は【有期雇用でフルタイム】で最も高く(33.5%)、次いで【有期雇用でパートタイム】(20.4%)、【無期雇用でパートタイム】(14.8%)の順で高くなっている。「ない」との回答割合は【無期雇用でパートタイム】で最も高くなっており、その割合は4割(40.3%)におよんでいる。

正社員との職務等の異同別にみると、「ある」との回答割合は、「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」とした労働者で最も 高く、48.1%と半数近くにおよんでいる。

図表 4-3 現在の勤務先に限らずこれまで働いてきたなかで、パートタイム・有期雇用労働法 第8条で禁止しているような不合理な待遇差を感じたことがあるか

			あ る	ない	ことが 無えな 無た	無回答
	티	n = 5.74	01.0	25.0	20.4	4 1
現	管理的な仕事	5,574	21.3	35.2 47.8	39.4 23.9	7.1
在	専門的・技術的な仕事	113 944				
の仕	事務的な仕事		21.8	35.5	38.7	4.0
事		2,071 305	25.2	34.9	36.7 38.7	3.2 5.2
職	販売の仕事		18.0	38.0		
種	サービスの仕事	764	14.0	32.1	49.0	5.0
別	保安の仕事	38	21.1	42.1	36.8	4.7
25-3	生産工程の仕事	569	23.9	30.9	40.4	4.7
	輸送・機械運転の仕事	98	17.3	40.8	35.7	6.1
	建設・採掘の仕事	57	3.5	45.6	49.1	1.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	15.8	38.1	41.4	4.8
	その他の仕事	96	13.5	43.8	37.5	5.2
し×雇	無回答	120	27.5	30.0	37.5	5.0
た用	有期雇用でフルタイム	1,116	33.5	28.4	33.2	4.8
所正期	有期雇用でパートタイム	1,998	20.4	35.9	40.1	3.6
定社間	無期雇用でパートタイム	1,733	14.8	40.3	41.7	3.1
働と定	その他の雇用形態	391	23.5	28.6	43.2	4.6
時比め間較	無回答	336	16.4	34.2	39.9	9.5
正社員	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	27	48.1	25.9	22.2	3.7
との	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	37.2	26.2	32.5	4.0
職務	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)	1,098	25.0	31.7	39.5	3.8
等 の	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なって いる	2,415	15.7	42.9	39.4	2.1
異同	分からない	800	19.0	28.0	48.8	4.3
別	無回答	392	14.3	31.9	36.5	17.3

企業調査とのマッチングにより勤務先企業の業種別にみると、「ある」との回答割合は、「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」で39.4%と最も高くなっており、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(35.6%)、「金融業、保険業」(34.5%)などの順で高くなっている(図表4-4)。

勤務先企業の規模別にみると、「ある」との回答割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっており、「9人以下」では 6.7%と 1割にも満たないが、「300人以上 499人以下」 (30.0%) や「500人以上」(29.3%) などになると 3割か 3割近くにおよんでいる。

また、2016 年 12 月 20 日に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、不合理な待遇差をなくすための「取り組みを行った」企業と、「特段、行っていない」企業別にみると、「ある」との回答割合は「取り組みを行った」企業に勤務する労働者(23.7%)の方が、「特段、行っていない」企業に勤務する労働者(19.8%)より4ポイント程度高くなっている。

図表 4-4 現在の勤務先に限らずこれまで働いてきたなかで、パートタイム・有期雇用労働法 第8条で禁止しているような不合理な待遇差を感じたことがあるか <勤務先の業種、規模、待遇差をなくす取り組みの有無別>

		n	ある	ない	ことが無 い・考えな た	無回答
	計	5,257	21.1	34.9	39.9	4.1
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	23	21.7	26.1	43.5	8.7
1=	建設業	331	13.9	42.6	40.2	3.3
	製造業	1,050	23.8	33.9	38.4	3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	35.6	22.2	40.0	2.2
	情報通信業	124	23.4	45.2	27.4	4.0
	運輸業、郵便業	249	18.1	40.2	36.5	5.2
	卸売業、小売業	822	19.8	36.0	39.2	5.0
	金融業、保険業	55	34.5	21.8	40.0	3.6
	不動産業、物品賃貸業	60	18.3	33.3	48.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	91	24.2	42.9	28.6	4.4
	宿泊業、飲食サービス業	249	17.7	31.3	47.4	3.6
	生活関連サービス業、娯楽業	103	15.5	34.0	42.7	7.8
	教育、学習支援業	212	22.6	34.9	37.7	4.7
	医療、福祉	1,242	20.0	33.9	42.2	3.9
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	39.4	13.6	43.9	3.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	22.8	33.8	39.8	3.6
常用	9人以下	193	6.7	48.2	42.0	3.1
雇	10人以上29人以下	1,300	13.7	42.1	40.2	4.0
用	30人以上49人以下	784	18.0	35.3	42.2	4.5
者数	50人以上99人以下	1,008	22.4	33.8	40.4	3.4
	100人以上299人以下	1,164	27.0	30.7	37.5	4.8
	300人以上499人以下	323	30.0	27.6	39.0	3.4
	500人以上	485	29.3	26.8	39.4	4.5
取れ無待	取り組みを行った	2,063	23.7	34.8	37.5	4.1
組まく遇 です差	特段、行っていない	2,512	19.8	34.4	42.3	3.5
のこを	無回答	663	18.4	37.0	38.6	6.0

## 3. 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか

不合理な待遇差があると感じたことが「ある」と回答した人(n=1,186)にはさらに、同法 14 条第 2 項に基づき、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めることができるようにな ることを設問文で示したうえで、企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねた。

結果をみると、「説明を求めたい」が 37.2% 25.2%、「分からない・考えたことが無い」が 36.7%だった (図表 4-5)。

これを雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では「説明を求めたい」との回答割合が4割以上(43.0%)におよび、同割合は【有期雇用でパートタイム】では34.8%、【無期雇用でパートタイム】では32.3%となっている。

正社員との職務等の異同別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」、「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)」とした労働者では、「説明を求めたい」との回答割合が4割前後におよんでいる(それぞれ42.8%、39.4%)。

図表 4-5 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか

(単位:%)

		n	説明を求めたい	必 要 な い	えたことが無い	無回答
	計	1,186	37.2	25.2	36.7	0.9
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	374	43.0	26.2	29.4	1.3
所正期 定社間	有期雇用でパートタイム	408	34.8	25.5	39.0	0.7
労員の	無期雇用でパートタイム	257	32.3	25.7	40.9	1.2
働と定時比め	その他の雇用形態	92	37.0	20.7	42.4	-
間較	無回答	55	38.2	21.8	40.0	-
正 社 員	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	13	15.4	7.7	76.9	_
との	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	313	42.8	20.4	35.8	1.0
職務	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)	274	39.4	25.2	34.3	1.1
等 の	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なって いる	378	33.3	30.2	36.0	0.5
異同	分からない	152	34.2	24.3	41.4	_
別	無回答	56	33.9	25.0	35.7	5.4

企業調査とのマッチングにより勤務先企業の業種別にみると、「説明を求めたい」との回答割合は「金融業、保険業」で52.6%と最も高くなっており、次いで「情報通信業」(48.3%)、

「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」(46.2%)、「医療、福祉」(45.4%) などの順で高くなっている (**図表 4-6**)。

勤務先企業の規模別にみると、「説明を求めたい」との回答割合は「9人以下」で最も高く、 53.8%と5割以上に達している。

また、2016 年 12 月 20 日に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、不合理な待遇差をなくすための「取り組みを行った」企業と、「特段、行っていない」企業別にみると、「説明を求めたい」との回答割合は、「取り組みを行った」企業に勤務する労働者(37.9%)の方が、「特段、行っていない」企業に勤務する労働者(35.2%)よりも若干高くなっている。

図表 4-6 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか <勤務先の業種、規模、待遇差をなくす取り組みの有無別>

		n	説明を求めたい	必要ない	えたことが 無い	無回答
	計	1,111	37.2	24.6	37.4	0.9
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	40.0	20.0	40.0	-
7.5	建設業	46	30.4	37.0	32.6	-
	製造業	250	37.6	23.6	38.0	0.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	25.0	25.0	50.0	-
	情報通信業	29	48.3	17.2	34.5	-
	運輸業、郵便業	45	20.0	28.9	51.1	-
	卸売業、小売業	163	31.3	29.4	38.7	0.6
	金融業、保険業	19	52.6	21.1	21.1	5.3
	不動産業、物品賃貸業	11	27.3	36.4	36.4	-
	学術研究、専門・技術サービス業	22	18.2	54.5	27.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	44	38.6	18.2	40.9	2.3
	生活関連サービス業、娯楽業	16	43.8	37.5	18.8	-
	教育、学習支援業	48	37.5	31.3	31.3	-
	医療、福祉	249	45.4	18.9	34.9	0.8
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	26	46.2	15.4	30.8	7.7
	サービス業 (他に分類されないもの)	122	33.6	21.3	44.3	0.8
常用	9人以下	13	53.8	15.4	30.8	-
雇	10人以上29人以下	178	37.6	24.7	37.1	0.6
用者	30人以上49人以下	141	28.4	25.5	44.7	1.4
数	50人以上99人以下	226	39.4	25.2	34.5	0.9
	100人以上299人以下	314	38.2	26.1	34.7	1.0
	300人以上499人以下	97	39.2	19.6	40.2	1.0
	500人以上	142	36.6	23.2	39.4	0.7
	取り組みを行った	488	37.9	24.0	37.1	1.0
です差	特段、行っていない	497	35.2	25.4	38.4	1.0
のこを	無回答	122	42.6	24.6	32.8	_

# 第5章 現在の仕事や勤務先の満足度や今後の就労希望について

## 1. 現在の勤務先や仕事に満足しているか

現在の勤務先や仕事に満足しているか尋ねたところ、「満足している」が 20.9%、「どちらかというと満足している」が 44.5%、「何とも言えない・分からない」が 18.7%、「どちらかというと不満である」が 11.3%、「不満である」が 1.8%となっており、全体的にみると満足している人の割合の方が高くなっている(図表 5-1)。

男女別にみると、双方の回答傾向に大きな差は見られないが、「何とも言えない・分からない」の割合が男性(21.8%)の方が約 4 ポイント高くなっており、「どちらかというと不満である」の回答割合は女性(12.5%)の方が 4 ポイント弱高い。

年齢別にみると、40 歳台、50 歳台といった中年層で、不満と感じている人の割合がやや高くなっている。また、「満足している」との回答割合は20歳台が27.6%で最も高くなっている。

現在の仕事(職種)別にみると、「満足している」との回答割合は、「その他の仕事」を除いてみれば「管理的な仕事」(28.3%)で最も高くなっており、次いで「保安の仕事」(26.3%)で高くなっている。ただし、「保安の仕事」では「どちらかというと不満である」(15.8%)との回答割合も比較的高くなっている。

雇用形態別にみると、「満足している」の割合も、「どちらかというと満足している」の割合も、【無期雇用でパートタイム】の労働者で最も高くなっている(それぞれ 26.9%、47.3%)。一方、「どちらかというと不満である」、「不満である」の割合は【有期雇用でフルタイム】の労働者で最も高い(それぞれ 17.8%、4.4%)。

正社員との職務等の異同別にみると、「満足している」との回答割合は「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」とした労働者で最も高くなっている(25.9%)。

図表 5-1 現在の勤務先や仕事に満足しているか

		n	満足している	満足しているどちらかというと	分からない・	不満である	不満である	無回答
	計	5,574	20.9	44.5	18.7	11.3	1.8	2.8
	男性	1,106	21.8	43.8	21.8	8.9	1.9	1.9
性別	女性	3,943	20.5	45.3	17.4	12.5	1.8	2.5
	無回答	525	21.5	39.8	22.1	7.6	2.1	6.9
満年	20歳台以下	348	27.6	38.8	21.6	9.8	0.9	1.4
齢	3 0 歳台	909	21.1	40.9	21.0	11.9	3.1	2.0
別	4 0 歳台	1,501	19.7	46.9	16.4	13.1	1.7	2.3
	50歳台	1,121	17.7	45.2	18.9	13.9	1.7	2.6
	60歳台以上	1,641	22.4	45.5	18.9	8.0	1.6	3.5
	無回答	54	25.9	25.9	16.7	9.3	_	22.2
	管理的な仕事	113	28.3	37.2	18.6	9.7	0.9	5.3
現 在	専門的・技術的な仕事	944	18.9	45.6	18.0	12.5	2.2	2.9
の	事務的な仕事	2,071	21.7	44.4	17.5	12.1	2.0	2.3
仕 事	販売の仕事	305	18.7	48.9	19.7	8.9	1.0	3.0
職	サービスの仕事	764	20.2	46.3	20.4	8.5	1.3	3.3
種)	保安の仕事	38	26.3	42.1	7.9	15.8	5.3	2.6
別	生産工程の仕事	569	19.0	40.9	19.0	15.1	3.0	3.0
	輸送・機械運転の仕事	98	17.3	53.1	19.4	6.1	2.0	2.0
	建設・採掘の仕事	57	10.5	50.9	38.6	-	_	-
	運搬・清掃・包装等の仕事	399	24.1	43.1	19.5	10.8	0.5	2.0
	その他の仕事	96	35.4	27.1	19.8	12.5	_	5.2
	無回答	120	17.5	46.7	20.8	5.8	2.5	6.7
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,116	13.4	40.2	21.5	17.8	4.4	2.7
所正期	有期雇用でパートタイム	1,998	20.1	46.5	19.3	10.2	1.1	2.8
定社間 労員の	無期雇用でパートタイム	1,733	26.9	47.3	14.8	8.0	1.0	2.0
働と定時比め	その他の雇用形態	391	16.6	36.8	25.1	16.1	2.3	3.1
間較	無回答	336	23.8	41.1	18.8	7.7	1.5	7.1
別正社	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	27	25.9	18.5	25.9	29.6	_	-
員と	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	17.0	41.6	14.4	20.1	4.9	2.1
の職	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)	1,098	18.5	44.8	18.9	14.7	1.1	2.0
務 等	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なって いる	2,415	24.3	49.5	16.7	7.2	0.8	1.4
の 異	分からない	800	18.0	37.6	28.8	10.3	3.0	2.4
同	無回答	392	19.9	34.4	18.9	9.2	1.5	16.1

企業調査とのマッチングにより勤務先企業の業種別にみると、「満足している」との回答割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」(29.7%)で最も高くなっており、次いで「建設業」(29.3%)、「運輸業、郵便業」(25.3%)などの順で高くなっている(図表 5-2)。「満足している」と「どちらかというと満足している」を合わせた割合でみると、「情報通信業」なども比較的高くなっている。

勤務先企業の規模別にみると、「満足している」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」(28.0%)と「10 人以上 29 人以下」(28.9%)では 3 割近くにおよんでいる。

2016年12月20日に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、不合理な待遇差をなくすための「取り組みを行った」企業と、「特段、行っていない」企業別にみると、「満足している」、「不満である」の回答割合は同程度であり、目立った差は見られなかった。

図表 5-2 現在の勤務先や仕事に満足しているか <勤務先の業種、規模、待遇差をなくす取り組みの有無別>

		n	満足している	満足しているどちらかというと	分からない・	不満である	不満である	無回答
	計	5,257	21.0	44.5	18.8	11.2	1.8	2.8
業	鉱業、採石業、砂利採取業	23	13.0	47.8	13.0	17.4	-	8.7
種	建設業	331	29.3	41.4	21.5	5.1	0.3	2.4
	製造業	1,050	19.7	44.1	19.6	11.6	2.1	2.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	45	13.3	55.6	13.3	11.1	4.4	2.2
	情報通信業	124	25.0	50.0	9.7	10.5	1.6	3.2
	運輸業、郵便業	249	25.3	41.4	18.5	8.8	2.0	4.0
	卸売業、小売業	822	20.6	45.3	19.3	11.4	0.9	2.6
	金融業、保険業	55	14.5	43.6	21.8	18.2	1.8	-
	不動産業、物品賃貸業	60	15.0	51.7	13.3	20.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	91	29.7	41.8	14.3	7.7	1.1	5.5
	宿泊業、飲食サービス業	249	18.1	40.6	26.9	11.2	1.6	1.6
	生活関連サービス業、娯楽業	103	21.4	43.7	19.4	7.8	2.9	4.9
	教育、学習支援業	212	21.2	43.4	17.5	11.8	2.8	3.3
	医療、福祉	1,242	20.4	45.7	17.5	11.8	1.7	3.1
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	66	10.6	28.8	25.8	24.2	9.1	1.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	535	20.7	46.7		11.0	2.1	2.2
常	9人以下	193	28.0	44.6	21.8	3.1	0.5	2.1
用雇	10人以上29人以下	1,300	28.9	45.3	16.1	6.3	0.6	2.8
用	30人以上49人以下	784	20.8	46.6	18.2	10.8	1.1	2.4
者	50人以上99人以下	1,008	18.9	45.0	19.3	11.7	2.0	3.0
数	100人以上299人以下	1,164	16.8	44.3	19.2	14.4	2.1	3.3
	300人以上499人以下	323	16.1	40.9	22.6	13.6	4.0	2.8
~ / /±	500人以上	485	14.8	40.8	20.8	17.5	3.5	2.5
でく待のす遇	取り組みを行った	2,063	20.5	44.2	18.8	11.4	1.9	3.2
取こ差 組れを	特段、行っていない	2,512	20.9	45.1	18.6	11.3	1.6	2.5
ま無	無回答	663	22.5	44.2	18.6	10.3	1.8	2.7

## 2. 現在の勤務先や仕事に満足している理由

現在の勤務先や仕事について、「満足している」、「どちらかというと満足している」のどちらかを選んだ人(n=3,642)には、満足している理由を尋ねた(複数回答)。

結果をみると、「労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから」の回答割合が76.3%で最も高く、次いで「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」(60.3%)、「職場の人間関係や雰囲気が良いから」(51.0%)、「自宅に近い(通勤時間が短い)から」(48.4%)、「有給休暇を取りやすいから」(33.8%)、「能力や経験、資格等を活かせるから」(32.3%) などの順で高い(図表 5-3)。

男女別にみると、「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」や「能力や経験、 資格等を活かせるから」などの回答割合は男性の方が高くなっており、「労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから」、「自宅に近い(通勤時間が短い)から」、「就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから」などの回答割合は女性の方が高くなっている。

年齢別にみると、「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」や「能力や経験、 資格等を活かせるから」などの回答割合は、中高年以上の年代で比較的割合が高い。一方、 「賃金や労働条件が良いから」や「職場の人間関係や雰囲気が良いから」などの回答割合は 若い年代で比較的高くなっている。

現在の仕事(職種)別にみると、「管理的な仕事」で「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」(75.7%)の回答割合が比較的高く、同様に、「専門的・技術的な仕事」では「能力や経験、資格等を活かせるから」(65.3%)、「建設・採掘の仕事」では「賃金や労働条件が良いから」(42.9%)、「生産工程の仕事」では「自宅に近い(通勤時間が短い)から」(57.5%)の回答割合が比較的高くなっている。

図表 5-3 現在の勤務先や仕事に満足している理由(複数回答)

		n	む)が希望に叶っているから労働時間(残業の有無を含	自分に合っているから業務の内容や責任の程度が、	るから 資格等を活かせ	面)無いから解雇・雇止めの心配が(当	賃金や労働条件が良いから	調整)ができるから就業調整(年収や労働時間の	いから 職場の人間関係や雰囲気が良	有給休暇を取りやすいから	い)から(通勤時間が短	教育訓練が受けられるから	ら、現まれば正社員等になれるか	その他	無回答
	計	3,642	76.3	60.3	32.3	17.7	21.9	26.2	51.0	33.8	48.4	2.6	4.9	0.2	0.3
性別	男性		l .	65.2				13.4			33.2	2.9	5.2	0.7	0.3
73'1	女性		80.4		}			8	1	35.8	3	2.5	5.0	0.1	0.2
VII.	無回答		72.0	_	34.8	_	<del> </del>	8	<del>                                     </del>	24.8	8	2.8	2.8	_	1.2
満年	20歳台以下		l .	58.0	22.1		29.4			•	38.5	2.2	12.6	0.4	-
齢	30歳台		1	53.9	27.0			8		35.6	8		11.5	-	-
別	40歳台			58.1	28.7		21.4			38.3		3.1	6.4	0.3	0.1
	5 0 歳台		l :	62.0			20.4	8		36.2	8	1.7	2.4	0.1	0.7
	6 0 歳台以上	1,115	l :	65.1	43.4		20.0	8	1	1	41.4	2.5	0.2	0.3	0.3
~=	無回答		67.9		<del></del>	-	21.4	1	35.7	-	32.1	3.6	_		7.1
現在	管理的な仕事		l .		60.8			16.2	1	}	24.3	-	1.4	-	-
0	専門的・技術的な仕事		l :		65.3				1	34.7	43.3	5.6	4.8	0.3	0.5
仕	事務的な仕事		l .	59.0	1		1	1		39.3	8	1.6	5.1	0.2	-
事	販売の仕事				29.6			8		23.8	3	1.9	8.7	-	1.0
職	サービスの仕事							30.7		•	49.2	4.5	5.3	-	0.4
種	保安の仕事				11.5		15.4	1	3		34.6	-	3.8	-	-
別	生産工程の仕事	341	l .		17.6		19.1	8	1	1	57.5	1.2	4.7	0.3	0.3
נימ	輸送・機械運転の仕事		l .		40.6	1	1	8	1		42.0	-	4.3	-	-
	建設・採掘の仕事				{			20.0	1	ł	28.6	2.9	8.6	-	-
	運搬・清掃・包装等の仕事		l :	65.7	}			22.8		1	53.7	0.4	1.1	0.7	1.1
	その他の仕事		l .		}		1	1	1		56.7	5.0	5.0	-	-
	無回答	77	75.3	57.1	42.9	22.1	32.5	35.1	51.9	27.3	32.5	5.2	3.9	-	_

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」(64.0%)の回答割合が最も高くなっており、「能力や経験、資格等を活かせるから」の回答割合(44.0%)についても他の雇用形態よりも高くなっている(図表 5-4)。 【有期雇用でパートタイム】では「労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから」の回答割合が8割弱(77.8%)におよんでおり、【無期雇用でパートタイム】では同割合が8

正社員との職務等の異同別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」とした労働者では「業務の内容や責任の程度が、自分に合っているから」との回答割合(58.3%)が最も高くなっている一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」、「業務の内容のみ同じ正社員がいる(責任の程度は異なっている)」などの労働者では「労働時間(残業の有無を含む)が希望に叶っているから」の回

割以上(84.8%)に達している。

答割合が最も高い。

図表 5-4 現在の勤務先や仕事に満足している理由(複数回答) <雇用形態別、正社員との職務等の異同別> (単位:%)

		n	む)が希望に叶っているから労働時間(残業の有無を含	自分に合っているから業務の内容や責任の程度が、	るから 資格等を活かせ	面)無いから解雇・雇止めの心配が(当	賃金や労働条件が良いから	調整)ができるから就業調整(年収や労働時間の	いから 職場の人間関係や雰囲気が良	有給休暇を取りやすいから	い)から 自宅に近い(通勤時間が短	教育訓練が受けられるから	ら、頑張れば正社員等になれるか	その他	無回答
し×雇 た 用 所正期	有期雇用でフルタイム 有期雇用でパートタイム			64.0			19.4	6.9 26.9		46.7 36.6		3.8 2.4	10.5 3.1	0.2	0.3
定社間 労員の	無期雇用でパートタイム					9		34.8		27.4		2.4	4.4	0.2	0.2
働と定時比め	その他の雇用形態	209	70.3	54.1	31.1	13.9	23.4	24.4	50.2	25.8	49.8	1.9	4.3	1.0	1.0
間較	無回答	218	84.4	59.2	23.9	19.7	21.6	25.7	51.4	27.5	45.9	2.3	3.2	-	_
正 社 員	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	12	33.3	58.3	33.3	25.0	8.3	_	33.3	8.3	33.3	-	16.7	-	8.3
との	業務の内容も責任の程度も同じ正社 員がいる	493	68.8	56.8	41.0	18.7	20.1	18.9	47.3	36.5	41.6	3.4	6.7	0.6	0.4
職務	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)	695	74.7	56.3	42.0	16.4	18.3	26.8	51.2	35.4	47.9	4.2	7.6	0.1	0.1
等 の	正社員とは業務の内容も責任の程度 も異なっている	1,784	81.3	65.2	28.1	18.6	24.8	29.8	53.0	33.7	50.3	2.3	3.0	0.2	0.2
異同	分からない	445	71.5	51.0	24.0	16.2	20.7	20.7	51.5	34.8	51.2	0.4	7.4	0.2	0.4
別	無回答	213	69.5	60.1	31.9	14.6	17.4	23.9	43.2	23.0	43.7	3.3	1.4	-	0.5

## 3. 現在の勤務先や仕事に不満である内容

現在の勤務先や仕事について「どちらかというと不満である」、「不満である」のどちらかを選んだ人(n=733)に、不満である内容を尋ねると(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」の回答割合が57.7%で最も高く、次いで「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」(47.2%)、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」(46.7%)、「人事評価が無い、あっても公正に評価されない」(31.5%)、「働かない人がいる」(31.0%)、「職場の人間関係や雰囲気が悪い」(27.7%)、「有給休暇が取れない、取りにくい」(21.6%)などの順で高くなっている(図表 5-5)。

男女別にみると、男性では「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」の回答割合が7割近く(68.9%)にのぼって最も高く、次いで「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」(59.7%)が高くなっている。

女性でも「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」の回答割合(55.1%)が最

も高かったが、次いで割合が高かったのは「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」 (48.8%) となっている。

年齢別にみると、「20 歳台以下」で「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」 (62.2%)、「働かない人がいる」(37.8%)、「仕事がきつい、就労環境が悪い」(24.3%)、「教育訓練の機会が無い、少ない」(21.6%)などの回答割合が他の年齢層よりも高くなっている。 また、40 歳台や50 歳台などの中高年層では「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」のほか、「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」や「有給休暇が取れない、取りにくい」といった項目の回答割合も比較的高くなっている。

現在の仕事(職種)別にみると、「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」の回答割合が「管理的な仕事」や「専門的・技術的な仕事」で比較的高くなっている(それぞれ66.7%、62.6%)。「管理的な仕事」ではまた、「人事評価が無い、あっても公正に評価されない」の回答割合(50.0%)も比較的高い。

「販売の仕事」では、「有給休暇が取れない、取りにくい」(40.0%)の回答割合が高いのが目立ち、「サービスの仕事」では「仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない」の回答割合(56.0%)が他の仕事よりも高くなっている。また、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」の回答割合が、「保安の仕事」、「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転の仕事」などで比較的高くなっているのが目立っている(それぞれ75.0%、54.4%、62.5%)。

図表 5-5 現在の勤務先や仕事に不満の内容(複数回答)

		n	労働条件が見合わない仕事や働きぶりに、賃金や	賃金に反映されない仕事の変化や勤続年数等が	公正に評価されない人事評価が無い、あっても	働条件が低いて、賃金や労正社員に比べて、賃金や労	が希望に合わない所定の労働時間や労働日数	残業が多い、長い	にくいていれない、取り有給休暇が取れない、取り	人 間	め・嫌がらせがあるパワハラ、セクハラ、いじ	働かない人がいる	分からない	められない(勤務先が引き留めて)辞	に上限がある契約の更新回数や勤続年数	い 正社員や無期雇用になれな	交通費が支払われない	悪いといい、就労環境が	ない 教育訓練の機会が無い、少	社会保険に入れない	その他	無回答
Tel.	<u></u>	733	57.7	-	31.5	-	7.9	<del>}</del>	21.6	├	13.8			2.3		15.0		15.8	13.2	5.0	6.7	0.1
性別	男性		68.9			59.7	6.7	1		1	12.6		22.7	0.8	10.1			16.8	8.4	4.2	4.2	-
	女性 無回答	563	55.1 60.8	48.8 49.0			7.8				13.5 19.6			2.3		14.7				5.2 5.9	7.6	0.2
満	20歳台以下	51	62.2	_	13.5	39.2	11.8 5.4	<del>                                     </del>	15.7 13.5	<del>}                                    </del>	1	37.8	-	5.9		17.6 18.9	-	_	21.6	1	2.0 10.8	_
年	3 0 歳台	136	58.1			50.0	8.8		21.3		15.4			2.2		23.5		19.1		2.9	6.6	_
齢別	4 0 歳台	222	58.1			39.2	7.2	}		}	15.3			2.3		15.3		13.1		4.1	7.7	0.5
7,71	50歳台	175		51.4			8.0	}	1	}	13.7	1	1	3.4		16.0		19.4		5.7	5.7	-
	60歳台以上		60.8				8.2			1	12.0			0.6	8.2	5.7		11.4	4.4	7.0	5.7	-
	無回答	5	40.0	40.0	40.0	40.0	20.0	-	40.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-
現	管理的な仕事	12	66.7	25.0	50.0	41.7	8.3	8.3	8.3	16.7	-	33.3	16.7	8.3	-	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	-
在の	専門的・技術的な仕事	139	62.6	43.2	28.1	46.8	7.9	7.2	16.5	28.1	17.3	33.1	11.5	3.6	4.3	15.1	2.2	18.0	19.4	5.8	8.6	-
仕	事務的な仕事	291	55.0	49.5	27.8	47.8	8.2	8.2	19.2	29.2	12.4	28.9	23.0	2.1	7.2	15.8	5.8	11.3	13.7	2.7	7.9	-
事	販売の仕事	30	53.3	43.3	40.0	36.7	6.7	6.7	40.0	13.3	-	36.7	10.0	-	-	10.0	6.7	13.3	20.0	3.3	3.3	-
職	サービスの仕事	75	57.3	56.0	32.0	41.3	8.0	4.0	32.0	24.0	14.7	29.3	16.0	2.7	2.7	12.0	9.3	20.0	9.3	14.7	5.3	-
種	保安の仕事	8	37.5	75.0	25.0	75.0	25.0	12.5	37.5	50.0	25.0	37.5	25.0	-	-	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-
	生産工程の仕事	103	58.3	42.7	36.9	54.4	3.9	11.7	22.3	31.1	17.5	36.9	26.2	1.0	4.9	19.4	4.9	22.3	6.8	2.9	1.9	-
別	輸送・機械運転の仕事	8	62.5	50.0	25.0	62.5	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-	12.5	12.5	-
	建設・採掘の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運搬・清掃・包装等の仕事			44.4			8.9	1	20.0	31.1		26.7	22.2	2.2	2.2		15.6	24.4	1	6.7	11.1	2.2
	その他の仕事	12	83.3	41.7	33.3	8.3	8.3	16.7	25.0	-	8.3	25.0	-	8.3	8.3	-	25.0	-	8.3	-	-	-
	無回答	10	60.0	50.0	50.0	70.0	10.0	10.0	30.0	40.0	40.0	30.0	10.0	-	-	20.0	-	10.0	-	10.0	-	-

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では、「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」(64.9%)、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」(57.7%)、「正社員や無期雇用になれない」(21.8%)などの回答割合が他の雇用形態よりも高くなっている(図表 5-6)。

【有期雇用でパートタイム】では「働かない人がいる」(33.6%)、「いつ解雇・雇止めされるか分からない」(22.6%)などの回答割合が他の形態よりも高いのが目立ち、【無期雇用でパートタイム】では「有給休暇が取れない、取りにくい」(24.4%)、「職場の人間関係や雰囲気が悪い」(30.1%)などの割合が他の形態よりも高いのが目立つ。

正社員との職務等の異同別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」と回答した労働者(n=8であることに留意)では、「仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない」の回答割合が9割近くにのぼり、

「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」、「業務の内容のみ同じ正社員がいる(責任の程度は異なっている)」とした労働者でも、同回答割合はそれぞれ 6 割以上におよんでいる(それぞれ 62.9%、61.3%)。

図表 5-6 現在の勤務先や仕事に不満の内容(複数回答) <雇用形態別、正社員との職務等の異同別> (単位:%)

		n	労働条件が見合わない仕事や働きぶりに、賃金や	に反映されなの変化や勤続	公正に評価されない人事評価が無い、あっても	が低い、賃金や	望に労働	残業が多い、長い	にくいれない、取り有給休暇が取れない、取り	悪い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	め・嫌がらせがあるパワハラ、セクハラ、いじ	働かない人がいる	な雇	ら勤れ務	に上限がある契約の更新回数や勤続年数	い社員や無期雇用になれな	交通費が支払われない	悪いといい、就労環境が仕事がきつい、就労環境が	ない教育訓練の機会が無い、少	社会保険に入れない	その他	無回答
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	248	64.9	48.8	32.7	57.7	6.0	11.7	20.6	26.2	12.1	33.1	24.6	0.8	8.1	21.8	4.4	17.7	12.5	0.4	5.6	-
所正期 定社間	有期雇用でパートタイム	226	55.3	45.1	28.3	42.9	7.1	7.1	19.5	25.2	14.2	33.6	22.6	3.1	6.6	14.2	8.0	16.4	12.4	7.5	8.0	-
労員の	無期雇用でパートタイム	156	50.0	49.4	33.3	35.3	11.5	5.1	24.4	30.1	10.3	26.9	9.0	4.5	-	9.0	6.4	14.7	13.5	7.1	6.4	-
働と定 時比め	その他の雇用形態	72	50.0	41.7	30.6	41.7	8.3	5.6	25.0	31.9	23.6	23.6	15.3	-	1.4	9.7	5.6	12.5	22.2	8.3	6.9	1.4
間較	無回答	31	74.2	51.6	38.7	54.8	9.7	9.7	22.6	35.5	19.4	32.3	12.9	3.2	-	9.7	9.7	9.7	3.2	6.5	6.5	-
	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	8	87.5	50.0	62.5	50.0	12.5	12.5	37.5	25.0	-	12.5	12.5	-	-	37.5	-	_	25.0	-	-	-
との	業務の内容も責任の程度も同じ正 社員がいる	210	62.9	51.9	36.2	60.0	7.6	9.0	22.4	28.6	14.3	41.9	20.5	1.9	4.3	17.6	5.2	20.5	9.5	4.8	3.8	-
職務	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)	173	61.3	51.4	30.6	52.0	6.4	8.1	19.1	25.4	14.5	34.7	20.8	2.9	6.4	15.0	6.9	15.6	17.9	4.6	8.7	-
等 の	正社員とは業務の内容も責任の程 度も異なっている	194	51.5	40.7	28.9	32.0	7.7	7.7	22.2	28.9	13.9	22.2	13.4	3.1	5.2	9.3	6.7	9.8	13.4	5.7	6.7	0.5
異同	分からない	106	50.9	47.2	23.6	39.6	11.3	8.5	19.8	30.2	13.2	22.6	21.7	1.9	2.8	17.9	5.7	21.7	12.3	5.7	11.3	-
別	無回答	42	57.1	35.7	38.1	42.9	7.1	4.8	26.2	21.4	11.9	26.2	28.6	-	7.1	16.7	9.5	9.5	11.9	4.8	2.4	-

## 4. 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」との回答割合が全体の 7割(71.2%)を占めて最も高く、次いで「現在の勤務先で、正社員で働きたい」(13.0%)、「別の会社で、正社員で働きたい」(5.4%)、「別の会社で、現在の契約のまま働きたい」(3.6%)などの順となっている(図表 5-7)。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】では、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」が約半数(51.6%)で、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」が3割弱(28.2%)におよんでいる。【有期雇用でパートタイム】では、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」が7割以上(74.7%)に達しており、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」が1割弱(9.8%)などとなっている。【無期雇用でパートタイム】では、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」が約8割(80.7%)に達し、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」が

7.8%などとなっている。

正社員との職務等の異同別にみると、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる、さらに、人材活用の仕組みも同じ正社員がいる」とした労働者では、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」が半数近く(48.1%)に達し、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」が33.3%などとなっている。

一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」とした労働者では、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」は 24.7%と 2 割台にとどまり、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」(56.3%)が最も高い割合となっている。「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)」とした労働者では、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」が 7 割近く (67.9%) を占める。

現在の勤務先や仕事に対する満足度別にみると、満足している労働者(「満足している」、「どちらかというと満足している」の回答者)では、8割以上(82.3%)が「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」と回答したのに対し、不満である労働者(「どちらかというと不満である」、「不満である」の回答者)では、「現在の勤務先で、現在の契約のまま働きたい」は3割(31.2%)にとどまり、「現在の勤務先で、正社員で働きたい」と「別の会社で、正社員で働きたい」がそれぞれ2割以上(23.1%、20.3%)におよんでいる。

図表 5-7 今後の働き方についての希望

		n	の契約のまま働きたい現在の勤務先で、現在	約のまま働きたい別の会社で、現在の契	員で働きたい現在の勤務先で、正社	働きたい 正社員で	(自営業等) (自営業等)	を含む)後、働くつもりはない(今	無回答
	計	5,574	71.2	3.6	13.0	5.4	1.7	2.0	3.2
し×雇 た 用	有期雇用でフルタイム	1,116	51.6	3.4	28.2	7.9	2.2	2.9	3.8
所正期 定社間	有期雇用でパートタイム	1,998	74.7	4.1	9.8	5.1	1.5	2.1	2.9
労員の	無期雇用でパートタイム	1,733	80.7	2.9	7.8	4.2	1.2	1.2	2.0
働と定時比め	その他の雇用形態	391	65.2	4.6	11.3	8.2	2.0	2.8	5.9
間較	無回答	336	73.5	4.2	9.5	1.8	2.7	2.7	5.7
正社員と	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	27	33.3	3.7	48.1	3.7	-	7.4	3.7
の 職 務	業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる	842	56.3	3.1	24.7	7.0	2.3	3.1	3.6
等の異	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)	1,098	67.9	4.2	14.0	6.8	2.6	1.8	2.6
同別	正社員とは業務の内容も責任の程度も異なって いる	2,415	79.0	3.4	8.7	4.3	1.2	1.7	1.7
	分からない	800	69.9	4.8	11.9	5.9	1.9	2.0	3.8
	無回答	392	69.1	2.3	11.0	3.3	0.8	2.0	11.5
の勤満務	満足している労働者	3,642	82.3	1.0	11.3	2.0	0.7	1.2	1.6
足先	何とも言えない・分からない	1,043	64.0	5.8	12.2	7.5	3.1	3.5	3.8
度や仕	不満である労働者	733	31.2	13.2	23.1	20.3	4.6	4.1	3.4
事	無回答	156	48.1	3.8	8.3	0.6	1.9	3.2	34.0

「現在の勤務先で、正社員で働きたい」、または「別の会社で、正社員で働きたい」と回答した人 (n=1,022) に対し、「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たところ (複数回答)、「所定労働時間・日数の限定」の回答割合が 47.7%で最も高く、次いで「勤務地の限定」(40.8%)、「仕事(職種)の限定」(32.3%)、「責任の程度や役職の範囲の限定」(18.5%)、「働き方の限定は必要ない」(13.9%) などの順で高い(図表 5-8)。

これを男女別にみると、男性では「勤務地の限定」の回答割合(37.7%)が最も高かったのに対し、女性では「所定労働時間・日数の限定」(53.6%)が最も高かった。

年齢別にみると、「30歳台」と「40歳台」では「所定労働時間・日数の限定」の回答割合 が約5割におよんでおり(それぞれ51.9%、49.7%)、「40歳台」ではまた、「勤務地の限定」 の回答割合が 5 割弱 (46.5%) におよんでいる。「責任の程度や役職の範囲の限定」の回答割合については、年齢が高くなるほど高くなる傾向がみられる。

続柄別にみると、「世帯主本人」では、「所定労働時間・日数の限定」、「勤務地の限定」、「仕事(職種)の限定」の回答割合がそれぞれ3割台となっている一方(それぞれ36.8%、38.2%、33.3%)、「世帯主の配偶者」では、「所定労働時間・日数の限定」が6割弱で最も高くなっている。

雇用形態別にみると、【有期雇用でフルタイム】の労働者では、「所定労働時間・日数の限定」、「勤務地の限定」、「勤務地の限定」がそれぞれ3割台となっている一方(それぞれ31.3%、38.7%、33.0%)、【有期雇用でパートタイム】では「所定労働時間・日数の限定」の回答割合が6割弱(57.9%)におよび、【無期雇用でパートタイム】では同回答割合が6割以上(62.0%)に達している。

図表 5-8 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)

		n	の限定の限定	勤務地の限定	仕事(職種)の限定	範囲の限定責任の程度や役職の	その他	ない しょう はい 要	ことが無い・考えた	無回答
	計	1,022	47.7	40.8	32.3	18.5	0.7	13.9	11.0	2.3
性	男性	199	26.1	37.7	29.6	17.6	0.5	22.6	11.6	1.5
別	女性	759	53.6	42.6	33.7	18.4	0.8	11.3	10.5	2.4
	無回答	64	43.8	29.7	23.4	21.9	_	17.2	14.1	4.7
満	20歳台以下	134	41.8	41.8	32.8	11.2	-	17.2	12.7	2.2
年齢	30歳台	295	51.9	38.3	26.4	15.3	1.4	11.2	14.6	2.4
別	40歳台	346	49.7	46.5	35.0	19.4	0.6	11.3	9.2	2.3
	50歳台	165	41.8	38.8	35.2	22.4	0.6	20.0	8.5	3.0
	60歳台以上	79	44.3	26.6	35.4	29.1	-	17.7	7.6	1.3
	無回答	3	66.7	66.7	33.3	66.7	_	_	_	_
続	世帯主本人	288	36.8	38.2	33.3	22.2	0.3	18.1	10.1	1.7
柄	世帯主の配偶者	491	58.0	43.4	31.2	17.5	0.8	10.4	10.4	2.2
	それ以外	208	42.8	41.3	35.6	16.3	1.0	14.4	12.5	2.4
	無回答	35	20.0	22.9	20.0	14.3	_	25.7	17.1	8.6
	有期雇用でフルタイム	403	31.3	38.7	33.0	21.6	1.0	18.1	12.9	2.5
定と 用 労比×期	有期雇用でパートタイム	297	57.9	42.4	32.3	16.5	1.0	11.4	8.8	2.4
働 較 間	無期雇用でパートタイム	208	62.0	41.3	30.3	17.3	-	11.5	9.1	1.4
時し正の間た社定	その他の雇用形態	76	55.3	46.1	32.9	15.8	-	5.3	13.2	2.6
則た私足	無回答	38	47.4	36.8	34.2	13.2	_	18.4	13.2	5.3