

JILPT 調査シリーズ

No.252

2025 年 3 月

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」 （労働者 Web アンケート調査）結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



JILPT 調査シリーズ No. 252

2025 年 3 月

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」 (労働者 Web アンケート調査) 結果

ま え が き

いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に向けて、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「改正労働者派遣法」と、これに伴う「同一労働同一賃金ガイドライン」が、令和 2 年 4 月 1 日より施行（令和 3 年 4 月 1 日より全面施行）された。

「パートタイム・有期雇用労働法」及び「改正労働者派遣法」では、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止するため、（不合理な待遇差があるかは）個々の待遇毎に、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明記されるとともに、派遣労働者については、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、あるいは、②一定の要件（同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇の、いずれかの確保が義務化された。また、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に対し、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等にかかる説明が義務づけられたほか、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の対象に追加されるなどした。

こうした中、「働き方改革関連法」の附則第 12 条では「この法律の施行後五年を目途として、（中略）改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときはその結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定され、また、「全世代型社会保障構築会議」の報告書（2022 年 12 月 16 日策定）でも、「非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、同一労働同一賃金ガイドライン等の必要な見直しを検討すべき」とされている。

「パートタイム・有期雇用労働法」等の施行状況にかかる実態把握が課題となる中、当機構では、その施行より 3 年半（全面施行からは 2 年半）を経過した時点における、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の、自身の待遇・労働条件の変化に対する認識や納得性等について把握するため、労働者 Web アンケート調査を実施した。本調査結果が、政策形成に向けた今後の議論に資することができれば幸いである。調査にご協力いただいた多くの方々に、感謝申し上げたい。

2025 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

調査・執筆担当者

氏 名	所 属	担 当
わたなべ まなぶ 渡邊 学	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）部長	管理
わたなべ ゆうこ 渡邊 木綿子	労働政策研究・研修機構 調査部（統計解析担当）次長	調査・執筆

目 次

第 1 部 調査の概要	1
1. 調査の趣旨・目的	1
2. 調査対象及び調査方法	6
3. 調査項目	7
4. 本調査から分かること	9
(1) パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度等について	9
(2) 2020 年 4 月以降の待遇や労働条件の変化について	9
(3) 勤め先に説明を求めた経験や納得状況について	10
(4) 現在の勤め先や仕事に対する満足度について	11
(5) 職務が同じ正社員と比較して納得できない待遇や労働条件について	12
(6) 定年後の再雇用前後における職務や働き方、所定内給与等の変化について	13
(7) 正社員として働きたい希望、人事評価の実施状況や正社員に転換できる制度等について	14
(8) 意見を聴取された経験について	15
第 2 部 調査結果の概要	17
1. 有効回答労働者の属性	17
2. 就業状況や勤め先の概要	18
3. 仕事の状況や労働条件	25
4. パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度や派遣労働者の場合の待遇 決定方式にかかる認識	32
(1) パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度	32
(2) 派遣労働者の場合の待遇決定方式等にかかる認識	33
(3) 「労使協定方式」の場合の「過半数代表者」にかかる認識	34
5. 2020 年 4 月以降の待遇や労働条件の変化	36
6. 2020 年 3 月と比較した収入の変化と増減理由の認識	43
(1) 2020 年 3 月と比較した時給額、(月収のうち) 所定内給与、税込み年収の変化	43
(2) 2020 年 3 月と比較して現在の収入が増減した理由 (自己認識)	46
7. 職務が同じ正社員と比較した待遇や労働条件	47
(1) 職務が同じ正社員と比較した「基本給」の算定方法や水準の異同	47
(2) 職務が同じ正社員と異なり納得できない待遇や労働条件	48
8. 定年後の再雇用前後の職務や働き方・収入の変化	51

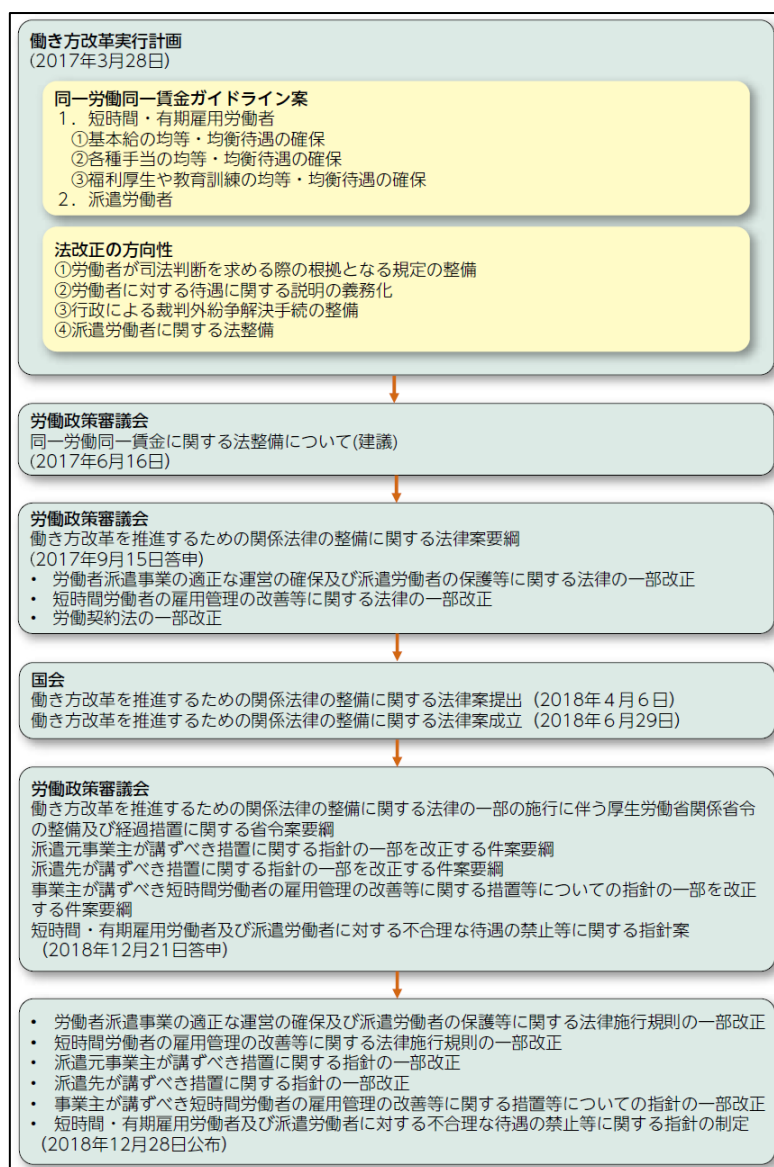
9. 待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めた経験や納得状況	53
(1) 待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めた経験	53
(2) 勤め先からの説明に対する納得性	56
(3) 正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由	58
10. 人事評価やフィードバックの実施状況、評価結果の活用方法等	60
(1) 人事評価の実施状況や正社員との異同	60
(2) 評価項目や評価結果のフィードバック、活用方法	65
11. 正社員に転換できる制度や仕組みや正社員として働きたい希望の有無	70
(1) 正社員に転換できる制度や仕組みの有無・認知状況	70
(2) 正社員として働きたい希望の有無や希望しない場合の理由	72
12. 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイントや現在の勤め先や仕事に対する満足度	79
(1) 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイント	79
(2) 現在の勤め先や仕事に対する満足度と、不満である場合の理由	83
(3) 現在の勤め先における労働組合の有無や意見を聴取された経験、過半数代表者の選出方法	91
<付属資料>①調査票	95
<付属資料>②統計表	120

第1部 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」）の成立（平成30年7月6日公布）に伴い、パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法が改正され、パートタイム・有期雇用労働法（「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」平成5年法律第76号）、及び、改正労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」昭和60年法律第88号）が、令和2年4月1日より施行（令和3年4月1日より全面施行（中小企業にも適用））された（図表1-1）。

図表 1-1 改正の経緯

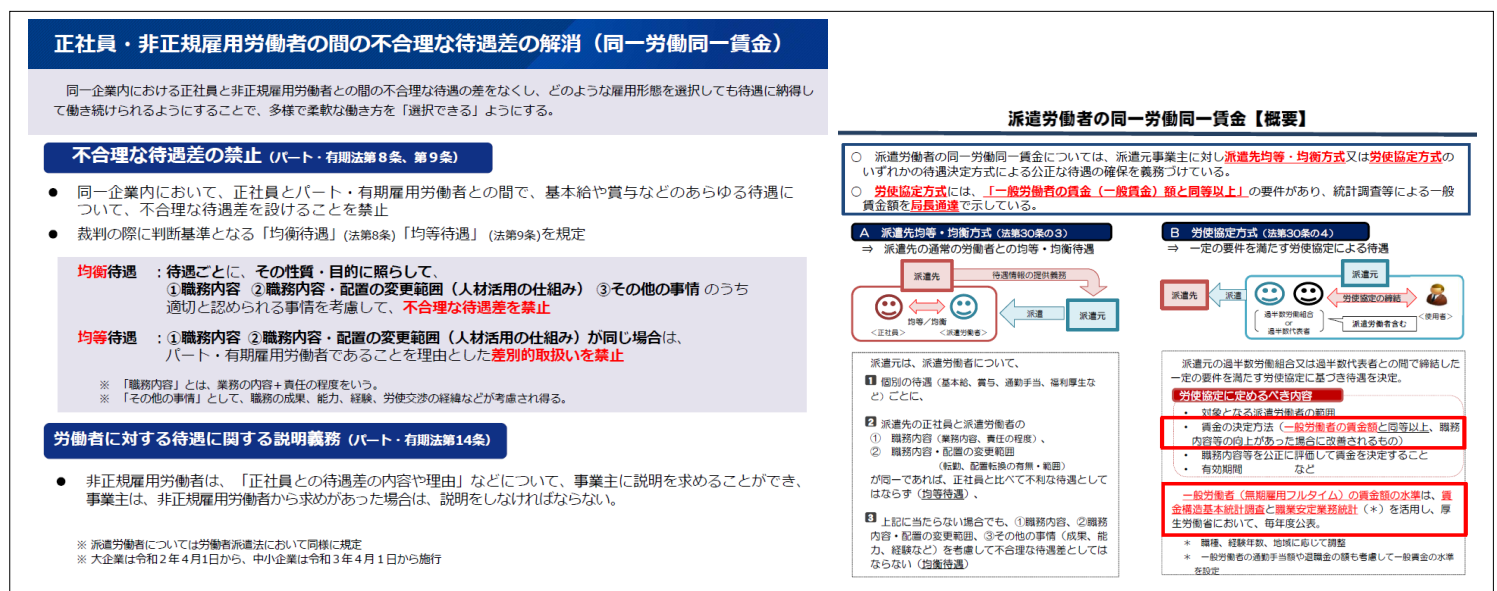


資料出所：厚生労働省『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応（労働者派遣業界編）』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501271.pdf>

一連の改正では、(1)パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に共通して、同一企業内のいわゆる正規雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止（個々の待遇毎に、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明記）されるとともに、派遣労働者については、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、あるいは、②一定の要件（同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇の、いずれかの確保が義務化された（図表 1-2）。

また、(2)パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に対し、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等についての事業主説明が義務づけられたほか、(3)都道府県労働局における無料・非公開の裁判外紛争解決手続(行政 ADR)に、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明が追加されるなどした。

図表 1-2 改正の概要



資料出所（左）：労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第66回）資料2『同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組の実施状況』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001183823.pdf>

（右）：厚生労働省『労働者派遣法第30条の4第1項第2号に定める同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額に係る通知について』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001130431.pdf>

なお、(1)に関連して、平成 28 年 12 月 28 日に「働き方改革実現会議」に提起された「同一労働同一賃金ガイドライン案」が、労働政策審議会等での議論（平成 30 年 11 月に諮問・12 月答申）を経て、「同一労働同一賃金ガイドライン（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）」（厚生労働省告示第 430 号）として、平成 30 年 12 月 28 日に公布・告示された（図表 1-3、図表 1-4）。

図表 1-3 「同一労働同一賃金ガイドライン」

(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)の概要

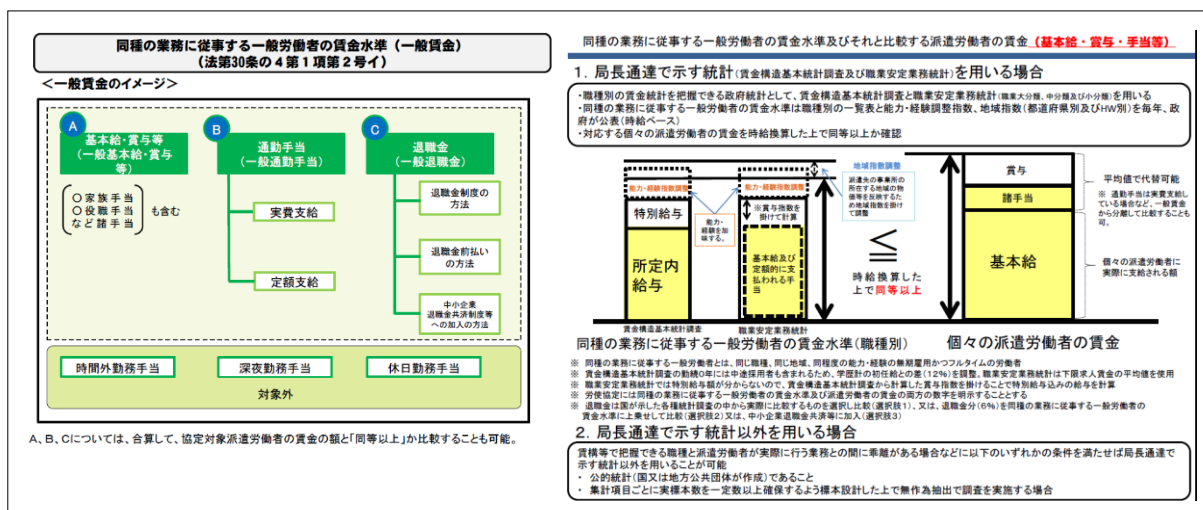
「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)	パートタイム労働者・有期雇用労働者
○ このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものである。 ○ 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。 ○ このガイドラインに記載がない報酬手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消が求められる。このため、各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。 (詳しくはこちら) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuisuite/bunya/0000190591.html	① 基本給 - 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれ、趣旨・性格が異なり、実態に違いがあれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 ② 賞与 - ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支払うものについては、同一の勤続年数は同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 ③ 各種手当 - 役職手当であって、役職の内容に応じて支給するものについては、同一の内容の役職は同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 - その他、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進勤務手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。
△ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意 - 正社員の待遇を不利に変える場合は、原則として労働者の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利に変える場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応ではない。 - 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員等）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。 - 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分限した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。 ガイドラインの構造 原則となる考え方 具体例（問題とならない例） 具体例（問題となる例） 裁判で争い得る部分	△ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合 - 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その趣旨として、賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものではない。 △ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い - 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮され、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。 ④ 福利厚生・教育訓練 - 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。 病気休暇については、有期雇用労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。

資料出所：厚生労働省『「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要』<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001246983.pdf>

【派遣先均等・均衡方式】の場合	【労使協定方式】の場合
① 基本給 - 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 ② 賞与 - ボーナス（賞与）であって、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 ③ 各種手当 - 役職手当であって、役職の内容に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 - その他、派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の特殊作業手当、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進勤務手当、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。	＜派遣対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞ - 同様の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上の賃金の額となるものでなければならない。 - 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。 - 派遣対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。 ② 福利厚生・教育訓練 - 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば同一の利用を認めなければならない。 - 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。 病気休暇については、有期雇用でない派遣労働者には派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。 - 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 - 安全管理に関する措置・給付については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。
△ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合 - 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は、派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。 ④ 福利厚生・教育訓練 - 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。 - 派遣先の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。 病気休暇については、期間の定めのない労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。 - 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間（派遣就業期間）に応じて取得を認めているものについては、派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間（派遣就業期間）であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始日から通算して就業期間を評価することを要する。 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに支払うべき賃金を行わなければならない。 - 安全管理に関する措置・給付については、派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。 (※) 派遣先に対しては、上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練について、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。	(※) 上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練は、労使協定方式であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。 また、これらの待遇については、派遣先に対しても、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

資料出所：厚生労働省『派遣労働者の同一労働同一賃金の概要（平成30年労働者派遣法改正）』<https://www.mhlw.go.jp/content/001004943.pdf>

図表 1-4 図表 1-3 で【労使協定方式】の場合の「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」の詳細



資料出所：厚生労働省ホームページ掲載資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/000538637.pdf>

なお、こうした「同一労働同一賃金ルール」は、私法上の効力を有する規定であり、不合理な待遇の相違は無効として損害賠償が認められ得る（補充効は認められない）と解される¹が、具体的な待遇差が果たして不合理であるか否か等の最終的な判断は、司法の場に委ねられる。（前身となる）旧労働契約法第 20 条等に関する裁判²は、複数行われてきた経緯があり（図表 1-5）、企業等におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理のあり方（雇用戦略）にも少なからず影響するとみられている。

図表 1-5 待遇差の不合理性等に関する最高裁の判断³

待遇の種類	不合理性の有無	該当する最高裁判決	待遇の種類	不合理性の有無	該当する最高裁判決
基本給	否定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁	通勤手当	肯定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁
	肯定	名古屋自動車学校事件―最一小判令2・10・13判1292号5頁	給食手当	肯定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁
賞与	否定	大阪医科薬科大学事件―最三小判令和2・10・13判1229号77頁	住宅手当	否定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁
	肯定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁		肯定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁
退職金	否定	メトロマース事件―最三小判令2・10・13民集74巻7号1901頁	夏期冬期休暇	肯定	日本郵便（佐賀）事件―最一小判令2・10・15判1229号5頁
	肯定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁		肯定	日本郵便（東京）事件―最一小判令2・10・15判1229号58頁
精勤手当・皆勤手当	肯定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁		肯定	日本郵便（大阪）事件―最一小判令2・10・15判1229号67頁
年末年始手当	肯定	日本郵便（東京）事件―最一小判令2・10・15判1229号58頁	私傷病欠勤の有給扱い	肯定（日数は別）	日本郵便（東京）事件―最一小判令2・10・15判1229号58頁
年始の祝日給（割増分）	肯定	日本郵便（大阪）事件―最一小判令2・10・15判1229号67頁		否定	大阪医科薬科大学事件―最三小判令和2・10・13判1229号77頁
作業手当	肯定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁	扶養手当・家族手当	肯定	日本郵便（大阪）事件―最一小判令2・10・15判1229号67頁
無事故手当	肯定	ハマキョウレックス事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁		否定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁
役付手当	否定	長澤運輸事件―最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁			

資料出所：菅野和夫 山川隆一著（2024）『労働法第十三版』弘文堂，pp.852-853に基づき作成

¹ 施行通達（改正令和 2 年 12 月 25 日雇均発 1225 第 20 号）。

² 「わが国産業社会における多様な賃金制度を容認しつつ、職務内容および雇用の全期間にわたる職務内容・配置の変更範囲が同一であれば（つまり同様の人材形成活用活用の仕組みのなかに置いているのであれば）均等な処遇をする（同じ賃金制度下に置く）こと、そして、それらが同一でなければ、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に照らして均衡処遇をすること（制度は違ってもよいが、それらの判断要素に照らして不合理とはいえない程度に釣り合いのとれた処遇をすること）を求める（したがって、均衡処遇規定のもとでは、通常の労働者の当該賃金項目の〇割を下回る程度で「不合理」となる、といった割割的判断が行われうるとともに、職務内容や人材形成活用の仕組みが同一でなくとも、皆勤手当や通勤手当等のように、個々の手当の趣旨に照らしてその不支給が不合理と判断されうる）」日本版同一労働同一賃金」であって、この点では、従来の均衡均等待遇の考え方と異なるところはない。したがって、2018 年働き方改革関連法による改正前の均衡待遇規定（労契 20 条）に関する最高裁判例は、短時間・有期雇用労働者法における均衡・均等待遇規定（同法 8 条）の解釈にあたってもほぼそのまま妥当するものといえる」とされている（菅野和夫・山川隆一（2024）『労働法第十三版』，pp.856-857，弘文堂）。

³ 他に、上告棄却で高裁判決確定として『九水運輸商事事件』『井関松山ファクトリー・製造所事件』等。

なお、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」(令和 5 年 6 月 16 日閣議決定)で「同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の間には、時給ベースで 600 円程度の賃金格差が存在する。同一労働・同一賃金制の施行は全国 47 か所の都道府県労働局が実施している。全国に 321 署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年 12 月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。600

円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年 3 月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する」などとされ、また、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和 5 年 11 月 2 日閣議決定）で「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、更なる遵守徹底に向けた取組も強化されてきた。

なお、働き方改革関連法の附則第 12 条では「この法律の施行後五年を目途として、（中略）改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときはその結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定され、また、全世代型社会保障構築会議の報告書（令和 4 年 12 月 16 日策定）でも、「非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、同一労働同一賃金ガイドライン等の必要な見直しを検討すべき」などと提起されている。

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の施行から 3 年以上を経過して喫緊の実態把握が課題となる中、当機構では、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課、並びに、職業安定局需給調整事業課の研究要請を受け、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の待遇がどのように変化し、納得性がどの程度、向上したか等について考察するため、労働者 Web アンケート調査を実施した。

2. 調査対象及び調査方法

インターネット調査会社の登録モニターを対象に、令和 5 年 9 月 5 日～13 日に掛けて調査を行い、国内在住かつ国内企業に勤務する満 15 歳以上のパートタイム労働者（1 週間当たりの所定労働時間が勤め先の正社員⁴より短い労働者）、あるいは有期雇用労働者（勤め先との契約期間に定めがある労働者）⁵を合わせた、計 10,000 人（定年後の再雇用社員、派遣労働者含む）の有効回答⁶を、未婚者割合及び大卒以上割合も制御しながら、性別・年齢層別に層化割付回収した。

なお、パートタイム労働者であるか、有期雇用労働者であることが明確であれば、（パートタイム労働者だが）契約期間の定めの有無が不明なケースや、（有期雇用労働者だが）正社員

⁴ 法令上は「通常労働者」（社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者。具体的には、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）だが、回答者には分かり難いため、単に「正社員」として調査した（＜付属資料＞①調査票参照）。

⁵ 以降、パートタイム労働者あるいは有期雇用労働者を総称する場合は、「パート・有期雇用労働者」と称す。

⁶ 層化割付回収のため、有効回答率は示さない。

と比較した週所定労働時間の長さが不明なケースも許容した⁷。また、派遣労働者については、意図して、フルタイム無期雇用労働者も回答対象に含めた⁸。

結果として、回答者の就業形態構成は図表 1-7 の通り、全有効回答労働者のうち「パートタイム無期雇用労働者」が 38.5%、「パートタイム有期雇用労働者」が 34.9%、「フルタイム有期雇用労働者」が 16.1%⁹などとなった。

図表 1-7 回答者の就業形態構成

上段は回答者数（人）、下段は全体の総和に占める割合（%）

正社員と比較した週所定労働時間の長さ	契約期間の定め有無	就業状況			計
		定年後の再雇用社員 （正社員を除く） ※定年前に、現在の会社で 正社員として働いていた場合に限る	パートタイム・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者 （定年後の再雇用社員、 派遣労働者を除く）	派遣労働者 ※現在、派遣先で働いている場合に限る。派遣 会社の正社員を定年後、派遣会社の内勤で働 いている場合は「定年後の再雇用社員」を選択	
正社員より短い	期間の定めがある（3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約）	169 1.7%	3,064 30.6%	260 2.6%	3,493 34.9%
	期間の定めはない（無期契約）	24 0.2%	3,711 37.1%	113 1.1%	3,848 38.5%
	わからない	9 0.0%	327 0.0%	13 0.0%	349 3.5%
	計	202 2.0%	7,102 71.0%	386 3.9%	7,690 76.9%
正社員と同じか長い	期間の定めがある（3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約）	420 4.2%	911 9.1%	275 2.8%	1,606 16.1%
	期間の定めはない（無期契約）	- -	- -	133 1.3%	133 1.3%
	わからない	- -	- -	18 0.2%	18 0.2%
	計	420 4.2%	911 9.1%	426 4.3%	1,757 17.6%
わからない	期間の定めがある（3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約）	21 0.2%	358 3.6%	92 0.9%	471 4.7%
	期間の定めはない（無期契約）	- -	- -	62 0.6%	62 0.6%
	わからない	- -	- -	20 0.2%	20 0.2%
	計	21 0.2%	358 3.6%	174 1.7%	553 5.5%
合計	期間の定めがある（3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約）	610 6.1%	4,333 43.3%	627 6.3%	5,570 55.7%
	期間の定めはない（無期契約）	24 0.2%	3,711 37.1%	308 3.1%	4,043 40.4%
	わからない	9 0.1%	327 3.3%	51 0.5%	387 3.9%
	計	643 6.4%	8,371 83.7%	986 9.9%	10,000 100.0%

3. 調査項目

主な調査項目は、勤め先の企業概要や基礎的な労働条件をはじめ、①パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度、②2020年4月以降に新たに支給・適用または

⁷ 総務省「労働力調査」及び「就業構造基本調査」における「契約期間不明」の増加による（玄田有史（2017）「雇用契約期間不明に関する考察」『日本労働研究雑誌』No.680, pp.69-85）。

⁸ 無期転換が増加していることによる。実際に、労働者派遣事業の令和5年6月1日現在の状況（速報）によれば、派遣労働者 1,924,455 人のうち無期雇用が 791,293 人（41.1%）に対し、有期雇用が 1,133,162 人（58.9%）となっている。

⁹ この点で、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」結果と単純に比較することはできない。

増額・改善された待遇や労働条件、③時給や所定内給与、税込年収の増減状況や増減幅、増加した場合の理由にかかる認識、④職務や人材活用の異同と正社員と比較した基本給の水準や決定方法、正社員のみ支給・適用されているなどして納得できない待遇や労働条件、⑤定年後の再雇用前後における職務や働き方・収入の変化、⑥派遣労働者の待遇決定方式についての認識や労使協定方式の場合の過半数代表者に意見を伝えた経験、⑦正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めた経験や納得度合い、⑧人事評価やフィードバックの実施状況、⑨正社員として働きたい希望や仕事等に対する満足度、⑩求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイントや情報の収集状況——等となっている（詳細は＜付属資料＞①調査票参照）。

4. 本調査から分かること

本調査の結果の詳細については、第2部以降、見てゆくが、予め本調査から分かることを纏めると、次のようになる。

(1) パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度等について

- ・ 全有効回答労働者（n=10,000人）に、2020年4月より、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、正社員との間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや、待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことの認知度を尋ねると、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている」割合は約1/3（34.2%）となった。また、「聞いたことはあるが、内容まではわからない」（41.9%）と合わせて、約3/4が聞いたことはあると回答したが、引き続きの周知徹底が求められる。なお、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている」割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」場合（40.5%）や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ正社員がいる」場合（44.9%）に高く、正社員と働き方が近いパートタイム・有期雇用労働者（パートタイム・有期雇用労働法第9条の対象層）に、より浸透している様子がうかがえる。
- ・ 2020年4月より改正労働者派遣法が施行され、不合理な待遇差の解消に向けて派遣労働者の待遇決定方式が規定された。また、雇入れ時・派遣時の説明義務対象事項にも追加されたが、派遣労働者（n=986人）の自身の待遇決定方式についての認知度は、「まったく知らない・わからない」が6割を超え（64.0%）、引き続き、周知徹底が求められる。なお、認知している場合の待遇決定方式としては、派遣先の正社員の待遇に応じて決まる「派遣先均等・均衡方式」が11.0%に対し、派遣元が定めたルールに応じて決まる「労使協定方式」が25.1%となった。

(2) 2020年4月以降の待遇や労働条件の変化について

- ・ パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法では、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に共通して、同一企業内のいわゆる正規雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止（個々の待遇毎に当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化）された（パートタイム・有期雇用労働法第8条・第9条、労働者派遣法第30条の3・第30条の4）。全有効回答労働者のうち、2020年3月当時はパート・有期雇用労働者でなかった者を除き（n=8,705人）、同年4月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件の有無について尋ねると、何らか「あった」割合は約3割（30.8%）となった。同様に、2020年3月以前から支給・適用されていたが、4月以降に増額・改善された待遇や労働条件についても、1割以上（13.6%）が「あった」と回

答した。総じて、いずれかが「あった」割合は 34.5%となった¹⁰。

- ・ 2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件を具体的にみると（複数回答）、「賞与・ボーナス」（36.8%）が最多で、次いで「通勤手当（交通費支給を含む）」（29.9%）、「定期的な昇給制度」（24.0%）、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」（19.4%）、「特定の日に勤務したことに対する手当」（13.6%）などがあがった。また、2020 年 3 月以前より支給・適用されていたが、4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件の具体的な内容については（複数回答）、「定期的な昇給制度」（22.2%）が最多で、これに「その他（前の選択肢以外の待遇・労働条件）」（19.2%）、「賞与・ボーナス」（15.1%）、「通勤手当（交通費支給を含む）」（10.2%）、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」（9.9%）などが続いた。いずれもいかなる待遇差が不合理なものであるか（ないか）等についての具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」等で、同一の支給や相違に応じた支給等が規定された待遇要素が上位にあがり、この点、（均衡・均等待遇の直接的（強行的）な法規制自体は旧パートタイム労働法の 2007 年改正で開始され、職務の内容や人材活用の仕組み等が同一でない場合の「不合理な労働条件の禁止」についても労働契約法の 2012 年改正で導入された経緯があるものの）不合理性の判断に当たっては個々の待遇毎に、当該待遇の性質・目的に照らし適切と認められるものを考慮して行われるべき旨が明確化されたことを受け、具体的な取組が進んでいる様子が浮き彫りとなった。
- ・ なお、2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件、また、3 月以前から支給・適用されていたが、4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件が何らか「あった」割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」（32.7%）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（36.6%）で高いが、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合（37.5%）でも高い傾向がみられた。この点、いわゆる日本版同一労働同一賃金ルールの下、仮に職務の内容等に相違がある場合も含め、その異同度合いに応じた改善が図られつつあることを示唆しているのではないかと考えられる。

(3) 勤め先に説明を求めた経験や納得状況について

- ・ パートタイム・有期雇用労働法では、労働者からの求めがあった場合における、正規雇用

¹⁰ 企業の対応状況については、調査シリーズ No.214『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査』（令和 2 年 10～11 月実施）、事業所の対応状況については、『令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査』（令和 3 年 9～10 月実施）、令和 3～5 年『労働経済動向調査』（毎年 11 月調査）等で把握されてきた経緯があるが、パートタイム・有期雇用労働者全体の受止めを待遇や労働条件全般に渡って把握した調査は少ない。

労働者との待遇差の内容・理由等にかかる事業主による説明が義務化された(第14条)。全有効回答労働者に、正社員との待遇差の内容や理由について現在の勤め先に説明を求めた経験や、現在の勤め先から説明を受けた経験があるか尋ねると、「説明を求めたことがある」割合は計8.0%で、その内訳は「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」が5.4%に対し、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」が2.6%となった。また、(パートタイム・有期雇用労働者からの求めに依らず)勤め先から「説明や書面等交付があった」割合が、約3割(29.1%)となった。「説明を求めたことがある」割合及び勤め先から「説明や書面等交付があった」割合とも、「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」場合(同順に15.1%、38.2%)の中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(同順に19.7%、43.5%)に顕著に高く、また、パートタイム・有期雇用労働法について「詳しく知っている」場合(同順に22.7%、46.6%)ほど高くなっている。

- ・ 他方、勤め先に「説明を求めたことはない」場合(n=9,204人)にその理由を尋ねると(複数回答)、「特に理由はない、考えたことがない」が約4割(40.4%)で、これに「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」(25.4%)が続いた。次いで「そもそも正社員の待遇について、よく知らないから」(15.6%)や、「説明を求めやすい雰囲気がないから」(12.1%)などがあがり、「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」との回答は8.2%となった。説明の求めを理由とした不利益な取扱いは禁止されていること(第14条第3項)についても、改めて周知徹底が求められる。
- ・ 正社員との待遇差の内容や理由について「勤め先から説明があった」あるいは「説明に代わる書面等が交付された」場合(n=2,911人)に、説明(書面等含む)の納得度合いを尋ねると、「すべての内容について、納得できた」との回答が半数を超えた(57.5%)ものの、納得できなかったものがある中では(複数回答)、「待遇差の内容(賃金関係)について」(15.4%)が最多であり、これに「他の選択肢に該当しない点について」(14.6%)や「待遇差が設けられている理由(賃金関係)について」(8.7%)などが続いた。

(4)現在の勤め先や仕事に対する満足度について

- ・ 全有効回答労働者のうち、直接雇用の非正規雇用労働者(n=9,014人)を対象に、現在の勤め先や仕事に対する満足度について尋ねると、「満足している」(16.9%)と「どちらかという、満足している」(39.4%)を合わせた満足が半数を超え、「どちらかという、不満である」(11.7%)と「不満である」(6.4%)を合わせた不満の3倍を上回った。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」場合や、更に「人事異動等

の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合、また、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合は満足度が低く、その分、不満の割合が同順に 25.0%、26.3%、25.0%と高くなっている。

- ・ また、基本給の算定方法について、業務の内容や責任の程度が同じ正社員と「同一」あるいは「同じ部分と、異なる部分がある」場合ほど満足の割合（同順に 61.5%、60.8%）は高く、「異なる」場合は不満の割合（26.7%）が高い。更に、業務の内容や責任の程度が同じ正社員と比較した基本給の水準が、「同等もしくはそれ以上の水準である」場合は、満足の割合（65.6%）が高いのに対し、「正社員より水準は低い」場合は不満の割合（24.8%）が高くなっている。
- ・ パートタイム・有期雇用労働法等について「詳しく、知っている」あるいは「詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている」場合には満足の割合（同順に 64.6%、61.5%）が高く、「まったく知らない・わからない」場合は不満の割合（22.7%）が高い。また、2020 年 4 月以降、新たに「支給・適用、増額・改善された待遇や労働条件があった」場合は、満足の割合（61.1%）が高くなっている。
- ・ 正社員との待遇差の内容や理由にかかる説明との関係では、「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合や、「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」場合、また、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合に、満足の割合（同順に 67.1%、61.4%、61.3%）が高く、中でも、勤め先からの説明の「すべての内容に、納得できた」場合（75.7%）に顕著に高い。一方で、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」場合は、不満の割合（43.4%）が高く、パートタイム・有期雇用労働者からの求めに応じないことは（法違反のため）言うまでも無いが、労使紛争を回避し、満足度を高める雇用管理を行う上では、（求めに依らず）納得性を高めるような説明や書面等交付を行うことが重要と言える。

(5)職務が同じ正社員と比較して納得できない待遇や労働条件について

- ・ 現在の勤め先に、職務（業務の内容や責任の程度）が同じ正社員がいる場合（n=3,372 人）に、職務が同じ正社員のみを支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なったりして、納得できない待遇や労働条件があるか尋ねると、6 割超（62.3%）が何らかの待遇や労働条件をあげ、「特にない（正社員／派遣先の労働者と同じ待遇が支給・適用されているを含む）」は 7.8%にとどまり、「何とも言えない・わからない（正社員の待遇・労働条件について詳しく知らないを含む）」が 29.9%となった。納得できない待遇や労働条件がある場合の内容を具体的にみると（複数回答）、「賞与・ボーナス」（41.3%）

が最も多く、これに「基本給」(30.1%)、「定期的な昇給制度」(19.2%)、「退職金、退職手当」(18.9%)、「勤続年数に応じて支給される手当」(11.1%)などが続いた。納得できない待遇や労働条件がある割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」(66.9%)中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(69.9%)に高く、(2)でみたような待遇や労働条件の改善は進んでいるものの、引き続きの取組が求められる。

- ・ なお、こうした結果に(3)の勤め先に説明を求めた経験を掛け合わせると、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」場合、納得できない待遇や労働条件がある割合は91.1%と、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合(69.3%)や「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった/書面等が交付された」場合(62.0%)などと比べて顕著に高くなっている。説明の求めに応じないまま放置することは、(4)でみたような不満や、待遇や労働条件に対して納得できない思いを増大させかねず、改めて第14条の周知徹底と事業主の誠実な対応が求められる。また、納得できない待遇や労働条件がある割合は、「勤め先から説明があった」あるいは「説明に代わる書面等が交付された」場合でも、そうした説明(書面等含む)の「すべての内容について、納得できた」場合が38.9%に対し、何らか「納得できないことがあった」場合は83.7%と大きな相違がある。納得性が得られる説明とともに合理的に説明できないような待遇差が残されていないかの点検等が重要と言える。

(6)定年後の再雇用前後における職務や働き方、所定内給与等の変化について

- ・ 定年後の再雇用社員(n=643人)を対象に、職務(業務の内容及び責任の程度)や働き方(人事異動・昇進の有無・範囲)が、再雇用前後でどのように変化したか尋ねると、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わった」との回答が29.1%、「職務の内容のみが、変わった」が6.5%、「人事異動・昇進の有無・範囲のみが、変わった」が27.8%で、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」が36.5%となった。また、再雇用前後で収入がどのように変化したかについても尋ねると、(月収のうち)「所定内給与」については、定年時を100%として「60%未満に減少」が半数を超え(53.7%)、これに「60%以上70%未満に減少」(18.7%)や「70%以上80%未満に減少」(12.3%)が続き、総じて減少した割合が約9割(90.7%)を占めた。「定年時と変わらない(同額)」は8.7%、「定年時より増加」は0.6%にとどまった。
- ・ 再雇用前後における職務や働き方と収入の変化と掛け合わせると、「所定内給与」等が減少した割合及びその減少幅とも、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も変わった」場合ほど大きいものに対し、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わら

ない」場合ほど小さく、その分、「定年時と変わらない（同額）」割合が増加する傾向が読み取れる。しかしながら、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」場合のうち、更に、週の所定労働時間の長さについても「正社員と同じか長い」者が（「定年後の再雇用社員」のうち）約 1/4（24.4%）みられ、その約 8 割は「所定内給与」等が減少したと回答している。定年後の再雇用社員を巡っては、退職金や老齢厚生年金、企業年金・確定拠出年金等の受給を含めた総収入ベースの制度設計等もあり、特有の待遇取扱いが行われてきた経緯もあるが、定年後の再雇用であることのみを以て、直ちに待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない点、改めて同一労働同一賃金ルールの周知徹底が求められる。

(7) 正社員として働きたい希望、人事評価の実施状況や正社員に転換できる制度等について

- ・ 全有効回答労働者（n=10,000 人）に、現在の勤め先に限らず（他企業も含めて）正社員として働きたい希望の有無について尋ねると、「通常の正社員として働きたい」（7.9%）や「勤務時間を限定した（短時間）正社員として働きたい」（5.5%）、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員として働きたい」（4.0%）、「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員として働きたい」（2.8%）など、何らかの正社員として働きたいとの回答は約 2 割（22.5%）となった。「正社員として働きたい希望は一切、ない」は 45.1%、「何とも言えない・分からない」は 32.4%だった。正社員として働きたい割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」場合（35.4%）の中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（39.1%）に高く、特に「通常の正社員として働きたい」割合（16.7%）が高くなっている。なお、(2) でみたような待遇や労働条件の改善等がある場合（n=3,007 人）でも、23.8%が何らかの正社員（「通常の正社員」は 7.3%）として働きたいとしており、待遇や労働条件の改善と正社員に転換できる制度等の整備は、やはり両輪で進める必要があることが分かる。
- ・ 全有効回答労働者のうち、現在の勤め先で自身に対する人事評価が「行われている」割合は計 37.3%に対し、「一切、行われていない」は 18.7%で、「何とも言えない・わからない」が 44.0%となった。人事評価が「行われている」場合（n=3,731 人）に、その頻度や方法の正社員との異同について尋ねると、「わからない」が 4 割を超えた（42.2%）ものの、明確な回答があった中では「頻度も方法も、同じ」（22.0%）など、頻度あるいは方法のいずれか同じ割合が 4 割を超えたのに対し、「頻度も方法も、異なる（同じ正社員はいない）」は 16.1%となった。なお、評価に関するフィードバックについては「受けた」との回答が 35.6%で、「受けていない」が 31.4%、「何とも言えない・わからない」が 33.0%となった。

- ・ 全有効回答労働者に現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組みがあるか尋ねると、「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合が21.2%、「制度や仕組みはあるが、実際に転換した人は知らない」が10.5%で、制度や仕組みがある割合は合わせて約3割（31.7%）に対し、「そうした制度や仕組みは、ない」は28.8%で、「わからない」は39.5%だった。パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者から、通常の労働者に転換できるよう推進する措置を義務づけている（第13条）が、そうした制度や仕組みについての認知度は必ずしも高くはないことから情報提供・周知が求められる。なお、こうした結果を人事評価の実施状況と掛け合わせると、正社員に転換できる制度や仕組みがある割合は、人事評価が「行われていない」場合（22.2%）に比べて「行われている」場合（47.5%）で顕著に高く、更に「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合（32.9%）も高くなっている。
- ・ なお、正社員に転換できる制度や仕組みと実態を伴う運用の認知は、パートタイム・有期雇用労働者の満足度を高める上でも有効である可能性が示唆された。すなわち、現在の勤め先や仕事の満足度は、例えば「業務の内容あるいは責任の程度が同じ正社員がいる」場合が51.2%に対し、更に「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」場合は61.3%、また、2020年4月以降、自身に新設・適用、増額・改善された待遇や労働条件が「あった」場合が59.8%に対し、更に「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」場合は68.6%となっている。また、新設・適用、増額・改善された待遇や労働条件があり、勤め先から待遇差や理由にかかる説明や書面等交付があった場合が65.1%に対し、更に「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」場合は72.4%、更に説明や書面等交付の「すべての内容について、納得できた」場合が83.8%となった。

(8) 意見を聴取された経験について

- ・ パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者に適用される就業規則の作成・変更に当たり、その過半数代表者の意見を聴くよう努力義務を課している（第7条）。全有効回答労働者（n=10,000人）に、現在の勤め先での就業規則や労使協定の変更¹¹に当たり、意見を聴取された経験について尋ねると、「聴取された経験がある」割合は6.6%にとどまり、「就業規則や労使協定の変更は行われたが、聴取された経験はない」が14.8%、「就業規則や労使協定の変更は、行われていない」が17.2%、「就業規則や労使協定の変更が行われたかどうか、わからない」が61.4%となった。
- ・ 「聴取された経験がある」場合（n=657人）に、意見聴取がどのように行われたか尋ね

¹¹ 労働者調査であり、就業規則や労使協定の変更必要性自体を必ずしも知り得ないため、設問上はパートタイム・有期雇用労働者に適用される項目に限定していない。

ると（複数回答）、「勤め先から直接、個別に聞かれた」との回答（51.0%）が半数を超えて最も高く、これに「アンケート等で、聞かれた」（23.9%）、「労働組合を通じて、行われた」（18.4%）、「労働者の過半数代表者を通じて、行われた」（10.2%）などが続いた。

「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は「労働組合を通じて、行われた」割合が同順に 34.7%、42.2%と高いのに対し、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合は「勤め先から直接、個別に聞かれた」割合（56.6%）などが高い。なお、就業規則や労使協定の変更に当たり意見を「聴取された経験がある」場合には、(4)でみた満足度(70.2%)もより高い結果となっている。

第 2 部 調査結果の概要¹²

1. 有効回答労働者の属性

全有効回答労働者（n=10,000 人）の属性をみると、性別は「男性」が 30.2%に対し、「女性」が 69.8%となった(図表 2-1-1)。年齢層別では、「60 歳代以上」が約 1/3(35.7%)で、「40 歳代」(21.2%) 及び「50 歳代」(20.3%) と合わせて約 3/4 を占めた（平均値 51.0 歳、中央値 52.0 歳）。また、婚姻状況については「既婚（配偶者がいる、事実婚含む）」が約 6 割（59.9%）で、「未婚（配偶者はいない）」が 28.1%などとなった。

最終学歴は、「中学校・高校、専修・各種学校卒」が半数超（53.6%）で、「短大・高等専門学校卒」が 24.7%、「四年制大学卒、大学院修了」が 19.7%などとなった¹³。

現在、居住している地域については、「南関東」が約 3 割（31.4%）で、「近畿」（17.0%）や「東海」（11.9%）と合わせて約 6 割となった。

図表 2-1-1 有効回答労働者の属性

計		人	%
		10,000	100.0
性別	男性	3,020	30.2
	女性	6,980	69.8
年齢層別	～20歳代	943	9.4
	30歳代	1,335	13.4
	40歳代	2,119	21.2
	50歳代	2,031	20.3
	60歳代以上	3,572	35.7
	平均値（歳）	51.0	
	中央値（歳）	52.0	
	標準偏差	13.5	
状況婚姻	既婚（配偶者がいる、事実婚含む）	5,988	59.9
	未婚（配偶者はいない）	2,812	28.1
	離婚・死別（配偶者はいない）	1,200	12.0

最終学歴	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	53.6
	短大・高等専門学校卒	2,466	24.7
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	19.7
	通学中計	205	2.1
居住地域（OECD類型）	北海道	548	5.5
	東北	659	6.6
	北関東・甲信	779	7.8
	南関東	3,135	31.4
	北陸	420	4.2
	東海	1,186	11.9
	近畿	1,701	17.0
	中国	543	5.4
	四国	249	2.5
	九州・沖縄	780	7.8

なお、年齢と婚姻状況の関係をみると、全体では、年齢層が上昇するほど「既婚（配偶者がいる、事実婚含む）」の割合が増加する。性別を勘案すると、男性では「～20 歳代」の 0.8%から「60 歳代以上」の 81.6%まで一貫して高まるが、女性では「40 歳代」の 68.1%をピークに低下し、むしろ「離婚・死別（配偶者はいない）」の割合が「50 歳代」で 15.4%、「60 歳代以上」で 26.3%と高まるのが特徴となっている。（図表 2-1-2）。

また、全体では、若年層ほど「未婚（配偶者はいない）」の割合が高いが、特に、男性の非正規雇用労働者の「40 歳代」までは 3/4 以上が該当する。「50 歳代」になっても 43.6%が「未婚（配偶者はいない）」であり、女性の同割合（17.5%）の 2 倍以上と顕著に高いのが特徴となっている。

¹² %表示は全て n（回答）数から算出し、小数点以下第 2 位を四捨五入している。

¹³ なお、通学中については、いわゆる高校生・大学生等の学生アルバイトだけでなく、（その年齢から）社会人大学院生や生涯学習聴講生等も含まれているとみられることから、以降の図表の表側では掲載を省略する。

図表 2-1-2 性別と年齢、婚姻状況の関係

上段は回答者数（人）、下段は表側計に占める割合（％）						上段は回答者数（人）、下段は全体の総和に占める割合（％）					
性別	年齢層	婚姻状況			計	性別	年齢層	婚姻状況			計
		既婚（配偶者が いる、事実婚含む）	未婚 （配偶者はいない）	離婚・死別 （配偶者はいない）				既婚（配偶者が いる、事実婚含む）	未婚 （配偶者はいない）	離婚・死別 （配偶者はいない）	
男性	～20歳代	3 0.8%	384 98.0%	5 1.3%	392 100.0%	男性	～20歳代	3 0.0%	384 3.8%	5 0.1%	392 3.9%
	30歳代	25 7.8%	285 88.8%	11 3.4%	321 100.0%		30歳代	25 0.3%	285 2.9%	11 0.1%	321 3.2%
	40歳代	31 12.6%	196 79.7%	19 7.7%	246 100.0%		40歳代	31 0.3%	196 2.0%	19 0.2%	246 2.5%
	50歳代	127 46.2%	120 43.6%	28 10.2%	275 100.0%		50歳代	127 1.3%	120 1.2%	28 0.3%	275 2.8%
	60歳代以上	1,458 81.6%	175 9.8%	153 8.6%	1,786 100.0%		60歳代以上	1,458 14.6%	175 1.8%	153 1.5%	1,786 17.9%
	計	1,644 54.4%	1,160 38.4%	216 7.2%	3,020 100.0%		計	1,644 16.4%	1,160 11.6%	216 2.2%	3,020 30.2%
女性	～20歳代	183 33.2%	352 63.9%	16 2.9%	551 100.0%	女性	～20歳代	183 1.8%	352 3.5%	16 0.2%	551 5.5%
	30歳代	585 57.7%	358 35.3%	71 7.0%	1,014 100.0%		30歳代	585 5.9%	358 3.6%	71 0.7%	1,014 10.1%
	40歳代	1,276 68.1%	441 23.5%	156 8.3%	1,873 100.0%		40歳代	1,276 12.8%	441 4.4%	156 1.6%	1,873 18.7%
	50歳代	1,178 67.1%	307 17.5%	271 15.4%	1,756 100.0%		50歳代	1,178 11.8%	307 3.1%	271 2.7%	1,756 17.6%
	60歳代以上	1,122 62.8%	194 10.9%	470 26.3%	1,786 100.0%		60歳代以上	1,122 11.2%	194 1.9%	470 4.7%	1,786 17.9%
	計	4,344 62.2%	1,652 23.7%	984 14.1%	6,980 100.0%		計	4,344 43.4%	1,652 16.5%	984 9.8%	6,980 69.8%
合計	～20歳代	186 19.7%	736 78.0%	21 2.2%	943 100.0%	合計	～20歳代	186 1.9%	736 7.4%	21 0.2%	943 9.4%
	30歳代	610 45.7%	643 48.2%	82 6.1%	1,335 100.0%		30歳代	610 6.1%	643 6.4%	82 0.8%	1,335 13.4%
	40歳代	1,307 61.7%	637 30.1%	175 8.3%	2,119 100.0%		40歳代	1,307 13.1%	637 6.4%	175 1.8%	2,119 21.2%
	50歳代	1,305 64.3%	427 21.0%	299 14.7%	2,031 100.0%		50歳代	1,305 13.1%	427 4.3%	299 3.0%	2,031 20.3%
	60歳代以上	2,580 72.2%	369 10.3%	623 17.4%	3,572 100.0%		60歳代以上	2,580 25.8%	369 3.7%	623 6.2%	3,572 35.7%
	計	5,988 59.9%	2,812 28.1%	1,200 12.0%	10,000 100.0%		計	5,988 59.9%	2,812 28.1%	1,200 12.0%	10,000 100.0%

2. 就業状況や勤め先の概要

全有効回答労働者（n=10,000人）で就業形態¹⁴についてみると、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」が8割を超え（83.7%）、「派遣労働者¹⁵」が9.9%、「定年後の再雇用社員（正社員を除く）¹⁶」が6.4%となった（図表 2-2-1）。な

¹⁴ 複数の仕事を掛け持ちしている場合は、「主な仕事（収入がもっとも高い仕事）」について回答するよう注釈した。

¹⁵ 現在、派遣先で働いている場合に限る。なお、派遣会社の正社員を定年後、派遣会社の内勤で働いている場合は「定年後の再雇用社員」を選択するよう注釈した。

¹⁶ 定年前に、現在の会社で正社員として働いていた場合に限ると注釈した。

お、「定年後の再雇用社員」の定年に達した時期の内訳は、「2020 年 2 月 29 日以前」が 2.7%、「2020 年 3 月 1 日以降」が 3.8%となっている。

就業形態を性別にみると、男性では「定年後の再雇用社員」が 17.7%とやや高く、女性では「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」が約 9 割(89.1%)を占めている。「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」の割合は、(～50 歳代まで)年齢層が上昇するほど高まる傾向がみられるのに対し、「派遣労働者」の割合は若年層ほど高く、「派遣労働者」では他の就業形態と比較して「未婚(配偶者はいない)」の割合も高くなっている。

図表 2-2-1 有効回答労働者の就業状況

就業形態		n (人)	定年後の 再雇用社員	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	派遣労働者
計		10,000	6.4	83.7	9.9
性別	男性	3,020	17.7	71.4	11.0
	女性	6,980	1.6	89.1	9.4
満年齢	～20歳代	943	—	83.9	16.1
	30歳代	1,335	—	85.5	14.5
	40歳代	2,119	—	88.2	11.8
	50歳代	2,031	—	89.0	11.0
	60歳代以上	3,572	18.0	77.3	4.7
婚姻状況	既婚(配偶者がいる、事実婚含む)	5,988	8.6	86.1	5.3
	未婚(配偶者はいない)	2,812	2.2	78.1	19.6
	離婚・死別(配偶者はいない)	1,200	5.3	84.8	9.8
最終学歴※	中学校・高校・専修・各種学校卒	5,361	6.0	84.9	9.0
	短大・高等専門学校卒	2,466	3.1	87.3	9.6
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	11.5	76.5	12.0

※通学中は掲載略

契約期間の定めの有無		n (人)	期間の定めがある(3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約)	期間の定めはない(無期契約)	わからない
計		10,000	55.7	40.4	3.9
性別	男性	3,020	70.5	25.3	4.2
	女性	6,980	49.3	47.0	3.7
満年齢	～20歳代	943	50.4	41.8	7.8
	30歳代	1,335	47.5	47.8	4.7
	40歳代	2,119	47.0	49.4	3.6
	50歳代	2,031	50.8	45.9	3.3
	60歳代以上	3,572	68.1	28.9	3.0
就業形態	定年後の再雇用社員	643	94.9	3.7	1.4
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	51.8	44.3	3.9
	派遣労働者	986	63.6	31.2	5.2

転換者である	うち勤続年数が5年超	はじめから無期契約である
8.5	6.1	32.0
5.6	3.7	19.7
9.7	7.1	37.3
6.3	1.6	35.5
8.6	5.8	39.2
10.7	7.7	38.7
12.7	10.1	33.2
5.3	4.2	23.5
0.8	0.6	3.0
8.4	6.3	35.9
14.3	7.7※	16.9

※3年超は12.6(%)

1週間当たりの所定労働時間の長さ 正社員と比較した所定労働時間の長さ		n (人)	週20時間未満	週20時間以上 30時間未満	週30時間以上
計		10,000	38.4	23.9	37.7
性別	男性	3,020	24.1	20.9	54.9
	女性	6,980	44.5	25.2	30.3
満年齢	～20歳代	943	35.4	25.0	39.6
	30歳代	1,335	38.0	24.6	37.5
	40歳代	2,119	39.3	25.2	35.6
	50歳代	2,031	39.6	24.1	36.3
	60歳代以上	3,572	38.0	22.5	39.4
就業形態	定年後の再雇用社員	643	8.7	12.4	78.8
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	43.4	26.1	30.5
	派遣労働者	986	15.0	12.5	72.5

正社員より短い	正社員と同じか長い	わからない
76.9	17.6	5.5
60.2	31.8	8.0
84.1	11.4	4.5
71.2	19.8	9.0
79.9	14.8	5.3
82.5	12.2	5.3
80.6	14.3	5.0
71.8	23.0	5.1
31.4	65.3	3.3
84.8	10.9	4.3
39.1	43.2	17.6

現在の勤め先との契約期間の定めの有無¹⁷については、「期間の定めがある（3ヶ月、6ヶ月、1年など有期契約）」割合が55.7%に対し、「期間の定めはない（無期契約）」は40.4%となった。なお、「期間の定めはない（無期契約）」うちの32.0%は「はじめから無期契約」だが、8.5%は有期契約から無期契約への「転換者¹⁸」であり、うち6.1%は現在の勤め先での勤続年数が5年超となっている。なお、「はじめから無期契約である」割合は、30歳代まで年齢層が低下するほど高いのに対し、「転換者である」割合は50歳代まで年齢層が上昇するほど高まる傾向が見て取れる。

1週間当たりの所定労働時間の長さ¹⁹については、「週20時間未満」が38.4%、「週20時間以上30時間未満」が23.9%、「週30時間以上」が37.7%となった。就業形態と組み合わせると、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」では「週20時間未満」（43.4%）と「週20時間以上30時間未満」（26.1%）を合わせて、週30時間未満が約7割を占めるが、「派遣労働者」や「定年後の再雇用社員」では、むしろ「週30時間以上」が7割超となっている。

また、所定労働時間の長さを正社員と比較した場合²⁰の長短についても尋ねると、「正社員より短い」割合が約3/4（76.9%）で、「正社員と同じか長い」が17.6%などとなった。

「正社員より短い」割合は女性や40～50歳代で8割を超えるのに対し、「正社員と同じか長い」割合は男性で約3割（31.8%）のほか、～20歳代（19.8%）と60歳代（23.0%）の両極でもやや高い。なお、1週間当たりの所定労働時間の長さとそれを正社員と比較した場合の長短の関係についても確認すると、「週30時間未満」では「正社員より短い」との回答が9割超だが、「週30時間以上」では「正社員より短い」が52.1%に対し「正社員と同じか長い」が39.8%などとなっている（図表2-2-2）。

図表 2-2-2 1週間当たりの所定労働時間の長さとそれを正社員と比較した場合の長短の関係

上段は回答者数（人）、下段は横軸計に占める割合（％）					上段は回答者数（人）、下段は全体の総和に占める割合（％）				
	正社員と比較した週所定労働時間の長さ			計		正社員と比較した週所定労働時間の長さ			計
	正社員より短い	正社員と同じか長い	わからない			正社員より短い	正社員と同じか長い	わからない	
1週間当たり 週20時間未満 の所定労働 時間の長さ	3,564	125	147	3,836	1週間当たり 週20時間未満 の所定労働 時間の長さ	3,564	125	147	3,836
	92.9%	3.3%	3.8%	100.0%		35.6%	1.3%	1.5%	38.4%
	2,162	132	97	2,391	週20時間以上 30時間未満	2,162	132	97	2,391
	90.4%	5.5%	4.1%	100.0%		21.6%	1.3%	1.0%	23.9%
	週30時間以上	1,964	1,500	309	3,773	週30時間以上	1,964	1,500	309
	52.1%	39.8%	8.2%	100.0%		19.6%	15.0%	3.1%	37.7%
合計	7,690	1,757	553	10,000	合計	7,690	1,757	553	10,000
	76.9%	17.6%	5.5%	100.0%		76.9%	17.6%	5.5%	100.0%

¹⁷ 派遣労働者の場合は「派遣元の会社（派遣会社）」との間の契約期間の定めについて回答するよう注釈した。

¹⁸ いわゆる無期転換ルールによる無期転換に限らず、例えば試用期間として有期契約で雇用され、一定期間を経て無期契約（本契約）へ移行したようなケースも含まれている。

¹⁹ 「就業規則や雇用契約書で定められた『始業時刻から終業時刻までの時間』から、『休憩時間』を差し引いた労働時間。残業時間は含まない」と注釈した。

²⁰ 現在の勤め先に、自身と同種の業務についている正社員がいる場合は「該当する正社員」、いない場合は「業務にかかわらず正社員全体」の、最長の所定労働時間と比較して回答するよう注釈した。なお、派遣労働者の比較対象は、「派遣元の会社（派遣会社）の正社員」とした。

全有効回答労働者（n=10,000 人）で勤め先の主な業種²¹をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（8.0％）など「サービス業計」が 22.2％で、次いで「卸売業、小売業」が 17.7％、「医療、福祉」が 14.6％、「製造業」が 11.9％などとなった（図表 2-2-3）。性別にみても、「サービス業計」が最多である（男性で 21.8％、女性で 22.3％）点は共通だが、男性ではこれに「製造業」（17.7％）や「卸売業、小売業」（11.8％）、「運輸業」（9.4％）などが続く。これに対し、女性では「卸売業、小売業」（20.2％）、「医療、福祉」（17.3％）、「製造業」（9.4％）などの順となっている。

就業形態との関係性をみると、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」では「サービス業計」（23.9％）が最多で、これに「卸売業、小売業」（19.6％）や「医療、福祉」（16.0％）などが続くのに対し、「定年後の再雇用社員」や「派遣労働者」ではいずれも「製造業」（同順に 24.9％、29.2％）が最多であり、次いで「サービス業計」（同順に 15.1％、12.1％）などとなっている。

図表 2-2-3 有効回答労働者の勤め先の概要①

勤め先の主な業種		n (人)	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品 賃貸業	宿泊業、 飲食 サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	その他 サービス業	教育、 学習 支援業	医療、福祉	その他	わからない	(%) サービス業 計
計		10,000	2.4	11.9	2.2	5.2	17.7	3.2	1.1	8.0	4.0	10.3	4.9	14.6	12.9	1.7	22.2
性別	男性	3,020	4.0	17.7	4.4	9.4	11.8	2.5	1.8	4.5	3.3	14.0	3.8	8.4	12.9	1.4	21.8
	女性	6,980	1.7	9.4	1.2	3.4	20.2	3.5	0.8	9.5	4.2	8.7	5.4	17.3	12.9	1.8	22.3
満年齢	～20歳代	943	1.1	12.3	3.2	5.5	20.5	1.4	0.6	15.2	4.8	10.0	4.8	9.5	8.1	3.2	29.9
	30歳代	1,335	2.5	12.3	2.4	4.8	18.6	1.5	0.8	11.2	6.0	8.9	4.6	15.4	8.6	2.4	26.1
	40歳代	2,119	2.2	12.4	1.6	4.9	19.3	2.5	0.4	9.5	3.8	9.1	4.2	15.1	13.4	1.5	22.4
	50歳代	2,031	2.0	11.5	1.1	5.5	19.7	4.5	1.0	6.4	3.4	8.7	4.3	14.7	15.4	1.7	18.6
	60歳代以上	3,572	3.2	11.6	2.8	5.3	14.5	3.9	1.8	4.8	3.4	12.5	5.8	15.3	14.0	1.1	20.6
就業形態	定年後の再雇用社員	643	7.0	24.9	9.5	7.9	10.7	6.2	1.4	0.8	2.2	12.1	2.6	7.8	6.8	—	15.1
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	1.8	8.9	1.1	4.8	19.6	2.6	1.1	9.3	4.4	10.2	5.4	16.0	13.1	1.8	23.9
	派遣労働者	986	4.6	29.2	7.0	6.9	6.3	6.4	0.7	1.0	1.6	9.4	2.2	7.2	15.4	2.0	12.1
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	4.0	14.9	1.3	4.2	10.5	1.1	1.6	7.3	3.4	10.2	5.6	22.5	12.2	1.1	20.9
	301人以上	3,231	2.0	11.0	3.4	7.0	23.1	6.3	1.3	6.5	3.7	11.0	3.6	9.2	11.5	0.6	21.2
	わからない	3,498	1.4	10.0	1.8	4.6	19.4	2.2	0.5	9.9	4.7	9.7	5.5	12.2	14.9	3.2	24.3

勤め先の従業員規模²²については、まず、直接雇用の非正規雇用労働者（n=9,014 人）で現在、勤務している「事業所」の従業員規模をみると、「50 人以下」が 42.9％、「51 人以上 100 人以下」が 12.1％、「101 人以上 300 人以下」が 10.7％で、合わせて「300 人以下計」が約 2／3（65.7％）となった（図表 2-2-4）。また、すべての事業所を合算した「企業」全体の従業員規模についても尋ねると、「わからない」が約 1／3（33.7％）となったが、次いで「1,001 人以上」が 24.1％、「50 人以下」が 17.6％などとなり、「300 人以下計」が 33.4％、「301 人以上計」が 32.9％となっている。

なお、「企業」全体の従業員規模について就業形態別にみると、「定年後の再雇用社員」では「301 人以上計」が約 6 割（61.6％）と高い。

²¹ 派遣労働者の場合は、「派遣先の会社」について回答するよう注釈した。

²² 正社員・それ以外を問わず、直接雇用されているすべての労働者の合計として回答するよう注釈した。

一方、「派遣労働者」(n=986 人) に対して現在、雇用されている「派遣元」の企業の従業員規模について尋ねると、「わからない」が半数近く(47.0%) になったものの、次いで「1,001 人以上」(18.9%)、「50 人以下」(10.6%) などとなった。

こうした結果を、「派遣労働者」については現在、雇用されている「派遣元」の企業として合算する形で) 全有効回答労働者 (n=10,000 人) で集計すると、現在、勤務している「企業」全体の従業員規模は、「わからない」が 35.0% となったが、「300 人以下計」が 32.7% に対し、「301 人以上計」が 32.3% となっている。

年齢層別にみると、若年層ほど「わからない」割合が高いのに対し、60 歳代以上は「定年後の再雇用社員」の割合が高まることもあり、高齢層ほど「301 人以上計」の割合が高くなっている。また、勤め先の主な業種別にみると、「建設業」や「医療、福祉」「不動産業、物品賃貸業」「製造業」等では「300 人以下計」の割合が高い。一方、「金融業、保険業」や「情報通信業」「運輸業」「卸売業、小売業」等では「301 人以上計」の割合が高くなっている。

図表 2-2-4 有効回答労働者の勤め先の概要②

勤め先の従業員規模		n (人)	50人以下	51人以上 100人以下	101人以上 300人以下	301人以上 1,000人以下	1,001人 以上	わからない	300人 以下計	301人 以上計
(%)										
現在、勤務している「事業所」の従業員規模										
直接雇用の非正規労働者計		9,014	42.9	12.1	10.7	6.6	9.3	18.3	65.7	16.0
就業形態	定年後の再雇用社員	643	25.2	10.6	21.6	14.5	23.2	5.0	57.4	37.6
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	44.2	12.2	9.9	6.0	8.3	19.4	66.3	14.3
すべての事業所を合算した「企業」全体の従業員規模										
直接雇用の非正規労働者計		9,014	17.6	7.0	8.8	8.9	24.1	33.7	33.4	32.9
定年後の再雇用社員		643	9.0	7.0	15.7	18.5	43.1	6.7	31.7	61.6
就業形態	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	18.2	7.0	8.3	8.1	22.6	35.7	33.5	30.7
現在、雇用されている「派遣元」の企業の従業員規模										
派遣労働者計		986	10.6	7.2	8.6	7.7	18.9	47.0	26.5	26.6
現在、勤務している「派遣先」の企業の従業員規模										
派遣労働者計		986	12.2	7.2	10.6	9.6	20.7	39.7	30.0	30.3
(%)										
上記のうち、勤め先の企業全体 (派遣は派遣元) の従業員規模		n (人)	50人以下	51人以上 100人以下	101人以上 300人以下	301人以上 1,000人以下	1,001人 以上	わからない	300人 以下計	301人 以上計
全体計		10,000	16.9	7.0	8.8	8.8	23.6	35.0	32.7	32.3
性別	男性	3,020	13.8	8.4	12.3	11.7	27.9	26.0	34.5	39.5
	女性	6,980	18.2	6.5	7.2	7.5	21.7	38.9	31.9	29.2
満年齢	～20歳代	943	12.1	7.6	6.6	7.0	20.7	46.0	26.3	27.7
	30歳代	1,335	18.0	6.8	7.4	5.8	20.9	41.1	32.2	26.7
	40歳代	2,119	19.4	6.5	6.3	6.7	20.9	40.3	32.1	27.6
	50歳代	2,031	17.6	5.1	7.9	8.1	23.6	37.7	30.6	31.8
	60歳代以上	3,572	15.9	8.4	11.8	11.9	26.9	25.1	36.1	38.8
就業形態	定年後の再雇用社員	643	9.0	7.0	15.7	18.5	43.1	6.7	31.7	61.6
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	18.2	7.0	8.3	8.1	22.6	35.7	33.5	30.7
	派遣労働者	986	10.6	7.2	8.6	7.7	18.9	47.0	26.5	26.6
勤め先の 主な業種	建設業	244	38.1	7.0	9.0	9.8	16.4	19.7	54.1	26.2
	製造業	1,190	18.7	9.2	13.0	9.7	20.1	29.3	40.9	29.7
	情報通信業	219	5.9	5.0	9.1	8.7	42.0	29.2	20.1	50.7
	運輸業	522	10.9	5.9	9.2	9.6	33.5	30.8	26.1	43.1
	卸売業、小売業	1,769	11.0	3.7	4.8	7.1	35.1	38.3	19.5	42.2
	金融業、保険業	318	4.4	2.2	5.0	10.7	53.5	24.2	11.6	64.2
	不動産業、物品賃貸業	111	25.2	7.2	14.4	9.0	28.8	15.3	46.8	37.8
	宿泊業、飲食サービス業	795	17.7	6.3	6.0	6.5	19.9	43.5	30.1	26.4
	生活関連サービス業、娯楽業	395	13.4	7.1	7.3	8.4	22.3	41.5	27.8	30.6
	その他サービス業	1,028	14.9	7.3	10.3	10.6	23.8	33.1	32.5	34.4
	教育、学習支援業	491	17.3	9.0	10.8	9.6	13.8	39.5	37.1	23.4
	医療、福祉	1,461	28.2	10.3	12.0	9.4	10.9	29.3	50.4	20.3
	その他	1,290	15.5	7.9	7.5	8.6	20.1	40.4	30.9	28.7
	わからない	167	14.4	3.6	4.2	4.8	6.0	67.1	22.2	10.8
	サービス業計	2,218	15.6	6.9	8.3	8.7	22.1	38.3	30.8	30.9

なお、勤め先の主な業種と「企業」全体の従業員規模の関係についてみると、小規模企業になるほど「医療、福祉」や、(51人以上までは)「教育、学習支援業」などの割合が高まるのに対し、大規模企業ほど「卸売業、小売業」や(1,000人以下までは)「その他サービス業」のほか、「金融業、保険業」「運輸業」「情報通信業」などの割合が高まる傾向が見て取れる(図表 2-2-5)。

図表 2-2-5 勤め先の主な業種と従業員規模の関係

上段は回答者数(人)、下段は横軸計に占める割合(%)

		現在の勤め先の主な業種														サービス業計	計
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	その他サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他	わからない		
企業全体 (派遣は派遣元)の 従業員規模	50人以下	93 5.5%	222 13.1%	13 0.8%	57 3.4%	195 11.5%	14 0.8%	28 1.7%	141 8.3%	53 3.1%	153 9.1%	85 5.0%	412 24.4%	200 11.8%	24 1.4%	347 20.5%	1,690 100.0%
	51人以上、100人以下	17 2.4%	110 15.6%	11 1.6%	31 4.4%	65 9.2%	7 1.0%	8 1.1%	50 7.1%	28 4.0%	75 10.7%	44 6.3%	150 21.3%	102 14.5%	6 0.9%	153 21.7%	704 100.0%
	101人以上、300人以下	22 2.5%	155 17.7%	20 2.3%	48 5.5%	85 9.7%	16 1.8%	16 1.8%	48 5.5%	29 3.3%	106 12.1%	53 6.0%	175 20.0%	97 11.1%	7 0.8%	183 20.9%	877 100.0%
	301人以上、1,000人以下	24 2.7%	115 13.1%	19 2.2%	50 5.7%	126 14.4%	34 3.9%	10 1.1%	52 5.9%	33 3.8%	109 12.5%	47 5.4%	137 15.7%	111 12.7%	8 0.9%	194 22.2%	875 100.0%
	1,001人以上	40 1.7%	239 10.1%	92 3.9%	175 7.4%	621 26.4%	170 7.2%	32 1.4%	158 6.7%	88 3.7%	245 10.4%	68 2.9%	159 6.7%	259 11.0%	10 0.4%	491 20.8%	2,356 100.0%
	わからない	48 1.4%	349 10.0%	64 1.8%	161 4.6%	677 19.4%	77 2.2%	17 0.5%	346 9.9%	164 4.7%	340 9.7%	194 5.5%	428 12.2%	521 14.9%	112 3.2%	850 24.3%	3,498 100.0%
	300人以下計	132 4.0%	487 14.9%	44 1.3%	136 4.2%	345 10.5%	37 1.1%	52 1.6%	239 7.3%	110 3.4%	334 10.2%	182 5.6%	737 22.5%	399 12.2%	37 1.1%	683 20.9%	3,271 100.0%
	301人以上計	64 2.0%	354 11.0%	111 3.4%	225 7.0%	747 23.1%	204 6.3%	42 1.3%	210 6.5%	121 3.7%	354 11.0%	115 3.6%	296 9.2%	370 11.5%	18 0.6%	685 21.2%	3,231 100.0%
	合計	244 2.4%	1,190 11.9%	219 2.2%	522 5.2%	1,769 17.7%	318 3.2%	111 1.1%	795 8.0%	395 4.0%	1,028 10.3%	491 4.9%	1,461 14.6%	1,290 12.9%	167 1.7%	2,218 22.2%	10,000 100.0%

上段は回答者数(人)、下段は全体の総和に占める割合(%)

		現在の勤め先の主な業種														サービス業計	計
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	その他サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他	わからない		
企業全体 (派遣は派遣元)の 従業員規模	50人以下	93 0.9%	222 2.2%	13 0.1%	57 0.6%	195 2.0%	14 0.1%	28 0.3%	141 1.4%	53 0.5%	153 1.5%	85 0.9%	412 4.1%	200 2.0%	24 0.2%	347 3.5%	1,690 16.9%
	51人以上、100人以下	17 0.2%	110 1.1%	11 0.1%	31 0.3%	65 0.7%	7 0.1%	8 0.1%	50 0.5%	28 0.3%	75 0.8%	44 0.4%	150 1.5%	102 1.0%	6 0.1%	153 1.5%	704 7.0%
	101人以上、300人以下	22 0.2%	155 1.6%	20 0.2%	48 0.5%	85 0.9%	16 0.2%	16 0.2%	48 0.5%	29 0.3%	106 1.1%	53 0.5%	175 1.8%	97 1.0%	7 0.1%	183 1.8%	877 8.8%
	301人以上、1,000人以下	24 0.2%	115 1.2%	19 0.2%	50 0.5%	126 1.3%	34 0.3%	10 0.1%	52 0.5%	33 0.3%	109 1.1%	47 0.5%	137 1.4%	111 1.1%	8 0.1%	194 1.9%	875 8.8%
	1,001人以上	40 0.4%	239 2.4%	92 0.9%	175 1.8%	621 6.2%	170 1.7%	32 0.3%	158 1.6%	88 0.9%	245 2.5%	68 0.7%	159 1.6%	259 2.6%	10 0.1%	491 4.9%	2,356 23.6%
	わからない	48 0.5%	349 3.5%	64 0.6%	161 1.6%	677 6.8%	77 0.8%	17 0.2%	346 3.5%	164 1.6%	340 3.4%	194 1.9%	428 4.3%	521 5.2%	112 1.1%	850 8.5%	3,498 35.0%
	300人以下計	132 1.3%	487 4.9%	44 0.4%	136 1.4%	345 3.5%	37 0.4%	52 0.5%	239 2.4%	110 1.1%	334 3.3%	182 1.8%	737 7.4%	399 4.0%	37 0.4%	683 6.8%	3,271 32.7%
	301人以上計	64 0.6%	354 3.5%	111 1.1%	225 2.3%	747 7.5%	204 2.0%	42 0.4%	210 2.1%	121 1.2%	354 3.5%	115 1.2%	296 3.0%	370 3.7%	18 0.2%	685 6.9%	3,231 32.3%
	合計	244 2.4%	1,190 11.9%	219 2.2%	522 5.2%	1,769 17.7%	318 3.2%	111 1.1%	795 8.0%	395 4.0%	1,028 10.3%	491 4.9%	1,461 14.6%	1,290 12.9%	167 1.7%	2,218 22.2%	10,000 100.0%

全有効回答労働者(n=10,000人)で勤め先の所在地についてみると、「南関東」が約3割(31.4%)で、次いで「近畿」(17.1%)、「東海」(11.8%)があがり、これらで約6割となった(図表 2-2-6)。このほか、回答割合の高い順に「九州・沖縄」が7.8%、「北関東・

甲信」が7.7%、「東北」が6.6%、「北海道」が5.5%、「中国」が5.4%、「北陸」が4.3%、「四国」が2.5%となっている。

勤め先の所在地と主な業種の関係についてみると、いずれの業種も「南関東」の割合が最も高いが、特に「情報通信業」（47.9%）や「不動産業、物品賃貸業」（46.8%）、「金融業、保険業」（41.2%）などで高くなっている。なお、「情報通信業」は「九州・沖縄」（12.8%）、「不動産業、物品賃貸業」は「近畿」（26.1%）の割合も高い。また、「製造業」の「南関東」は23.1%にとどまり、その分、「近畿」（17.6%）や「東海」（17.0%）、「北関東・甲信」（12.9%）などの割合も高いのが特徴となっている。

図表 2-2-6 有効回答労働者の勤め先の概要③

勤め先の所在地		n (人)	北海道	東北	北関東・ 甲信	南関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州・ 沖縄
計		10,000	5.5	6.6	7.7	31.4	4.3	11.8	17.1	5.4	2.5	7.8
性別	男性	3,020	4.7	7.1	7.6	33.7	4.8	11.5	16.3	4.5	2.4	7.5
	女性	6,980	5.8	6.4	7.7	30.5	4.1	11.9	17.4	5.8	2.5	7.9
満年齢	～20歳代	943	5.5	7.7	7.4	28.5	4.1	12.5	18.2	5.4	2.1	8.4
	30歳代	1,335	5.5	7.7	7.8	28.9	4.0	12.0	15.2	6.7	2.5	9.8
	40歳代	2,119	6.1	6.3	9.8	29.0	4.3	11.7	15.9	5.2	3.3	8.5
	50歳代	2,031	6.2	6.7	6.7	33.7	4.4	10.9	16.8	5.6	1.7	7.2
	60歳代以上	3,572	4.7	5.9	7.0	33.3	4.4	12.1	18.3	5.0	2.5	6.9
就業形態	定年後の再雇用社員	643	5.1	7.5	5.8	32.0	6.1	12.3	16.2	5.8	1.7	7.6
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	5.6	6.7	7.7	30.5	4.2	11.8	17.4	5.5	2.6	7.9
	派遣労働者	986	4.5	4.8	8.7	39.0	3.7	11.1	15.2	4.5	1.7	6.9
勤め先の 主な業種	建設業	244	6.1	7.0	6.1	35.2	6.1	9.8	14.3	4.5	1.6	9.0
	製造業	1,190	3.1	8.1	12.9	23.1	5.3	17.0	17.6	4.5	2.5	5.8
	情報通信業	219	7.8	6.4	2.7	47.9	5.0	6.4	6.8	2.3	1.8	12.8
	運輸業	522	2.9	5.7	7.7	38.3	3.4	13.2	16.9	4.4	1.5	5.9
	卸売業、小売業	1,769	5.8	7.8	6.8	28.5	3.8	12.0	18.7	6.0	2.5	8.0
	金融業、保険業	318	8.2	5.0	2.5	41.2	3.8	10.7	13.8	4.7	2.5	7.5
	不動産業、物品賃貸業	111	3.6	3.6	0.9	46.8	2.7	7.2	26.1	3.6	-	5.4
	宿泊業、飲食サービス業	795	6.9	6.5	8.6	31.3	4.3	11.1	15.6	4.8	3.5	7.4
	生活関連サービス業、娯楽業	395	8.4	6.8	9.1	30.9	3.8	10.9	17.0	5.1	2.8	5.3
	その他サービス業	1,028	6.2	5.0	6.8	37.5	4.3	9.1	14.7	5.4	2.0	9.0
	教育、学習支援業	491	2.6	7.1	7.7	29.7	5.1	13.0	17.5	6.3	2.2	8.6
	医療、福祉	1,461	5.6	6.2	7.4	27.9	4.2	11.3	19.0	7.6	2.6	8.4
	その他	1,290	5.7	5.9	7.5	33.4	4.4	11.0	17.4	4.5	2.5	7.6
	わからない	167	6.6	6.6	4.8	29.9	1.8	10.8	15.0	6.6	3.6	14.4
	サービス業計	2,218	6.9	5.9	7.8	34.1	4.2	10.1	15.4	5.1	2.7	7.8
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	5.3	6.1	9.3	27.1	5.1	12.3	17.2	6.2	2.9	8.7
	301人以上	3,231	5.3	6.6	6.8	35.6	3.6	10.8	17.3	4.9	2.1	7.1
	わからない	3,498	5.9	7.0	7.0	31.7	4.2	12.2	16.8	5.1	2.4	7.7

こうした中、現在の居住地と勤め先の所在地を比較すると、都道府県ベースで見て²³両者が一致しないケース（全有効回答労働者の7.4%、n=738人）のうち、現在の居住地より勤め先の所在地の方が最低賃金が高いケースが77.9%に対し、低いケースは22.1%となった（図表 2-2-7）。すなわち、最低賃金の（3%程度の）上昇が続く中、現在の居住地から県境を越えて働く場合には、（雇用機会が多い都道府県が選ばれている可能性のほか）、最低賃金の水準がより高い勤め先所在地を選好している可能性もあるとみられる。

²³ 特にコロナ禍以降は広く在宅勤務も許容されるようになったため、敢えて日々の通勤ベースで見て可能な地域に限定する等の回答制御は行っていない。

図表 2-2-7 現在の居住地と勤め先の所在地の関係

現在の主な移住先の存在感																																																						
	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	徳島県	岡山県	広島県	山口県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	計						
北海道	545 5.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	2 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	548 5.5%				
青森県	-	105 1.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	105 1.1%				
岩手県	-	-	88 0.9%	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89 0.9%				
宮城県	-	-	-	197 2.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	197 2.0%				
秋田県	-	-	-	-	94 0.9%	1 0.0%	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	96 1.0%				
山形県	-	-	-	-	-	64 0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66 0.6%				
福島県	1 0.0%	-	-	1 0.0%	-	104 1.0%	1 0.0%	1 0.0%	1 0.0%	1 0.0%	-	2 0.0%	6 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108 1.1%			
茨城県	-	-	-	-	-	297 2.1%	3 0.0%	3 0.0%	3 0.0%	2 0.0%	6 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	307 2.1%		
栃木県	-	-	-	-	-	5 0.1%	139 1.4%	6 0.1%	2 0.0%	2 0.0%	1 0.0%	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	154 1.5%		
群馬県	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	180 1.8%	-	2 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	184 1.8%		
埼玉県	-	-	-	-	-	-	-	-	516 5.2%	10 0.1%	144 1.4%	4 0.0%	-	-	-	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	676 6.8%	
千葉県	-	-	-	-	-	-	3 0.0%	1 0.0%	2 0.0%	440 4.4%	113 1.1%	4 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	563 5.6%		
東京都	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	0.0%	0.0%	-	16 0.2%	11 0.1%	1052 10.5%	29 0.3%	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	1112 11.1%
神奈川県	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	128 1.3%	647 6.5%	4 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	2 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	784 7.8%	
新潟県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	234 2.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	234 2.3%		
富山県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63 0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63 0.6%		
石川県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72 0.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72 0.7%		
福井県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	50 0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51 0.5%		
山梨県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	99 0.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	99 0.6%		
長野県	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	-	1 0.0%	-	-	-	-	1 0.0%	158 1.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%		
岐阜県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	160 1.6%	-	15 0.2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	176 1.8%		
静岡県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 0.0%	-	-	-	-	-	270 2.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	274 2.7%		
愛知県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	1 0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 0.0%	565 5.7%	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574 5.7%	
三重県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 0.0%	154 1.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%	
滋賀県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170 1.8%				
京都府	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	274 2.7%				
大阪府	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574 5.7%			
兵庫県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%			
奈良県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170 1.8%			
和歌山県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	274 2.7%			
鳥取県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574 5.7%		
島根県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%		
徳島県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170 1.8%		
岡山県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	274 2.7%		
広島県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574 5.7%	
山口県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%	
香川県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170 1.8%	
愛媛県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	274 2.7%	
高知県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574 5.7%	
福岡県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 1.6%	
佐賀県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170 1.8%	
長崎県	-	-	-	-	-	-	-	-																																														

3. 仕事の状況や労働条件

次に、全有効回答労働者（n=10,000人）で仕事の状況についてみると、自身の職種（職務の種類）²⁴については、「事務的な仕事」が約2割（20.9%）で最も高く、次いで「サービスの仕事」が16.6%、「販売の仕事」が15.2%と、これらで約半数となった（図表2-3-1）。これに「専門的・技術的な仕事」（12.3%）、「生産工程の仕事」（8.2%）、「運搬・清掃・包装等の仕事」（7.8%）などが続いた。

²⁴ 派遣労働者の場合は、「派遣先の会社」で従事している職種（職務の種類）について回答するよう注釈した。

図表 2-3-1 有効回答労働者の仕事の状況①

仕事の職種（職務の種類）		n (人)	管理的 な仕事	専門的・技 術的な仕事	事務的な 仕事	販売の 仕事	サービスの 仕事	保安の 仕事	生産工程 の仕事	輸送・機械 運転の仕事	建設・探掘 の仕事	運搬・清掃・ 包装等の仕事	その他の 仕事
計		10,000	1.3	12.3	20.9	15.2	16.6	1.6	8.2	1.8	0.3	7.8	14.0
性別	男性	3,020	3.3	14.8	12.6	8.7	13.3	4.7	10.2	5.2	0.7	11.2	15.2
	女性	6,980	0.4	11.2	24.5	18.0	18.0	0.2	7.4	0.3	0.1	6.4	13.5
満年齢	～20歳代	943	0.8	7.5	17.9	18.9	24.4	0.5	10.5	0.5	0.3	9.7	8.9
	30歳代	1,335	0.5	11.6	21.5	17.8	21.3	0.7	8.8	0.4	0.2	8.3	8.8
	40歳代	2,119	0.3	11.2	23.4	17.4	17.6	0.3	9.6	0.9	0.1	8.0	11.3
	50歳代	2,031	0.6	10.1	24.2	16.8	14.2	0.3	8.4	1.6	0.3	7.6	15.9
	60歳代以上	3,572	2.7	15.7	18.2	11.0	13.5	3.6	6.5	3.3	0.3	7.3	17.9
就業形態	定年後の再雇用社員	643	6.4	27.1	23.6	8.7	5.6	3.1	7.2	4.2	0.6	2.2	11.4
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	0.9	11.5	18.6	17.1	18.6	1.5	7.0	1.6	0.2	8.3	14.8
	派遣労働者	986	1.1	9.7	38.6	3.1	7.1	1.1	19.1	2.2	0.4	8.0	9.4
勤め先の 主な業種	建設業	244	3.7	28.7	46.7	1.6	0.4	0.4	1.2	0.4	8.2	1.2	7.4
	製造業	1,190	2.4	8.7	13.8	1.8	1.0	0.6	56.8	1.0	0.1	4.3	9.5
	情報通信業	219	2.3	34.7	45.2	3.2	5.9	0.9	0.9	0.5	0.5	—	5.9
	運輸業	522	1.7	2.3	21.1	1.3	4.4	0.4	2.3	19.2	—	37.5	9.8
	卸売業、小売業	1,769	0.5	1.6	11.0	64.3	8.3	0.2	2.8	0.7	—	4.3	6.2
	金融業、保険業	318	1.3	2.2	80.8	5.0	5.3	—	—	0.3	0.3	0.6	4.1
	不動産業、物品賃貸業	111	5.4	8.1	46.8	3.6	14.4	6.3	—	—	—	6.3	9.0
	宿泊業、飲食サービス業	795	0.5	1.4	3.4	11.1	66.3	0.1	2.4	0.3	—	6.4	8.2
	生活関連サービス業、娯楽業	395	0.8	3.8	11.9	15.7	45.6	2.3	1.5	0.5	—	10.9	7.1
	その他サービス業	1,028	1.6	6.3	22.4	8.9	33.8	6.1	0.5	0.4	—	9.2	10.9
	教育、学習支援業	491	0.6	39.7	22.0	0.8	6.9	0.8	—	0.8	—	2.6	25.7
	医療、福祉	1,461	1.2	35.9	18.5	0.5	16.8	1.0	0.5	2.0	—	2.6	21.0
	その他	1,290	1.3	8.4	30.6	3.6	5.7	3.0	2.9	0.5	0.2	14.6	29.1
	わからない	167	0.6	1.8	15.6	12.0	13.8	1.2	3.0	2.4	0.6	12.6	36.5
	サービス業計	2,218	1.0	4.1	13.7	10.9	47.5	3.3	1.4	0.4	—	8.5	9.2
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	1.4	16.5	22.0	8.2	16.1	1.6	10.3	2.4	0.5	6.6	14.4
	301人以上	3,231	1.9	11.8	24.9	19.9	15.1	2.3	6.7	2.0	0.1	6.2	9.1
	わからない	3,498	0.7	8.8	16.2	17.3	18.4	0.8	7.7	1.1	0.2	10.5	18.2

自身の職種（職務の種類）と性別の関係についてみると、「男性」で（その他の仕事以外で）最も割合が高いのは「専門的・技術的な仕事」（14.8％）であり、次いで「サービスの仕事」（13.3％）、「事務的な仕事」（12.6％）、「運搬・清掃・包装等の仕事」（11.2％）、「生産工程の仕事」（10.2％）などとなった。これに対し、「女性」で最も割合が高いのは「事務的な仕事」で約 1/4（24.5％）を占めている。これに「サービスの仕事」と「販売の仕事」が各 18.0％で続き、これらで約 6 割となっている。また、自身の職種と勤め先の主な業種の関係についてもみると、「事務的な仕事」は「金融業、保険業」で 8 割を超え、「建設業」や「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」でも 4 割超となったが、「建設業」や「情報通信業」では「専門的・技術的な仕事」の割合も高い。また、「専門的・技術的な仕事」の割合は、「教育、学習支援業」や「医療、福祉」でも高くなっている。このほか、「製造業」では「生産工程の仕事」が半数を超え、「卸売業、小売業」では「販売の仕事」が 6 割超、「宿泊業、飲食サービス業」では「サービスの仕事」が約 2/3 などとなっている。

また、現在の勤め先での勤続年数²⁵について尋ねると、「3 年以内計」が約 1/3（36.1％）に対し、「3 年超～5 年以内」が 15.6％で、最多の「5 年超～10 年以内」（20.8％）を含めて「5 年超計」が約半数（48.3％）となった（図表 2-3-2）。

²⁵ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社（派遣会社）」での勤続年数について回答するよう注釈した。なお、「定年後の再雇用社員」についても（再雇用後の経過年数ではなく）現在の勤め先での勤続年数としている。

図表 2-3-2 有効回答労働者の仕事の状況②

現在の勤め先での勤続年数		n (人)	1年以内	1年超 ～2年以内	2年超 ～3年以内	3年超 ～5年以内	5年超～ 10年以内	10年超～ 20年以内	20年超	3年 以内計	5年 超計
計		10,000	14.7	11.6	9.8	15.6	20.8	17.7	9.8	36.1	48.3
性別	男性	3,020	15.7	12.7	10.6	16.4	18.1	11.7	14.7	39.0	44.6
	女性	6,980	14.2	11.1	9.5	15.3	21.9	20.3	7.6	34.8	49.9
満年齢	～20歳代	943	↑30.2	↑22.3	↑15.0	17.6	13.6	1.4	—	↑67.4	15.0
	30歳代	1,335	19.9	14.5	11.7	↑17.8	22.9	12.9	0.4	46.1	36.2
	40歳代	2,119	14.3	11.1	11.2	17.0	23.8	19.0	3.7	36.5	46.5
	50歳代	2,031	12.7	9.6	8.2	14.6	22.6	↓25.0	7.5	30.4	55.0
	60歳代以上	3,572	10.0	9.2	7.9	14.1	19.1	19.0	↓20.7	27.1	↓58.8
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	14.2	11.1	8.9	15.2	21.6	18.9	10.2	34.2	50.6
	短大・高等専門学校卒	2,466	13.6	10.7	10.5	15.2	21.5	20.3	8.2	34.8	50.0
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	↓17.2	13.7	↓11.1	17.3	18.3	11.8	10.6	↓42.0	40.8
就業形態	定年後の再雇用社員	643	2.3	2.2	2.5	7.6	7.9	15.7	↑61.7	7.0	85.4
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	13.6	11.6	10.1	16.4	22.8	19.0	6.7	35.2	48.4
	派遣労働者	986	↓32.0	↓18.0	↓12.5	14.7	12.2	8.3	2.3	↓62.5	22.8
勤め先の 主な業種	建設業	244	14.3	8.2	9.4	15.6	17.6	17.6	17.2	32.0	52.5
	製造業	1,190	13.7	12.8	8.5	12.4	18.7	16.6	17.4	35.0	52.6
	情報通信業	219	14.2	14.6	10.5	15.5	10.0	9.6	25.6	39.3	45.2
	運輸業	522	12.5	10.0	8.8	18.0	22.2	18.6	10.0	31.2	50.8
	卸売業、小売業	1,769	11.9	10.2	9.6	17.3	21.5	20.4	9.2	31.7	51.0
	金融業、保険業	318	10.1	8.8	5.0	10.7	19.5	24.2	21.7	23.9	65.4
	不動産業、物品賃貸業	111	16.2	11.7	12.6	18.0	25.2	13.5	2.7	40.5	41.4
	宿泊業、飲食サービス業	795	19.4	11.8	9.6	14.8	20.9	17.6	5.9	40.8	44.4
	生活関連サービス業、娯楽業	395	17.2	10.4	9.4	15.2	19.7	20.0	8.1	37.0	47.8
	その他サービス業	1,028	16.8	10.4	11.0	15.0	20.9	18.2	7.7	38.2	46.8
	教育、学習支援業	491	14.7	14.3	14.1	16.1	18.3	15.3	7.3	43.0	40.9
	医療、福祉	1,461	13.0	13.1	9.2	16.6	24.5	17.0	6.6	35.3	48.1
	その他	1,290	16.9	12.4	10.4	16.0	20.9	16.0	7.4	39.7	44.3
	わからない	167	23.4	12.0	14.4	18.0	17.4	14.4	0.6	49.7	32.3
勤め先の 企業規模	サービス業計	2,218	17.8	10.9	10.2	15.0	20.7	18.3	7.1	38.9	46.1
	300人以下	3,271	13.8	11.5	9.7	16.3	21.2	17.5	10.0	35.1	48.6
	301人以上	3,231	11.3	9.7	8.5	14.0	21.4	19.9	15.3	29.5	56.5
わからない		3,498	18.6	13.4	11.1	16.5	19.9	15.9	4.5	43.2	40.3

※通学中は掲載略

役職の有無		n (人)	役職には、 ついていない	所属グループの責任者等、一般従業員に近い レベルの役職（係長、売場長、ライン長等）についている	現場の責任者等、中間レベルの役職 （課長、フロア長、部門長等）についている	所属組織の責任者等、ハイレベルの 役職（部長、店長、工場長等）についている	役職に ついていない計
計		10,000	96.1	2.4	0.9	0.6	3.9
性別	男性	3,020	93.4	3.1	2.1	1.4	6.6
	女性	6,980	97.2	2.1	0.4	0.3	2.8
満年齢	～20歳代	943	94.6	3.7	1.0	0.7	5.4
	30歳代	1,335	95.5	3.2	0.8	0.4	4.5
	40歳代	2,119	97.5	1.7	0.6	0.2	2.5
	50歳代	2,031	97.3	2.1	0.4	0.2	2.7
	60歳代以上	3,572	95.1	2.4	1.4	1.1	4.9
就業形態	定年後の再雇用社員	643	88.2	4.5	4.7	2.6	11.8
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	96.6	2.3	0.6	0.5	3.4
	派遣労働者	986	97.0	1.8	0.9	0.3	3.0
勤め先の 主な業種	建設業	244	91.8	3.3	3.3	1.6	8.2
	製造業	1,190	96.1	2.2	1.0	0.8	3.9
	情報通信業	219	91.3	5.0	3.2	0.5	8.7
	運輸業	522	97.1	1.3	0.8	0.8	2.9
	卸売業、小売業	1,769	96.4	2.9	0.3	0.4	3.6
	金融業、保険業	318	96.2	2.8	0.6	0.3	3.8
	不動産業、物品賃貸業	111	97.3	0.9	0.9	0.9	2.7
	宿泊業、飲食サービス業	795	94.3	3.9	1.0	0.8	5.7
	生活関連サービス業、娯楽業	395	95.9	3.0	0.3	0.8	4.1
	その他サービス業	1,028	95.6	2.3	1.5	0.6	4.4
	教育、学習支援業	491	97.1	1.6	0.6	0.6	2.9
	医療、福祉	1,461	96.8	1.6	0.8	0.8	3.2
	その他	1,290	96.6	2.2	0.9	0.3	3.4
	わからない	167	97.6	1.8	0.6	—	2.4
勤め先の 企業規模	サービス業計	2,218	95.2	3.0	1.1	0.7	4.8
	300人以下	3,271	95.3	2.4	1.3	1.0	4.7
	301人以上	3,231	94.7	3.5	1.1	0.7	5.3
わからない		3,498	98.0	1.4	0.4	0.2	2.0

年齢層別では、若年層になるほど「3 年以内計」の割合が高く、高齢層ほど「5 年超計」の割合が高まる傾向が見て取れる。また、「定年後の再雇用社員」では「5 年超計」の割合が 8 割を超えるのに対し、「派遣労働者」では「3 年以内計」が約 6 割（62.5%）となっている。勤め先の主な業種別にみると、「教育、学習支援業」や「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」などでは「3 年以内計」の割合が高いのに対し、「金融業、保険業」などでは「5 年超計」の割合が高くなっている。

また、役職の有無について尋ねると、全体では「役職には、ついていない」との回答が 96.1% にのぼったが、何らかの役職についている割合も 3.9% みられ、内訳としては「所属グループの責任者等、一般従業員に近いレベルの役職（係長、売場長、ライン長等）」が 2.4%、「現場の責任者等、中間レベルの役職（課長、フロア長、部門長等）」が 0.9% などとなった（図表 2-3-2）。役職についている割合は、「男性」（6.6%）や「～20 歳代」（5.4%）及び「60 歳代以上」（4.9%）で相対的には高い。また、「定年後の再雇用社員」で 1 割を超えた（11.8%）ほか、「情報通信業」（8.7%：一般従業員に近いレベルの役職が 5.0% だが、中間レベルの役職も 3.2%）や「建設業」（8.2%：一般従業員に近いレベルの役職と中間レベルの役職が同水準の 3.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（5.7%：一般従業員に近いレベルの役職が 3.9%）などでも高くなっている。

こうした中、全有効回答労働者（n=10,000 人）に対し、現在の勤め先に自身と業務の内容や責任の程度が同じ正社員²⁶がいるか尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」が 41.1% で、「わからない」が 25.2% となったが、何らか同じ正社員がいる中では「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」が 13.2% で、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる正社員がいる」が 16.8%、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ正社員がいる」が 3.8% となった（図表 2-3-3）。総じて、「業務の内容」が同じ正社員がいる割合は計 30.0%、「責任の程度」が同じ正社員がいる割合は計 17.0% で、いずれか同じ正社員がいる割合は 33.7% となった。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合に、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ正社員がいる」割合は（全有効回答労働者ベースで）5.8% で、「いない」が 3.5%、「わからない」が 4.0% となっている。

こうした結果を回答者の属性別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」割合、うち「人事異動等の有無や範囲まで同じ正社員がいる」割合は、「定年後の再雇用社員」（38.3% うち 20.2%）で高くなっている²⁷。また、働き方との関係では、週の所定労働時間の長さが長くなるほど高まる傾向がみられ（週 20 時間未満で 8.7% うち 3.7%～週 30 時間以上で 19.6% うち 8.7%）、特に正社員と比較して「同じか長い」場合で 30.2% うち 14.5% と高い。勤続年数が長くなるほど高まる傾向もみられ（「1 年以内」で 9.1% うち 3.2%～「10 年超」で 18.9% うち 9.0%）、役職に「ついていない」場合で 21.8% うち 11.9%

²⁶ 派遣労働者の場合は、「派遣先の会社」の正社員と比較した状況について回答するよう注釈した。

²⁷ もともと同社の正社員だったため、異同が判断しやすいという事情もあると考えられる。

となっている。勤め先の業種との関係では「情報通信業」（22.4％うち 9.1％）や「建設業」（20.1％うち 10.7％）、「運輸業」（19.2％うち 8.0％）、「医療、福祉」（18.1％うち 8.6％）、「製造業」（17.5％うち 7.5％）などで高い。また、自身の職種が「輸送・機械運転の仕事」（31.1％うち 12.2％）で顕著に高いほか、「管理的な仕事」（23.1％うち 9.2％）や「建設・採掘の仕事」（23.1％うち 7.7％）、「専門的・技術的な仕事」（21.6％うち 11.4％）などでも高くなっている。

図表 2-3-3 有効回答労働者の仕事の状況③

正社員と比較した 職務（業務の内容や責任の程度）や 人事異動等の有無・範囲の異同		n (人)	業務の内容も、責任の 程度も同じ、 正社員がいる	業務の内容は 同じだが、責任の 程度は異なる、 正社員がいる	業務の内容は 異なるが、責任 の程度は同じ、 正社員がいる	業務の内容も、責任の 程度も、正社 員とは異なる	わからない	業務の内 容が同じ 正社員が いる計	責任の程 度が同じ 正社員が いる計	人事異動等 の有無や範囲 まで同じ、 正社員がいる		
計		10,000	13.2	16.8	3.8	41.1	25.2	30.0	17.0	5.8	3.5	4.0
性別	男性	3,020	17.5	16.0	3.6	36.8	26.1	33.5	21.2	8.2	4.7	4.5
	女性	6,980	11.3	17.1	3.8	42.9	24.9	28.4	15.1	4.7	2.9	3.7
満年齢	～20歳代	943	10.5	21.0	5.2	32.9	30.4	31.5	15.7	4.3	2.2	3.9
	30歳代	1,335	12.4	19.1	4.3	38.3	25.8	31.5	16.8	4.5	3.2	4.7
	40歳代	2,119	11.4	18.3	3.5	42.5	24.4	29.6	14.9	5.2	2.5	3.6
	50歳代	2,031	11.9	14.9	3.0	44.8	25.5	26.7	14.9	4.6	3.0	4.3
	60歳代以上	3,572	16.0	15.0	3.8	41.3	24.0	31.0	19.7	7.6	4.8	3.6
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	13.1	15.7	3.2	40.2	27.8	28.8	16.3	5.5	3.4	4.1
	短大・高等専門学校卒	2,466	12.5	18.5	4.4	41.2	23.4	31.0	16.9	6.1	2.7	3.6
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	14.4	17.1	4.2	43.8	20.5	31.5	18.5	5.8	4.7	3.9
就業形態	定年後の再雇用社員	643	38.3	19.1	6.4	21.5	14.8	57.4	44.6	20.2	10.3	7.8
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	11.0	16.4	3.7	43.5	25.5	27.4	14.7	4.7	3.0	3.3
	派遣労働者	986	15.4	18.7	2.9	32.9	30.1	34.1	18.4	5.2	2.9	7.3
週所定 労働時間 の長さ	20時間未満	3,836	8.7	14.7	2.9	45.1	28.7	23.3	11.6	3.7	2.2	2.8
	20時間以上30時間未満	2,391	10.4	16.6	3.8	43.4	25.8	27.0	14.2	4.4	3.3	2.6
	30時間以上	3,773	19.6	19.0	4.6	35.5	21.4	38.6	24.1	8.7	4.9	6.0
正社員と 比較した 長短	正社員より短い	7,690	9.6	16.3	3.5	46.0	24.6	26.0	13.1	4.0	2.8	2.8
	正社員と同じか長い	1,757	30.2	20.8	5.7	25.4	17.9	51.1	35.9	14.5	7.2	8.6
	わからない	553	8.1	10.1	1.6	22.4	57.7	18.3	9.8	1.8	0.7	5.6
勤続年数	1年以内	1,468	9.1	17.4	3.2	39.0	31.3	26.5	12.3	3.2	2.2	3.6
	1年超～3年以内	2,141	10.4	16.3	3.6	42.0	27.6	26.8	14.1	4.2	2.6	3.7
	3年超～5年以内	1,564	11.1	16.6	3.9	43.0	25.4	27.7	15.0	4.2	3.2	3.6
	5年超～10年以内	2,079	13.0	16.1	3.4	43.2	24.3	29.1	16.4	6.1	3.2	3.7
	10年超	2,748	18.9	17.4	4.4	38.6	20.7	36.2	23.3	9.0	5.2	4.7
役職	役職には、ついていない	9,606	12.8	16.6	3.6	41.4	25.6	29.4	16.4	5.5	3.3	4.0
	役職についている計	394	21.8	21.8	8.6	32.0	15.7	43.7	30.5	11.9	6.9	3.0
勤め先の 業種	建設業	244	20.1	11.5	5.7	40.2	22.5	31.6	25.8	10.7	5.7	3.7
	製造業	1,190	17.5	19.7	5.0	34.1	23.7	37.2	22.4	7.5	3.8	6.2
	情報通信業	219	22.4	24.2	4.6	26.0	22.8	46.6	26.9	9.1	6.8	6.4
	運輸業	522	19.2	13.4	3.8	40.6	23.0	32.6	23.0	8.0	5.6	5.6
	卸売業、小売業	1,769	9.7	18.6	3.4	44.6	23.7	28.3	13.1	5.0	2.5	2.2
	金融業、保険業	318	15.1	18.6	4.1	45.9	16.4	33.6	19.2	6.3	5.0	3.8
	不動産業、物品賃貸業	111	9.9	12.6	3.6	52.3	21.6	22.5	13.5	4.5	2.7	2.7
	宿泊業、飲食サービス業	795	7.3	18.6	2.8	44.4	26.9	25.9	10.1	2.4	2.6	2.3
	生活関連サービス業、娯楽業	395	11.4	15.2	1.8	42.5	29.1	26.6	13.2	4.8	1.8	4.8
	その他サービス業	1,028	13.9	13.7	3.0	42.7	26.7	27.6	16.9	5.6	4.0	4.3
	教育、学習支援業	491	7.3	15.5	3.1	51.1	23.0	22.8	10.4	2.9	2.6	1.8
	医療、福祉	1,461	18.1	17.7	5.3	35.6	23.3	35.8	23.4	8.6	4.0	5.5
	その他	1,290	9.5	15.1	2.9	43.6	28.8	24.6	12.4	3.4	2.9	3.1
	わからない	167	7.8	6.6	3.6	26.9	55.1	14.4	11.4	3.6	1.8	2.4
職種	サービス業計	2,218	11.1	15.7	2.7	43.3	27.2	26.8	13.8	4.3	3.1	3.7
	管理的な仕事	130	23.1	11.5	9.2	32.3	23.8	34.6	32.3	9.2	7.7	6.2
	専門的・技術的な仕事	1,229	21.6	21.5	4.6	33.9	18.4	43.0	26.2	11.4	4.7	5.5
	事務的な仕事	2,094	12.9	16.0	4.3	48.0	18.7	28.9	17.2	5.2	3.7	4.0
	販売の仕事	1,517	10.4	20.2	2.9	42.6	23.9	30.6	13.3	5.3	2.6	2.6
	サービスの仕事	1,659	11.1	15.9	3.6	40.9	28.5	27.0	14.7	4.3	3.4	3.3
	保安の仕事	155	18.1	17.4	4.5	32.9	27.1	35.5	22.6	9.7	3.9	4.5
	生産工程の仕事	823	14.9	19.9	4.5	37.3	23.3	34.9	19.4	5.8	2.9	6.2
	輸送・機械運転の仕事	180	31.1	7.8	5.0	31.1	25.0	38.9	36.1	12.2	10.6	8.3
	建設・採掘の仕事	26	23.1	7.7	—	50.0	19.2	30.8	23.1	7.7	7.7	7.7
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	8.3	13.6	3.1	45.0	30.0	21.9	11.4	3.2	2.9	2.2
	その他の仕事	1,403	9.5	12.7	2.6	38.1	37.2	22.2	12.0	3.6	2.3	3.6
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	14.3	17.7	5.1	42.0	20.8	32.0	19.4	6.2	4.4	3.7
	301人以上	3,231	17.1	19.5	3.7	44.2	15.5	36.6	20.8	8.5	4.3	4.2
	わからない	3,498	8.5	13.4	2.5	37.3	38.3	21.9	11.1	2.7	1.9	3.9

※通学中は掲載略

こうした中、時給額（１時間当たり換算額²⁸）についてみると、「1,000～1,050 円未満」が16.5%で最も多く、次いで「950～1,000 円未満」²⁹が13.3%、「900～950 円」が11.7%、「1,050～1,100 円」が10.6%と、900～1,100 円の範囲で約半数となった（図表 2-3-4）。

図表 2-3-4 有効回答労働者の仕事の状況④

時給額（１時間当たり換算額）		n (人)	～900円 未満	900～ 950円 未満	950～ 1,000円 未満	1,000～ 1,050円 未満	1,050～ 1,100円 未満	1,100～ 1,150円 未満	1,150～ 1,200円 未満	1,200～ 1,300円 未満	1,300～ 1,400円 未満	1,400～ 1,500円 未満	1,500～ 1,600円 未満	1,600～ 1,700円 未満	1,700～ 1,800円 未満	1,800円 以上	(%)
計		10,000	7.3	11.7	13.3	16.5	10.6	6.8	4.8	8.6	4.5	3.5	3.1	1.5	1.5	6.5	
性別	男性	3,020	7.0	9.5	10.9	14.2	9.6	5.1	4.8	9.7	4.5	4.3	4.8	1.6	1.7	12.3	
	女性	6,980	7.4	12.6	14.3	17.4	11.0	7.5	4.7	8.1	4.5	3.2	2.4	1.4	1.4	4.0	
満年齢	～20歳代	943	6.9	15.6	13.8	18.1	9.0	7.2	5.0	8.3	5.0	4.2	2.2	0.8	1.4	2.4	
	30歳代	1,335	8.1	12.7	13.6	16.5	9.9	6.7	4.3	9.8	4.0	3.3	3.6	1.7	1.5	4.1	
	40歳代	2,119	7.6	11.8	13.7	17.1	11.5	7.1	4.9	8.7	4.2	3.0	2.6	1.9	1.7	4.1	
	50歳代	2,031	7.0	12.0	14.8	14.8	11.7	7.5	5.4	8.3	4.9	3.3	2.6	1.2	1.4	5.0	
	60歳代以上	3,572	7.2	9.9	11.9	16.5	10.0	6.1	4.4	8.2	4.5	3.8	3.7	1.5	1.4	10.8	
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	9.2	13.6	14.8	17.0	10.7	6.8	4.8	7.9	4.3	2.7	2.5	1.0	1.0	3.7	
	短大・高等専門学校卒	2,466	5.6	10.3	13.1	17.8	11.1	7.1	4.7	8.8	4.4	4.3	3.2	2.0	1.7	5.9	
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	4.6	8.4	9.7	13.5	9.8	6.5	4.7	9.6	5.0	5.0	4.4	2.1	2.7	14.2	
就業形態	定年後の再雇用社員	643	4.8	2.8	5.4	9.2	6.1	3.4	5.4	8.9	5.4	7.5	7.6	3.1	3.1	27.2	
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	8.2	13.5	15.0	18.0	11.4	7.2	4.6	7.7	3.7	2.6	2.0	0.9	0.8	4.5	
	派遣労働者	986	1.8	2.1	4.0	8.1	6.2	5.8	6.0	15.8	11.2	8.6	9.2	5.2	5.9	10.1	
正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	7.0	7.9	11.5	11.8	9.3	5.0	5.2	9.4	5.2	5.2	5.7	2.4	2.5	12.0	
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	6.4	6.6	11.8	11.8	8.3	4.5	4.7	8.5	5.6	6.3	5.6	2.6	2.6	14.6	
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	5.5	10.6	11.3	15.9	12.1	8.2	5.8	8.2	5.2	4.1	3.8	1.5	1.4	6.4	
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	6.6	8.8	10.6	18.6	10.3	6.4	3.7	8.0	5.3	5.0	3.7	1.9	1.9	9.3	
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	7.0	12.7	14.2	17.5	10.1	7.4	4.5	8.2	4.0	3.1	2.5	1.6	1.4	5.8	
	わからない	2,523	9.3	13.1	14.5	17.1	11.0	5.8	4.5	9.0	4.4	2.7	2.1	0.9	1.0	4.5	
勤め先の 業種	建設業	244	8.6	5.7	5.7	8.6	4.9	4.9	2.9	9.0	4.9	6.1	5.3	4.5	1.6	27.0	
	製造業	1,190	7.1	11.3	12.1	15.5	10.2	5.6	5.0	8.2	6.0	4.2	4.0	1.8	1.3	7.7	
	情報通信業	219	5.0	2.3	4.6	8.7	5.9	3.2	3.7	10.0	9.6	4.6	8.2	4.6	6.4	23.3	
	運輸業	522	6.5	9.0	13.6	11.9	10.5	9.4	6.5	13.4	4.2	3.4	3.8	1.0	1.3	5.4	
	卸売業、小売業	1,769	8.5	16.1	18.3	19.1	12.3	6.9	4.1	6.2	2.3	1.8	1.6	0.7	0.7	1.5	
	金融業、保険業	318	2.8	4.7	6.3	7.5	9.1	9.1	6.3	10.1	8.8	11.0	6.9	4.1	4.7	8.5	
	不動産業、物品賃貸業	111	1.8	6.3	10.8	23.4	14.4	3.6	4.5	11.7	4.5	4.5	4.5	0.9	0.9	8.1	
	宿泊業、飲食サービス業	795	5.4	15.0	18.1	22.6	12.3	8.2	4.0	7.3	2.8	1.9	0.6	0.5	0.1	1.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	395	8.4	17.2	16.7	20.5	9.6	5.3	4.1	7.8	3.3	2.3	1.0	1.0	1.0	1.8	
	その他サービス業	1,028	9.0	11.3	12.7	15.6	12.2	5.8	4.7	8.8	4.5	3.0	3.4	1.2	1.7	6.2	
	教育、学習支援業	491	5.9	8.1	8.4	15.5	9.8	8.4	6.1	9.8	4.9	5.5	2.2	1.4	1.2	12.8	
	医療、福祉	1,461	6.4	9.4	10.1	15.7	9.3	7.3	4.9	8.8	6.1	3.8	4.4	2.4	2.0	9.3	
	その他	1,290	7.3	11.9	14.2	16.7	10.6	6.8	5.0	9.4	4.1	3.6	2.5	0.9	1.8	5.2	
	わからない	167	19.8	13.8	13.2	17.4	7.2	4.2	4.8	7.8	3.0	1.8	2.4	1.8	0.6	2.4	
	サービス業計	2,218	7.6	13.7	15.4	19.0	11.8	6.6	4.3	8.1	3.7	2.5	2.0	0.9	1.0	3.6	
職種	管理的な仕事	130	5.4	6.9	11.5	7.7	3.8	1.5	3.1	5.4	3.8	6.2	6.9	4.6	3.8	29.2	
	専門的・技術的な仕事	1,229	3.3	3.5	4.4	9.8	6.3	5.1	4.8	9.4	6.7	5.8	6.8	3.0	3.1	27.9	
	事務的な仕事	2,094	5.4	8.4	10.9	13.9	10.5	6.6	5.6	11.0	6.7	5.3	4.3	2.8	3.1	5.3	
	販売の仕事	1,517	9.6	16.3	17.9	18.6	13.4	6.7	3.8	5.3	2.9	1.5	1.5	0.3	0.3	1.9	
	サービスの仕事	1,659	7.8	14.7	15.7	19.3	11.5	7.9	4.1	7.7	2.8	2.4	1.6	1.0	1.1	2.4	
	保安の仕事	155	12.3	7.1	11.6	17.4	12.3	5.2	3.9	9.0	5.8	5.8	2.6	—	1.3	5.8	
	生産工程の仕事	823	8.4	15.8	14.0	18.8	11.7	6.6	5.6	7.0	4.9	2.3	2.4	0.5	0.6	1.5	
	輸送・機械運転の仕事	180	8.3	8.3	16.1	12.8	7.8	5.6	5.0	9.4	7.8	5.0	4.4	—	1.1	8.3	
	建設・採掘の仕事	26	3.8	3.8	3.8	11.5	15.4	—	7.7	19.2	3.8	—	3.8	3.8	—	23.1	
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	8.8	12.5	18.6	18.0	10.3	8.5	4.8	11.4	2.9	1.7	1.0	0.4	0.3	0.8	
	その他の仕事	1,403	8.6	13.5	13.6	19.4	10.5	7.4	4.9	7.8	3.3	3.4	2.6	1.2	0.6	2.9	
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	9.2	13.9	13.9	17.2	8.4	5.5	4.2	8.3	3.8	3.1	2.6	1.1	1.3	7.6	
	301人以上	3,231	4.9	8.1	11.5	14.4	12.2	7.9	5.4	9.3	5.3	4.3	4.0	2.3	2.1	8.5	
	わからない	3,498	7.8	12.8	14.4	17.7	11.1	7.0	4.7	8.2	4.5	3.2	2.8	1.1	1.1	3.6	

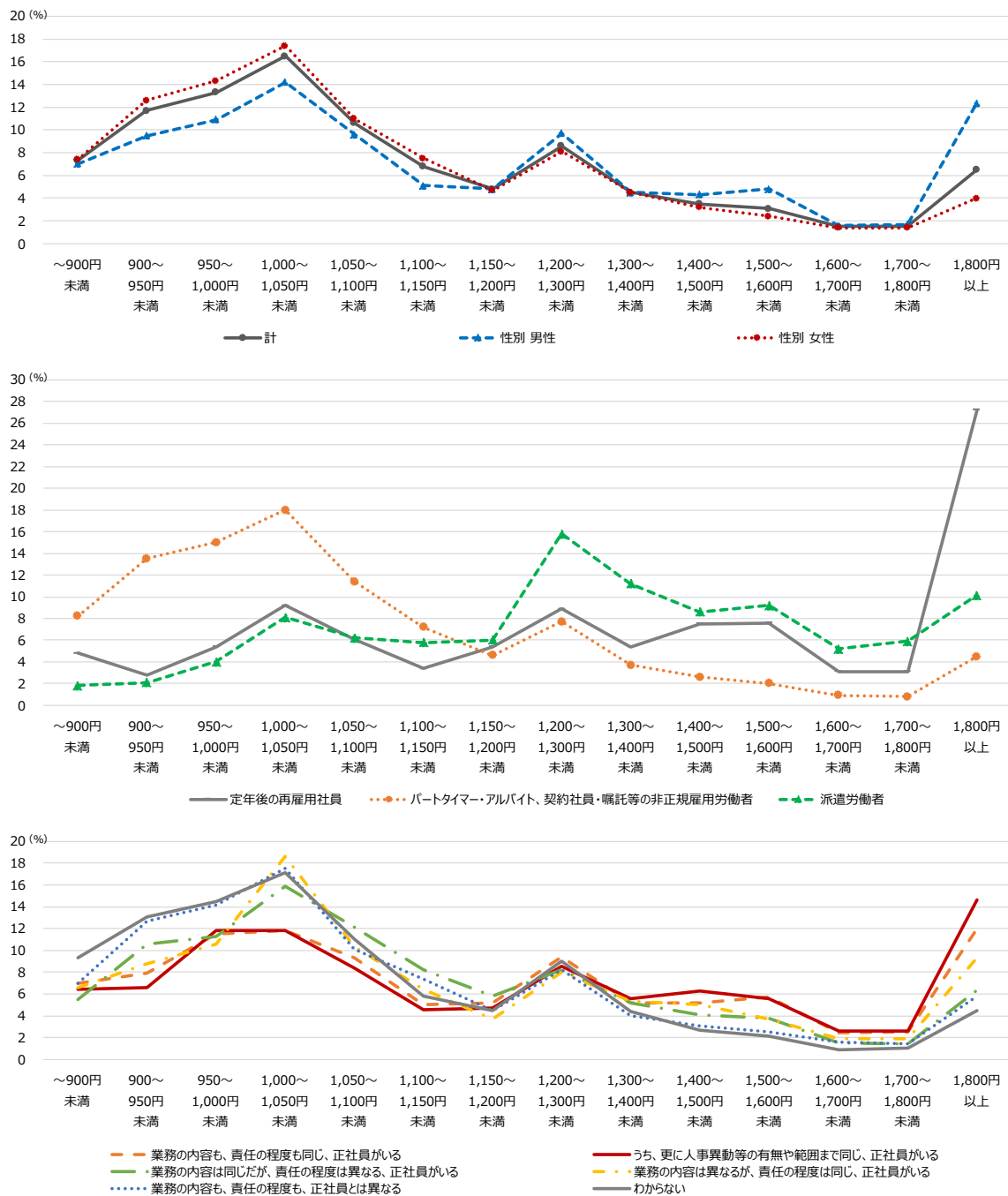
※通字中は掲載略

²⁸ 月給制の場合は、月収のうち残業代を除いた「所定内給与」÷月間の「所定労働時間」で回答することとし、「例えば、月収 103,342 円のうち、残業代（2,732 円）を除いた『所定内給与』は 100,610 円。これを 1 ヶ月の『所定労働時間』（残業時間は含まない）の 79.4 時間で割ると 1,267 円になる」と注釈した。

²⁹ 2022 年度地域別最低賃金の全国加重平均は 961 円となっている。

性別にみると、(就いている職種等にも関連して)「男性」より「女性」の方がより低位に分布している様子が見て取れる(図表 2-3-5)。

図表 2-3-5 性別や就業形態別にみた時給額(1時間当たり換算額)の分布



就業形態別にみると、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」では「1,000～1,050 円未満」をピークに～1,100 円程度までの範囲に多く分布がみられるのに対し、「派遣労働者」はこれと入れ代わる形で「1,200～1,300 円未満」(15.8%)

や「1,300 円～1,400 円未満」(11.2%)をボリュームゾーンに、～「1,800 円以上」(10.1%)に掛けて多く分布がある。こうした中、「定年後の再雇用社員」は「派遣労働者」と同様の分布傾向とともに、「1,800 円以上」(27.2%)に大きなピークが見て取れる。

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度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」中でも、「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合でより高位の時給額分布がみられ、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合でより低位の時給額分布にあることが分かる。

4. パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度や派遣労働者の場合の待遇決定方式にかかる認識

(1) パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度

全有効回答労働者 (n=10,000 人) に対し、2020 年 4 月より、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、正社員との間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや、待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことを知っているか尋ねると、「詳しく知っている」との回答が 4.4%、「詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている」が 29.8%で、「聞いたことはあるが、内容まではわからない」が 41.9%、「まったく知らない・わからない」が 23.9%となった(図表 2-4-1)。総じて、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている」割合は約 1/3 (34.2%)で、内容までは分からずとも約 3/4 (76.1%)が聞いたことはあるとの結果になったが、引き続きの周知徹底が求められる。

こうした結果を性別でみると、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている計」は「男性」(39.7%)でやや高く、年齢層別では高齢層(「30 歳代」で 29.1%～「60 歳代以上」で 40.0%)になるほど高まる傾向が読み取れる。また、最終学歴別では「中学校・高校、専修・各種学校卒」(30.6%)より「四年制大学卒、大学院修了」(42.3%)になるほど高い。

また、就業形態別では「定年後の再雇用社員」(40.9%)と「派遣労働者」(42.9%)で高く、正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同との関係では、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合(40.5%)や、更に(第 9 条等のいわゆる「均等待遇」の対象となり得る)「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(44.9%)で高くなっている。なお、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合(44.0%)でも高く、(全有効回答労働者中 3.8%と存在は限られるものの)、こうした層での問題関心の高さもうかがえる結果となっている。

勤め先の主な業種別にみると、詳しくあるいは大まかな内容を「知っている計」は「情報通信業」(47.9%)や「金融業、保険業」(46.5%)などで高い。また、企業規模別では「301 人以上」が 43.0%に対し、1 年遅れで施行・適用された「300 人以下」は 34.6%となった。

図表 2-4-1 パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の認知度

		(%)				
		n (人)	詳しく、 知っている	詳しくはわからないが、 大まかな内容は知っている	聞いたことはあるが、 内容まではわからない	まったく知らない・ わからない
計		10,000	4.4	29.8	41.9	23.9
性別	男性	3,020	6.6	33.1	39.6	20.7
	女性	6,980	3.4	28.4	43.0	25.2
満年齢	～20歳代	943	7.6	21.7	35.8	34.8
	30歳代	1,335	4.7	24.3	41.3	29.6
	40歳代	2,119	3.7	27.5	41.5	27.3
	50歳代	2,031	3.4	29.3	45.0	22.3
	60歳代以上	3,572	4.3	35.7	42.3	17.7
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	3.7	26.9	43.3	26.1
	短大・高等専門学校卒	2,466	3.6	31.5	42.1	22.8
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	6.5	35.8	38.6	19.1
就業形態	定年後の再雇用社員	643	7.8	33.1	38.9	20.2
	パートタイム・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	3.6	29.0	42.6	24.8
	派遣労働者	986	8.4	34.5	38.6	18.5
正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	6.8	33.7	39.2	20.3
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	9.0	35.8	35.3	19.8
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	5.2	33.9	42.7	18.1
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	6.4	37.7	41.1	14.9
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	4.0	32.3	42.8	20.9
	わからない	2,523	2.8	19.9	41.7	35.7
勤め先の 業種	建設業	244	6.1	29.9	43.0	20.9
	製造業	1,190	6.3	30.8	39.5	23.4
	情報通信業	219	9.6	38.4	35.2	16.9
	運輸業	522	4.4	29.9	41.8	23.9
	卸売業、小売業	1,769	3.0	27.4	45.2	24.5
	金融業、保険業	318	4.1	42.5	38.7	14.8
	不動産業、物品賃貸業	111	4.5	34.2	37.8	23.4
	宿泊業、飲食サービス業	795	3.6	23.1	44.7	28.6
	生活関連サービス業、娯楽業	395	5.3	27.3	39.0	28.4
	その他サービス業	1,028	5.2	33.2	40.6	21.1
	教育、学習支援業	491	4.7	33.8	38.7	22.8
	医療、福祉	1,461	3.3	29.4	43.2	24.2
	その他	1,290	4.3	30.5	42.5	22.7
	わからない	167	1.2	15.6	38.9	44.3
勤め先の 企業規模	サービス業計	2,218	4.6	28.5	41.7	25.1
	300人以下	3,271	4.5	30.1	41.9	23.4
	301人以上	3,231	6.0	37.0	40.8	16.2
	わからない	3,498	2.7	23.0	43.0	31.3

※通字中は掲載略

(2) 派遣労働者の場合の待遇決定方式等にかかる認識

「派遣労働者」(n=986 人)を対象に、2020 年 4 月より改正労働者派遣法が施行され、派遣先の正社員との不合理な待遇差の解消に向けて派遣労働者の待遇決定方式が規定されたことを受け、自身の待遇決定方式について知っているか尋ねると、「まったく知らない・わからない」が 6 割を超え(64.0%)³⁰、引き続き、周知徹底が求められる。なお、知っている中では、派遣先の正社員の待遇に応じて決まる「派遣先均等・均衡方式」が 11.0%に対し、派遣元が定めたルールに応じて決まる「労使協定方式」が 25.1%となった(図表 2-4-2)。

³⁰ 労働者派遣事業の令和 5 年 6 月 1 日現在の状況(速報)に基づく、派遣労働者 1,924,455 人のうち、協定対象が 1,815,527 人(94.3%)のため、本調査で「まったく知らない・わからない」と回答(64.0%)した「派遣労働者」には「労使協定方式」が多いのではないかとみられる。

こうした結果を属性別にみると、「まったく知らない・わからない」割合は、「女性」(68.1%)で高いほか、若年層になるほど高まる傾向が見て取れる(「～20歳代」で71.1%～「60歳代以上」で50.9%)。

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別との関係でみると、「派遣先均等・均衡方式」の割合が相対的に高いのは、少なくとも「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」場合(15.8%)であり、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は19.6%となっている。これに対し、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ正社員がいる」場合は「労使協定方式」の割合(48.3%)が高く、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合は、自身の待遇決定方式について「まったく知らない・わからない」との回答(63.6%)が多い。

図表 2-4-2 派遣労働者の場合の待遇決定方式等にかかる認識

			(%)		
		n (人)	派遣先の正社員の待遇に応じて 決まる「派遣先均等・均衡方式」	派遣元が定めたルールに応じて 決まる「労使協定方式」	まったく知らない・ わからない
計		986	11.0	25.1	64.0
性別	男性	331	12.4	31.7	55.9
	女性	655	10.2	21.7	68.1
満年齢	～20歳代	152	11.2	17.8	71.1
	30歳代	193	10.4	24.4	65.3
	40歳代	251	9.6	21.9	68.5
	50歳代	223	9.9	27.4	62.8
	60歳代以上	167	15.0	34.1	50.9
職種	管理的な仕事	11	9.1	27.3	63.6
	専門的・技術的な仕事	96	15.6	28.1	56.3
	事務的な仕事	381	11.3	27.3	61.4
	販売の仕事	31	12.9	22.6	64.5
	サービスの仕事	70	11.4	30.0	58.6
	保安の仕事	11	27.3	45.5	27.3
	生産工程の仕事	188	8.5	20.7	70.7
	輸送・機械運転の仕事	22	—	45.5	54.5
	建設・採掘の仕事	4	25.0	50.0	25.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	79	10.1	16.5	73.4
	その他の仕事	93	9.7	17.2	73.1
派遣先の 正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	152	15.8	26.3	57.9
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	51	19.6	31.4	49.0
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がい る	184	16.8	33.7	49.5
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	29	6.9	48.3	44.8
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	324	9.0	27.5	63.6
	わからない	297	7.4	14.1	78.5
派遣元の 企業規模	300人以下	261	12.6	29.9	57.5
	301人以上	262	16.8	32.1	51.1
	わからない	463	6.7	18.4	74.9

(3)「労使協定方式」の場合の「過半数代表者」にかかる認識

自身の待遇決定方式が「労使協定方式」である場合(n=247人)に、労使協定を締結する「過半数代表者」が誰か「知っている」との回答は約1/4(25.9%)となった(図表 2-4-3)。また、「過半数代表者」の主な選出方法については(複数回答)、「覚えていない、わから

ない」が39.3%となったが、次いで「投票（メール）」が26.3%、「投票（WEB・アプリ）」が21.5%、「投票（紙）」が8.9%などとなった。

同様に、「労使協定書」を見たことがあるかについては、「見たことがあり、内容も知っている」割合は8.5%にとどまり、「見たことはあるが、内容は覚えていない」が34.4%と、見たことがある割合が計4割超に対し、「見たことがない」は42.1%、「覚えていない、わからない」は15.0%となった。

その上で、「労使協定書」を「見たことがあり、内容も知っている」あるいは「見たことはあるが、内容は覚えていない」場合（n=106人）に、「労使協定書」がどのような方法で周知されたか尋ねると、「書面等（電子メールを含む）の交付」が大半（72.6%）を占め、次いで「社内掲示板等への掲載」（7.5%）などがあがった。

また、「過半数代表者」が誰か「知っている」場合かつ「労使協定書」を「見たことがある」場合（n=42人）に、「労使協定書」の改善の要望について過半数代表者に意見を伝えた経験があるか尋ねると、「伝えたことがある」割合は14.3%で、「伝えたことはない」が85.7%となった。その上で、意見を「伝えたことはない」場合（n=36人）の理由としては（複数回答）、「自身の待遇や労働条件に、納得しているから」が47.2%で最も高く、次いで「意見を伝えても、変わらないとあきらめているから」が22.2%、「意見を伝えやすい雰囲気がないから」が11.1%などとなり、「特に理由はない、考えたことがない」が19.4%となった。

図表 2-4-3 「労使協定方式」の場合の「過半数代表者」にかかる認識

派遣労働者の 待遇決定方式等にかかる認識		n (人)	派遣先の正社員の待遇に応じて 決まる「派遣先均等・均衡方式」	派遣元が定めたルールに応じて 決まる「労使協定方式」	まったく知らない/ わからない			(%)			
計		986	11.0	25.1	64.0						
			過半数代表者が 誰であるかの認識		n (人)	知っている	知らない	(%)			
			計		247	25.9	74.1				
過半数代表者の選出方法 (複数回答)		n (人)	投票 (紙)	投票 (メール)	投票 (WEB・ アプリ)	挙手	持ち回り	その他	覚えていない、 わからない	(%)	
計		247	8.9	26.3	21.5	1.2	0.8	2.0	39.3		
労使協定書を見た経験		n (人)	見たことがあり、 内容も知っている		見たことはあるが、 内容は覚えていない		見たことが ない	覚えていない、 わからない	(%)		
計		247	8.5		34.4		42.1	15.0			
労使協定書の周知方法		n (人)	書面等 (電子メー ルを含む) の交付	社内掲示板 等への掲載	イントラ等 への掲載	その他	覚えて いない	周知されて いない	(%)		
計		106	72.6	7.5	5.7	5.7	8.5	—			
労使協定書の改善の要望 について過半数代表者に 意見を伝えた経験		n (人)	伝えたことが ある	伝えたことは ない	(%)						
計		42	14.3	85.7							
過半数代表者に意見を伝えた ことがない理由 (複数回答)		n (人)	自身の待遇や 労働条件に、 納得しているから	自身の待遇や 労働条件に、 関心がないから	意見を伝えると、 不利益な取り扱いを される恐れがあるから	意見を伝えても、 変わらないと あきらめているから	意見を伝えや すい雰囲気 がないから	意見を伝える 方法や窓口が、 わからないから	その他	特に理由は ない、考えた ことがない	(%)
計		36	47.2	2.8	2.8	22.2	11.1	8.3	—	19.4	

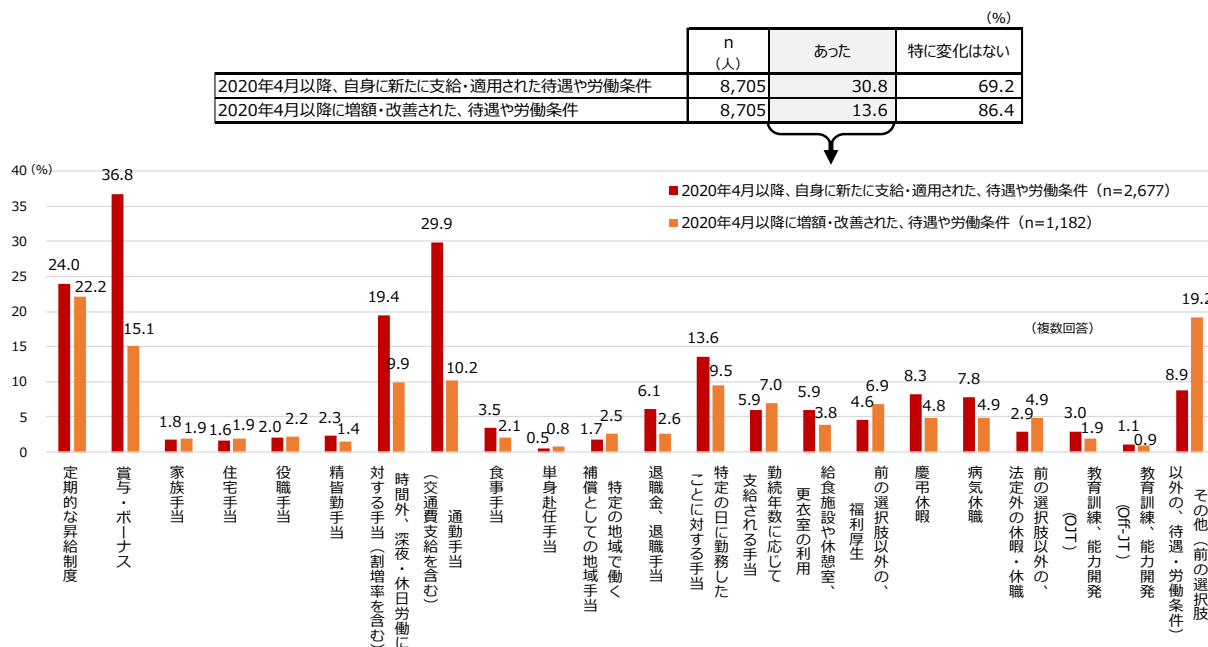
5. 2020 年 4 月以降の待遇や労働条件の変化

全有効回答労働者（n=10,000 人）に 2020 年 3 月時点の就業状況について尋ねると、「現在の勤め先³¹で、働いていた」割合は 63.9%で、「現在の勤め先以外で、働いていた」が 22.2%、「現在の勤め先で、働いていた（が 1 度退職し、再就職した）」が 4.7%、「当時は働いていなかった」が 9.2%となった。

その上で、全有効回答労働者のうち、「2020 年 3 月以降」に定年を迎えた「定年後の再雇用社員」（=2020 年 3 月当時はパート・有期雇用労働者でなかった者）と、2020 年 3 月「当時は、働いていなかった」者を除く全員（n=8,705 人）に、約 3 年半前の 2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件³²の有無について尋ねると、何らか「あった」割合は 30.8%で「特に変化はない」が 69.2%となった（図表 2-5-1）。同様に、2020 年 3 月以前から支給・適用されていたが、2020 年 4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件の有無についても尋ねると、「あった」割合は 13.6%で「特に変化はない」が 86.4%となった。なお、上記のいずれかが「あった」とする割合は、34.5%と算出された。

2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件が「あった」場合（n=2,677 人）に具体的な内容をみると（複数回答）、「賞与・ボーナス³³」（36.8%）が最多で、

図表 2-5-1 2020 年 4 月以降の待遇や労働条件の変化



³¹ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社（派遣会社）」について回答するよう注釈した。

³² いずれの待遇・労働条件も、自身を含めた全体の制度改定を含むと注釈した。

³³ 「同一労働同一賃金ガイドライン」で、雇用形態を問わず、同一の職務内容や貢献度に対しては同額を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合でも、その相違に応じた賞与を支給しなければならないなどと規定している。

次いで「通勤手当（交通費支給を含む）」³⁴（29.9%）、「定期的な昇給制度」³⁵（24.0%）、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」³⁶（19.4%）、「特定の日に勤務したことに対する手当」³⁷（13.6%）、「その他（前の選択肢以外の、待遇・労働条件）」（8.9%）、「慶弔休暇」（8.3%）、「病気休職」（7.8%）、「退職金、退職手当」（6.1%）などがあがった。

同様に、2020 年 3 月以前から支給・適用されていたが、2020 年 4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件が「あった」場合（n=1,182 人）の具体的な内容としては（複数回答）、「定期的な昇給制度」（22.2%）が最多で、これに「その他（前の選択肢以外の待遇・労働条件）」（19.2%）、「賞与・ボーナス」（15.1%）、「通勤手当（交通費支給を含む）」（10.2%）、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」（9.9%）、「特定の日に勤務したことに対する手当」（9.5%）、「勤続年数に応じて支給される手当」（7.0%）、「前の選択肢以外の、福利厚生」（6.9%）などが続いた。

いずれも、いかなる待遇差が不合理なものであるか（ないか）等についての具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」等で、同一の支給や相違に応じた支給等が規定された待遇要素が上位にあがっている。この点、（均衡・均等待遇の直接的（強行的）な法規制自体は旧パートタイム労働法の 2007 年改正で開始され、職務の内容や人材活用の仕組み等が同一でない場合の「不合理な労働条件の禁止」についても労働契約法の 2012 年改正で導入された経緯がある³⁸ものの）、不合理性の判断に当たっては個々の待遇毎に、当該待遇の性質・目的に照らし適切と認められるものを考慮して行われるべき旨が明確化されたことを受け³⁹、具体的な取組が進んでいるのではないかとみられる。

なお、こうした結果を、「フルタイム有期雇用労働者」「パートタイム有期雇用労働者」「パートタイム無期雇用労働者」「その他⁴⁰」別にみると、図表 2-5-2 の通りとなった。すなわ

³⁴ 通常労働者と同一の通勤手当等を支給しなければならないなどと規定している。

³⁵ 例えば、昇給であって労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常労働者と同様に勤続による能力が向上したパート・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合でも、その相違に応じた昇給を行わなければならないなどと規定している。

³⁶ 通常労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならないと規定している。

³⁷ 通常労働者と同一の勤務形態で業務に従事するパート・有期雇用労働者には、通常労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならないなどと規定している。

³⁸ 「2018 年の働き方改革における正規・非正規格差は正政策は、政治的スローガンとして『同一労働同一賃金』と表現されていますが、これは様々な点でミスリーディングです。（中略）2018 年改正前も改正後も、日本の正規・非正規格差は正規制のメインストリームは、労働が同一でない場合も、正規・非正規の格差（相違）が不合理であってはならないという均衡規制です」（荒木尚志発言（2021）「特集/正規・非正規の不合理な待遇格差とは」『Jurist』№1555, pp.14-33）

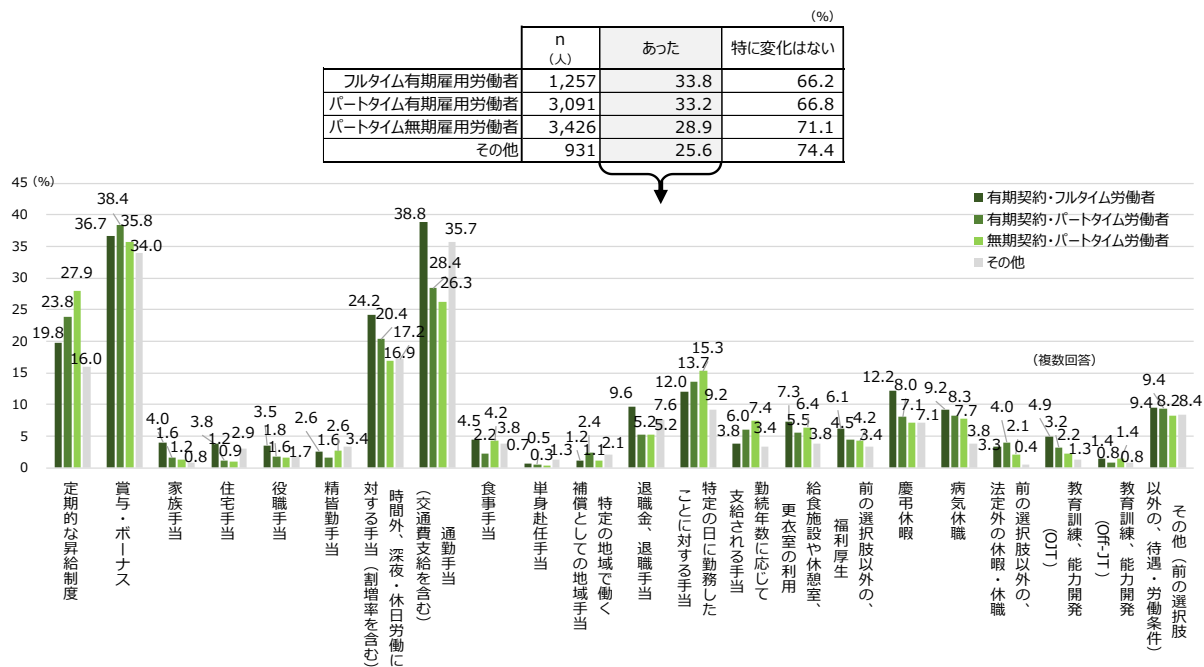
³⁹ 旧パートタイム労働法の 2007 年改正で、当該事業所の「通常労働者」と契約期間の定め、職務内容、職務内容と配置の変更の範囲が同一であるパートタイム労働者に対する差別的取扱いが禁止（初めて私法的効力をもつ規定が新設）された。また、労働契約法の 2012 年改正で、有期・無期雇用労働者間の不合理な労働条件の禁止規定が導入され、旧パートタイム労働法の 2014 年改正で同条文が採り入れられたが、「抽象度の高い条文規定であることから、同条の解釈が学説や裁判例によって大きく異なっていた」（阿部未央（2023）「多様化する雇用管理区分と処遇差に関する法規制」『日本労働研究雑誌』№761, pp.57-67）。

⁴⁰ 契約期間の定めの有無か、正社員と比較した週所定労働時間の長さのいずれかが不明のケースや、派遣労働者で「フルタイム無期雇用労働者」のケース。

ち、2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件が何らか「あった」割合は、「フルタイム有期雇用労働者」(33.8%) でやや高く、これに「パートタイム有期雇用労働者」(33.2%)、「パートタイム無期雇用労働者」(28.9%) が続く (すなわち、有期雇用要素>パートタイム要素)。

具体的にみると (複数回答)、例えば「賞与・ボーナス」などのようにいずれも 1 / 3 を超えて高い待遇要素がある中で、「通勤手当 (交通費支給を含む)」や「時間外、深夜・休日労働に対する手当 (割増率を含む)」「家族手当」「住宅手当」などのように、「フルタイム有期雇用労働者」ほど高い (言い換えれば右肩下がり) で、有期雇用層で改善が図られた傾向の強い) ものがみられる一方、「定期的な昇給制度」や「特定の日に勤務したことに対する手当」等のように、むしろ「パートタイム無期雇用労働者」ほど高い (言い換えれば右肩上がり) で、パートタイム層で改善が図られた傾向の強い) ものもあることが分かる⁴¹。

図表 2-5-2 「フルタイム有期雇用労働者」「パートタイム有期雇用労働者」「パートタイム無期雇用労働者」「その他」別にみた 2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件



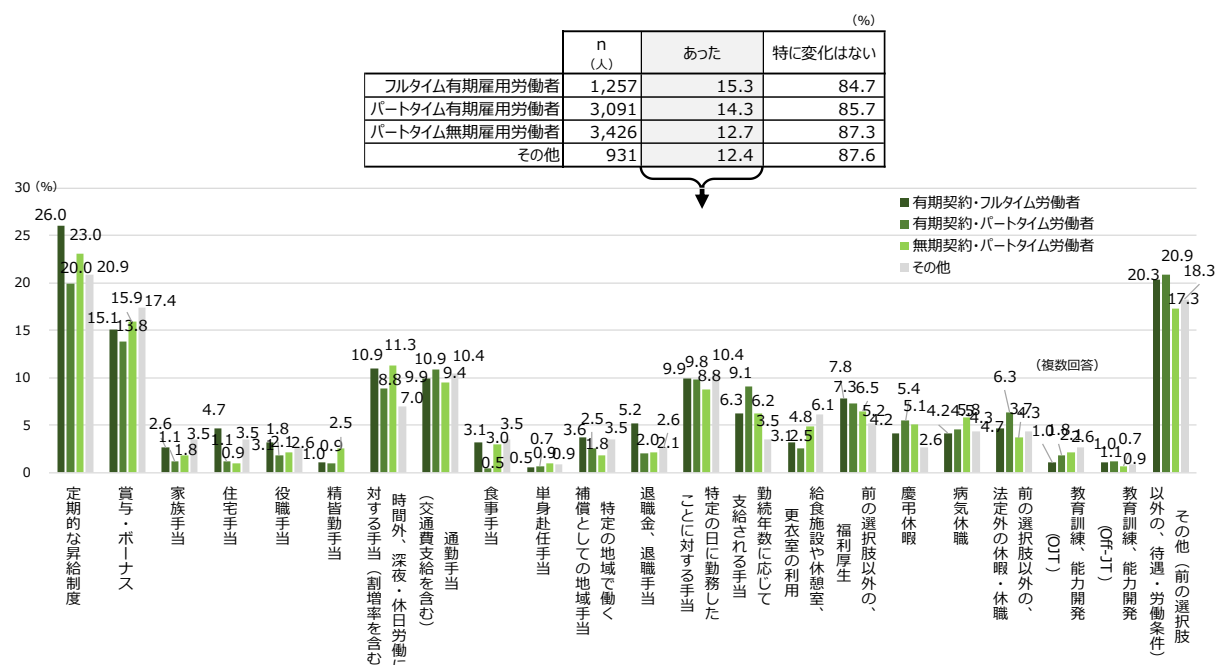
同様に、2020 年 3 月以前から支給・適用されていたが、4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件についても、何らか「あった」割合は「フルタイム有期雇用労働者」(15.3%) でやや高いが、「パートタイム有期雇用労働者」(14.3%) や「パートタイム無期雇用労働者」

⁴¹ こうした分類による相違は、「フルタイム有期雇用労働者」に「定年後の再雇用者」(26.2%) や「派遣労働者」(17.1%) が多く、「パートタイム有期雇用労働者」や「パートタイム無期雇用労働者」には「パートタイム・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」が多い (同順に 87.7%、96.4%) といった特徴に基づくため、本文では一部掲載にとどめる (その全容は、<付属資料>②統計表を参照されたい)。

(12.7%)でも概ね同程度となった(図表 2-5-3)。

具体的にみると(複数回答)、「定期的な昇給制度」や「賞与・ボーナス」などのように、図表 2-5-2 で最も低かった(高かった)分類が図表 2-5-3 では最も高い(低い)など、補完的なグラフ形状となっている待遇要素がみられる一方、「住宅手当」等のように図表 2-5-2 と 2-5-3 が概ね同様のグラフ形状となっている待遇要素があることが分かる。また、「特定の日に勤務したことに対する手当」や「その他(前の選択肢以外の、待遇・労働条件)」等のように、「フルタイム有期雇用労働者」や「パートタイム有期雇用労働者」で高く、有期雇用層で改善された傾向が強い待遇要素が見て取れる。

図表 2-5-3 「フルタイム有期雇用労働者」「パートタイム有期雇用労働者」「パートタイム無期雇用労働者」「その他」別にみた 2020 年 3 月以前から支給・適用されていたが、4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件



こうした結果を属性別に展開すると、図表 2-5-4 の通りとなった。まず、就業形態との関係では、2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件が「あった」割合はいずれも 3 割程度だが、具体的な内容(複数回答)として、「定年後の再雇用社員」や「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」では「賞与・ボーナス」(同順に 45.5%、38.8%)が最多であり、これに「定年後の再雇用社員」では「通勤手当(交通費支給を含む)」(37.7%)や「退職金、退職手当」(14.3%)など、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」では「通勤手当(交通費支給を含む)」(28.2%)や「定期的な昇給制度」(25.3%)などが続いた。また、「派遣労働者」では「通勤手当(交通費支給を含む)」が最多(42.6%)で、次いで「賞与・ボーナス」(17.7%)

などの順となった。

勤め先の業種別にみると、何らか「あった」割合は「金融業、保険業」（39.4%）や「情報通信業」（36.3%）、「運輸業」（35.8%）などで高く、「不動産業、物品賃貸業」（24.2%）や「宿泊業、飲食サービス業」（24.6%）、「建設業」（26.3%）などでは低い。自身の職種別では、「保安の仕事」（36.8%）や「専門的・技術的な仕事」（35.2%）で高く、勤め先の企業規模別では「301人以上」の企業（35.9%）で高くなっている。具体的な内容（複数回答）については、総じて「賞与・ボーナス」や「通勤手当（交通費支給を含む）」「定期的な昇給制度」「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」「特定の日に勤務したことに対する手当」などが高いが、例えば「賞与・ボーナス」は「教育、学習支援業」（44.8%）や「金融業、保険業」（43.5%）、「情報通信業」（41.0%）などで高く、「通勤手当（交通費支給を含む）」は「情報通信業」（47.5%）など、また、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」は「運輸業」（30.2%）や「卸売業、小売業」（24.3%）などで高いといった相違がみられる。

正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、何らか「あった」割合は「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」（32.7%）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（36.6%）に高く、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合（37.5%）でも高い。この点、日本版同一労働同一賃金ルールの下、仮に職務の内容等に相違がある場合も含め、その異同度合いに応じた改善が図られつつあることを示唆しているのではないかと⁴²と考えられる。

その上で、具体的な内容（複数回答）として上位は同様ながら、「業務の、責任の程度も同じ正社員がいる」場合は「賞与・ボーナス」をあげた割合が4割超、「通勤手当（交通費支給を含む）」が35%超、「慶弔休暇」が1割超となったほか、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は「退職金、退職手当」（12.1%）を始め、「勤続年数に応じて支給される手当」（9.2%）や「精皆勤手当」（6.3%）、「家族手当」や「役職手当」（いずれも4.6%）などもやや高いのが特徴となっている。

なお、2020年3月以前から支給・適用されていたが、2020年4月以降に増額・改善された待遇や労働条件についても、上記とほぼ同様の傾向となった（図表2-5-5）。すなわち、何らか「あった」割合は「情報通信業」（20.2%）や「金融業、保険業」（19.3%）などで高く、具体的な内容（複数回答）としては「定期的な昇給制度」などをあげた割合（同順に29.4%、28.3%）が高い。また、何らか「あった」割合は、業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる（14.7%）中でも「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（18.9%）

⁴² 「『均等』待遇のみならず、前提条件が違う場合にも違いに応じたバランスを求める『均衡』待遇を法的に求めている点は、雇用管理区分や職務分離といった形式的な対応によって法の適用を回避しようとする行動を防止するという観点から、他国に例をみない形で導入された日本独自の先端的な取り組みといえる」とも評されている（水町勇一郎（2019）「働き方改革」の総括と今後に残された課題『季刊労働法』265号、pp.104-112）。

図表 2-5-4 属性等別にみた 2020 年 4 月以降、自身に新たに支給・適用された待遇や労働条件

					具体的な内容（複数回答）																												
2020年4月以降、自身に新たに支給・適用された、待遇や労働条件					n (人)	定期的な昇給制度	賞与・ボーナス	家族手当	住宅手当	役職手当	精進手当	時間外・深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）	通勤手当（交通費支給を含む）	食事手当	単身赴任手当	特定の地域で働く補償としての地域手当	退職金・退職手当	特定の日に勤務したことに対する手当	勤続年数に応じて支給される手当	給食施設や休憩室、更衣室の利用	前の選択肢以外の、福利厚生	慶弔休暇	病気休暇	前の選択肢以外の、法定外の休暇・休職	教育訓練、能力開発（OJT）	教育訓練、能力開発（Off-JT）	その他（前の選択肢以外の、待遇・労働条件）						
計					8,705	30.8	69.2	2,677	24.0	36.8	1.8	1.6	2.0	2.3	19.4	29.9	3.5	0.5	1.7	6.1	13.6	5.9	5.9	4.6	8.3	7.8	2.9	3.0	1.1	8.9			
就業形態	定年後の再雇用社員	268	28.7	71.3	77	7.8	45.5	6.5	—	6.5	3.9	22.1	37.7	6.5	1.3	1.3	14.3	2.6	2.6	6.5	5.2	23.4	19.5	3.9	—	2.6	7.8						
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	7,546	30.8	69.2	2,323	25.3	38.8	1.7	1.6	2.0	2.2	19.3	28.2	3.4	0.4	1.7	5.7	14.5	6.3	5.7	4.8	8.0	7.9	2.9	2.5	1.1	9.0						
	派遣労働者	891	31.1	68.9	277	17.7	17.7	1.1	2.2	0.7	2.2	19.9	42.6	3.6	1.1	2.2	6.9	9.0	4.0	7.9	2.5	5.8	3.6	2.2	7.2	1.1	7.6						
	建設業	198	26.3	73.7	52	25.0	21.2	3.8	1.9	5.8	—	13.5	32.7	5.8	—	—	11.5	13.5	—	1.9	1.9	3.8	5.8	1.9	3.8	—	13.5						
勤め先の業種	製造業	987	30.1	69.9	297	23.6	33.3	2.4	2.0	0.7	5.1	22.9	34.0	7.4	0.3	0.3	7.7	9.8	5.4	7.7	5.1	9.8	8.1	1.7	3.0	1.0	6.1						
	情報通信業	168	36.3	63.7	61	9.8	41.0	1.6	—	1.6	1.6	19.7	47.5	4.9	1.6	4.9	8.2	6.6	4.9	3.3	4.9	16.4	9.8	3.3	4.9	—	9.8						
	運輸業	452	35.8	64.2	162	22.8	32.7	3.1	1.2	1.2	6.2	30.2	37.0	0.6	—	—	9.3	10.5	4.9	7.4	1.2	11.1	9.3	3.1	0.6	—	5.6						
	卸売業、小売業	1,573	30.4	69.6	478	27.0	39.7	1.0	1.0	2.5	2.1	24.3	25.7	2.1	0.6	2.3	4.2	18.0	7.1	7.1	5.2	6.1	8.4	2.5	2.1	1.0	7.1						
	金融業、保険業	274	39.4	60.6	108	23.1	43.5	0.9	0.9	0.9	—	5.6	21.3	4.6	—	—	3.7	9.3	6.5	5.6	2.8	15.7	5.6	2.8	3.7	—	7.4						
	不動産業、物品賃貸業	91	24.2	75.8	22	27.3	40.9	—	—	—	—	9.1	22.7	—	—	—	4.5	18.2	22.7	—	—	18.2	—	4.5	—	—	4.5						
	宿泊業、飲食サービス業	675	24.6	75.4	166	27.1	27.7	0.6	—	1.8	1.2	22.3	22.3	6.0	—	0.6	4.8	21.7	6.0	6.6	3.6	3.6	5.4	3.0	3.6	1.2	10.2						
	生活関連サービス業、娯楽業	344	33.7	66.3	116	26.7	36.2	2.6	0.9	2.6	2.6	16.4	31.0	3.4	2.6	1.7	2.6	17.2	8.6	4.3	7.8	8.6	9.5	4.3	2.6	1.7	5.2						
	その他サービス業	893	30.2	69.8	270	22.6	32.2	1.5	1.5	1.5	1.1	21.5	35.2	1.9	0.7	0.4	4.1	15.6	5.2	5.6	3.7	8.9	7.4	3.7	3.3	2.2	11.9						
	教育、学習支援業	432	33.6	66.4	145	21.4	44.8	2.1	2.8	2.1	0.7	13.8	28.3	4.1	0.7	2.8	9.7	9.0	6.9	4.1	5.5	13.8	12.4	4.8	3.4	2.8	6.9						
	医療、福祉	1,303	32.3	67.7	421	23.8	41.6	1.0	1.9	2.6	1.9	14.5	26.8	2.9	0.2	2.9	6.2	13.3	6.4	5.9	4.8	5.5	7.1	2.4	2.6	0.7	12.6						
	その他	1,169	29.8	70.2	348	23.6	35.3	3.2	3.4	2.3	2.3	16.7	31.6	3.4	0.6	2.9	6.9	10.6	3.7	5.2	5.2	8.0	7.8	3.2	4.6	1.1	10.1						
	わからない	146	21.2	78.8	31	19.4	41.9	—	—	—	—	22.6	35.5	—	—	—	3.2	9.7	9.7	6.5	3.2	6.5	3.2	—	—	—	3.2	3.2					
	サービス業計	1,912	28.9	71.1	552	24.8	31.7	1.4	0.9	1.8	1.4	20.7	30.4	3.4	0.9	0.7	4.0	17.8	6.2	5.6	4.5	7.2	7.2	3.6	3.3	1.8	10.0						
	職種	管理的な仕事	98	30.6	69.4	30	26.7	43.3	—	—	13.3	—	26.7	36.7	6.7	—	—	20.0	6.7	—	3.3	6.7	10.0	13.3	—	—	3.3	3.3					
専門的・技術的な仕事		1,041	35.2	64.8	366	19.9	41.5	2.7	2.7	3.0	1.4	17.5	33.1	5.2	—	3.0	9.0	12.0	3.8	3.8	8.2	10.7	10.7	4.4	4.4	1.4	12.0						
事務的な仕事		1,837	30.3	69.7	556	24.3	37.6	1.6	1.4	1.6	2.2	13.5	34.2	2.3	0.7	1.3	5.6	9.4	5.8	4.3	4.0	9.7	7.2	3.4	4.0	0.7	8.3						
販売の仕事		1,345	30.5	69.5	410	28.8	40.7	1.2	1.0	2.9	2.0	24.1	24.1	3.2	0.7	1.5	4.4	15.4	7.3	7.6	4.9	6.8	7.8	3.4	3.2	1.7	6.1						
サービスの仕事		1,447	31.9	68.1	461	25.2	31.9	1.5	1.5	1.3	2.0	19.7	25.4	4.8	0.9	2.2	3.3	17.8	8.5	6.3	4.3	4.6	6.9	3.0	3.0	0.4	10.8						
保安の仕事		136	36.8	63.2	50	14.0	36.0	4.0	6.0	4.0	4.0	24.0	34.0	—	—	—	8.0	10.0	4.0	6.0	4.0	22.0	16.0	2.0	4.0	2.0	10.0						
生産工程の仕事		707	27.3	72.7	193	25.4	30.1	2.1	1.6	0.5	7.3	26.9	33.2	8.3	—	0.5	6.2	12.4	5.7	9.8	2.6	7.3	6.2	—	2.1	0.5	6.2						
輸送・機械運転の仕事		157	29.3	70.7	46	21.7	32.6	4.3	2.2	2.2	2.2	37.0	37.0	—	—	—	4.3	13.0	4.3	8.7	2.2	15.2	8.7	2.2	2.2	—	6.5						
建設・探掘の仕事		24	29.2	70.8	7	28.6	42.9	14.3	14.3	—	—	28.6	14.3	—	—	—	14.3	14.3	—	—	—	14.3	14.3	—	14.3	—	14.3						
運搬・清掃・包装等の仕事		677	29.4	70.6	199	22.1	34.2	1.0	1.0	1.5	3.5	23.1	33.2	1.0	1.0	1.0	9.5	19.6	6.0	10.1	2.5	6.5	7.5	2.5	1.0	1.5	4.0						
その他の仕事		1,236	29.0	71.0	359	22.3	37.6	1.4	1.4	1.1	0.8	15.0	27.3	1.7	0.3	2.5	6.1	12.8	4.7	3.9	4.2	8.4	6.1	1.9	1.1	1.7	11.7						
勤め先の企業規模	300人以下	2,890	29.2	70.8	844	24.8	34.2	1.5	1.5	2.0	2.6	17.5	29.7	4.5	0.1	1.4	7.0	12.4	5.8	6.6	3.9	8.2	7.8	2.0	2.4	1.1	9.5						
	301人以上	2,753	35.9	64.1	989	24.4	40.1	2.4	1.8	2.4	2.3	21.8	28.5	3.3	1.0	1.8	5.7	15.5	7.3	6.9	6.2	10.3	8.7	4.1	4.0	1.5	8.6						
	わからない	3,062	27.6	72.4	844	22.7	35.4	1.2	1.5	1.4	1.9	18.5	31.8	2.6	0.4	1.9	5.7	12.6	4.5	4.1	3.3	5.9	6.8	2.3	2.3	0.7	8.5						
					361	24.4	42.4	3.3	3.0	3.0	3.6	24.4	35.2	3.9	0.8	1.9	9.4	13.3	6.1	6.9	8.3	12.7	8.3	2.8	3.6	1.9	8.0						
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	475	36.6	63.4	174	24.7	43.7	4.6	3.4	4.6	6.3	25.3	35.1	5.2	1.7	2.3	12.1	17.2	9.2	6.9	6.9	16.7	9.2	2.9	3.4	2.9	7.5						
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	1,429	34.8	65.2	498	23.7	39.2	2.2	2.4	2.8	3.4	21.1	29.9	4.8	1.2	2.2	5.2	13.5	6.6	8.6	5.2	9.6	9.2	4.8	4.2	1.4	8.8						
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	315	37.5	62.5	118	29.7	39.0	1.7	3.4	1.7	1.7	12.7	26.3	6.8	—	5.1	8.5	12.7	9.3	7.6	1.7	5.9	6.8	3.4	5.1	1.7	8.5						
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	3,641	30.7	69.3	1,116	25.4	34.1	1.3	1.2	1.4	2.2	19.4	30.2	2.4	0.2	1.5	4.7	15.9	5.9	5.8	4.3	8.2	7.8	2.8	2.7	0.7	9.3						
	わからない	2,217	26.3	73.7	584	20.2	36.0	1.2	0.7	1.7	0.9	16.4	26.9	3.4	0.5	0.9	6.8	9.8	4.6	2.9	2.7	5.0	6.5	1.4	1.5	1.0	8.6						
派遣労働者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる「派遣先均等・均衡方式」	106	42.5	57.5	45	11.1	15.6	2.2	4.4	—	—	22.2	51.1	4.4	4.4	4.4	6.7	13.3	2.2	6.7	2.2	11.1	6.7	2.2	6.7	2.2	11.1						
	派遣元が定めたルールに応じて決まる「労使協定方式」	230	42.2	57.8	97	20.6	19.6	—	1.0	2.1	4.1	14.4	38.1	5.2	1.0	3.1	7.2	9.3	7.2	7.2	2.1	3.1	3.1	1.0	8.2	1.0	8.2						
	まったく知らない・わからない	555	24.3	75.7	135	17.8	17.0	1.5	2.2	—	1.5	23.0	43.0	2.2	—	0.7	6.7	7.4	2.2	8.9	3.0	5.9	3.0	3.0	6.7	0.7	5.9						

図表 2-5-5 属性等別にみた 2020 年 4 月以降に増額・改善された待遇や労働条件

				(%)																												(%)																									
2020年3月以前から支給・適用されていたが、 2020年4月以降に増額・改善された 待遇や労働条件				n (人)	あった	特に変化 はない	n (人)	定期的 な昇給 制度	賞与・ ボーナス	家族 手当	住宅 手当	役職 手当	精皆 動手 手当	時間外、深夜・ 休日労働に対す る手当（割増 率を含む）	通勤手 当（交 通費支 給を含	食事 手当	単身赴 任手当	特定の地域 で働く補償 としての地 域手当	退職 金、 退職 手当	特定の日 に勤務した ことに対す る手当	勤続年数 に応じて支 給される 手当	給食施設 や休憩 室、更衣 室の利用	前の選択 肢以外 の、福利 厚生	慶弔 休暇	病欠 休暇	前の選択 肢以外 の、法定外 の休暇・休職	教育訓 練、能力 開発 (OJT)	教育訓練、 能力開発 (Off-JT)	その他（前の 選択肢以外 の、待遇・労 働条件）																												
計				8,705	13.6	86.4	1,182	22.2	15.1	1.9	1.9	2.2	1.4	9.9	10.2	2.1	0.8	2.5	2.6	9.5	7.0	3.8	6.9	4.8	4.9	4.9	1.9	0.9	19.2																												
就業形態	定年後の再雇用社員	268	10.1	89.9	27	25.9	18.5	-	7.4	3.7	-	-	-	25.9	11.1	-	-	7.4	3.7	14.8	3.7	-	-	11.1	11.1	3.7	-	-	-	18.5																											
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	7,546	13.7	86.3	1,032	22.1	15.9	1.6	1.2	2.0	1.6	-	-	10.0	9.8	2.1	0.6	2.5	2.4	9.2	6.7	3.7	7.7	4.5	4.8	5.2	1.7	0.8	19.2																												
	派遣労働者	891	13.8	86.2	123	22.0	8.1	4.9	6.5	3.3	0.8	-	-	5.7	13.0	2.4	2.4	1.6	4.1	10.6	10.6	5.7	1.6	6.5	4.1	2.4	3.3	2.4	19.5																												
勤め先の 業種	建設業	198	9.6	90.4	19	21.1	31.6	-	-	10.5	-	-	-	10.5	5.3	-	10.5	5.3	-	5.3	-	-	-	-	-	10.5	5.3	-	-	31.6																											
	製造業	987	13.9	86.1	137	31.4	12.4	2.9	2.9	2.9	3.6	-	-	7.3	10.2	5.8	0.7	1.5	3.6	7.3	5.8	9.5	4.4	4.4	5.1	4.4	2.9	0.7	16.1																												
	情報通信業	168	20.2	79.8	34	29.4	8.8	8.8	8.8	2.9	2.9	-	-	8.8	11.8	-	2.9	-	8.8	11.8	11.8	8.8	-	8.8	5.9	-	5.9	-	-	17.6																											
	運輸業	452	12.4	87.6	56	26.8	12.5	3.6	3.6	1.8	1.8	-	-	7.1	8.9	1.8	-	3.6	1.8	5.4	12.5	1.8	5.4	-	5.4	-	-	-	-	16.1																											
	卸売業、小売業	1,573	13.5	86.5	213	23.9	16.0	0.9	2.3	1.9	1.4	-	-	13.6	15.5	0.9	0.5	2.8	1.9	11.7	8.0	3.3	6.6	5.2	7.5	3.3	2.8	1.9	14.1																												
	金融業、保険業	274	19.3	80.7	53	28.3	18.9	-	-	-	-	-	-	17.0	9.4	5.7	-	-	-	3.8	7.5	3.8	3.8	7.5	9.4	3.8	-	-	-	13.2																											
	不動産業、物品賃貸業	91	8.8	91.2	8	25.0	62.5	-	-	-	-	-	-	12.5	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-	-	-	12.5	-	12.5	-	-	-	-																											
	宿泊業、飲食サービス業	675	13.0	87.0	88	20.5	15.9	1.1	-	1.1	1.1	-	-	4.5	9.1	2.3	-	3.4	2.3	14.8	6.8	-	5.7	2.3	3.4	5.7	-	1.1	20.5																												
	生活関連サービス業、娯楽業	344	16.6	83.4	57	19.3	10.5	-	-	1.8	1.8	-	-	12.3	14.0	1.8	-	-	1.8	15.8	12.3	5.3	8.8	5.3	-	7.0	3.5	-	-	17.5																											
	その他サービス業	893	12.8	87.2	114	20.2	7.9	3.5	3.5	1.8	-	-	-	7.9	9.6	2.6	0.9	4.4	2.6	11.4	7.9	4.4	7.9	4.4	4.4	8.8	0.9	-	-	20.2																											
	教育、学習支援業	432	13.9	86.1	60	18.3	11.7	-	-	5.0	-	-	-	11.7	16.7	1.7	1.7	1.7	1.7	5.0	8.3	3.3	15.0	8.3	1.7	11.7	1.7	1.7	23.3																												
	医療、福祉	1,303	14.0	86.0	182	18.7	17.6	2.7	2.2	2.7	1.6	-	-	9.9	4.4	1.1	0.5	1.1	3.3	8.2	4.9	1.1	8.8	6.6	4.4	3.8	1.1	1.1	24.7																												
	その他	1,169	12.5	87.5	146	14.4	17.8	0.7	-	1.4	1.4	-	-	9.6	8.2	1.4	0.7	4.8	2.7	6.8	4.8	3.4	7.5	3.4	4.1	5.5	2.7	1.4	24.7																												
	わからない	146	10.3	89.7	15	26.7	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.7	20.0	-	13.3	6.7	-	-	-	-	-	6.7																											
サービス業計	1,912	13.5	86.5	259	20.1	11.2	1.9	1.5	1.5	0.8	-	-	7.7	10.4	2.3	0.4	3.1	2.3	13.5	8.5	3.1	7.3	3.9	3.1	7.3	1.2	0.4	19.7																													
職種	管理的な仕事	98	13.3	86.7	13	15.4	46.2	7.7	-	7.7	-	-	-	7.7	23.1	-	-	-	-	-	-	-	7.7	-	-	-	-	-	-	7.7																											
	専門的・技術的な仕事	1,041	14.3	85.7	149	18.1	12.1	2.0	1.3	4.7	0.7	-	-	12.1	7.4	2.0	3.4	1.3	4.0	8.1	6.7	4.7	14.1	7.4	6.0	5.4	1.3	1.3	28.2																												
	事務的な仕事	1,837	13.6	86.4	249	26.5	16.5	1.6	1.6	0.8	2.0	-	-	11.6	12.0	2.8	0.4	2.4	2.4	8.0	6.8	2.8	4.8	7.2	6.0	6.8	1.6	1.2	17.7																												
	販売の仕事	1,345	13.4	86.6	180	22.2	18.3	2.2	1.7	2.2	0.6	-	-	10.0	10.6	0.6	-	2.2	1.1	12.2	9.4	5.0	8.3	3.3	6.1	3.9	3.3	1.7	13.3																												
	サービスの仕事	1,447	14.6	85.4	211	19.0	13.3	1.4	3.3	1.9	0.9	-	-	7.6	8.1	2.4	0.5	2.8	3.8	12.3	8.1	1.9	6.2	3.8	4.3	5.2	1.4	0.9	19.9																												
	保安の仕事	136	19.9	80.1	27	22.2	22.2	-	-	7.4	-	-	-	7.4	7.4	-	3.7	3.7	3.7	18.5	-	-	7.4	14.8	-	-	3.7	-	-	14.8																											
	生産工程の仕事	707	13.6	86.4	96	31.3	11.5	2.1	4.2	2.1	3.1	-	-	8.3	12.5	2.1	-	2.1	2.1	4.2	7.3	6.3	4.2	5.2	5.2	4.2	2.1	-	13.5																												
	輸送・機械運転の仕事	157	15.3	84.7	24	16.7	20.8	4.2	-	-	-	-	-	8.3	-	8.3	-	4.2	4.2	12.5	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	25.0																											
	建設・探掘の仕事	24	8.3	91.7	2	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																											
	運搬・清掃・包装等の仕事	677	12.0	88.0	81	19.8	16.0	2.5	1.2	2.5	2.5	-	-	6.2	12.3	3.7	1.2	4.9	2.5	4.9	11.1	8.6	4.9	1.2	6.2	3.7	-	-	-	17.3																											
	その他の仕事	1,236	12.1	87.9	150	20.7	12.0	1.3	-	0.7	2.0	-	-	12.0	10.0	1.3	-	2.7	2.0	10.7	3.3	2.0	6.0	2.7	2.7	5.3	2.7	0.7	24.7																												
勤め先の 企業規模	300人以下	2,890	14.0	86.0	404	22.8	14.6	3.2	2.7	3.2	2.2	-	-	7.4	7.7	3.2	1.0	2.2	3.5	8.4	6.4	4.5	5.9	4.2	4.5	4.7	1.2	0.5	17.8																												
	301人以上	2,753	16.9	83.1	464	23.9	15.9	1.3	1.3	1.1	1.3	-	-	12.5	10.6	1.9	0.6	3.2	1.9	9.9	6.3	2.8	8.2	6.5	5.6	5.0	2.2	1.5	19.2																												
	わからない	3,062	10.3	89.7	314	18.8	14.6	1.0	1.6	2.5	0.6	-	-	9.2	12.7	1.0	0.6	1.9	2.5	10.2	8.9	4.5	6.1	3.2	4.5	5.1	2.2	0.6	21.0																												
正社員と 比較した 業務の内容 や責任の 程度、 人事異動等 の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,103	14.7	85.3	162	23.5	13.0	2.5	1.2	1.9	0.6	-	-	16.0	8.0	6.8	0.6	1.9	2.5	14.2	8.0	3.7	8.6	5.6	4.3	4.9	1.9	1.2	17.9																												
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	475	18.9	81.1	90	25.6	16.7	3.3	1.1	1.1	1.1	-	-	17.8	7.8	8.9	1.1	3.3	2.2	16.7	5.6	4.4	10.0	4.4	4.4	6.7	1.1	1.1	20.0																												
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,429	17.0	83.0	243	18.5	14.8	2.9	2.5	2.9	2.5	-	-	9.9	11.1	2.5	1.2	2.5	3.7	5.8	9.1	6.2	7.4	5.3	7.0	4.5	1.6	0.8	18.9																												
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	315	22.5	77.5	71	22.5	21.1	2.8	7.0	1.4	-	-	-	7.0	8.5	4.2	2.8	7.0	7.0	11.3	11.3	8.5	4.2	8.5	2.8	-	2.8	1.4	14.1																												
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	3,641	13.3	86.7	484	25.0	14.7	0.6	0.8	2.1	1.4	-	-	9.5	9.5	0.6	0.2	2.1	1.4	8.5	6.2	2.5	6.2	4.1	5.0	5.8	1.7	1.0	20.0																												
派遣労働者 の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる 「派遣先均等・均衡方式」	106	25.5	74.5	27	22.2	-	14.8	7.4	3.7	-	-	-	3.7	7.4	-	7.4	3.7	7.4	14.8	7.4	-	7.4	3.7	7.4	3.7	-	-	-	25.9																											
	派遣元が定めたルールに応じて決まる「労 使協定方式」	230	18.7	81.3	43	14.0	4.7	-	9.3	2.3	2.3	-	-	9.3	9.3	7.0	-	2.3	4.7	11.6	18.6	7.0	-	9.3	2.3	-	4.7	7.0	16.3																												
	まったく知らない・わからない	555	9.5	90.5	53	28.3	15.1	3.8	3.8	3.8	-	-	-	3.8	18.9	-	1.9	-	1.9	7.5	5.7	7.5	-	5.7	3.8	3.8	3.8	-	-	18.9																											

に高く、具体的な内容（複数回答）としては、「定期的な昇給制度」（25.6％）のほか、「賞与・ボーナス」や「特定の日に勤務したことに対する手当」（いずれも 16.7％）などをあげた割合が高くなっている。

なお、何らか「あった」割合は「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合（22.5％）でも高く、特に「賞与・ボーナス」（21.2％）をあげた割合が高い。また、「勤続年数に応じて支給される手当」や「特定の日に勤務したことに対する手当」（いずれも 11.3％）、「住宅手当」や「特定の地域で働く補償としての地域手当」「退職金、退職手当」（いずれも 7.0％）などの増額・改善が進んだ様子も見て取れる。一方、派遣労働者について、増額・改善された待遇や労働条件が「あった」割合は、「労使協定方式」（18.7％）より「派遣先均等・均衡方式」（25.5％）で高くなっている。

6. 2020 年 3 月と比較した収入の変化と増減理由の認識

(1) 2020 年 3 月と比較した時給額、(月収のうち)所定内給与、税込み年収の変化

全有効回答労働者のうち、「2020 年 3 月以降」に定年を迎えた「定年後の再雇用社員」（＝2020 年 3 月当時はパート・有期雇用労働者でなかった者）と、2020 年 3 月「当時は、働いていなかった」者を除く全員（n=8,705 人）を対象に、2020 年 3 月と比較した時給額について尋ねると、「増えた」が 41.7％に対し「変わらない」は 36.8％で、「減った」が 10.4％、「何とも言えない・わからない」が 8.0％などとなった（図表 2-6-1）。同様に、(月収のうち)所定内給与⁴³については「増えた」が 23.9％に対し、「変わらない」が 46.5％で「減った」が 14.4％、税込み年収⁴⁴については「増えた」が 21.2％に対し「変わらない」が 44.1％で、「減った」が 18.0％などとなった。

こうした結果を回答者の属性別にみると、時給額が「増えた」割合は、勤め先の主な業種が「金融業、保険業」（51.8％）や「卸売業、小売業」（49.3％）、「生活関連サービス業、娯楽業」（46.8％）、「宿泊業、飲食サービス業」（46.5％）など、また、自身の職種（職務の種類）が「販売の仕事」（51.6％）や「生産工程の仕事」（45.7％）などで高い。勤め先の企業規模別では「301 人以上」（49.1％）で高く、「派遣労働者」の場合は待遇決定方式が「派遣先均等・均衡方式」の場合（49.1％）で高くなっている。

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別では、むしろ「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる」場合（45.5％）や「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合（45.5％）などで高い。なお、(月収のうち)所定内給与や税込み年収についても概ね上記と同様の傾向がみられ、最低賃金引き上げ（2022 年度の地域別最低賃金・改定率 3.1％）の影響等も現れているものと考えられる。

⁴³ 「基本給＋通勤手当、家族手当など毎月決まって支払われる諸手当を含み残業代は含まない」と注釈した。

⁴⁴ 「額面。賞与・ボーナス、社会保険料含む」と注釈した。

図表 2-6-1 2020 年 3 月と比較した時給額、(月収のうち)所定内給与、税込み年収の変化

																				(%)
		n (人)	時給額について					n (人)	(月収のうち) 所定内給与について					n (人)	税込み年収について					
			増えた	変わ らない	減った	何とも 言えない ・わからない	時給制 ではない		増えた	変わ らない	減った	何とも 言えない ・わからない			増えた	変わ らない	減った	何とも 言えない ・わからない		
計		8,705	41.7	36.8	10.4	8.0	3.2	8,705	23.9	46.5	14.4	15.2		8,705	21.2	44.1	18.0	16.8		
就業形態	定年後の再雇用社員	268	11.9	50.0	19.0	4.1	14.9	268	10.1	56.0	27.2	6.7		268	7.8	49.6	36.9	5.6		
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	7,546	43.5	36.4	9.7	7.7	2.7	7,546	24.3	46.7	13.8	15.2		7,546	21.5	44.4	17.2	17.0		
	派遣労働者	891	35.4	35.5	13.1	11.8	4.3	891	24.5	41.5	16.2	17.8		891	22.9	39.7	19.0	18.4		
	建設業	198	28.8	51.0	6.6	5.6	8.1	198	22.7	53.0	13.1	11.1		198	19.7	52.5	16.7	11.1		
勤め先の 業種	製造業	987	40.1	36.2	12.9	8.0	2.8	987	23.4	45.3	15.6	15.7		987	21.1	43.5	18.7	16.7		
	情報通信業	168	28.6	39.9	19.0	6.5	6.0	168	20.8	51.8	17.9	9.5		168	20.8	44.0	25.6	9.5		
	運輸業	452	40.0	35.6	9.7	8.4	6.2	452	24.3	43.8	15.5	16.4		452	22.8	41.6	19.5	16.2		
	卸売業、小売業	1,573	49.3	32.7	9.3	7.2	1.5	1,573	28.7	43.7	13.4	14.2		1,573	23.9	42.3	17.2	16.7		
	金融業、保険業	274	51.8	31.4	8.0	6.6	2.2	274	30.3	46.0	11.3	12.4		274	29.6	47.1	12.8	10.6		
	不動産業、物品賃貸業	91	34.1	44.0	13.2	4.4	4.4	91	26.4	49.5	17.6	6.6		91	19.8	51.6	20.9	7.7		
	宿泊業、飲食サービス業	675	46.5	33.9	9.2	9.2	1.2	675	22.5	47.3	14.2	16.0		675	20.6	43.1	17.0	19.3		
	生活関連サービス業、娯楽業	344	46.8	37.5	8.4	5.2	2.0	344	23.3	49.1	14.0	13.7		344	22.4	41.6	18.3	17.7		
	その他サービス業	893	39.8	37.4	9.7	8.8	4.3	893	24.1	46.7	14.2	15.0		893	19.6	45.7	18.1	16.6		
	教育、学習支援業	432	36.3	42.6	8.1	7.6	5.3	432	22.2	45.6	14.1	18.1		432	22.0	43.5	18.5	16.0		
	医療、福祉	1,303	35.8	42.1	10.7	8.0	3.5	1,303	21.5	50.1	14.4	14.0		1,303	19.4	47.0	18.5	15.1		
	その他	1,169	42.5	34.3	11.5	8.1	3.6	1,169	22.3	45.6	15.4	16.7		1,169	19.7	42.5	17.9	19.9		
	わからない	146	31.5	32.9	13.0	20.5	2.1	146	11.6	42.5	13.0	32.9		146	11.6	41.8	13.7	32.9		
	サービス業計	1,912	43.4	36.2	9.3	8.3	2.8	1,912	23.4	47.3	14.2	15.1		1,912	20.4	44.0	17.8	17.7		
職種	管理的な仕事	98	25.5	35.7	19.4	6.1	13.3	98	17.3	45.9	24.5	12.2		98	17.3	40.8	29.6	12.2		
	専門的・技術的な仕事	1,041	30.8	47.1	10.6	6.4	5.1	1,041	20.7	52.8	15.0	11.4		1,041	20.1	48.8	19.3	11.8		
	事務的な仕事	1,837	42.4	35.4	10.8	7.3	4.2	1,837	25.1	45.7	15.2	13.9		1,837	24.1	44.3	17.9	13.8		
	販売の仕事	1,345	51.6	31.3	8.4	7.6	1.1	1,345	29.1	43.7	12.3	14.8		1,345	23.3	43.1	16.0	17.5		
	サービスの仕事	1,447	43.0	37.2	9.6	8.6	1.6	1,447	23.0	49.0	12.8	15.2		1,447	20.9	43.9	16.9	18.3		
	保安の仕事	136	43.4	33.1	13.2	2.9	7.4	136	34.6	38.2	19.1	8.1		136	27.9	40.4	23.5	8.1		
	生産工程の仕事	707	45.7	33.9	11.9	7.5	1.0	707	26.3	44.0	14.3	15.4		707	23.1	44.0	17.7	15.3		
	輸送・機械運転の仕事	157	28.0	39.5	15.9	6.4	10.2	157	20.4	48.4	19.7	11.5		157	17.8	43.9	25.5	12.7		
	建設・採掘の仕事	24	20.8	54.2	8.3	8.3	8.3	24	16.7	45.8	25.0	12.5		24	12.5	45.8	29.2	12.5		
	運搬・清掃・包装等の仕事	677	42.8	33.8	10.9	10.8	1.6	677	22.2	41.8	16.1	19.9		677	19.9	39.6	19.1	21.4		
	その他の仕事	1,236	37.6	38.6	9.6	9.7	4.4	1,236	19.6	47.0	14.0	19.4		1,236	15.7	44.2	17.2	23.0		
	300人以下	2,890	36.5	41.9	11.5	6.4	3.7	2,890	20.9	51.0	15.7	12.3		2,890	19.5	47.1	19.9	13.5		
勤め先の 企業規模	301人以上	2,753	49.1	33.4	9.6	4.9	3.1	2,753	30.8	45.1	13.8	10.3		2,753	26.7	44.4	17.8	11.0		
	わからない	3,062	39.8	35.0	9.9	12.3	2.9	3,062	20.5	43.4	13.8	22.3		3,062	17.8	40.9	16.2	25.0		
正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,103	36.4	43.5	9.8	5.3	4.9	1,103	22.4	52.9	14.8	9.9		1,103	20.1	49.2	19.5	11.2		
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	475	39.4	42.7	8.8	3.2	5.9	475	24.0	53.1	14.9	8.0		475	21.1	51.6	17.1	10.3		
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,429	45.5	36.1	10.1	6.3	2.0	1,429	26.3	48.3	12.7	12.7		1,429	25.1	45.8	16.0	13.1		
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	315	35.2	40.3	12.4	7.9	4.1	315	18.7	50.8	17.5	13.0		315	19.7	47.0	20.6	12.7		
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	3,641	45.5	34.9	10.0	6.3	3.3	3,641	26.8	45.8	15.2	12.2		3,641	24.2	43.8	18.7	13.3		
派遣労働 者の場合	わからない	2,217	36.3	36.3	11.1	13.3	3.0	2,217	19.2	42.5	13.7	24.6		2,217	14.6	40.4	16.8	28.2		
	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる 「派遣先均等・均衡方式」	106	49.1	36.8	8.5	2.8	2.8	106	34.9	50.9	8.5	5.7		106	27.4	47.2	14.2	11.3		
	派遣元が定めたルールに応じて決まる 「労使協定方式」	230	36.1	37.0	16.5	7.0	3.5	230	27.0	43.0	18.3	11.7		230	26.1	40.0	20.9	13.0		
まったく知らない・わからない		555	32.4	34.6	12.6	15.5	4.9	555	21.4	39.1	16.8	22.7		555	20.7	38.2	19.1	22.0		

その上で、2020 年 3 月と比較して現在の収入が増減した場合にその変動幅についても尋ねると、図表 2-6-2 の通りとなった。すなわち、時給額 (n=4,527 人) については、「何とも言えない・わからない」が 41.1%となったものの、増減について明確な回答があった中では「1%以上 3%未満の増加」(17.0%) が最も多く、「1%未満の増加」(10.4%) を合わせて 3%未満が約 3 割、更に「3%以上 5%未満」(8.9%) を合わせて約 1/3 となった。

同様に、(月収のうち) 所定内給与 (n=3,338 人) についても、「何とも言えない・わからない」が 45.1%となったものの、「1%以上 3%未満の増加」(12.0%) と「1%未満の増加」(7.2%) を合わせて 3%未満が約 2 割、更に「3%以上 5%未満の増加」(6.9%) を合わせて約 1/4 となった。

また、税込み年収 (n=3,409 人) についても、「何とも言えない・わからない」が 44.4%となったが、増減について明確な回答があった中では「1%以上 3%未満の増加」(10.8%) が最多で、「1%未満の増加」(5.5%) や「3%以上 5%未満の増加」(5.6%) を合わせて 5%未満が約 2 割となった。

図表 2-6-2 2020年3月と比較して現在の収入が増減した場合の変動幅

			時給額について													(%)																							
		n (人)	10% 以上・ 増加	5%以上 10%未満・ 増加	3%以上 5%未満・ 増加	1%以上 3%未満・ 増加	1%未 満・増 加	1%未 満・減 少	1%以上 3%未満・ 減少	3%以上 5%未満・ 減少	5%以上 10%未満・ 減少	10% 以上・ 減少	何とも 言えない わからない		n (人)	10% 以上・ 増加	5%以上 10%未満・ 増加	3%以上 5%未満・ 増加	1%以上 3%未満・ 増加	1%未 満・増 加	1%未 満・減 少	1%以上 3%未満・ 減少	3%以上 5%未満・ 減少	5%以上 10%未満・ 減少	10%以 上・減少	何とも 言えない わからない		n (人)	10% 以上・ 増加	5%以上 10%未満・ 増加	3%以上 5%未満・ 増加	1%以上 3%未満・ 増加	1%未 満・増 加	1%未 満・減 少	1%以上 3%未満・ 減少	3%以上 5%未満・ 減少	5%以上 10%未満・ 減少	10%以 上・減少	何とも 言えない わからない
計		4,527	4.5	6.6	8.9	17.0	10.4	0.9	1.3	1.4	1.7	6.2	41.1		3,338	3.4	5.4	6.9	12.0	7.2	1.5	1.9	2.2	2.5	12.0	45.1		3,409	3.7	5.0	5.6	10.8	5.5	2.3	2.5	2.3	3.1	14.7	44.4
就業形態	定年後の再雇用社員	83	3.6	3.6	8.4	10.8	4.8	2.4	1.2	1.2	6.0	30.1	27.7		100	2.0	3.0	7.0	5.0	5.0	2.0	1.0	3.0	5.0	36.0	31.0		120	1.7	0.8	3.3	5.0	3.3	4.2	3.3	4.2	6.7	35.8	31.7
	パート・タリマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	4,012	4.2	6.6	8.9	17.4	11.0	0.9	1.1	1.2	1.4	5.7	41.4		2,876	3.2	5.3	7.0	12.3	7.8	1.5	1.8	1.9	2.1	11.7	45.3		2,916	3.4	5.1	5.7	11.1	6.0	2.3	2.5	2.2	2.6	14.4	44.7
	派遣労働者	432	6.9	6.9	9.3	14.8	5.1	0.9	2.3	3.0	3.5	6.5	40.7		362	5.2	6.9	6.1	11.0	3.3	0.8	3.0	3.9	4.4	7.5	47.8		373	7.2	5.6	5.4	10.2	2.4	2.4	2.1	2.7	5.4	9.9	46.6
勤め先の 業種	建設業	70	8.6	8.6	10.0	12.9	18.6	-	1.4	1.4	2.9	5.7	30.0		71	7.0	7.0	4.2	14.1	11.3	1.4	1.4	1.4	4.2	16.9	31.0		72	6.9	4.2	5.6	13.9	5.6	1.4	2.8	4.2	2.8	23.6	29.2
	製造業	523	4.2	6.3	9.2	15.7	7.6	1.1	0.8	2.1	3.4	8.0	41.5		385	4.7	5.5	8.1	11.4	5.5	1.6	1.0	3.6	4.4	11.7	42.6		393	5.1	4.6	5.9	11.5	3.8	2.3	1.5	2.5	6.4	14.8	41.7
	情報通信業	80	5.0	3.8	10.0	11.3	6.3	-	3.8	3.8	6.3	12.5	37.5		65	1.5	6.2	9.2	10.8	4.6	-	-	4.6	6.2	16.9	40.0		78	3.8	3.8	6.4	11.5	2.6	-	5.1	2.6	6.4	20.5	37.2
	運輸業	225	6.2	8.9	9.3	16.0	10.7	1.8	0.9	0.9	0.9	4.4	40.0		180	5.6	7.2	10.0	10.0	6.1	2.2	2.2	0.6	1.7	11.7	42.8		191	5.2	6.8	7.9	8.4	3.1	3.1	2.1	1.6	0.5	14.7	46.6
	卸売業、小売業	921	3.9	6.6	10.0	18.3	10.6	0.7	1.2	1.6	1.7	4.1	41.2		663	3.0	5.1	7.7	13.1	8.3	1.7	1.2	2.1	2.4	9.4	46.0		646	2.8	5.3	6.3	11.5	6.3	2.6	2.6	2.6	2.8	11.9	45.2
	金融業、保険業	164	3.7	10.4	11.0	21.3	9.1	-	1.2	0.6	-	7.3	35.4		114	2.6	9.6	7.0	11.4	13.2	-	1.8	0.9	0.9	13.2	39.5		116	6.0	8.6	6.0	17.2	11.2	0.9	0.9	0.9	3.4	13.8	31.0
	不動産業、物品賃貸業	43	4.7	14.0	4.7	18.6	11.6	-	-	-	2.3	23.3	20.9		40	2.5	15.0	2.5	17.5	7.5	-	-	2.5	2.5	30.0	20.0		37	-	8.1	-	18.9	8.1	-	5.4	2.7	2.7	35.1	18.9
	宿泊業、飲食サービス業	376	5.6	6.4	8.8	15.4	10.1	0.8	1.6	0.5	1.1	2.9	46.8		248	4.4	4.4	4.4	11.7	6.0	1.2	4.0	1.2	0.8	8.5	53.2		254	3.9	4.3	4.3	11.8	4.3	1.6	2.8	2.8	2.8	9.4	52.0
	生活関連サービス業、娯楽業	190	2.1	4.2	8.4	21.6	13.2	1.1	0.5	2.6	1.1	4.7	40.5		128	2.3	5.5	6.3	7.0	10.2	2.3	1.6	3.1	3.1	12.5	46.1		140	1.4	5.7	5.0	9.3	9.3	1.4	5.0	3.6	2.9	13.6	42.9
	その他サービス業	442	5.9	5.9	7.7	18.1	12.7	0.7	0.5	1.4	1.8	8.6	36.9		342	3.2	4.1	8.2	14.3	5.8	1.5	2.0	2.6	2.6	12.6	49.0		337	3.0	4.2	7.1	10.4	5.3	1.8	1.8	2.7	3.3	19.0	41.5
	教育、学習支援業	192	4.2	6.8	7.3	19.3	14.1	1.0	1.6	0.5	1.6	6.8	37.0		157	2.5	3.8	6.4	10.2	10.2	1.9	2.5	1.9	1.9	14.0	44.6		175	2.3	4.0	6.3	10.3	6.3	4.0	3.4	1.7	1.7	18.3	41.7
	医療、福祉	605	4.6	4.5	9.3	16.9	10.6	1.3	2.0	1.2	1.5	7.3	41.0		468	2.4	4.5	6.8	13.7	6.8	1.9	2.1	1.5	2.4	12.8	45.1		494	3.2	3.4	5.5	10.1	5.5	3.4	2.0	2.2	2.0	16.4	46.2
	その他	631	4.0	8.4	8.7	15.8	8.7	1.3	1.4	1.3	1.1	6.2	43.1		441	3.6	5.9	5.2	10.4	6.6	0.9	2.5	2.3	1.6	11.3	49.7		439	5.0	6.6	3.4	9.3	5.7	1.8	2.7	1.6	2.5	12.1	49.2
	わからない	65	1.5	3.1	1.5	6.2	6.2	1.5	1.5	-	1.5	3.1	73.8		36	-	-	2.8	2.8	-	-	-	2.8	2.8	5.6	83.3		37	-	2.7	-	2.7	-	5.4	-	2.7	5.4	8.1	73.0
	サービス業計	1,008	5.1	5.8	8.2	17.8	11.8	0.8	0.9	1.3	1.4	5.8	41.3		718	3.5	4.5	6.5	12.1	6.7	1.5	2.6	2.2	2.1	12.3	46.0		731	3.0	4.5	5.7	10.7	5.7	1.6	2.7	2.9	3.0	14.6	45.4
職種	管理的な仕事	44	6.8	6.8	2.3	15.9	6.8	-	2.3	4.5	2.3	15.9	36.4		41	2.4	7.3	4.9	12.2	4.9	-	-	7.3	2.4	29.3	29.3		46	2.2	4.3	2.2	13.0	2.2	-	-	8.7	8.7	23.9	34.8
	専門的・技術的な仕事	431	5.6	6.0	10.2	14.6	10.7	1.4	2.3	0.7	1.6	8.6	38.3		372	5.4	4.8	8.6	10.8	5.1	1.3	2.4	0.8	2.7	15.1	43.0		410	6.3	3.4	5.9	9.8	4.1	3.2	1.7	1.5	2.7	19.3	42.2
	事務的な仕事	976	5.2	7.3	9.6	18.8	9.8	0.4	1.5	1.1	1.8	8.0	36.4		742	4.2	5.9	6.5	14.3	6.9	0.8	2.4	2.8	2.0	13.2	41.0		771	5.2	5.6	5.4	13.7	4.8	1.8	3.6	2.7	3.0	14.8	39.3
	販売の仕事	807	3.5	7.4	8.3	19.1	10.8	0.5	1.1	1.4	1.7	3.1	43.1		558	1.8	5.6	7.0	12.9	9.3	1.4	1.1	2.2	2.5	7.2	49.1		529	2.3	5.7	6.0	11.5	7.4	2.5	2.3	2.1	3.0	10.0	47.3
	サービスの仕事	761	4.7	5.4	7.6	16.7	12.7	1.1	1.3	1.6	1.3	4.9	42.7		518	3.3	4.6	5.6	11.6	8.5	1.7	2.9	1.9	1.7	10.2	47.9		547	2.6	4.2	4.8	10.8	6.6	2.7	2.9	3.5	2.0	13.9	46.1
	保安の仕事	77	7.8	7.8	13.0	14.3	11.7	-	1.3	1.3	1.3	15.6	26.0		73	2.7	8.2	12.3	11.0	9.6	-	2.7	-	1.4	23.3	28.8		70	2.9	5.7	7.1	8.6	10.0	-	2.9	1.4	1.4	22.9	37.1
	生産工程の仕事	100	4.4	6.6	11.1	14.7	8.8	1.7	0.5	2.0	2.7	5.4	42.0		100	4.2	5.2	10.5	9.8	5.9	2.8	0.7	3.1	4.2	7.7	46.0		100	4.2	4.9	8.3	9.0	4.2	2.4	0.7	1.7	6.6	11.1	46.9
	輸送・機械運転の仕事	69	4.3	7.2	8.7	8.7	11.6	4.3	2.9	1.4	-	14.5	36.2		63	4.8	6.3	6.3	7.9	7.9	3.2	1.6	1.6	1.6	20.6	38.1		68	4.4	5.9	5.9	5.9	7.4	4.4	1.5	2.9	1.5	23.5	36.8
	建設・探掘の仕事	7	14.3	-	28.6	-	28.6	-	-	-	-	14.3	14.3		10	-	10.0	10.0	-	20.0	-	-	-	10.0	10.0	40.0		10	-	10.0	-	10.0	10.0	-	-	10.0	20.0	40.0	
	運搬・清掃・包装等の仕事	364	4.9	8.0	9.9	16.5	9.3	1.1	0.8	2.5	1.1	6.3	39.6		259	4.6	6.2	7.7	10.4	6.9	1.5	1.5	3.1	2.3	14.3	41.3		264	3.4	5.7	5.7	9.8	5.3	2.3	2.3	1.9	1.9	17.0	44.7
	その他の仕事	584	2.6	5.3	7.2	17.0	8.7	1.2	0.7	0.7	2.1	5.1	49.5		415	1.4	4.1	4.1	11.8	5.8	1.7	1.4	1.2	2.9	12.3	53.3		406	2.0	5.2	4.2	8.4	4.9	2.2	2.5	1.5	3.0	14.0	52.2
	勤め先の 企業規模	300人以下	1,387	4.8	7.1	9.9	18.9	10.2	1.3	2.0	2.2	2.4	7.1	34.2		1,059	3.6	5.7	8.0	13.5	6.7	2.0	2.4	3.2	3.2	14.0	37.8		1,140	4.1	4.6	6.2	11.5	5.1	3.5	3.6	3.6	3.4	16.6
301人以上		1,616	5.3	8.7	10.5	20.6	12.1	0.7	0.7	1.2	1.5	7.4	31.3		1,229	4.1	7.4	9.0	14.2	9.0	1.1	1.9	1.9	2.3	13.0	36.1		1,226	4.6	7.3	7.2	13.1	7.2	2.1	1.9	2.0	3.1	16.7	34.8
わからない		1,524	3.4	3.9	6.5	11.5	8.7	0.9	1.2	0.8	1.3	4.3	57.6		1,050	2.5	2.7	3.3	7.8	5.6	1.4	1																	

こうした結果を属性別にみても、総じて「1%以上 3%未満の増加」や「1%未満の増加」をあげた割合が高いが、(2020 年 2 月以前に定年に達した)「定年後の再雇用社員」が含まれている影響等もあり、所定内給与や税込み年収ではむしろ「10%以上の減少」が最多となっている業種や職種等もみられる。

(2)2020 年3月と比較して現在の収入が増減した理由(自己認識)

2020 年 3 月と比較して現在の自身の収入が増加した理由(あくまで自己認識)を尋ねると(複数回答)、時給額については(n=3,626 人)、「最低賃金が、上がったから」(45.8%)をあげた割合が最も高く、これに「勤続年数が、長くなったから」(20.6%)や「何とも言えない・わからない」(16.0%)などが続いた(図表 2-6-3)。

同様に、(月収のうち)所定内給与についても(n=2,081 人)、「最低賃金が、上がったから」(40.8%)が最も高く、次いで「何とも言えない・わからない」(18.7%)、「勤続年数が、長くなったから」(16.9%)、「勤め先が、変わったから」(10.6%)などがあがった。

また、税込み年収についても(n=1,846)、「最低賃金が、上がったから」(39.1%)が最も高く、これに「勤続年数が、長くなったから」(17.9%)や「何とも言えない・わからない」(15.0%)、「勤め先が、変わったから」(10.9%)などが続いた。

なお、総じて「勤め先が、同一労働同一賃金(正社員との均衡・均等待遇)に対応したから」との認識は、時給額、所定内給与のいずれも 2.1%で、税込み年収についても 2.2%と限定的だった。

一方、2020 年 3 月と比較して現在の自身の収入が減少した理由についても尋ねると(複数回答)、時給額(n=901 人)に関しては「勤め先が、変わったから」(43.2%)との回答が最も多く、次いで「何とも言えない・わからない」(16.6%)、「業務の内容が、変わったから」(16.0%)、「雇用形態が、変わったから(無期契約が有期契約になった、定年後再雇用となったから等)」(15.6%)などがあがった。

図表 2-6-3 2020 年 3 月と比較して現在の収入が増減した理由の自己認識

2020年3月と比較して 現在の自身の収入が 増加した理由(複数回答)	n (人)	業務の 内容が、 変わった から	責任の 程度が、 重くなった から	勤続年 数が、 長くなった から	役職に就 いたから、 役職が上 がったから	所定労働 時間が、 長くなった から	残業 が増えた から	人事 評価が 上がった から	諸手当や 賞与・ボーナス が、新設・増額 されたから	雇用形態が、 変わったから(有 期契約から無期 契約になった等)	勤め先が、同一労働 同一賃金(正社 員との均衡・均等待 遇)に対応したから	最低賃 金が、 上がった から	派遣元 (派遣会 社)が、変 わったから	派遣 先が、変 わったから	勤め先 が、変 わった から	勤め先 が、業 績好調 だから	その他	何とも 言えない・ わからない
時給額について計	3,626	6.6	3.7	20.6	0.6	-	-	8.6	2.7	2.8	2.1	45.8	1.2	1.4	8.9	2.3	2.5	16.0
(月収のうち)																		
所定内給与について計	2,081	6.6	3.1	16.9	0.7	5.9	-	8.3	3.6	2.4	2.1	40.8	1.4	2.1	10.6	2.7	2.2	18.7
税込み年収について計	1,846	6.0	3.0	17.9	0.7	8.3	3.9	8.8	6.0	2.7	2.2	39.1	1.4	2.1	10.9	3.1	1.9	15.0

2020年3月と比較して 現在の自身の収入が 減少した理由(複数回答)	n (人)	業務の 内容が、 変わった から	責任の 程度が、 軽くなった から	役職から外 れたから、 役職が下 がったから	所定労働 時間が、 短くなった から	残業 が減った から	人事 評価が 下がった から	諸手当や 賞与・ボーナス が、廃止・減 額されたから	雇用形態が、変わったか ら(無期契約から有期 契約になった、定年後 再雇用となったから等)	派遣元 (派遣会 社)が、変 わったから	派遣 先が、変 わった から	勤め先 が、変 わった から	勤め先 が、業 績不振 だから	その他	何とも 言えない・ わからない
時給額について計	901	16.0	6.3	3.1	-	-	0.9	4.3	15.6	2.7	2.7	43.2	9.3	8.1	16.6
(月収のうち)															
所定内給与について計	1,257	11.7	4.2	1.9	19.4	-	1.3	4.2	12.5	1.8	1.8	37.9	8.4	5.3	17.0
税込み年収について計	1,563	9.7	4.0	1.8	21.0	7.5	0.8	6.8	12.4	1.6	1.6	34.2	9.0	4.5	16.8

同様に、(月収のうち) 所定内給与 (n=1,257 人) についても「勤め先が、変わったから」(37.9%) が最多で、次いで「所定労働時間が、短くなったから」(19.4%)、「何とも言えない・わからない」(17.0%)、「雇用形態が、変わったから(無期契約が有期契約になった、定年後再雇用となったから等)」(12.5%) などの順となった。

税込み年収 (n=1,563 人) についても、「勤め先が、変わったから」(34.2%) が最多であり、これに「所定労働時間が、短くなったから」(21.0%)、「何とも言えない・わからない」(16.8%)、「雇用形態が、変わったから(無期契約が有期契約になった、定年後再雇用となったから等)」(12.4%) などが続いた。

7. 職務が同じ正社員と比較した待遇や労働条件

(1) 職務が同じ正社員と比較した「基本給」の算定方法や水準の異同

現在の勤め先に職務(業務の内容や責任の程度)が同じ正社員がいる場合 (n=3,372 人) に、同正社員と比較した「基本給」の算定方法(制度・基準)について尋ねると、同正社員と「同一」の割合は 5.9%で「同じ部分と異なる部分がある」が 11.3%に対し、「異なる」は 45.6%、「わからない」は 37.2%となった(図表 2-7-1)。また、業務の内容や責任の程度が同じ正社員と比較した「基本給」の水準⁴⁵については、「同等もしくはそれ以上の水準である」との回答が 7.8%で、「正社員より水準は低い」が 64.4%、「わからない」が 27.9%となった。

こうした結果を正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、①「基本給」の算定方法が「同一」である割合や、②「基本給」の水準が「同等もしくはそれ以上の水準である」割合は、相対的には「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合(①10.8%、②10.9%)でやや高く、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(①18.3%、②15.1%)で顕著に高くなっている。

また、勤め先の主な業種別では、「不動産業、物品賃貸業」(①②とも 17.2%)や「運輸業」(①9.5%、②11.1%)、「建設業」(①8.8%、②14.3%)、「その他サービス業」(①8.3%、②12.1%)などで高く、自身の職種別では「輸送・機械運転の仕事」(①13.9%、②15.2%)などで高い。

なお、勤め先の企業規模別では、「300 人以下」の企業(①7.5%、②10.3%)で高く、「301 人以上」の企業では「基本給」の算定方法が「異なる」割合(54.5%)や「基本給」の水準が「正社員より低い」割合(73.6%)が高くなっている。

就業形態別にみると、(以前、正社員だった)「定年後の再雇用社員」では、①が 9.8%、②が 10.2%といずれも高く、「わからない」割合が①15.9%、②13.7%と顕著に低い。これ

⁴⁵ 派遣労働者の場合は、「派遣先の会社」の正社員と比較した状況について回答するよう注釈した。

に対し、「わからない」割合は「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」（①39.1%、②29.0%）、「派遣労働者」（①47.4%、②35.9%）で高くなっている。

図表 2-7-1 職務が同じ正社員と比較した「基本給」の算定方法や水準の異同

		n (人)	業務の内容や責任の程度が同じ正社員と比較した 自身の「基本給」の算定方法（制度・基準）の異同				(%)					
			同一	同じ部分と、 異なる部分がある	異なる	わからない	n (人)	業務の内容や責任の程度が同じ正社員と比較した 自身の「基本給」の水準	同等もしくはそれ 以上の水準である	正社員より 水準は低い	わからない	
計		3,372	5.9	11.3	45.6	37.2	3,372	7.8	64.4	27.9		
正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	10.8	10.2	43.7	35.4	1,318	10.9	63.0	26.1		
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	18.3	12.3	44.7	24.7	575	15.1	65.7	19.1		
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	2.4	12.0	47.1	38.5	1,677	5.1	65.4	29.5		
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	4.8	11.9	45.6	37.7	377	8.5	64.7	26.8		
就業形態	定年後の再雇用社員	410	9.8	12.2	62.2	15.9	410	10.2	76.1	13.7		
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	2,597	5.7	10.9	44.3	39.1	2,597	7.1	63.9	29.0		
	派遣労働者	365	3.6	12.9	36.2	47.4	365	9.6	54.5	35.9		
派遣労働 者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる 「派遣先均等・均衡方式」	57	5.3	26.3	33.3	35.1	57	17.5	59.6	22.8		
	派遣元が定めたルールに応じて決まる 「労使協定方式」	116	4.3	14.7	39.7	41.4	116	12.1	58.6	29.3		
勤め先の 業種	まったく知らない・わからない	192	2.6	7.8	34.9	54.7	192	5.7	50.5	43.8		
	建設業	91	8.8	11.0	42.9	37.4	91	14.3	61.5	24.2		
	製造業	502	5.0	9.8	49.6	35.7	502	6.0	69.1	24.9		
	情報通信業	112	5.4	14.3	50.0	30.4	112	13.4	67.0	19.6		
	運輸業	190	9.5	14.7	43.2	32.6	190	11.1	58.9	30.0		
	卸売業、小売業	561	5.0	10.9	48.0	36.2	561	5.7	68.4	25.8		
	金融業、保険業	120	5.0	5.8	61.7	27.5	120	4.2	78.3	17.5		
	不動産業、物品賃貸業	29	17.2	17.2	51.7	13.8	29	17.2	48.3	34.5		
	宿泊業、飲食サービス業	228	4.4	8.8	37.7	49.1	228	7.0	55.7	37.3		
	生活関連サービス業、娯楽業	112	8.0	8.0	45.5	38.4	112	6.3	65.2	28.6		
	その他サービス業	315	8.3	13.7	41.3	36.8	315	12.1	61.0	27.0		
	教育、学習支援業	127	4.7	12.6	48.0	34.6	127	3.1	69.3	27.6		
	医療、福祉	600	4.5	12.8	41.8	40.8	600	7.8	59.8	32.3		
	その他	355	6.5	9.9	46.5	37.2	355	7.3	65.9	26.8		
	わからない	30	10.0	16.7	33.3	40.0	30	10.0	50.0	40.0		
	サービス業計	655	6.9	11.0	40.8	41.4	655	9.3	59.8	30.8		
	職種	管理的な仕事	57	7.0	12.3	59.6	21.1	57	15.8	64.9	19.3	
		専門的・技術的な仕事	586	6.0	11.4	46.6	36.0	586	8.9	64.3	26.8	
		事務的な仕事	697	4.9	10.0	48.8	36.3	697	8.0	66.3	25.7	
販売の仕事		508	4.5	13.8	44.7	37.0	508	6.9	66.1	27.0		
サービスの仕事		508	8.3	11.8	40.4	39.6	508	8.5	59.3	32.3		
保安の仕事		62	9.7	19.4	51.6	19.4	62	12.9	59.7	27.4		
生産工程の仕事		324	4.0	7.7	47.8	40.4	324	2.5	69.1	28.4		
輸送・機械運転の仕事		79	13.9	10.1	36.7	39.2	79	15.2	50.6	34.2		
建設・採掘の仕事		8	12.5	12.5	25.0	50.0	8	37.5	25.0	37.5		
運搬・清掃・包装等の仕事		196	8.2	10.7	43.4	37.8	196	6.1	67.3	26.5		
その他の仕事		347	4.3	11.5	45.0	39.2	347	6.9	64.0	29.1		
勤め先の 企業規模		300人以下	1,215	7.5	12.9	43.3	36.3	1,215	10.3	62.7	27.0	
	301人以上	1,303	5.8	12.3	54.5	27.4	1,303	7.9	73.6	18.5		
	わからない	854	3.9	7.5	35.4	53.3	854	4.0	52.6	43.4		

(2) 職務が同じ正社員と異なり納得できない待遇や労働条件

現在の勤め先に職務（業務の内容や責任の程度）が同じ正社員がいる場合（n=3,372 人）に、職務が同じ正社員のみを支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりし

て、納得できない待遇や労働条件があるか⁴⁶尋ねると、6割超（62.3%）が何らかの待遇や労働条件をあげ、「特にない（正社員／派遣先の労働者と同じ待遇が支給・適用されているを含む）」は7.8%にとどまり、「何とも言えない・わからない（正社員の待遇・労働条件について詳しく知らないを含む）」が29.9%となった（図表2-7-2）。

具体的な内容をみると（複数回答）、最も割合が高いのは「賞与・ボーナス」（41.3%）で、次いで「基本給」（30.1%）、「定期的な昇給制度」（19.2%）、「退職金、退職手当」（18.9%）があがった⁴⁷。これに「勤続年数に応じて支給される手当」が11.1%、「時間外、深夜・休日労働に対する手当（割増率を含む）」が8.3%、「通勤手当（交通費支給を含む）」が7.2%、「特定の日に勤務したことに対する手当」が6.9%、「住宅手当」が6.8%、「病気休職」が6.5%、「家族手当」が6.2%、「慶弔休暇」が6.0%などと続いた。

5. でみたような待遇や労働条件の改善は進んでいるものの、引き続きの取組が求められる。

こうした結果を回答者の属性別にみると、納得できない待遇や労働条件がある割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」（66.9%）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（69.9%）で高く、いずれも「賞与・ボーナス」（同順に47.2%、50.3%）、「基本給」（同順に36.0%、37.7%）、「退職金、退職手当」（同順に22.5%、24.0%）、「定期的な昇給制度」（同順に22.2%、23.5%）、「勤続年数に応じて支給される手当」（同順に11.9%、12.3%）などを上位にあげている。

納得できない待遇や労働条件がある割合を勤め先の主な業種別にみると、「金融業、保険業」（75.8%）をはじめ、「製造業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」（いずれも67.9%）などで高いのに対し、「不動産業、物品賃貸業」（55.2%）や「宿泊業、飲食サービス業」（56.6%）などでは低い。また、「金融業、保険業」や「製造業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、「賞与・ボーナス」をあげた割合が高く（同順に55.8%、50.8%、46.4%、42.9%）、「不動産業、物品賃貸業」（24.1%）や「宿泊業、飲食サービス業」（30.7%）では低いのが特徴となっている。

自身の職種（職務の種類）別では、「輸送・機械運転の仕事」（73.4%）や「生産工程の仕事」（65.7%）、「事務的な仕事」（65.3%）などで高く、「運搬・清掃・包装等の仕事」（55.6%）などでは低い。また、勤め先の企業規模では、「300人以下」の企業（58.9%）に比べて「301人以上」の企業（69.7%）で高くなっている。

就業形態別では、「定年後の再雇用社員」（76.1%）や「派遣労働者」（64.9%）で高く、「派遣労働者」では待遇決定方式が「派遣先均等・均衡方式」の場合（78.9%）に特に高い。

⁴⁶ 派遣労働者の場合は、「派遣先の会社」の正社員と比較した状況について回答するよう注釈した。

⁴⁷ 総じて、「基本給」に纏わる待遇が上位にあがっている。「基本給、賞与、退職金は、不合理性が認められにくい。これらの賃金項目の目的・性質は、複合的なものにならざるをえず、それゆえ多くの要素が考慮されているからと考えられる」との指摘もある（大木正俊（2024）「労働研究の何がいま議論されているか？-雇用形態差別に係る研究」『日本労働研究雑誌』No.765, pp.66-71）。

図表 2-7-2 職務が同じ正社員と異なり納得できない待遇や労働条件

																												(%)	
(複数回答)		n (人)	納得できな い待遇や 労働条件 がある計	基本給	定期的な 昇給制度	賞与・ ボーナス	家族 手当	住宅 手当	役職 手当	精皆勤 手当	時間外、深 夜・休日労 働に対する手 当(割増率 を含む)	通勤手 当(交 通費支 給を含 む)	食事 手当	単身 赴任 手当	特定の地 域で働く 補償として の地域手 当	退職 金、 退職手 当	特定の 日に勤 務したこ とに対す る手当	勤続年 数に応じ て支給さ れる手 当	給食施 設や休 憩室、 更衣室 の利用	前の選 択肢以 外の、 福利厚 生	慶弔 休暇	病欠 休暇	前の選択 肢以外 の、法定 外の休暇・ 休職	教育 訓練、 能力開発 (OJT)	教育訓 練、能力 開発 (Off- JT)	その他 (前の選択 肢以外の、 待遇・労働 条件)	特にない(正 社員／派遣先 の労働者と同じ 待遇が支給・ 適用されている を含む)	何とも言えない(正 社員の待遇・労 働条件について 詳しく知らないを 含む)	
計		3,372	62.3	30.1	19.2	41.3	6.2	6.8	3.7	4.9	8.3	7.2	3.9	0.9	1.7	18.9	6.9	11.1	1.8	4.1	6.0	6.5	2.5	2.7	2.0	4.0	7.8	29.9	
正社員と 比較した 業務の内 容や責任 の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	66.9	36.0	22.2	47.2	7.9	8.9	4.3	5.6	9.8	8.2	4.5	0.8	1.6	22.5	7.1	11.9	1.7	3.9	7.7	6.7	2.7	3.2	2.4	4.9	7.4	25.6	
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	69.9	37.7	23.5	50.3	9.4	10.8	5.4	5.6	9.9	8.3	5.0	1.4	1.9	24.0	7.5	12.3	2.3	3.1	8.9	7.5	2.8	3.1	2.4	5.0	8.5	21.6	
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	58.6	25.5	16.5	36.9	5.5	5.5	3.0	4.4	6.9	6.2	3.0	1.0	1.8	17.2	6.7	10.5	1.3	3.9	4.9	6.4	2.3	2.4	1.7	3.5	7.9	33.5	
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	62.6	30.2	20.2	40.1	3.4	4.8	4.5	4.8	9.8	8.0	6.1	0.5	1.6	13.5	7.4	10.6	4.0	5.6	5.0	6.6	2.7	2.4	1.3	3.4	8.5	28.9	
勤め先の 業種	建設業	91	64.8	35.2	26.4	38.5	6.6	7.7	2.2	5.5	12.1	7.7	4.4	2.2	2.2	27.5	7.7	8.8	4.4	5.5	7.7	4.4	—	2.2	2.2	3.3	13.2	22.0	
	製造業	502	67.9	38.4	19.7	50.8	7.8	7.2	3.2	6.4	7.0	8.0	5.8	1.0	0.8	19.7	5.2	11.6	1.6	2.8	7.0	7.8	2.0	3.4	2.2	3.4	6.2	25.9	
	情報通信業	112	65.2	43.8	23.2	46.4	10.7	8.9	6.3	4.5	11.6	2.7	2.7	—	1.8	16.1	5.4	8.9	0.9	3.6	3.6	1.8	1.8	3.6	2.7	7.1	8.0	26.8	
	運輸業	190	62.1	27.4	15.3	33.7	7.4	7.4	3.7	4.7	7.9	4.7	1.6	0.5	2.1	20.5	6.8	8.9	1.6	4.2	4.7	4.2	3.7	—	—	4.7	6.8	31.1	
	卸売業、小売業	561	61.5	28.5	19.6	39.8	6.1	6.8	5.2	4.3	9.8	7.7	2.7	1.2	2.0	19.1	7.3	12.3	2.3	4.8	6.2	5.0	2.9	3.6	2.1	4.5	7.0	31.6	
	金融業、保険業	120	75.8	43.3	27.5	55.8	9.2	10.0	6.7	3.3	5.0	5.0	6.7	—	2.5	29.2	5.8	15.0	—	4.2	8.3	6.7	2.5	5.8	1.7	3.3	1.7	22.5	
	不動産業、物品賃貸業	29	55.2	17.2	13.8	24.1	3.4	3.4	—	—	3.4	—	3.4	—	—	13.8	6.9	—	3.4	3.4	3.4	—	—	—	—	—	17.2	27.6	
	宿泊業、飲食サービス業	228	56.6	25.0	18.0	30.7	1.3	0.9	2.2	1.3	6.1	8.3	5.3	—	0.9	11.8	12.3	12.3	1.3	1.8	3.9	4.4	0.9	1.3	—	2.2	5.3	38.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	112	67.9	33.9	17.9	42.9	7.1	7.1	3.6	7.1	6.3	10.7	3.6	1.8	2.7	19.6	5.4	13.4	2.7	1.8	5.4	4.5	3.6	1.8	1.8	3.6	7.1	25.0	
	その他サービス業	315	61.0	26.7	16.2	41.6	6.7	7.0	4.8	6.0	7.9	5.4	3.8	1.0	1.3	19.7	6.3	7.9	1.3	5.7	3.5	6.3	1.3	1.9	2.9	1.9	9.2	29.8	
	教育、学習支援業	127	62.2	28.3	26.0	41.7	7.9	7.1	4.7	7.9	16.5	7.9	4.7	1.6	4.7	18.9	11.0	15.0	0.8	8.7	7.1	8.7	5.5	4.7	5.5	5.5	8.7	29.1	
	医療、福祉	600	58.5	23.8	19.7	41.8	4.7	7.2	2.0	5.2	9.7	7.3	3.7	0.3	1.7	19.3	7.3	11.0	2.2	4.2	8.0	8.8	3.0	2.8	2.0	5.3	10.2	31.3	
	その他	355	59.7	29.9	16.1	35.2	6.5	7.0	3.7	4.5	5.4	8.5	3.9	1.4	2.0	16.1	5.1	10.7	1.7	3.7	5.4	8.5	3.1	2.3	1.7	4.5	8.2	32.1	
	わからない	30	60.0	30.0	3.3	33.3	—	3.3	—	—	3.3	6.7	—	—	—	6.7	6.7	6.7	—	3.3	—	6.7	—	—	—	—	6.7	33.3	
	サービス業計	655	60.6	27.3	17.1	38.0	4.9	4.9	3.7	4.6	7.0	7.3	4.3	0.8	1.4	16.9	8.2	10.4	1.5	3.7	4.0	5.3	1.5	1.7	1.7	2.3	7.5	31.9	
職種	管理的な仕事	57	63.2	33.3	14.0	47.4	8.8	8.8	3.5	1.8	5.3	—	—	—	—	7.0	—	—	—	1.8	1.8	—	—	1.8	—	1.8	12.3	24.6	
	専門的・技術的な仕事	586	62.1	30.2	22.5	44.4	7.3	7.7	4.4	5.8	10.2	5.6	4.3	1.0	1.7	19.8	6.3	10.4	2.0	4.4	6.1	9.0	2.7	3.1	2.2	4.8	11.1	26.8	
	事務的な仕事	697	65.3	32.6	23.0	46.3	6.7	8.9	4.2	4.3	8.8	7.2	4.3	0.9	1.7	24.8	5.9	11.8	2.0	4.6	7.3	7.6	3.2	3.6	2.9	4.9	7.0	27.7	
	販売の仕事	508	61.4	28.3	16.7	36.8	4.5	5.9	4.3	4.1	9.1	8.5	3.1	0.8	2.6	16.7	9.1	13.8	2.0	5.3	5.5	4.7	2.4	3.9	2.2	3.0	6.7	31.9	
	サービスの仕事	508	59.8	27.0	15.9	35.4	4.7	5.5	3.7	4.7	6.9	6.5	5.5	1.2	1.6	15.6	9.4	10.4	1.8	3.3	5.5	5.5	2.4	2.0	1.6	3.3	8.3	31.9	
	保安の仕事	62	59.7	29.0	11.3	40.3	6.5	4.8	8.1	9.7	6.5	1.6	3.2	1.6	3.2	14.5	4.8	12.9	—	1.6	3.2	6.5	4.8	3.2	4.8	3.2	12.9	27.4	
	生産工程の仕事	324	65.7	34.6	19.4	46.9	7.1	4.9	1.2	7.1	7.4	9.3	4.3	—	0.9	18.8	4.6	11.4	1.5	4.3	7.4	7.1	2.5	2.5	2.2	4.0	5.9	28.4	
	輸送・機械運転の仕事	79	73.4	30.4	25.3	39.2	10.1	10.1	2.5	6.3	12.7	3.8	2.5	—	2.5	19.0	3.8	7.6	1.3	6.3	5.1	6.3	1.3	—	—	7.6	6.3	20.3	
	建設・探掘の仕事	8	50.0	25.0	37.5	37.5	—	—	—	—	—	12.5	—	—	—	25.0	—	—	12.5	—	—	—	—	—	—	—	12.5	25.0	25.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	196	55.6	30.1	13.8	36.2	4.6	4.1	3.1	4.1	4.1	7.7	3.1	1.5	1.5	18.9	9.2	9.7	2.6	2.6	7.1	5.1	2.0	0.5	0.5	2.6	8.2	36.2	
その他の仕事	347	59.9	28.0	17.3	38.0	6.9	6.6	2.6	4.0	8.6	9.5	2.9	0.9	1.4	16.1	6.6	10.1	0.9	2.9	4.3	5.8	1.7	2.0	0.9	4.0	4.6	35.4		
勤め先の 企業規模	300人以下	1,215	58.9	26.2	17.0	36.1	5.2	5.8	2.9	5.4	8.4	7.6	3.7	0.6	1.6	15.6	6.8	10.0	2.1	4.0	6.5	6.7	2.1	2.6	1.6	3.5	10.2	30.9	
	301人以上	1,303	69.7	37.3	23.2	48.3	8.4	9.0	5.2	5.1	8.6	6.4	4.7	1.2	2.1	23.1	6.9	11.7	1.2	5.1	5.4	6.7	3.0	3.3	2.7	4.6	7.4	22.9	
	わからない	854	55.8	24.8	16.2	37.8	4.3	4.7	2.5	4.0	7.8	7.7	3.2	0.7	1.3	17.2	7.1	11.6	2.2	2.7	6.2	6.0	2.3	2.0	1.3	3.9	5.0	39.2	
就業形態	定年後の再雇用社員	410	76.1	49.5	25.4	57.3	13.4	10.5	5.9	3.7	10.5	3.9	2.9	0.7	1.5	12.2	3.9	5.9	0.7	2.2	4.4	3.2	2.0	2.0	1.5	3.9	9.8	14.1	
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱 託等の非正規雇用労働者	2,597	59.7	27.2	17.6	38.1	5.1	5.7	3.4	4.8	8.6	7.4	3.5	0.8	1.7	19.4	7.6	11.8	1.8	4.2	5.7	6.9	2.6	2.7	1.8	4.0	7.8	32.5	
	派遣労働者	365	64.9	29.0	23.0	45.5	6.0	9.9	3.0	7.4	3.8	9.6	8.2	1.1	2.2	23.0	5.5	11.8	2.7	5.8	9.9	7.4	2.5	4.1	3.3	4.7	5.8	29.3	
派遣労働 者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる 「派遣先均等・均衡方式」	57	78.9	31.6	24.6	61.4	10.5	14.0	3.5	10.5	1.8	10.5	12.3	1.8	3.5	19.3	1.8	12.3	1.8	5.3	10.5	7.0	1.8	3.5	7.0	3.5	1.8	19.3	
	派遣元が定めたルールに応じて決まる「労 使協定方式」	116	62.9	27.6	22.4	35.3	6.9	10.3	4.3	9.5	4.3	10.3	9.5	2.6	4.3	24.1	7.8	8.6	3.4	6.0	12.1	8.6	2.6	4.3	2.6	3.4	6.0	31.0	
	まったく知らない・わからない	192	62.0	29.2	22.9	46.9	4.2	8.3	2.1	5.2	4.2	8.9	6.3	—	0.5	23.4	5.2	13.5	2.6	5.7	8.3	6.8	2.6	4.2	2.6	5.7	6.8	31.3	

いずれも「賞与・ボーナス」をあげた割合が、「定年後の再雇用社員」で 57.3%、「派遣先均等・均衡方式」の派遣労働者で 61.4%と高く、これに「基本給」（同順に 49.5%、31.6%）、「定期的な昇給制度」（同順に 25.4%、24.6%）、「家族手当」（同順に 13.4%、10.5%）や「住宅手当」（同順に 10.5%、14.0%）などが続く。

8. 定年後の再雇用前後の職務や働き方・収入の変化

「定年後の再雇用社員」（n=643 人）を対象に、再雇用前後で、職務（業務の内容及び責任の程度）や働き方（人事異動・昇進の有無・範囲）がどのように変化したか尋ねると、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わった」が 29.1%、「職務の内容のみが、変わった」が 6.5%、「人事異動・昇進の有無・範囲のみが、変わった」が 27.8%で、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」が 36.5%となった（図表 2-8-1）。

総じて、何らか変わった割合が6割を超えた（計 63.5%）ものの、約 1/3 は「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」と回答した。

図表 2-8-1 定年後の再雇用前後における自身の職務や働き方の変化

		(%)				
		n (人)	職務の内容も、 人事異動・昇進 の有無・範囲 も、変わった	職務の内 容のみ が、変 わった	人事異動・ 昇進の有無・ 範囲のみが、 変わった	職務の内容も、 人事異動・昇進 の有無・範囲 も、変わらない
定年後の再雇用社員計		643	29.1	6.5	27.8	36.5
週所定 労働時間 の長さ	20時間未満	56	26.8	7.1	32.1	33.9
	20時間以上30時間未満	80	41.3	6.3	26.3	26.3
	30時間以上	507	27.4	6.5	27.6	38.5
						61.5
正社員と 比較した 長短	正社員より短い	202	↑ 35.1	8.4	23.3	33.2
	正社員と同じか長い	420	26.7	5.5	30.5	37.4
	わからない	21	19.0	9.5	19.0	52.4
						47.6
勤め先の 業種	建設業	45	24.4	4.4	22.2	48.9
	製造業	160	23.8	7.5	29.4	39.4
	情報通信業	61	29.5	3.3	37.7	29.5
	運輸業	51	17.6	13.7	21.6	47.1
	卸売業、小売業	69	36.2	7.2	24.6	31.9
	金融業、保険業	40	45.0	2.5	35.0	17.5
	不動産業、物品賃貸業	9	33.3	11.1	22.2	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	5	—	—	60.0	40.0
	生活関連サービス業、娯楽業	14	21.4	14.3	21.4	42.9
	その他サービス業	78	32.1	2.6	29.5	35.9
	教育、学習支援業	17	41.2	17.6	29.4	11.8
	医療、福祉	50	20.0	6.0	28.0	46.0
	その他	44	45.5	4.5	15.9	34.1
	わからない	—	—	—	—	—
						—
サービス業計		97	28.9	4.1	29.9	37.1
勤め先の 企業規模	300人以下	204	21.6	12.3	20.6	45.6
	301人以上	396	32.6	4.0	32.8	30.6
	わからない	43	32.6	2.3	16.3	48.8

こうした中、定年後の再雇用前後で収入がどのように変化したか尋ねると、図表 2-8-2 の通りとなった。すなわち、(月収のうち)「所定内給与⁴⁸」について、全体では定年時を 100%

⁴⁸ 「基本給＋通勤手当、家族手当など毎月決まって支払われる諸手当を含み残業代は含まない」と注釈した。

として、定年後は「60%未満に減少」の割合が半数を超え（53.7%）、これに「60%以上 70%未満に減少」（18.7%）や「70%以上 80%未満に減少」（12.3%）などが続き、総じて「減少」した割合計が約 9 割（90.7%）を占めた。「定年時と変わらない（同額）」は 8.7%、「定年時より増加」は 0.6%にとどまった。同様に、「税込み年収⁴⁹」については、定年後は「60%未満に減少」が 6 割を超え（62.2%）、これに「60%以上 70%未満に減少」（13.4%）や「70%以上 80%未満に減少」（9.0%）などが続き、「減少」した割合が計 92.5%にのぼった。

こうした結果を定年後の再雇用前後で、職務や働き方がどのように変化したかと掛け合わせると、「所定内給与」や「税込み年収」が減少した割合及びその減少幅のいずれも、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わった」場合ほど大きいのに対し、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」場合ほど小さく、その分、「定年時と変わらない（同額）」割合が増加する傾向が読み取れる。しかしながら、「職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない」場合のうち、更に、週の所定労働時間の長さについても「正社員と同じか長い」者（n=157 人）が「定年後の再雇用社員」の約 1/4（24.4%）みられ、その約 8 割は「所定内給与」や「税込み年収」が「減少」と回答している。

「定年後の再雇用社員」を巡っては、退職金や老齢厚生年金、企業年金・確定拠出年金等の受給を含めた総収入ベースの制度設計や、「高年齢雇用継続給付の支給要件⁵⁰」等もあり、

図表 2-8-2 定年後の再雇用前後の収入の変化

		(%)							
(月収のうち) 所定内給与について	n (人)	60%未満 に減少	60%以上 70%未満 に減少	70%以上 80%未満 に減少	80%以上 90%未満 に減少	90%以上 100%未 満に減少	定年時と 変わらない (同額)	定年時 より 増加	減少計
計	643	53.7	18.7	12.3	4.0	2.0	8.7	0.6	90.7
職務の内容も、人事異動・昇進 の有無・範囲も、変わった	187	71.7	15.0	7.5	2.7	0.5	2.7	-	97.3
職務の内容のみが、変わった	42	66.7	23.8	7.1	2.4	-	-	-	100.0
人事異動・昇進の有無・範囲 のみが、変わった	179	53.1	20.1	14.5	4.5	2.2	5.6	-	94.4
職務の内容も、人事異動・昇進 の有無・範囲も、変わらない	235	37.4	19.6	15.3	5.1	3.4	17.4	1.7	80.9
うち、週所定労働時間の長さも 正社員と同じか長い	157	37.6	19.1	14.0	4.5	3.8	19.7	1.3	79.0

		(%)							
税込み年収について	n (人)	60%未満 に減少	60%以上 70%未満 に減少	70%以上 80%未満 に減少	80%以上 90%未満 に減少	90%以上 100%未 満に減少	定年時と 変わらない (同額)	定年時 より 増加	減少計
計	643	62.2	13.4	9.0	4.5	3.4	7.0	0.5	92.5
職務の内容も、人事異動・昇進 の有無・範囲も、変わった	187	78.1	8.6	9.1	1.6	2.1	0.5	-	99.5
職務の内容のみが、変わった	42	76.2	11.9	7.1	4.8	-	-	-	100.0
人事異動・昇進の有無・範囲 のみが、変わった	179	63.7	15.1	6.7	6.1	4.5	3.4	0.6	96.1
職務の内容も、人事異動・昇進 の有無・範囲も、変わらない	235	46.0	16.2	11.1	5.5	4.3	16.2	0.9	83.0
うち、週所定労働時間の長さも 正社員と同じか長い	157	43.3	18.5	8.3	6.4	4.5	18.5	0.6	80.9

⁴⁹ 「額面。賞与・ボーナス、社会保険料含む」と注釈した。

⁵⁰ 被保険者期間が5年以上の 60 歳以上 65 歳未満で、60 歳以後の各月に支払われる賃金が 75%未満の場合に、各月賃金の 15%が支給される（60 歳到達時点の賃金の 61%未満で最大給付となる）が、令和 7 年 4 月 1 日以降は各月賃金の 10%支給へ引き下げられる見通しとなっている。

特有の待遇取扱いが行われてきた経緯もあるが⁵¹、定年後の再雇用であることのみを以て、直ちに待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない⁵²点、改めて、同一労働同一賃金ルールの周知徹底が求められる。

9. 待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めた経験や納得状況

(1) 待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めた経験

パートタイム・有期雇用労働法では、正規雇用労働者との待遇差の内容及び理由、その待遇を決定するに当たり考慮した事項についての事業主説明が義務化された（第14条）。

そこで、全有効回答労働者（n=10,000人）に、正社員との待遇差の内容や理由について、現在の勤め先⁵³に説明を求めた経験や、現在の勤め先から説明を受けた経験があるか尋ねると、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」割合は5.4%、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」が2.6%で、「説明を求めたことがある」割合は計8.0%となった（図表2-9-1）。また、「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」は11.1%、「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」は12.6%で、総じて、（パートタイム・有期雇用労働者側からの求めに依らず）勤め先から「説明や書面等交付があった」割合は、約3割（29.1%）となった。

こうした結果を正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、「説明を求めたことがある」割合、また、勤め先から「説明や書面等交付があった」割合とも、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」（同順に15.1%、38.2%）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（同順に19.7%、43.5%）で顕著に高い。また、パートタイム・有期雇用労働法の認知度別にみると、「まったく知らない・わからない」場合（同順に5.8%、18.2%）に比べ、「詳しく知っている」場合（同順に22.7%、46.6%）は顕著に高く、関心が高いほど権利を行使して勤め先に説明を求め、勤め先からも何らかの説明や書面等交付が行われている様子がうかがえる。

⁵¹ なお、男性は令和7年度以降、女性は令和12年度以降、原則65歳以上でないと年金受給できなくなることもあり、「定年後の再雇用社員」になることを理由にした、（職務の内容や人事異動・昇進の有無・範囲など働き方の変化に基づかない）賃金の大幅減額に対する労働者了承は得られ難くなるとの見方もある。

⁵² 同一労働同一賃金ガイドラインで、『定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない』とされている。

⁵³ 派遣労働者の場合は、現在の勤め先＝「派遣元の会社（派遣会社）」として回答してもらえよう注釈した。

なお、改正法の内容までの認知度が高いほど、勤め先から説明や書面等交付があった割合も高いことから、逆に、勤め先でのこうした対応が認知度アップに寄与している可能性も示唆される。

図表 2-9-1 正社員との待遇差の内容や理由について現在の勤め先との間で説明を求めた経験や説明を受けた経験

		(%)							
		n (人)	説明を求めたこと があり、勤め先 から説明があった	説明を求めたことは あるが、勤め先から 説明はなかった	説明を求めたことは ないが、勤め先から 説明があった	説明を求めたことは ないが、説明に代わる 書面等が交付された	説明を求めたことが なく、説明も 書面等も一切ない	説明を 求めたこと がある計	勤め先から説 明や書面等交 付があった計
計		10,000	5.4	2.6	11.1	12.6	68.3	8.0	29.1
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	9.8	5.3	13.2	15.2	56.5	15.1	38.2
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	13.7	5.9	13.4	16.3	50.6	19.7	43.5
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	5.6	4.2	13.0	11.5	65.7	9.8	30.1
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	5.6	7.7	13.8	15.1	57.8	13.3	34.5
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	4.1	1.2	11.8	14.1	68.8	5.3	30.0
	わからない	2,523	5.0	1.5	7.3	9.2	77.0	6.5	21.4
改正法の 認知度	詳しく、知っている	436	16.3	6.4	16.7	13.5	47.0	22.7	46.6
	詳しくはわからないが、 大まかな内容は知っている	2,984	6.5	3.1	15.9	14.7	59.8	9.6	37.1
	聞いたことはあるが、内容まではわからない	4,194	4.2	2.3	9.9	13.7	69.9	6.5	27.8
	まったく知らない・わからない	2,386	4.0	1.8	6.2	7.9	80.1	5.8	18.2
性別	男性	3,020	8.1	3.4	15.4	16.2	57.0	11.5	39.7
	女性	6,980	4.2	2.2	9.3	11.0	73.2	6.4	24.5
満年齢	～20歳代	943	7.6	3.7	11.7	9.9	67.1	11.3	29.2
	30歳代	1,335	5.2	3.5	9.3	10.4	71.6	8.7	24.9
	40歳代	2,119	3.4	2.6	8.8	9.0	76.2	6.0	21.2
	50歳代	2,031	4.2	2.2	8.6	10.2	74.8	6.5	23.0
	60歳代以上	3,572	6.7	2.1	14.5	17.6	59.0	8.8	38.8
就業形態	定年後の再雇用社員	643	14.8	2.6	27.4	27.1	28.1	17.4	69.2
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等 の非正規雇用労働者	8,371	4.6	2.5	10.2	12.0	70.7	7.1	26.8
	派遣労働者	986	5.6	3.2	8.7	8.3	74.1	8.8	22.6
派遣労働 者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる 「派遣先均等・均衡方式」	108	13.9	9.3	13.9	12.0	50.9	23.1	39.8
	派遣元が定めたルールに応じて決まる 「労使協定方式」	247	6.5	5.3	10.9	9.7	67.6	11.7	27.1
	まったく知らない・わからない	631	3.8	1.4	7.0	7.1	80.7	5.2	17.9
勤め先の 業種	建設業	244	9.0	3.7	12.3	9.4	65.6	12.7	30.7
	製造業	1,190	5.6	3.4	13.1	13.4	64.4	9.1	32.2
	情報通信業	219	11.0	2.7	19.6	19.6	47.0	13.7	50.2
	運輸業	522	6.9	2.9	11.1	13.2	65.9	9.8	31.2
	卸売業、小売業	1,769	4.5	1.7	9.4	10.3	74.1	6.2	24.3
	金融業、保険業	318	6.3	1.3	15.1	11.9	65.4	7.5	33.3
	不動産業、物品賃貸業	111	5.4	0.9	13.5	18.0	62.2	6.3	36.9
	宿泊業、飲食サービス業	795	2.9	3.5	7.5	7.9	78.1	6.4	18.4
	生活関連サービス業、娯楽業	395	6.3	2.8	8.9	11.6	70.4	9.1	26.8
	その他サービス業	1,028	6.5	2.4	11.4	13.5	66.1	8.9	31.4
	教育、学習支援業	491	6.3	2.9	13.0	19.1	58.7	9.2	38.5
	医療、福祉	1,461	5.1	2.6	11.6	14.4	66.4	7.7	31.0
	その他	1,290	4.4	2.0	11.1	12.7	69.8	6.4	28.2
	わからない	167	3.6	6.0	5.4	4.8	80.2	9.6	13.8
	サービス業計	2,218	5.2	2.9	9.6	11.2	71.2	8.1	25.9
職種	管理的な仕事	130	12.3	5.4	25.4	13.1	43.8	17.7	50.8
	専門的・技術的な仕事	1,229	7.2	3.7	15.6	16.4	57.0	10.9	39.3
	事務的な仕事	2,094	5.0	2.1	11.8	12.8	68.2	7.1	29.7
	販売の仕事	1,517	4.4	1.8	9.0	10.9	73.9	6.1	24.3
	サービスの仕事	1,659	5.2	2.8	9.9	10.4	71.6	8.0	25.6
	保安の仕事	155	7.7	3.2	11.0	20.6	57.4	11.0	39.4
	生産工程の仕事	823	3.3	2.4	9.7	12.8	71.8	5.7	25.8
	輸送・機械運転の仕事	180	8.9	2.2	9.4	17.2	62.2	11.1	35.6
	建設・採掘の仕事	26	15.4	7.7	7.7	15.4	53.8	23.1	38.5
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	4.6	1.9	9.4	11.1	73.0	6.5	25.1
	その他の仕事	1,403	5.8	3.1	10.5	12.4	68.2	8.8	28.7
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	6.0	3.5	12.7	11.7	66.1	9.5	30.4
	301人以上	3,231	6.3	2.4	13.6	15.3	62.3	8.7	35.2
	わからない	3,498	3.9	1.9	7.4	10.9	75.9	5.8	22.2

図表 2-9-2 へ

また、就業形態別では、「定年後の再雇用社員」で「説明を求めたことがある」割合が17.4%、「説明や書面等交付があった」が69.2%と高く、勤め先の主な業種別では「情報通信業」（同順に13.7%、50.2%）や「建設業」（同順に12.7%、30.7%）などで高くなっている。

その上で、「勤め先から説明があった」場合（n=1,651人）に、説明がどのような方法で行われたか尋ねると（複数回答）、「口頭で、個別に説明された」割合（48.0%）が最も高く、これに「書面等（メールを含む）が、交付された」（28.4%）などが続き、「覚えていない、わからない」が15.8%となった（図表2-9-2）。

図表 2-9-2 待遇差の内容や理由について勤め先から説明があった場合の説明方法

(複数回答)		n (人)	書面等 (メールを含む) が、交付された	口頭で、 個別に 説明された	説明会等で、 一斉に 説明された	社内掲示板やイントラ等に 掲載されている情報を 基に、説明を受けた	その他	覚えていない、 わからない
計		1,651	28.4	48.0	12.4	5.4	3.3	15.8
説明を求めた 経験等	説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった	538	32.9	50.2	8.0	3.7	2.4	15.2
	説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった	1,113	26.2	46.9	14.6	6.2	3.7	16.1
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	303	35.0	45.9	16.2	6.9	1.7	11.6
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	156	40.4	43.6	18.6	9.0	1.9	9.6
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	312	26.3	52.2	13.8	6.1	2.6	13.8
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	73	27.4	42.5	9.6	12.3	1.4	13.7
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	655	28.1	52.4	12.2	4.7	5.0	11.3
	わからない	308	25.0	37.7	8.4	2.9	2.3	32.1
改正法の認知度	詳しく、知っている	144	45.1	47.2	19.4	11.1	2.8	6.9
	詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている	668	26.8	50.3	13.9	4.8	4.2	13.2
	聞いたことはあるが、内容まではわからない	594	29.3	46.1	10.8	5.2	2.5	17.3
	まったく知らない・わからない	245	20.8	46.5	8.2	4.1	2.9	24.5
性別	男性	709	34.4	46.1	12.1	6.3	3.5	13.7
	女性	942	23.9	49.4	12.6	4.7	3.1	17.4
満年齢	～20歳代	182	25.3	49.5	10.4	9.3	1.6	24.2
	30歳代	193	23.8	48.2	12.4	11.4	2.6	17.6
	40歳代	259	27.0	48.6	15.1	3.5	1.9	16.2
	50歳代	260	24.2	50.8	11.5	2.7	2.3	17.3
	60歳代以上	757	32.2	46.4	12.3	4.5	4.6	12.7
就業形態	定年後の再雇用社員	271	44.3	49.4	14.0	6.3	1.5	7.0
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の 非正規雇用労働者	1,239	25.2	47.9	12.8	4.9	3.6	16.8
	派遣労働者	141	26.2	46.1	5.7	7.8	3.5	24.1
派遣労働者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる「派遣先均等・均衡方式」	30	40.0	30.0	10.0	13.3	3.3	23.3
	派遣元が定めたルールに応じて決まる「労使協定方式」	43	23.3	48.8	7.0	7.0	2.3	20.9
	まったく知らない・わからない	68	22.1	51.5	2.9	5.9	4.4	26.5
勤め先の業種	建設業	52	40.4	46.2	5.8	3.8	3.8	17.3
	製造業	223	28.7	49.8	17.0	6.7	2.2	11.7
	情報通信業	67	38.8	35.8	19.4	1.5	—	16.4
	運輸業	94	28.7	60.6	12.8	7.4	1.1	11.7
	卸売業、小売業	246	24.8	50.4	12.6	8.9	2.8	15.4
	金融業、保険業	68	41.2	44.1	11.8	5.9	2.9	13.2
	不動産業、物品賃貸業	21	42.9	52.4	4.8	—	—	9.5
	宿泊業、飲食サービス業	83	16.9	62.7	3.6	7.2	2.4	20.5
	生活関連サービス業、娯楽業	60	26.7	40.0	10.0	6.7	3.3	16.7
	その他サービス業	184	20.1	47.3	12.5	6.5	4.3	18.5
	教育、学習支援業	95	38.9	41.1	12.6	1.1	5.3	16.8
	医療、福祉	243	28.8	46.1	11.5	4.5	3.7	16.5
	その他	200	28.0	47.5	12.5	1.5	5.5	15.0
	わからない	15	20.0	13.3	13.3	6.7	—	53.3
	サービス業計	327	20.5	49.8	9.8	6.7	3.7	18.7
職種	管理的な仕事	49	46.9	44.9	12.2	6.1	—	6.1
	専門的・技術的な仕事	281	31.0	47.7	14.2	2.8	2.5	13.9
	事務的な仕事	352	31.5	50.6	15.6	5.1	3.7	13.9
	販売の仕事	203	27.6	52.7	13.3	8.9	2.0	13.3
	サービスの仕事	252	20.2	48.4	9.5	8.3	2.8	19.4
	保安の仕事	29	34.5	24.1	27.6	3.4	3.4	10.3
	生産工程の仕事	107	22.4	46.7	15.0	4.7	1.9	16.8
	輸送・機械運転の仕事	33	36.4	48.5	3.0	12.1	—	21.2
	建設・採掘の仕事	6	16.7	83.3	—	—	—	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	110	23.6	49.1	10.9	6.4	2.7	18.2
	その他の仕事	229	29.7	42.4	7.0	1.7	7.4	20.1
勤め先の企業規模	300人以下	612	26.6	53.9	7.5	3.6	3.4	12.3
	301人以上	643	33.3	44.2	19.6	7.9	2.8	12.0
	わからない	396	23.2	44.9	8.3	4.0	3.8	27.5

こうした結果を正社員と比較した業務の内容や責任の程度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」場合、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合には、「書面等（メールを含む）が、交付された」割合（同順に 35.0%、40.4%）が高い。また、パートタイム・有期雇用労働法の認知度別にみると、「詳しく知っている」場合は「書面等（メールを含む）が、交付された」割合（45.1%）が高いほか、「説明会等で、一斉に説明された」割合（19.4%）もやや高く、逆に、勤め先でのこうした対応が認知度アップに寄与している可能性がうかがえる。

（2）勤め先からの説明に対する納得性

正社員との待遇差の内容や理由について「勤め先から説明があった」あるいは「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」場合（n=2,911 人）にその納得度合いを尋ねると、「すべての内容について、納得できた」との回答が半数を超えた（57.5%）ものの、納得できなかったものがある中では（複数回答）、「待遇差の内容（賃金関係）について」とした割合（15.4%）が最も高く、次いで「他の選択肢に該当しない点について」（14.6%）や「待遇差が設けられている理由（賃金関係）について」（8.7%）などがあがった（図表 2-9-3）。

こうした結果を勤め先に説明を求めた経験別にみると、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合でも、「待遇差の内容（賃金関係）について」（21.4%）等で納得できなかった割合（47.6%）がやや高い。逆に「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合は、「すべての内容について、納得できた」割合（61.6%）がやや高くなっている。

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同別にみると、納得できなかったものがある割合は「業務の内容も、責任の程度も同じ正社員がいる」（56.3%）など、何らか同じ正社員がいる場合に半数を超え、「業務の内容も、責任の程度も正社員とは異なる」場合（31.6%）と比べて顕著に高い⁵⁴。いずれも「待遇差の内容（賃金関係）について」あげた割合が 2 割超と高いが、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ正社員がいる」場合は、「待遇差の比較対象者の選定について」と回答した割合（10.8%）が他と比べてやや高くなっている。

改正法の認知度との関係を見ると、「詳しく、知っている」場合は「すべての内容について、納得できた」割合が 6 割を超えて（61.1%）やや高く、「まったく知らない・わからない」場

⁵⁴ 「業務の内容も、責任の程度も正社員とは異なる」場合は「すべての内容について、納得できた」割合（68.4%）が高く、また、後述する現在の勤め先や仕事に対する満足度の観点からも、通常労働者とパート・タイム・有期雇用労働者の間で職務等が重複しない、いわゆる「職務分離」の雇用管理が望ましいようにもみえるが、階層の固定化や職業能力発展の停滞等の懸念もある。

合は、納得できなかったものがある割合（44.7％）がやや高くなっている。

就業形態別にみると、納得できなかったものがある割合は「定年後の再雇用社員」で半数を超え（55.3％）、次いで「派遣労働者」が43.9％、「パートタイマー・アルバイト、契約

図表 2-9-3 勤め先からの、正社員との待遇差の内容や理由についての説明（書面等含む）に対する納得性

(複数回答)		n (人)	すべての 内容につい て、納得 できた	納得でき なかった ものがある 計	(%)										
					待遇差の比 較対象者の 選定について	待遇差の内 容（賃金関 係）について	待遇差の内容 （賃金関係以 外）について	待遇差が設けられ ている理由（賃金 関係）について	待遇差が設けられて いる理由（賃金関係 以外）について	賃金額の 設定理由 について	「労使協定書」に 定められた職種の 適用理由について	地域指数 の選択理 由について	能力・経験調 整指数の選択 理由について	他の選択肢 に該当しない 点について	
計		2,911	57.5	42.5	4.1	15.4	5.7	8.7	5.8	0.5	-	0.1	0.3	14.6	
説明を 求めた 経験等	説明を求めたことがあり、 勤め先から説明があった	538	52.4	47.6	7.6	21.4	6.5	9.9	6.1	1.1	-	0.2	0.4	13.8	
	説明を求めたことはないが、 勤め先から説明があった	1,113	61.6	38.4	4.0	14.6	5.9	7.3	4.8	0.7	0.1	0.1	0.5	12.5	
	説明を求めたことはないが、 説明に代わる書面等が交付された	1,260	56.0	44.0	2.7	13.6	5.1	9.5	6.5	0.1	-	-	0.1	16.9	
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、 正社員がいる	503	43.7	56.3	6.8	27.0	7.0	13.5	6.4	0.2	-	-	-	12.5	
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	250	42.4	57.6	7.6	32.0	6.8	10.4	4.4	0.4	-	-	-	12.0	
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	505	47.1	52.9	5.3	21.2	8.3	13.1	6.9	1.4	-	0.2	0.4	15.0	
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	130	41.5	58.5	10.8	29.2	7.7	11.5	8.5	-	-	-	1.5	10.0	
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	1,232	68.4	31.6	2.4	9.7	4.2	5.9	6.2	0.2	0.1	0.1	0.3	12.7	
	わからない	541	59.0	41.0	2.8	8.9	4.8	5.9	2.6	0.7	-	-	0.2	21.6	
改正法の 認知度	詳しく、知っている	203	61.1	38.9	7.4	12.3	5.4	7.9	6.9	1.0	0.5	0.5	1.0	11.8	
	詳しくはわからないが、 大まかな内容は知っている	1,107	57.0	43.0	4.2	16.8	6.3	8.9	6.1	0.7	-	0.1	0.4	13.3	
	聞いたことはあるが、 内容まではわからない	1,167	58.2	41.8	3.4	14.7	5.1	9.0	5.8	0.4	-	-	0.2	15.3	
	まったく知らない・わからない	434	55.3	44.7	4.4	15.0	5.5	8.1	4.1	-	-	-	0.2	17.7	
性別	男性	1,198	54.1	45.9	4.6	17.9	5.8	9.8	5.4	0.6	-	0.1	0.3	15.8	
	女性	100	59.9	40.1	3.8	13.6	5.5	7.9	6.0	0.5	0.1	0.1	0.3	13.8	
満年齢	～20歳代	275	65.1	34.9	6.9	9.1	6.5	6.2	5.1	1.1	-	0.4	0.7	13.8	
	30歳代	332	64.8	35.2	3.3	13.0	4.8	6.6	6.3	0.9	-	-	0.6	10.5	
	40歳代	450	58.7	41.3	3.6	15.8	6.4	9.8	4.9	-	-	-	-	13.6	
	50歳代	467	60.4	39.6	4.7	9.9	6.4	6.9	4.5	1.1	0.2	0.2	0.4	16.1	
	60歳代以上	1,387	52.9	47.1	3.7	19.0	5.2	10.0	6.5	0.3	-	-	0.2	15.6	
就業形態	定年後の再雇用社員	445	44.7	55.3	4.5	32.6	6.1	15.7	6.1	-	-	-	-	9.9	
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	2,243	60.2	39.8	4.1	12.8	5.7	7.6	5.9	-	-	-	-	15.4	
	派遣労働者	223	56.1	43.9	3.6	7.2	4.5	6.3	4.0	6.7	0.4	0.9	4.0	16.1	
派遣労働 者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて 決まる「派遣先均等・均衡方式」	43	53.5	46.5	7.0	4.7	2.3	7.0	9.3	-	-	-	-	18.6	
	派遣元が定めたルールに応じて 決まる「労使協定方式」	67	53.7	46.3	-	-	-	-	-	22.4	1.5	3.0	13.4	16.4	
	まったく知らない・わからない	113	58.4	41.6	4.4	12.4	8.0	9.7	4.4	-	-	-	-	15.0	
勤め先の 業種	建設業	75	60.0	40.0	5.3	17.3	5.3	5.3	2.7	1.3	-	1.3	2.7	10.7	
	製造業	383	53.8	46.2	3.1	20.4	3.9	8.9	4.7	1.6	0.3	-	0.5	12.3	
	情報通信業	110	51.8	48.2	6.4	22.7	9.1	16.4	7.3	2.7	-	-	1.8	8.2	
	運輸業	163	57.1	42.9	4.9	16.6	6.7	11.7	6.1	-	-	-	0.6	11.0	
	卸売業、小売業	429	60.6	39.4	4.0	12.8	3.5	7.2	4.9	-	-	-	-	15.4	
	金融業、保険業	106	44.3	55.7	4.7	21.7	7.5	13.2	9.4	-	-	-	-	17.0	
	不動産業、物品賃貸業	41	65.9	34.1	7.3	12.2	-	17.1	4.9	-	-	-	-	9.8	
	宿泊業、飲食サービス業	146	67.8	32.2	2.7	11.0	4.8	5.5	4.8	-	-	-	-	13.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	106	59.4	40.6	3.8	8.5	5.7	6.6	8.5	0.9	-	-	-	18.9	
	その他サービス業	323	55.4	44.6	5.0	15.2	5.9	8.7	6.5	0.6	-	0.3	-	18.0	
	教育、学習支援業	189	64.0	36.0	3.2	15.9	5.8	5.3	4.2	-	-	-	-	13.8	
	医療、福祉	453	56.5	43.5	3.8	16.8	8.6	9.1	6.6	0.2	-	-	0.2	12.1	
	その他	364	56.9	43.1	4.4	11.3	5.5	8.8	5.8	0.3	-	-	-	20.1	
	わからない	23	60.9	39.1	4.3	4.3	-	4.3	4.3	-	-	-	4.3	17.4	
	サービス業計	575	59.3	40.7	4.2	12.9	5.6	7.5	6.4	0.5	-	0.2	-	17.0	
	職種	管理的な仕事	66	53.0	47.0	6.1	21.2	6.1	7.6	3.0	1.5	-	-	-	10.6
		専門的・技術的な仕事	483	57.1	42.9	3.7	18.8	7.7	11.2	5.6	0.2	-	0.2	0.2	11.4
事務的な仕事		621	60.1	39.9	3.9	15.8	5.8	10.0	8.2	1.1	0.2	-	0.5	11.3	
販売の仕事		369	59.9	40.1	3.8	13.6	4.9	7.9	4.3	-	-	-	-	14.9	
サービスの仕事		425	58.4	41.6	4.7	11.5	4.9	7.3	5.2	0.9	-	0.2	0.5	15.5	
保安の仕事		61	45.9	54.1	8.2	21.3	3.3	18.0	4.9	-	-	-	-	16.4	
生産工程の仕事		212	54.7	45.3	3.8	21.2	4.2	9.9	3.8	0.9	-	-	0.9	13.2	
輸送・機械運転の仕事		64	46.9	53.1	3.1	20.3	3.1	9.4	9.4	-	-	-	1.6	17.2	
建設・採掘の仕事		10	40.0	60.0	-	40.0	10.0	10.0	-	-	-	-	-	10.0	
運搬・清掃・包装等の仕事		197	66.5	33.5	5.1	6.1	4.1	5.1	3.6	-	-	-	-	15.7	
その他の仕事		403	52.6	47.4	3.7	14.6	6.7	6.0	6.5	-	-	-	-	22.8	
勤め先の 企業規模	300人以下	995	58.3	41.7	3.3	17.0	6.6	7.9	5.5	0.7	-	-	0.4	11.5	
	301人以上	1,138	53.2	46.8	5.6	17.9	5.5	11.0	7.4	0.4	0.1	0.1	0.2	14.4	
	わからない	778	62.9	37.1	3.0	9.6	4.6	6.4	3.7	0.4	-	0.1	0.4	19.0	

社員・嘱託等の非正規雇用労働者」が 39.8%となっている。具体的な内容として（複数回答）、「定年後の再雇用社員」では「待遇差の内容（賃金関係）について」（32.6%）が高く、これに「待遇差が設けられている理由（賃金関係）について」（15.7%）などが続く。

また、「派遣労働者」で「労使協定方式」の場合は、「賃金額の設定理由について」（22.4%）や「能力・経験調整指数の選択理由について」（13.4%）などをあげた割合が高くなっている。

なお、7.（2）でみた職務が同じ正社員と異なり納得できない待遇や労働条件に、こうした結果（勤め先からの説明等状況）を掛け合わせてみると、何らかの納得できない待遇や労働条件がある割合は、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」場合で 91.1%と、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合（69.3%）や「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった/書面等が交付された」場合（62.0%）などと比べて顕著に高くなっている。説明の求めに応じないまま放置することは、待遇や労働条件に対して納得できない思いを増大させかねず、改めてパートタイム・有期雇用労働法第 14 条の周知を徹底するとともに事業主の誠実な対応が求められる。

また、納得できない待遇や労働条件がある割合は、「勤め先から説明があった」あるいは「説明に代わる書面等が交付された」場合でも、そうした説明（書面等含む）の「すべての内容について、納得できた」場合が 38.9%に対し、「納得できないことがあった」場合は 83.7%と大きな相違がある。納得性が得られる説明とともに、そもそも説明可能な待遇体系の構築（説明できないような不合理な待遇差が残されていないかの点検等）も重要と言えるだろう。

（3）正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由

正社員との待遇差の内容や理由について、勤め先に「説明を求めたことはない」場合（n=9,204 人）にその理由を尋ねると（複数回答）、「特に理由はない、考えたことがない」が約 4 割（40.4%）で、次いで「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」（25.4%）、「そもそも正社員の待遇について、よく知らないから」（15.6%）、「説明を求めやすい雰囲気がないから」（12.1%）、「自身の待遇や正社員との待遇差に関心がないから」（8.5%）などがあがった（図表 2-9-4）。なお、「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」は 8.2%となったが、説明の求めを理由にした解雇や配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否等の不利益な取扱いは禁止されていること（第 14 条第 3 項）についても、改めて周知徹底が求められる。

こうした結果について説明を求めた経験や説明を受けた経験別にみると、「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」との回答は、「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合（42.2%）や「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」場合（35.3%）で高く、「説明を求めたことがなく、説

明も書面等も一切ない」場合（20.9％）に比べて顕著に高い。逆に、「説明を求めたことがなく、説明も書面等も一切ない」場合ほど、「特に理由はない、考えたことがない」（44.6％）

図表 2-9-4 正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由

(複数回答)		n (人)	(%)								
計		9,204	25.4	8.5	15.6	6.6	8.2	12.1	7.5	2.8	40.4
説明を求めた経験や説明を受けた経験	説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった	1,113	↑ 42.2	10.2	12.9	4.1	7.0	8.2	3.9	3.4	27.0
	説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された	1,260	35.3	8.1	13.6	5.0	9.6	12.5	7.8	3.6	29.4
	説明を求めたことがなく、説明も書面等も一切ない	6,831	20.9	8.3	↓ 16.4	↓ 7.3	8.1	↓ 12.7	↓ 8.0	2.5	↓ 44.6
	説明も書面等も一切ない	6,831	20.9	8.3	↓ 16.4	↓ 7.3	8.1	↓ 12.7	↓ 8.0	2.5	↓ 44.6
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	1,119	14.7	7.0	13.9	7.5	16.2	20.8	10.5	4.1	36.4
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	462	15.8	8.2	13.0	6.3	18.2	22.9	10.2	3.2	34.4
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	1,513	20.4	7.3	20.3	7.6	13.0	17.7	9.8	2.3	34.0
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	327	20.5	7.0	20.2	10.7	17.1	22.9	11.0	4.0	25.7
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	3,886	↓ 39.3	11.2	15.6	6.8	5.9	9.8	6.2	2.4	31.7
	わからない	2,359	11.6	5.8	12.7	4.7	3.8	6.7	6.2	2.9	62.7
改正法の認知度	詳しく、知っている	337	↑ 37.4	7.4	12.5	6.5	7.4	10.1	5.9	4.2	32.0
	詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている	2,698	31.4	9.6	14.1	6.2	9.3	13.1	7.4	3.4	32.4
	聞いたことはあるが、内容まではわからない	3,921	23.9	8.2	↓ 17.7	6.9	8.5	13.0	↓ 7.8	2.4	↓ 39.9
	まったく知らない・わからない	2,248	19.2	7.9	14.1	6.7	6.3	9.7	7.3	2.3	52.2
性別	男性	2,673	24.9	8.8	13.1	4.7	7.8	10.5	5.3	3.5	43.1
	女性	6,531	25.6	8.4	16.6	7.4	8.3	12.8	8.4	2.5	39.3
満年齢	～20歳代	836	23.9	10.2	14.1	8.1	7.8	10.0	9.1	2.2	47.0
	30歳代	1,219	25.1	↑ 10.7	16.2	7.9	8.0	11.8	9.4	1.6	38.7
	40歳代	1,991	24.7	8.6	19.4	8.7	10.1	14.4	9.2	2.7	38.1
	50歳代	1,900	24.6	7.7	17.1	7.2	8.3	12.2	7.5	3.4	38.9
	60歳代以上	3,258	26.9	7.6	12.5	4.2	7.1	11.3	5.3	3.1	41.6
就業形態	定年後の再雇用社員	531	27.1	6.2	2.4	4.9	12.8	16.9	6.0	4.5	36.2
	パート・タイム・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	7,774	26.1	8.6	15.9	6.1	7.7	11.8	7.2	2.6	40.7
	派遣労働者	899	18.5	9.1	20.8	11.8	9.7	11.6	11.3	3.2	40.0
派遣労働者の場合	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる「派遣先均等・均衡方式」	83	25.3	6.0	18.1	9.6	15.7	12.0	7.2	6.0	31.3
	派遣元が定めたルールに応じて決まる「労使協定方式」	218	22.5	11.5	25.2	14.2	10.6	14.7	12.8	5.0	26.6
	まったく知らない・わからない	598	16.1	8.7	19.6	11.2	8.5	10.4	11.4	2.2	46.2
勤め先の業種	建設業	213	23.9	6.6	16.9	8.5	8.9	11.7	6.1	5.2	39.4
	製造業	1,082	22.8	7.9	15.8	7.0	11.9	15.9	7.0	2.2	38.9
	情報通信業	189	29.1	7.9	10.6	9.5	7.4	10.6	7.4	3.7	33.9
	運輸業	471	25.7	10.6	15.3	7.0	7.2	10.2	5.3	3.0	39.3
	卸売業、小売業	1,659	24.8	10.1	16.9	7.7	8.1	12.4	7.9	1.7	40.4
	金融業、保険業	294	25.5	7.8	12.9	4.1	9.9	11.9	8.5	2.7	37.8
	不動産業、物品賃貸業	104	33.7	9.6	14.4	1.9	2.9	5.8	5.8	1.9	43.3
	宿泊業、飲食サービス業	744	25.3	10.2	16.8	6.2	5.2	9.1	6.0	2.2	42.7
	生活関連サービス業、娯楽業	359	23.4	10.0	16.2	6.1	7.2	8.9	9.2	2.5	43.2
	その他サービス業	936	26.1	8.7	16.6	5.8	8.0	10.4	9.1	2.5	41.5
	教育、学習支援業	446	33.6	4.9	11.0	5.2	7.0	10.8	6.1	2.0	40.6
	医療、福祉	1,349	26.5	7.8	15.4	5.9	8.9	15.9	7.3	3.5	37.0
	その他	1,207	25.4	7.3	15.7	7.3	7.5	11.2	8.2	4.4	41.8
	わからない	151	11.3	6.0	10.6	7.9	6.0	6.6	7.9	2.0	60.9
	サービス業計	2,039	25.3	9.5	16.6	6.0	6.9	9.7	8.0	2.4	42.2
職種	管理的な仕事	107	30.8	8.4	11.2	5.6	4.7	11.2	4.7	8.4	37.4
	専門的・技術的な仕事	1,095	30.2	9.2	13.4	5.4	9.3	15.3	7.9	4.2	32.7
	事務的な仕事	1,946	30.7	7.3	13.9	7.0	9.2	12.3	7.9	2.8	35.9
	販売の仕事	1,424	24.3	9.9	16.5	7.4	7.7	12.1	8.2	2.1	41.2
	サービスの仕事	1,526	23.0	9.3	16.4	6.6	7.0	9.6	6.9	2.6	42.5
	保安の仕事	138	19.6	11.6	16.7	2.9	8.0	10.9	6.5	1.4	43.5
	生産工程の仕事	776	22.6	7.7	19.1	7.9	12.5	16.6	8.2	1.3	37.0
	輸送・機械運転の仕事	160	16.9	6.9	10.6	5.0	5.0	12.5	3.8	3.1	51.3
	建設・採掘の仕事	20	40.0	5.0	15.0	5.0	10.0	15.0	—	5.0	20.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	733	24.7	9.8	18.7	7.6	7.9	11.1	8.3	2.2	41.6
	その他の仕事	1,279	20.6	6.8	14.9	5.6	5.6	10.0	6.6	3.3	50.6
	わからない	1,279	20.6	6.8	14.9	5.6	5.6	10.0	6.6	3.3	50.6
勤め先の企業規模	300人以下	2,960	28.2	7.6	13.8	5.7	9.1	13.8	6.0	2.5	37.8
	301人以上	2,949	27.7	9.0	16.0	7.4	9.7	13.5	8.2	3.1	34.5
	わからない	3,295	20.9	8.9	16.8	6.8	6.0	9.4	8.2	2.7	48.0

や「そもそも正社員の待遇について、よく知らないから」(16.4%)などをあげた割合が高くなっている。

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」との回答は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合(14.7%)より「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合(39.3%)ほど高まる傾向が見て取れる。なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は、「説明を受けると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」(同順に 16.2%、18.2%)や、「説明を求めやすい雰囲気がないから」(同順に 20.8%、22.9%)などをあげた割合がやや高く注意を要する。パートタイム・有期雇用労働者が事業主説明を求めたことを理由とした解雇その他不利益な取扱い⁵⁵は禁止されていることの周知徹底とともに、説明を求めやすい職場の雰囲気醸成が求められる。

なお、パートタイム・有期雇用労働法との関係についてみると、「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」とした割合は「詳しく、知っている」場合(37.4%)ほど高く、「まったく知らない・わからない」場合(19.2%)ほど低い。逆に、「そもそも正社員の待遇について、よく知らないから」や「特に理由はない、考えたことがない」との回答は、「まったく知らない・わからない」場合(同順に 17.7%、39.9%)ほど高くなっている。

10. 人事評価やフィードバックの実施状況、評価結果の活用方法等

(1)人事評価の実施状況や正社員との異同

全有効回答労働者(n=10,000人)に、現在の勤め先での自身に対する人事評価⁵⁶の実施状況について尋ねると、契約期間の定めが有期契約で「定期的に(契約更新のタイミングでのみ)、行われている」が14.5%、「定期的に(契約更新のタイミング以外で)、行われている」が7.0%、無期契約で「定期的に、行われている」が8.7%、「不定期に、行われている」が7.2%で、総じて何らか行われている割合は計37.3%となった(図表2-10-1-1)。「一切、行われていない」は18.7%で、「何とも言えない・わからない」は44.0%だった。

こうした結果を勤め先の主な業種別にみると、人事評価が行われている割合は「金融業、保険業」(66.0%)や「情報通信業」(53.4%)、「卸売業、小売業」(46.0%)などで高いのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」(29.4%)や「建設業」(30.7%)、「製造業」(32.1%)などでは低い。また、自身の職種別では「管理的な仕事」(49.2%)や「販売の仕事」(47.3%)、

⁵⁵ 解雇のほか、配置転換や降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否等。

⁵⁶ 「一定期間の就業実績等について、(派遣労働者の場合は派遣元(派遣会社)から)優劣にかかわらず判断が行われること」として回答してもらえよう注釈した。

「事務的な仕事」（42.9％）などで高く、「輸送・機械運転の仕事」（25.6％）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（26.3％）、「建設・採掘の仕事」（26.9％）、「生産工程の仕事」（28.9％）などでは低くなっている。勤め先の企業規模別にみると、「301人以上」の企業で半数を超えて高い（54.3％）のに対し、「300人以下」では「一切、行われていない」（25.7％）や「何とも言えない・わからない」（46.0％）との回答が多くなった。

図表 2-10-1-1 人事評価の実施状況①

現在の勤め先に於ける 自身に対する人事評価の実施状況		n (人)	何らか 行われて いる計	定期的に（契約更新のタイ ミングでのみ）、行われている	定期的に（契約更新のタイ ミング以外で）、行われている	定期的に、 行われている	不定期に、行 われている	一切、行わ れていない	何とも 言えない・ わからない
計		10,000	37.3	14.5	7.0	8.7	7.2	18.7	44.0
就業形態	定年後の再雇用社員	643	↑ 57.4	↑ 29.1	↑ 22.9	1.1	4.4	16.5	↓ 26.1
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	36.9	13.8	5.9	9.7	7.4	18.8	44.3
	派遣労働者	986	28.1	10.4	5.2	5.4	7.1	18.7	↓ 53.2
職種	管理的な仕事	130	49.2	23.8	17.7	3.8	3.8	16.2	34.6
	専門的・技術的な仕事	1,229	40.4	16.3	11.3	6.3	6.6	19.7	39.9
	事務的な仕事	2,094	42.9	16.8	8.7	10.0	7.5	18.9	38.2
	販売の仕事	1,517	47.3	18.3	6.7	15.3	7.1	13.8	38.8
	サービスの仕事	1,659	36.5	12.3	4.9	9.2	10.1	19.5	44.1
	保安の仕事	155	33.5	15.5	9.7	1.3	7.1	26.5	40.0
	生産工程の仕事	823	28.9	11.1	4.6	6.2	7.0	19.7	51.4
	輸送・機械運転の仕事	180	25.6	13.3	7.2	1.7	3.3	19.4	55.0
	建設・採掘の仕事	26	26.9	11.5	11.5	—	3.8	23.1	50.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	26.3	11.4	3.7	6.0	5.2	22.2	51.5
	その他の仕事	1,403	28.4	10.9	5.1	6.3	6.1	18.3	53.2
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、 正社員がいる	1,318	44.6	18.7	10.5	8.0	7.4	20.3	35.1
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	↑ 51.8	25.0	9.2	9.0	8.5	17.9	30.3
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	43.9	15.8	8.8	10.5	8.8	18.4	37.7
	業務の内容は異なるが、 責任の程度は同じ、正社員がいる	377	43.2	14.9	7.2	8.8	12.5	21.2	35.5
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	40.3	16.1	6.4	10.2	7.6	20.5	39.2
	わからない	2,523	23.4	8.8	4.8	5.4	4.5	14.6	62.0
勤め先の 業種	建設業	244	30.7	13.1	8.2	4.1	5.3	23.4	45.9
	製造業	1,190	32.1	12.7	7.6	5.4	6.5	18.7	49.2
	情報通信業	219	53.4	25.6	17.4	4.1	6.4	16.0	30.6
	運輸業	522	36.0	16.3	5.0	8.2	6.5	15.9	48.1
	卸売業、小売業	1,769	46.0	17.9	6.6	15.2	6.3	15.1	38.9
	金融業、保険業	318	66.0	23.9	14.2	23.9	4.1	11.0	23.0
	不動産業、物品賃貸業	111	37.8	18.0	8.1	4.5	7.2	18.0	44.1
	宿泊業、飲食サービス業	795	29.4	8.6	3.4	8.4	9.1	22.3	48.3
	生活関連サービス業、娯楽業	395	36.5	15.2	3.5	10.1	7.6	23.3	40.3
	その他サービス業	1,028	37.9	14.6	7.1	6.3	9.9	17.6	44.5
	教育、学習支援業	491	40.1	15.7	11.0	5.5	7.9	21.8	38.1
	医療、福祉	1,461	32.2	10.4	6.2	7.6	8.0	20.0	47.8
	その他	1,290	34.0	14.8	6.7	6.0	6.5	21.5	44.5
	わからない	167	16.8	7.8	3.0	3.0	3.0	12.0	71.3
	サービス業計	2,218	34.6	12.5	5.1	7.8	9.2	20.3	45.1
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	28.3	8.5	5.1	6.1	8.5	25.7	46.0
	301人以上	3,231	54.3	23.3	10.5	12.9	7.6	14.9	30.8
	わからない	3,498	30.0	11.9	5.4	7.2	5.6	15.6	54.4

人事評価の実施状況③

人事評価の実施状況②

その上で、人事評価が定期的に行われている場合（n=3,012人）に、人事評価の頻度（もっとも近いもの）について尋ねると、「半年に一回程度」の割合（46.6％）が最も高く、「年一回程度」（36.4％）と合わせて8割を超えた（図表 2-10-1-2）。

就業形態別にみると、「半年に一回程度」や「年一回程度」と回答した割合は、「定年後の再雇用社員」で同順に 54.8%、38.4%、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」で同順に 47.3%、38.0%と高い。これに対し、「派遣労働者」では「2～3ヶ月に一回程度」（44.0%）が最も高く、次いで「半年に一回程度」が 25.6%などとなっている。勤め先の企業規模別にみると、「300 人以下」の企業で最多は「年一回程度」（43.7%）に対し、「301 人以上」では「半年に一回程度」（51.9%）との回答が多い。

図表 2-10-1-2 人事評価の実施状況②

人事評価の頻度（もっとも近いもの）		n (人)	毎月	2～3ヶ月に一回程度	半年に一回程度	年一回程度	その他
計		3,012	2.9	10.9	46.6	36.4	3.2
就業形態	定年後の再雇用社員	341	1.2	2.6	54.8	38.4	2.9
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	2,464	2.6	9.2	47.3	38.0	2.9
	派遣労働者	207	9.7	44.0	25.6	14.5	6.3
職種	管理的な仕事	59	—	10.2	54.2	32.2	3.4
	専門的・技術的な仕事	416	3.6	7.0	39.4	46.9	3.1
	事務的な仕事	742	2.0	14.6	44.3	36.5	2.6
	販売の仕事	611	1.1	7.7	60.2	29.1	1.8
	サービスの仕事	438	6.2	14.6	42.7	32.4	4.1
	保安の仕事	41	—	7.3	41.5	48.8	2.4
	生産工程の仕事	180	2.8	12.2	47.8	33.9	3.3
	輸送・機械運転の仕事	40	7.5	7.5	42.5	37.5	5.0
	建設・採掘の仕事	6	16.7	—	50.0	33.3	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	165	4.2	13.3	43.6	35.2	3.6
	その他の仕事	314	2.5	7.3	41.4	43.3	5.4
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	491	4.9	8.8	50.3	33.4	2.6
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	249	6.8	7.2	50.6	32.1	3.2
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	588	2.6	12.6	49.5	33.0	2.4
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	116	5.2	9.5	51.7	33.6	—
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	1,339	2.0	10.2	44.9	39.6	3.3
	わからない	478	3.3	13.0	43.1	35.6	5.0
勤め先の業種	建設業	62	3.2	19.4	38.7	32.3	6.5
	製造業	305	3.3	11.8	45.9	34.8	4.3
	情報通信業	103	4.9	21.4	50.5	22.3	1.0
	運輸業	154	3.2	12.3	50.6	29.9	3.9
	卸売業、小売業	703	1.3	7.7	58.7	30.2	2.1
	金融業、保険業	197	3.0	12.2	50.8	32.5	1.5
	不動産業、物品賃貸業	34	2.9	8.8	29.4	55.9	2.9
	宿泊業、飲食サービス業	162	3.7	19.1	43.8	27.2	6.2
	生活関連サービス業、娯楽業	114	6.1	11.4	50.9	30.7	0.9
	その他サービス業	288	3.1	11.8	46.9	37.1	2.1
	教育、学習支援業	158	2.5	5.7	31.6	57.0	3.2
	医療、福祉	354	4.0	4.5	35.6	52.5	3.4
	その他	355	2.8	14.9	38.9	38.9	4.5
	わからない	23	—	4.3	43.5	43.5	8.7
勤め先の企業規模	サービス業計	564	3.9	13.8	46.8	32.4	3.0
	300人以下	648	4.6	10.6	38.3	43.7	2.8
	301人以上	1,508	2.1	10.5	51.9	33.5	2.1
	わからない	856	3.2	11.6	43.8	36.1	5.4

人事評価が（不定期も含めて）何らか行われている場合（n=3,731 人）にその方法についても尋ねると（複数回答）、「現場の上司との面談」（57.6%）をあげた割合が最も高く、これに「評価に関する書面の提出」（35.1%）、「その他」（15.7%）などが続いた（図表 2-10-

1-3)。

就業形態別にみると、「現場の上司との面談」や「評価に関する書面の提出」をあげた割合は「定年後の再雇用社員」（同順に 67.8%、38.8%）や「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」（同順に 59.4%、37.8%）で高いのに対し、「派遣労働者」では「派遣元（派遣会社）の担当者との面談」（41.5%）が最多で、次いで「現場の上司との面談」（24.2%）などとなっている。

図表 2-10-1-3 人事評価の実施状況③

人事評価の方法 (複数回答)		n (人)	評価に関する書面の提出	派遣元（派遣会社）から提出を依頼された、評価に関する書面の提出	派遣先から提出を依頼された、評価に関する書面の提出	現場の上司との面談	人事担当者との面談	派遣元（派遣会社）の担当者との面談	派遣先の担当者との面談	保有する資格や取得した資格の申請	試験制度	その他
計		3,731	35.1	1.3	0.9	57.6	10.9	3.1	1.2	3.3	2.3	15.7
就業形態	定年後の再雇用社員	369	38.8	—	—	67.8	10.3	—	—	4.3	—	15.2
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	3,085	37.8	—	—	59.4	11.9	—	—	3.2	2.7	15.9
	派遣労働者	277	—	17.3	12.3	24.2	—	41.5	16.2	3.2	1.1	15.2
	派遣労働者	277	—	17.3	12.3	24.2	—	41.5	16.2	3.2	1.1	15.2
職種	管理的な仕事	64	32.8	—	3.1	64.1	21.9	3.1	—	4.7	1.6	7.8
	専門的・技術的な仕事	497	34.8	1.8	1.4	62.0	11.7	2.6	0.6	5.0	1.2	14.5
	事務的な仕事	899	31.7	2.8	1.2	60.7	11.5	7.3	2.7	1.9	2.1	12.3
	販売の仕事	718	49.4	0.3	0.1	60.0	7.5	—	0.1	2.5	3.9	12.4
	サービスの仕事	605	31.2	0.3	0.8	58.7	11.1	1.8	0.7	4.5	2.5	16.0
	保安の仕事	52	30.8	1.9	1.9	51.9	9.6	—	—	9.6	—	19.2
	生産工程の仕事	238	22.3	1.7	1.7	47.9	13.4	5.5	2.9	1.7	2.1	20.6
	輸送・機械運転の仕事	46	23.9	2.2	—	41.3	8.7	2.2	2.2	2.2	2.2	34.8
	建設・採掘の仕事	7	14.3	—	—	57.1	14.3	—	—	—	—	28.6
	運搬・清掃・包装等の仕事	206	28.2	1.0	1.0	55.8	8.3	2.4	0.5	3.9	2.9	20.4
	その他の仕事	399	36.8	0.5	0.3	47.1	12.5	1.0	1.0	3.8	1.3	23.6
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	588	36.4	2.0	0.9	61.4	10.4	1.9	0.5	4.1	1.7	13.8
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	298	36.6	1.7	1.3	63.8	10.7	1.0	0.3	3.7	2.0	10.4
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	736	35.9	2.2	1.5	61.8	12.0	4.3	1.6	3.8	2.7	11.4
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	163	30.1	0.6	1.2	53.4	12.3	4.9	1.8	8.0	3.7	12.9
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	1,653	34.8	0.9	0.8	56.4	10.8	3.0	1.2	3.0	2.2	17.5
	わからない	591	34.9	0.7	0.5	52.8	9.6	2.4	1.2	1.5	2.2	19.0
勤め先の業種	建設業	75	18.0	2.0	—	36.0	10.0	13.0	5.0	3.0	1.0	17.0
	製造業	382	21.2	2.6	2.1	53.7	11.8	6.3	3.7	2.6	1.6	18.8
	情報通信業	117	21.4	4.3	1.7	66.7	6.8	12.0	4.3	4.3	0.9	8.5
	運輸業	188	36.7	2.7	0.5	50.5	10.1	3.2	0.5	2.1	0.5	21.8
	卸売業、小売業	814	49.3	0.7	0.1	56.6	8.8	0.7	0.2	2.3	3.4	12.7
	金融業、保険業	210	32.4	1.4	0.5	71.9	11.4	6.7	1.9	1.9	2.4	9.5
	不動産業、物品賃貸業	42	26.2	2.4	2.4	71.4	7.1	—	—	4.8	2.4	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	234	25.6	0.4	—	63.2	8.1	0.4	—	4.3	3.0	21.4
	生活関連サービス業、娯楽業	144	38.9	—	0.7	63.2	11.8	1.4	—	2.1	2.8	11.1
	その他サービス業	390	29.7	1.3	1.3	56.2	13.1	3.3	1.5	2.8	3.3	16.2
	教育、学習支援業	197	34.5	0.5	1.5	53.8	12.7	1.0	—	4.1	2.5	15.7
	医療、福祉	471	37.6	0.6	0.4	56.9	13.2	0.4	0.2	5.7	1.3	14.9
	その他	439	34.4	1.4	2.1	56.5	10.9	3.6	1.4	3.2	1.6	18.0
	わからない	28	28.6	—	—	42.9	7.1	7.1	3.6	10.7	3.6	32.1
	サービス業計	768	30.2	0.8	0.8	59.6	11.3	2.1	0.8	3.1	3.1	16.8
勤め先の企業規模	300人以下	925	24.5	1.8	1.2	50.7	15.0	2.6	1.3	3.7	1.3	20.0
	301人以上	1,755	40.1	1.1	0.9	62.1	10.2	2.7	0.7	3.8	2.7	12.5
	わからない	1,051	36.1	1.1	0.8	56.0	8.3	4.1	1.9	2.2	2.6	17.4

自身に対する人事評価が行われている場合（n=3,731 人）に、その頻度や方法にかかる正社員⁵⁷との異同についても尋ねると、「わからない」が 4 割を超えた（42.2%）ものの、明

⁵⁷ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社（派遣会社）」について回答してもらえるよう注釈した。

確な回答があった中では「頻度も方法も、同じ」が22.0%に対し、「頻度も方法も、異なる（同じ正社員はいない）」が16.1%などとなった（図表 2-10-1-4）。

こうした結果を就業形態別にみると、頻度や方法のいずれかが同じ割合は、もともと正社員だった「定年後の再雇用社員」で7割超（72.4%）と高いのに対し、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」（39.4%）や「派遣労働者」（26.4%）では低くなっている。

図表 2-10-1-4 人事評価の実施状況④

自身に対する人事評価の頻度や方法についての正社員との異同		n (人)	何らか 同じところがある計	頻度も方法も、同じ			頻度も方法も、異なる (同じ正社員はいない)	わからない
				頻度も方法も、同じ	頻度は異なるが、方法は同じ	頻度は同じだが、方法は異なる		
計		3,731	41.7	22.0	9.5	10.2	16.1	42.2
人事評価の頻度	毎月	88	53.4	37.5	9.1	6.8	9.1	37.5
	2～3ヶ月に一回程度	327	34.6	19.0	9.8	5.8	22.0	43.4
	半年に一回程度	1,405	48.9	28.3	8.4	12.2	10.9	40.2
	年一回程度	1,097	40.0	21.6	7.4	11.0	17.4	42.6
	その他	95	23.2	11.6	9.5	2.1	12.6	64.2
人事評価の方法 (複数回答)	評価に関する書面の提出	1,309	50.1	29.9	7.9	12.4	10.2	39.7
	派遣元（派遣会社）から提出を依頼された、評価に関する書面の提出	48	27.1	18.8	8.3	0.0	33.3	39.6
	派遣先から提出を依頼された、評価に関する書面の提出	34	47.1	11.8	23.5	11.8	32.4	20.6
	現場の上司との面談	2,148	47.3	25.5	10.7	11.2	15.0	37.7
	人事担当者との面談	405	48.9	21.5	14.6	12.8	16.8	34.3
	派遣元（派遣会社）の担当者との面談	115	22.6	7.8	9.6	5.2	36.5	40.9
	派遣先の担当者との面談	45	22.2	4.4	11.1	6.7	26.7	51.1
	保有する資格や取得した資格の申請	123	62.6	22.0	23.6	17.1	16.3	21.1
	試験制度	86	51.2	23.3	12.8	15.1	10.5	38.4
	その他	587	20.6	12.3	3.1	5.3	18.9	60.5
就業形態	定年後の再雇用社員	369	72.4	46.1	10.6	15.7	14.1	13.6
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	3,085	39.4	20.2	9.4	9.9	15.0	45.6
	派遣労働者	277	26.4	10.5	9.0	6.9	30.3	43.3
職種	管理的な仕事	64	65.6	39.1	14.1	12.5	12.5	21.9
	専門的・技術的な仕事	497	51.5	32.0	9.7	9.9	16.7	31.8
	事務的な仕事	899	43.7	22.7	8.9	12.1	20.1	36.2
	販売の仕事	718	38.9	20.1	8.8	10.0	13.4	47.8
	サービスの仕事	605	37.2	18.5	10.1	8.6	14.7	48.1
	保安の仕事	52	50.0	19.2	15.4	15.4	21.2	28.8
	生産工程の仕事	238	33.6	13.9	9.2	10.5	18.5	47.9
	輸送・機械運転の仕事	46	52.2	28.3	17.4	6.5	13.0	34.8
	建設・採掘の仕事	7	57.1	28.6	14.3	14.3	-	42.9
	運搬・清掃・包装等の仕事	206	35.4	16.5	10.2	8.7	14.1	50.5
	その他の仕事	399	38.6	21.3	8.0	9.3	13.0	48.4
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	588	63.4	39.3	11.1	13.1	11.2	25.3
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	298	72.5	45.6	14.1	12.8	7.7	19.8
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	736	48.5	23.1	12.6	12.8	15.4	36.1
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	163	56.4	25.2	16.6	14.7	14.7	28.8
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	1,653	34.1	16.8	8.0	9.3	21.3	44.6
勤め先の業種	わからない	591	28.8	17.3	5.9	5.6	7.4	63.8
	建設業	75	54.7	25.3	14.7	14.7	16.0	29.3
	製造業	382	44.5	22.5	9.7	12.3	18.1	37.4
	情報通信業	117	56.4	37.6	11.1	7.7	17.9	25.6
	運輸業	188	44.1	22.9	14.4	6.9	12.2	43.6
	卸売業、小売業	814	38.1	19.5	7.2	11.3	13.3	48.6
	金融業、保険業	210	43.8	22.9	7.6	13.3	20.0	36.2
	不動産業、物品賃貸業	42	45.2	23.8	11.9	9.5	16.7	38.1
	宿泊業、飲食サービス業	234	27.4	12.8	8.5	6.0	16.7	56.0
	生活関連サービス業、娯楽業	144	37.5	22.2	10.4	4.9	16.7	45.8
	その他サービス業	390	42.6	19.7	12.6	10.3	17.2	40.3
	教育、学習支援業	197	38.1	20.8	6.6	10.7	20.3	41.6
	医療、福祉	471	51.6	32.9	9.8	8.9	14.6	33.8
	その他	439	37.4	16.6	9.3	11.4	17.3	45.3
	わからない	28	32.1	14.3	3.6	14.3	7.1	60.7
	サービス業計	768	37.0	18.1	10.9	7.9	16.9	46.1
勤め先の企業規模	300人以下	925	49.9	26.5	12.5	10.9	16.9	33.2
	301人以上	1,755	45.6	23.8	9.3	12.5	18.1	36.3
	わからない	1,051	28.0	15.0	7.0	5.9	11.9	60.1

また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、「頻度も方法も、同じ」割合は「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」(39.3%)中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(45.6%)で顕著に高い。これに対し、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合(16.8%)では低く、その分、「頻度も方法も、異なる(同じ正社員はいない)」割合(21.3%)などが高くなっている。

勤め先の主な業種別にみると、頻度や方法のいずれかが同じ割合は「情報通信業」(56.4%)や「建設業」(54.7%)、「医療、福祉」(51.6%)などで高く、「宿泊業、飲食サービス業」(27.4%)や「生活関連サービス業、娯楽業」(37.5%)、「卸売業、小売業」及び「教育、学習支援業」(ともに38.1%)などでは低い。

(2) 評価項目や評価結果のフィードバック、活用方法

人事評価が何らか行われている場合(n=3,731人)に、自身に対する人事評価についてどのような項目のチェックが行われているか尋ねると(複数回答)、「勤務態度(姿勢、意欲等)」をあげた割合(63.8%)が最も高く、これに「勤怠状況」(50.2%)や「職務の習熟度、職務遂行能力」(47.7%)、「職務の幅、難易度」(37.7%)、「目標の達成度、業績・成果」(37.0%)、「組織目標への協力・参画、チームワーク」(30.6%)、「勤続年数」(17.6%)、「経験年数」(13.9%)などが続き、「わからない」が20.5%となった(図表2-10-2-1)。

就業形態別にみると、「勤務態度(姿勢、意欲等)」は「定年後の再雇用社員」(59.6%)、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」(65.0%)、「派遣労働者」(55.2%)でいずれも半数を超えて最も高い。これに、「定年後の再雇用社員」では「目標の達成度、業績・成果」(57.2%)や「職務の習熟度、職務遂行能力」(50.1%)などが続くのに対し、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」や「派遣労働者」では、「勤怠状況」(同順に50.4%、52.3%)、「職務の習熟度、職務遂行能力」(同順に47.7%、43.7%)などの順となっている。

正社員と比較した業務の内容や責任の程度等の異同別にみると、業務の内容が同じ場合は「勤務態度(姿勢、意欲等)」をあげた割合が6割を超え、「勤怠状況」も半数超となっている。また、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は「目標の達成度、業績・成果」も4割超と高い。また、業務の内容あるいは責任の程度が同じ場合は、「職務の幅、難易度」をあげた割合が4割を超えるほか、「資格の保有・取得状況」も1割超となっている。

勤め先の主な業種別にみると、「勤務態度(姿勢、意欲等)」をチェックしている割合は「生活関連サービス業、娯楽業」や「卸売業、小売業」で7割超と高い。「勤怠状況」についても「生活関連サービス業」で6割を超え、「職務の習熟度、職務遂行能力」については「金融業、保険業」で6割超となっている。「職務の幅、範囲度」については、「情報通信業」や「卸売

業、小売業」「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」などで4割超と高い。また、「目標の達成度、業績・成果」については、「情報通信業」で半数超と高くなっている。

図表 2-10-2-1 人事評価の評価項目や評価結果の活用方法①

人事評価のチェック項目 (複数回答)		n (人)	勤務態度 (姿勢、 意欲等)	勤怠 状況	職務の幅、 難易度	職務の 習熟度、 職務遂行能力	目標の 達成度、 業績・成果	組織目標への 協力・参画、 チームワーク	経験 年数	勤続 年数	資格の 保有・ 取得状況	その他	わから ない	(%)
計		3,731	63.8	50.2	37.7	47.7	37.0	30.6	13.9	17.6	9.8	3.2	20.5	
人事評価 の実施 状況	評価が、定期的に（契約更新のタイミング でのみ）、行われている（有期契約の場合）	1,448	64.3	52.4	36.7	46.1	34.8	30.0	12.4	17.2	9.0	2.7	21.7	
	評価が、定期的に（契約更新のタイミング 以外で）、行われている（有期契約の場合）	696	63.8	48.6	41.4	52.9	46.4	37.9	10.2	10.6	9.5	3.9	17.7	
	定期的に行われている （無期契約あるいは契約期間不明の場合）	868	67.5	53.3	42.6	56.8	41.2	36.4	15.0	19.8	10.6	3.5	18.5	
	不定期に行われている	719	58.1	43.4	29.9	34.8	27.0	17.5	19.3	22.3	10.7	3.1	22.9	
就業形態	定年後の再雇用社員（正社員を除く）	369	59.6	46.6	43.6	50.1	57.2	42.3	8.4	7.3	11.1	1.4	17.3	
	パートタイマー・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者	3,085	65.0	50.4	37.3	47.7	34.9	29.7	14.5	19.2	9.9	3.4	20.3	
	派遣労働者	277	55.2	52.3	33.9	43.7	32.5	24.5	14.8	13.4	7.2	2.5	26.4	
職種	管理的な仕事	64	50.0	39.1	37.5	40.6	48.4	32.8	10.9	10.9	12.5	4.7	23.4	
	専門的・技術的な仕事	497	60.0	44.5	37.4	44.7	44.5	36.0	16.1	15.7	18.1	4.0	21.3	
	事務的な仕事	899	61.6	50.1	39.2	49.9	39.2	28.6	12.3	15.9	6.8	2.1	21.4	
	販売の仕事	718	72.0	56.3	45.8	56.4	41.4	37.7	13.0	16.7	11.3	2.2	16.0	
	サービスの仕事	605	64.0	52.1	34.4	43.6	34.9	30.2	17.7	22.3	9.4	3.3	18.2	
	保安の仕事	52	63.5	51.9	30.8	44.2	28.8	26.9	7.7	13.5	13.5	3.8	21.2	
	生産工程の仕事	238	62.2	52.5	32.4	39.1	29.0	21.8	14.3	18.9	4.2	4.6	24.8	
	輸送・機械運転の仕事	46	58.7	45.7	26.1	45.7	30.4	26.1	21.7	17.4	13.0	4.3	17.4	
	建設・採掘の仕事	7	85.7	57.1	28.6	71.4	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	—	—	
	運搬・清掃・包装等の仕事	206	69.9	57.3	38.3	53.4	28.6	25.7	13.6	21.4	5.3	1.5	18.9	
	その他の仕事	399	58.4	40.6	30.1	40.1	26.8	24.1	11.3	16.8	8.3	5.5	27.1	
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	588	62.4	50.3	41.7	46.4	43.2	35.0	13.6	16.3	12.4	3.2	19.9	
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	298	65.4	53.0	44.0	46.0	42.3	35.2	15.8	19.5	14.8	2.3	17.1	
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	736	67.0	51.1	41.0	51.4	39.1	33.0	15.2	18.1	10.5	2.9	16.4	
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	163	54.6	44.8	42.3	46.6	38.0	35.6	16.6	16.6	11.7	1.2	19.0	
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	1,653	66.5	53.4	37.4	50.4	35.1	29.7	15.0	19.6	9.4	3.5	18.9	
	わからない	591	56.0	41.3	28.8	36.9	32.8	24.2	9.0	12.7	6.9	3.0	30.6	
勤め先の 業種	建設業	75	50.7	45.3	37.3	48.0	40.0	32.0	10.7	10.7	12.0	2.7	18.7	
	製造業	382	56.0	46.1	37.2	42.9	35.9	28.0	11.5	14.4	5.8	4.2	22.8	
	情報通信業	117	59.8	51.3	45.3	44.4	51.3	28.2	10.3	17.1	12.0	1.7	17.1	
	運輸業	188	68.1	52.1	37.2	49.5	29.8	27.1	14.4	21.8	5.3	1.1	19.1	
	卸売業、小売業	814	70.3	56.0	45.0	55.0	38.6	37.5	13.9	17.6	10.1	2.2	18.6	
	金融業、保険業	210	69.0	52.9	41.0	61.9	43.3	37.1	7.1	11.4	6.2	1.9	17.6	
	不動産業、物品賃貸業	42	54.8	54.8	33.3	38.1	33.3	21.4	9.5	19.0	9.5	2.4	28.6	
	宿泊業、飲食サービス業	234	65.8	47.9	41.0	50.4	27.4	25.6	16.2	23.5	6.0	2.1	18.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	144	70.8	63.9	38.9	47.9	40.3	36.8	20.1	27.8	6.3	2.8	18.8	
	その他サービス業	390	61.5	50.8	32.6	44.9	42.1	28.2	14.6	17.2	7.9	3.3	18.2	
	教育、学習支援業	197	62.4	41.1	26.4	36.0	35.0	23.4	14.2	15.2	12.2	4.1	22.3	
	医療、福祉	471	63.5	47.6	36.1	45.0	37.6	33.5	19.3	21.9	19.5	5.1	21.0	
	その他	439	58.8	46.0	31.2	42.4	31.7	23.2	11.6	13.4	9.3	4.3	25.3	
	わからない	28	46.4	17.9	28.6	28.6	21.4	17.9	10.7	7.1	—	—	39.3	
	サービス業計	768	64.6	52.3	36.3	47.1	37.2	29.0	16.1	21.1	7.0	2.9	18.4	
勤め先の 企業規模	300人以下	925	60.6	43.0	33.9	39.7	34.2	26.8	17.1	19.8	10.7	3.2	20.6	
	301人以上	1,755	67.1	55.3	42.1	54.4	41.7	35.6	13.7	17.5	11.0	3.4	16.5	
	わからない	1,051	60.9	47.9	33.5	43.4	31.5	25.5	11.5	15.7	6.9	2.7	26.8	

その上で、人事評価が何らかに行われている場合（n=3,731人）に、評価結果がどのように活用されているか尋ねると（複数回答）、「基本給（昇給を含む）に、反映されている」（33.9%）や「賞与・ボーナスに、反映されている」（18.3%）、「契約更新の判断材料として、活用され

ている」(16.5%) など、何らか反映されている割合が半数を超え、「一切、反映・活用されていない」が14.1%、「わからない」が27.4%となった(図表 2-10-2-2)。

図表 2-10-2-2 人事評価の評価項目や評価結果の活用方法②

人事評価結果の活用方法 (複数回答)		n (人)	何らか 反映されて いる計	基本給(昇 給を含む) に、反映され ている	賞与・ボー ナスに、反映 されている	技能手当や精 進手当など、職務 関連手当に反映 されている	前の選択肢 以外の諸手 当に、反映さ れている	配置転換や 職務変更 に、活用され ている	契約更新の 判断材料とし て、活用され ている	正社員転換や 無期転換の判 断材料として、 活用されている	その他	一切、 反映・活 用されて いない	(%) わから ない
計		3,731	58.5	33.9	18.3	4.2	2.1	3.6	16.5	2.9	1.9	14.1	27.4
人事評価 の実施 状況	評価が、定期的に(契約更新のタイミング でのみ)、行われている(有期契約の場合)	1,448	57.6	32.6	16.2	3.0	1.1	2.8	21.7	2.1	1.3	13.7	28.7
	評価が、定期的に(契約更新のタイミング 以外で)、行われている(有期契約の場合)	696	58.6	25.9	23.7	2.9	3.0	2.7	18.7	2.9	1.9	16.4	25.0
	定期的に行われている (無期契約あるいは契約期間不明の場合)	868	63.7	43.9	21.3	5.3	2.2	4.0	9.7	4.3	2.4	10.7	25.6
	不定期に行われている	719	54.0	32.4	13.9	6.7	3.2	5.6	12.2	2.8	2.6	16.8	29.2
人事評価 項目 (複数 回答)	勤務態度(姿勢、意欲等)	2,379	66.4	40.6	20.8	4.3	2.3	4.0	20.3	3.5	1.8	14.8	18.8
	勤怠状況	1,872	69.4	43.0	21.2	5.5	2.5	4.7	22.4	3.8	1.9	13.9	16.7
	職務の幅、難易度	1,405	71.9	46.0	24.9	6.6	2.5	5.6	21.4	4.4	2.1	12.2	15.9
	職務の習熟度、職務遂行能力	1,778	69.7	43.3	22.4	5.7	2.4	4.7	22.5	4.0	1.9	13.5	16.8
	目標の達成度、業績・成果	1,379	68.7	39.6	26.8	5.6	2.8	5.1	21.8	3.8	1.8	13.7	17.6
	組織目標への協力・参画、チームワーク	1,141	68.8	40.6	26.7	5.5	3.2	5.9	22.1	4.7	2.5	13.4	17.8
	経験年数	520	75.6	51.0	24.2	9.2	5.0	9.6	24.8	7.7	3.7	11.0	13.5
	勤続年数	655	76.5	54.7	23.4	7.3	3.8	6.9	22.3	5.0	2.6	10.1	13.4
	資格の保有・取得状況	365	78.6	45.8	28.2	12.1	6.6	6.6	27.7	6.8	2.7	9.9	11.5
	その他	118	57.6	30.5	17.8	7.6	5.9	5.1	22.0	5.1	13.6	17.8	24.6
	わからない	763	28.7	16.3	9.7	0.8	0.5	1.0	5.4	1.3	1.4	10.4	60.9
就業形態	定年後の再雇用社員	369	63.7	23.3	40.4	1.1	1.6	1.4	20.1	0.3	0.8	17.6	18.7
	パートタイマー・アルバイト、契約社員 嘱託等の非正規雇用労働者	3,085	58.4	36.0	16.4	4.5	2.1	3.7	15.5	3.0	2.1	13.1	28.5
	派遣労働者	277	52.3	25.3	10.1	5.1	2.9	5.4	23.5	4.7	1.1	21.3	26.4
職種	管理的な仕事	64	59.4	18.8	26.6	6.3	—	1.6	12.5	1.6	1.6	12.5	28.1
	専門的・技術的な仕事	497	50.9	23.9	21.1	4.0	2.6	3.8	15.7	4.0	0.8	18.5	30.6
	事務的な仕事	899	58.3	33.4	18.6	3.6	1.2	3.2	18.8	2.9	1.1	14.5	27.3
	販売の仕事	718	66.2	44.8	19.9	5.0	2.2	2.5	15.5	3.3	2.8	10.3	23.5
	サービスの仕事	605	58.8	37.7	13.6	5.0	3.1	5.1	14.2	2.0	1.5	13.2	27.9
	保安の仕事	52	51.9	19.2	11.5	5.8	5.8	3.8	17.3	—	—	25.0	23.1
	生産工程の仕事	238	58.0	31.9	21.0	3.8	1.3	4.6	16.0	2.5	2.9	13.4	28.6
	輸送・機械運転の仕事	46	65.2	28.3	19.6	4.3	2.2	2.2	23.9	6.5	2.2	13.0	21.7
	建設・採掘の仕事	7	85.7	28.6	28.6	14.3	—	—	42.9	—	—	14.3	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	206	62.6	35.0	16.5	4.4	2.4	5.3	23.8	4.9	2.9	18.0	19.4
	その他の仕事	399	51.9	28.1	17.3	2.8	2.0	3.0	13.5	1.5	3.5	13.5	34.6
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	588	62.2	32.5	28.9	5.1	2.9	4.1	16.7	3.4	2.2	17.5	20.2
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	298	63.1	32.2	31.5	6.4	3.0	6.0	17.8	4.4	2.3	18.5	18.5
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	736	63.2	38.7	19.0	4.9	2.7	4.9	18.1	3.3	1.9	12.9	23.9
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	163	60.1	31.3	17.8	8.0	5.5	6.7	14.7	6.1	1.2	20.2	19.6
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	1,653	59.4	34.8	15.7	3.8	1.3	3.0	18.3	2.5	1.8	13.4	27.2
	わからない	591	46.0	27.6	14.6	2.7	1.9	2.5	10.0	2.2	2.4	12.5	41.5
勤め先の 業種	建設業	75	57.3	25.3	14.7	4.0	4.0	1.3	22.7	2.7	—	25.3	17.3
	製造業	382	59.9	31.7	26.2	3.4	1.0	3.7	16.8	4.7	2.4	12.6	27.5
	情報通信業	117	72.6	37.6	34.2	2.6	3.4	3.4	24.8	3.4	0.9	12.0	15.4
	運輸業	188	66.0	39.4	18.6	5.9	2.1	5.9	22.9	5.3	1.6	13.8	20.2
	卸売業、小売業	814	62.8	43.4	17.6	4.8	2.1	2.7	14.5	2.8	2.5	10.8	26.4
	金融業、保険業	210	57.1	33.8	23.8	3.3	0.5	2.9	15.2	2.9	—	13.3	29.5
	不動産業、物品賃貸業	42	61.9	23.8	31.0	9.5	2.4	2.4	19.0	7.1	2.4	21.4	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	234	60.3	45.3	10.3	3.8	3.0	3.4	9.4	2.1	1.7	10.7	29.1
	生活関連サービス業、娯楽業	144	61.8	43.1	15.3	4.9	0.7	3.5	14.6	2.1	2.8	13.9	24.3
	その他サービス業	390	59.5	31.3	17.2	3.1	3.1	2.8	18.2	1.5	1.3	16.2	24.4
	教育、学習支援業	197	48.2	18.8	8.6	3.6	1.5	4.6	21.8	3.0	1.0	17.3	34.5
	医療、福祉	471	49.7	27.0	18.0	4.0	2.3	6.2	13.0	2.3	1.5	17.6	32.7
	その他	439	55.4	26.4	16.6	5.0	2.3	3.0	19.4	2.5	3.4	15.7	28.9
	わからない	28	39.3	14.3	14.3	3.6	3.6	3.6	7.1	—	3.6	3.6	57.1
	サービス業計	768	60.2	37.8	14.7	3.6	2.6	3.1	14.8	1.8	1.7	14.1	25.8
勤め先の 企業規模	300人以下	925	60.0	31.0	18.8	4.9	3.1	5.3	15.2	3.1	2.4	13.8	26.2
	301人以上	1,755	63.2	37.6	21.5	4.6	2.1	3.4	18.3	3.5	1.7	14.5	22.3
	わからない	1,051	49.4	30.4	12.7	3.0	1.2	2.5	14.6	1.6	1.9	13.8	36.8

こうした結果を人事評価の実施状況と掛け合わせてみると、（無期契約あるいは契約期間不明で）「定期的に行われている」場合には、「基本給（昇給を含む）に、反映されている」割合が4割超（43.9%）と高くなっている。また、上記とともに、（有期契約でも）「評価が、定期的に（契約更新のタイミング以外で）行われている」場合には、「賞与・ボーナスに、反映されている」割合がやや高い（前者で21.3%、後者で23.7%）。一方、（有期契約で）「評価が、定期的に（契約更新のタイミングでのみ）、行われている」場合には、「契約更新の判断材料として、活用されている」割合（21.7%）がやや高くなっている。

一方、人事評価項目（複数回答）と掛け合わせると、何らか反映されている割合は「資格の保有・取得状況」（78.6%）や「勤続年数」（76.5%）、「経験年数」（75.6%）、「職務の幅、難易度」（71.9%）、「職務の習熟度、職務遂行能力」（69.7%）、「勤怠状況」（69.4%）などをチェックしている場合で高くなっている。

その上で、「勤続年数」や「経験年数」をチェックしている場合は、「基本給（昇給を含む）に、反映されている」割合（同順に54.7%、51.0%）が半数超と高く、「資格の保有・取得状況」や「目標の達成度、業績・成果」「組織目標への協力・参画、チームワーク」をチェックしている場合は、「賞与・ボーナスに、反映されている」割合が同順に28.2%、26.8%、26.7%とやや高い。

就業形態別にみると、「定年後の再雇用社員」では「賞与・ボーナスに、反映されている」割合（40.4%）や「契約更新の判断材料として、活用されている」割合（20.1%）などが高く、「派遣労働者」では「契約更新の判断材料として、活用されている」割合（23.5%）や「一切、反映・活用されていない」割合（21.3%）などが高くなっている。

自身の職種との関係では、「管理的な仕事」などについている場合は「賞与・ボーナスに、反映されている」割合が1／4超（26.6%）と高い。また、「販売の仕事」についている場合は、「基本給（昇給を含む）に、反映されている」割合（44.8%）が高く、「運搬・清掃・包装等の仕事」などについている場合は、「契約更新の判断材料として、活用されている」割合（23.8%）がやや高くなっている。

正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同別にみると、いずれかが同じ場合は、何らか反映されている割合が6割を超えている。「賞与・ボーナスに、反映されている」割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（28.9%）、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（31.5%）で高くなっている。

なお、評価に関するフィードバックを受けたかについても尋ねると、「受けた」割合は35.6%で、「受けていない」が31.4%、「何とも言えない・わからない」が33.0%となった（図表2-10-2-3）。

評価に関するフィードバックを「受けた」割合は、人事評価が（無期契約あるいは契約期間不明で）「定期的に行われている」場合や、（有期契約でも）「評価が、定期的に（契約更新のタイミング以外で）行われている」場合で4割超とやや高い。

図表 2-10-2-3 人事評価の評価項目や評価結果の活用方法③

評価に関するフィードバックの実施状況		(%)			
		n (人)	受けた	受けて いない	何とも言えない・ わからない
計		3,731	35.6	31.4	33.0
人事評価の 実施状況	評価が、定期的に（契約更新のタイミングでのみ）、 行われている（有期契約の場合）	1,448	35.6	31.2	33.2
	評価が、定期的に（契約更新のタイミング以外で）、 行われている（有期契約の場合）	696	42.4	28.3	29.3
	定期的に行われている （無期契約あるいは契約期間不明の場合）	868	43.1	26.5	30.4
	不定期に行われている	719	20.0	40.9	39.1
	勤務態度（姿勢、意欲等）	2,379	42.3	28.7	29.0
人事評価 項目 (複数回答)	勤怠状況	1,872	43.5	28.3	28.3
	職務の幅、難易度	1,405	46.8	25.6	27.6
	職務の習熟度、職務遂行能力	1,778	46.3	26.8	26.9
	目標の達成度、業績・成果	1,379	48.2	25.9	26.0
	組織目標への協力・参画、チームワーク	1,141	47.7	26.6	25.7
	経験年数	520	36.5	32.9	30.6
	勤続年数	655	32.4	33.3	34.4
	資格の保有・取得状況	365	43.6	27.1	29.3
	その他	118	33.1	25.4	41.5
	わからない	763	14.7	38.5	46.8
	定年後の再雇用社員	369	49.3	27.4	23.3
就業形態	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の 非正規雇用労働者	3,085	33.9	31.9	34.2
	派遣労働者	277	36.5	31.4	32.1
職種	管理的な仕事	64	50.0	26.6	23.4
	専門的・技術的な仕事	497	35.8	33.0	31.2
	事務的な仕事	899	44.9	28.0	27.0
	販売の仕事	718	34.1	32.5	33.4
	サービスの仕事	605	35.4	32.2	32.4
	保安の仕事	52	28.8	36.5	34.6
	生産工程の仕事	238	25.6	34.5	39.9
	輸送・機械運転の仕事	46	34.8	28.3	37.0
	建設・採掘の仕事	7	28.6	42.9	28.6
	運搬・清掃・包装等の仕事	206	29.6	31.6	38.8
	その他の仕事	399	25.1	32.6	42.4
正社員と 比較した 業務の内容 や責任の 程度、人事異 動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	588	39.8	30.8	29.4
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	298	42.3	30.9	26.8
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	736	38.2	34.6	27.2
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	163	28.2	41.1	30.7
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	1,653	36.1	30.8	33.1
	わからない	591	28.8	27.2	44.0
勤め先の 業種	建設業	75	32.0	40.0	28.0
	製造業	382	34.6	29.3	36.1
	情報通信業	117	63.2	21.4	15.4
	運輸業	188	35.1	29.8	35.1
	卸売業、小売業	814	33.7	33.4	32.9
	金融業、保険業	210	60.0	15.2	24.8
	不動産業、物品賃貸業	42	40.5	31.0	28.6
	宿泊業、飲食サービス業	234	33.8	29.9	36.3
	生活関連サービス業、娯楽業	144	35.4	29.9	34.7
	その他サービス業	390	35.6	33.8	30.5
	教育、学習支援業	197	31.0	34.0	35.0
	医療、福祉	471	27.6	36.1	36.3
	その他	439	33.7	32.1	34.2
	わからない	28	25.0	35.7	39.3
	サービス業計	768	35.0	31.9	33.1
勤め先の 企業規模	300人以下	925	28.0	38.8	33.2
	301人以上	1,755	42.7	29.4	27.9
	わからない	1,051	30.4	28.4	41.2

また、人事評価項目（複数回答）との関係でみると、評価に関するフィードバックを「受けた」割合は、「目標の達成度、業績・成果」（48.2％）や「組織目標への協力・参画、チームワーク」（47.7％）、「職務の幅、難易度」（46.8％）、「職務の習熟度、職務遂行能力」（46.3％）等をチェックしている場合に高くなっている。

就業形態別では、評価に関するフィードバックを「受けた」割合は「定年後の再雇用社員」(49.3%)で高く、これに「派遣労働者」(36.5%)が続く。自身の職種別では、「管理的な仕事」(50.0%)や「事務的な仕事」(44.9%)等で高く、勤め先の主な業種別では「情報通信業」(63.2%)や「金融業、保険業」(60.0%)等で特に高い。勤め先の企業規模別では、「301人以上」(42.7%)で高く、「300人以下」では「受けていない」割合(38.8%)が高くなっている。

正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同別にみると、評価に関するフィードバックを「受けた」割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」(39.8%)中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合(42.3%)に高いのに対し、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合は「受けていない」割合(41.1%)が高くなっている。

11. 正社員に転換できる制度や仕組みや正社員として働きたい希望の有無

(1) 正社員に転換できる制度や仕組みの有無・認知状況

全有効回答労働者(n=10,000人)⁵⁸に現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組み⁵⁹があるか尋ねると、「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合が21.2%、「制度や仕組みはあるが、実際に転換した人は知らない」は10.5%で、制度や仕組みがある(と認識している)割合は合わせて約3割(31.7%)となった(図表2-11-1)。「そうした制度や仕組みは、ない」は28.8%で、「わからない」は39.5%だった。

パートタイム・有期雇用労働法では事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働者から通常労働者への転換推進措置⁶⁰の設置を義務づけている(第13条)が、そうした制度や仕組みの認知度は必ずしも高くないことから、(納得性向上等⁶¹のためにも)情報提供・周知が求められる。なお、こうした結果を人事評価の実施状況と掛け合わせると、正社員に転換できる制度や仕組みがある割合は、人事評価が行われていない場合(22.2%)より「行われている」場合(47.5%)で高く、うち「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合(32.9%)も顕著に高くなっている。

正社員に転換できる制度や仕組みがある割合を勤め先の主な業種別にみると、「金融業、保険業」(45.9%)や「卸売業、小売業」(41.8%)、「情報通信業」(39.7%)などで高く、「金融業、保険業」では、うち「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合(35.2%)も高くなっている。また、自身の職種別では、「販売の仕事」(43.0%)で高く、うち「制度

⁵⁸ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社(派遣会社)の正社員」と比較して回答してもらえるよう注釈した。

⁵⁹ 「『正社員転換のための試験制度や運用上の仕組み』のほか、『正社員募集の際、社内にも募集内容を周知』等の措置も含む」と注釈した。

⁶⁰ ①通常労働者の募集内容を周知、②通常労働者のポストの社内公募時に応募機会を付与、③通常労働者へ転換するための試験制度の設置、④その他通常労働者への転換を推進するための措置のいずれか。

⁶¹ 待遇の不合理性の判断に当たり、「その他の事情」として考慮要素に含めている判例もある。

や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合（28.5％）もやや高い。

勤め先の企業規模別にみると、「300 人以下」（27.4％）より「301 人以上」（44.4％）で高く、うち「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合（31.3％）も高い。また、正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同との関係では、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（41.9％）で高く、うち「制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている」割合（32.3％）も高くなっている。

なお、正社員に転換できる制度や仕組みがある割合は、「業務の内容は同じだが、業務の程度は異なる、正社員がいる」場合（42.3％）や「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合（39.8％）に高いが、「制度や仕組みはあるが、実際に転換した人は知

図表 2-11-1 正社員に転換できる制度や仕組みの有無・認知状況①

現在の勤め先に於ける、 正社員に転換できる制度や仕組みの有無		n (人)	制度や 仕組みが ある計	割合		そうした制 度や仕組み は、ない	わから ない
				制度や仕組みがあり、実際 に転換した人を知っている	制度や仕組みはあるが、実 際に転換した人は知らない		
計		10,000	31.7	21.2	10.5	28.8	39.5
就業形態	定年後の再雇用社員	643	23.2	18.0	5.1	46.3	30.5
	パートタイマー・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	32.9	22.0	10.9	27.7	39.4
	派遣労働者	986	27.1	16.4	10.6	26.9	46.0
人事評価	行われている	3,731	47.5	32.9	14.6	24.2	28.3
	行われていない	1,866	22.2	13.4	8.8	55.3	22.5
	何とも言えない・わからない	4,403	22.4	14.6	7.9	21.4	56.1
職種	管理的な仕事	130	30.8	21.5	9.2	38.5	30.8
	専門的・技術的な仕事	1,229	34.0	23.8	10.2	33.0	33.0
	事務的な仕事	2,094	31.2	21.2	10.0	35.7	33.1
	販売の仕事	1,517	43.0	28.5	14.4	18.0	39.0
	サービスの仕事	1,659	32.5	19.3	13.1	24.6	42.9
	保安の仕事	155	20.0	11.6	8.4	42.6	37.4
	生産工程の仕事	823	33.2	22.8	10.3	28.3	38.5
	輸送・機械運転の仕事	180	14.4	11.7	2.8	35.6	50.0
	建設・採掘の仕事	26	26.9	15.4	11.5	38.5	34.6
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	27.0	18.8	8.3	29.6	43.4
	その他の仕事	1,403	22.9	15.8	7.1	27.8	49.3
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	36.6	28.0	8.6	30.7	32.8
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	41.9	32.3	9.6	31.0	27.1
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	42.3	27.4	14.8	25.5	32.3
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	39.8	21.8	18.0	31.0	29.2
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	35.2	23.8	11.5	34.5	30.2
	わからない	2,523	15.3	9.2	6.1	20.4	64.4
勤め先の 業種	建設業	244	20.9	14.3	6.6	43.4	35.7
	製造業	1,190	31.5	21.8	9.7	30.0	38.5
	情報通信業	219	39.7	23.7	16.0	29.2	31.1
	運輸業	522	29.7	22.0	7.7	27.8	42.5
	卸売業、小売業	1,769	41.8	27.9	13.8	19.8	38.4
	金融業、保険業	318	45.9	35.2	10.7	29.9	24.2
	不動産業、物品賃貸業	111	21.6	12.6	9.0	49.5	28.8
	宿泊業、飲食サービス業	795	34.5	18.7	15.7	23.0	42.5
	生活関連サービス業、娯楽業	395	31.4	20.8	10.6	27.8	40.8
	その他サービス業	1,028	27.2	17.8	9.4	28.6	44.2
	教育、学習支援業	491	25.9	15.7	10.2	42.2	32.0
	医療、福祉	1,461	33.4	23.1	10.3	27.1	39.5
	その他	1,290	21.9	15.4	6.5	37.7	40.4
	わからない	167	11.4	4.8	6.6	18.6	70.1
	サービス業計	2,218	30.6	18.7	11.9	26.5	43.0
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	27.4	17.9	9.5	37.7	34.9
	301人以上	3,231	44.4	31.3	13.1	27.7	27.8
	わからない	3,498	24.0	14.9	9.1	21.4	54.6

らない」割合（同順に 14.8%、18.0%）もやや高くなっている。

正社員に転換できる制度や仕組みがある場合（n=3,172 人）に、現在の勤め先にそうした制度や仕組みがあることをどのように知ったか尋ねると、「働き始めてから、事業主から説明があった（人事担当者や上司等に教えてもらった）」との回答（22.4%）が最も多く、これに「働き始めてから、社内掲示板やイントラ、就業規則等で知った」（19.8%）や「雇入れ時に、勤め先から説明された」（15.7%）、「雇入れ前に、求人情報や採用面接等で知った」（14.2%）、「働き始めてから、自分で事業主や人事担当者等に説明を求めた」（3.4%）が続く、「その他」が 24.5%となった（＜付属資料＞②統計表 199 頁参照）。

（2）正社員として働きたい希望の有無や希望しない場合の理由

現在の勤め先に限らず（他企業も含めて）、正社員として働きたい希望があるか尋ねると、「通常の正社員として働きたい」（7.9%）や「勤務時間を限定した（短時間）正社員として働きたい」（5.5%）、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員として働きたい」（4.0%）など、何らか正社員として働きたいとの回答は約 2 割（22.5%）となった（図表 2-11-2-1）。

正社員として働きたい割合を年齢層別や婚姻状況別にみると、若年層ほど高く、「～20 歳代」で 1/3 を超え（37.6%）、「未婚（配偶者はいない）」（31.9%）や「離婚・死別（配偶者はいない）」（23.3%）で高くなっている。なお、「60 歳代以上」でも約 1 割（13.0%）みられるが、「正社員として働きたい希望は一切、ない」割合（59.0%）も高い。

就業形態別にみると、「定年後の再雇用社員」（28.1%）や「派遣労働者」（25.3%）で高く、特に前者は「通常の正社員として働きたい」割合が 14.3%に対し、後者では「現在の派遣先企業の、正社員として働きたい」（10.3%）や「他の派遣先企業の、正社員として働きたい」（8.0%）などが高いのが特徴となっている。

業務の内容や責任の程度等の正社員との異同別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」（35.4%）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（39.1%）に高く、特に「通常の正社員として働きたい」割合（16.7%）が高い。一方、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合は顕著に低く（20.0%）、むしろ「正社員として働きたい希望は一切、ない」が半数を超えている（55.7%）。

勤め先の主な業種別にみると、正社員として働きたい割合は「情報通信業」（36.1%）で高い（特に、「通常の正社員として働きたい」割合が 11.9%と高い）ほか、「製造業」（26.8%）や「建設業」（25.8%）などで高いのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」（18.1%）などでは低い。「宿泊業、飲食サービス業」（50.7%）や「卸売業、小売業」（50.0%）などではむしろ、「正社員として働きたい希望は一切、ない」割合が半数超となっている。また、自身の職種別では「事務的な仕事」（28.7%）や「生産工程の仕事」（26.5%）などで高く、「管理的な仕事」（16.9%）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（18.6%）、「保安の仕事」（18.7%）

などでは低い。勤め先の企業規模別では、「301」人以上（26.6％）でやや高くなっている。

なお、2020 年 4 月以降、自身に新設・適用、増額・改善された待遇や労働条件が「あった」場合（n=3,007 人）でも、23.8％が何らかの正社員として働きたいとしており、待遇や労働条件の改善と正社員に転換できる制度等の整備は、やはり両輪で進める必要があることが分かる。

図表 2-11-2-1 正社員として働きたい希望

		n (人)	正社員 として 働きたい 計	通常の 正社員として 働きたい	勤務時間を限定 した（短時間）正社員と して働きたい	勤務地を限定 した（転勤の ない）正社員 として働きたい	職種を限定した （職務内容の変 更がない）正社 員として働きたい	現在の派遣 先企業の、 正社員とし て働きたい	現在の派遣元企 業（派遣会 社）の、正社員 として働きたい	他の派遣 先企業の、 正社員とし て働きたい	他の派遣元企 業（派遣会 社）の、正社員 として働きたい	正社員とし て働きたい 希望は一切、ない	何とも 言えない・ わからない
計		10,000	22.5	7.9	5.5	4.0	2.8	1.0	0.4	0.8	0.3	45.1	32.4
性別	男性	3,020	24.1	10.3	3.7	4.4	2.9	0.7	0.6	1.3	0.2	41.2	34.7
	女性	6,980	21.9	6.8	6.2	3.8	2.7	1.1	0.4	0.6	0.3	46.8	31.3
満年齢	～20歳代	943	37.6	16.4	5.5	7.3	4.3	1.3	1.0	1.6	0.2	24.7	37.6
	30歳代	1,335	33.9	10.7	9.7	5.5	3.0	2.0	1.0	1.5	0.4	31.2	34.9
	40歳代	2,119	27.9	9.5	7.0	5.3	3.0	1.5	0.5	0.9	0.2	38.0	34.1
	50歳代	2,031	19.3	6.1	4.6	3.4	2.6	1.0	0.3	0.7	0.5	46.6	34.1
	60歳代以上	3,572	13.0	4.6	3.4	2.0	2.2	0.3	0.1	0.3	0.1	59.0	28.0
婚姻状況	既婚（配偶者がいる、事実婚含む）	5,988	18.0	5.8	6.0	2.9	2.3	0.5	0.2	0.4	0.1	52.5	29.5
	未婚（配偶者はいない）	2,812	31.9	12.2	4.7	6.1	3.7	2.1	0.9	1.7	0.5	29.2	38.9
	離婚・死別（配偶者はいない）	1,200	23.3	8.3	4.8	4.5	2.9	0.9	0.3	0.8	0.6	45.2	31.6
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	20.7	7.5	4.4	3.9	2.6	1.0	0.4	0.7	0.2	45.3	34.0
	短大・高等専門学校卒	2,466	21.9	6.5	6.6	3.6	2.9	0.9	0.4	0.9	0.2	47.3	30.9
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	27.8	10.4	6.9	4.6	2.9	1.4	0.7	0.7	0.4	42.0	30.2
就業形態	定年後の再雇用社員	643	28.1	14.3	4.8	4.8	4.2	—	—	—	—	36.4	35.5
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	21.8	8.3	6.2	4.4	3.0	—	—	—	—	47.8	30.4
	派遣労働者	986	25.3	—	—	—	—	10.3	4.4	8.0	2.5	27.7	47.1
職種	管理的な仕事	130	16.9	7.7	2.3	2.3	0.8	0.8	—	2.3	0.8	44.6	38.5
	専門的・技術的な仕事	1,229	23.8	8.5	7.6	2.6	3.0	0.7	0.6	0.8	0.1	47.6	28.6
	事務的な仕事	2,094	28.7	9.3	6.4	4.6	3.3	2.7	0.7	1.3	0.4	39.0	32.2
	販売の仕事	1,517	21.9	6.7	5.6	7.1	2.0	0.3	0.1	0.1	—	48.9	29.2
	サービスの仕事	1,659	21.0	8.1	5.2	3.6	3.2	0.3	0.2	0.1	0.2	47.0	32.0
	保安の仕事	155	18.7	9.7	1.3	4.5	1.9	—	0.6	0.6	—	51.6	29.7
	生産工程の仕事	823	26.5	10.0	4.9	3.2	2.7	2.1	1.0	2.4	0.4	40.5	33.0
	輸送・機械運転の仕事	180	19.4	6.7	3.9	3.9	0.6	1.1	0.6	2.2	0.6	41.7	38.9
	建設・探掘の仕事	26	19.2	15.4	—	—	—	—	—	3.8	—	50.0	30.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	18.6	6.8	4.3	3.4	1.9	0.3	0.5	0.9	0.5	49.7	31.6
	その他の仕事	1,403	16.0	5.4	4.3	2.3	3.0	0.4	0.1	0.2	0.2	45.5	38.6
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	35.4	14.3	7.7	5.4	3.9	1.7	0.5	1.4	0.5	33.4	31.2
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	39.1	16.7	8.7	5.2	5.2	1.4	0.3	1.2	0.3	33.7	27.1
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	30.0	9.5	7.6	5.5	3.6	1.6	1.1	1.0	0.1	41.0	29.0
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	35.5	11.4	10.1	5.0	4.5	1.3	1.1	1.9	0.3	40.1	24.4
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	20.0	6.3	5.2	4.0	2.7	0.8	0.2	0.6	0.2	55.7	24.3
	わからない	2,523	13.0	5.5	2.5	2.0	1.3	0.6	0.2	0.5	0.2	37.5	49.5
勤め先の 業種	建設業	244	25.8	9.8	4.5	3.3	1.2	2.0	1.6	3.3	—	38.5	35.7
	製造業	1,190	26.8	9.8	4.8	3.0	2.3	2.7	1.1	2.7	0.4	37.2	36.0
	情報通信業	219	36.1	11.9	2.7	4.6	4.6	5.9	3.2	2.3	0.9	24.7	39.3
	運輸業	522	23.4	9.6	3.8	4.4	2.5	0.8	0.4	1.7	0.2	41.0	35.6
	卸売業、小売業	1,769	21.1	6.7	5.3	6.4	2.1	0.4	0.1	0.1	0.1	50.0	28.9
	金融業、保険業	318	20.4	4.1	4.7	5.7	2.8	1.9	—	0.9	0.3	51.3	28.3
	不動産業、物品賃貸業	111	24.3	5.4	9.9	7.2	0.9	—	—	0.9	—	50.5	25.2
	宿泊業、飲食サービス業	795	18.1	5.9	5.5	4.2	2.5	—	—	—	—	50.7	31.2
	生活関連サービス業、娯楽業	395	22.8	8.6	4.8	4.3	3.5	0.8	0.3	0.3	0.3	47.8	29.4
	その他サービス業	1,028	23.3	9.4	4.2	3.9	3.8	0.8	0.8	0.3	0.2	43.1	33.6
	教育、学習支援業	491	23.8	6.7	8.4	3.7	3.3	1.0	0.4	—	0.4	46.0	30.1
	医療、福祉	1,461	22.7	8.4	8.0	2.1	3.1	0.4	0.1	0.3	0.2	49.8	27.4
	その他	1,290	19.4	6.5	4.8	2.9	2.7	1.0	0.2	0.9	0.4	44.5	36.1
	わからない	167	19.8	9.0	3.6	2.4	3.0	—	0.6	0.6	0.6	22.8	57.5
	サービス業計	2,218	21.4	8.0	4.8	4.1	3.3	0.5	0.4	0.2	0.1	46.7	32.0
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	23.4	8.3	7.1	2.9	2.4	0.9	0.5	0.9	0.3	48.0	28.6
	301人以上	3,231	26.6	9.5	5.4	5.7	3.7	1.1	0.5	0.6	0.2	46.2	27.1
	わからない	3,498	18.0	6.0	3.9	3.3	2.2	1.1	0.3	0.8	0.3	41.3	40.7

※通学中は掲載略

図表 2-11-2-2

なお、「正社員として働きたい」希望がある直接雇用の非正規労働者（n=2,005 人）に、正社員としてどこで働きたいかについても尋ねると、「現在、勤務している事業所がよい」（40.0％）など、現在の企業を希望する割合が半数を超え（51.0％）、「現在の企業でも、別の企業でも構わない」は 27.2％、「現在の会社とは、むしろ別の企業がよい」は 21.7％となった（図表 2-11-2-2）。

図表 2-11-2-2 正社員として働きたい場所

		(%)					
	n (人)	現在の 企業が よい計	現在、勤務 している 事業所がよい	現在の企業内であれば、現 在とは別の事業所（別の店 舗等）でも構わない	現在の企業内の、む しろ別の事業所（別 の店舗等）がよい	現在の企業 でも、別の 企業でも構 わない	現在の企 業とは、むし ろ別の企業 がよい
正社員として働きたい 直接雇用の非正規労働者計		2,005	51.0	40.0	7.1	3.9	27.2
性別	男性	644	59.3	46.6	8.7	4.0	22.8
	女性	1,361	47.1	36.9	6.4	3.8	29.3
満年齢	～20歳代	317	46.1	31.5	8.8	5.7	26.2
	30歳代	385	46.2	35.6	7.3	3.4	29.4
	40歳代	525	45.3	35.2	5.3	4.8	30.1
	50歳代	339	54.0	43.4	7.7	2.9	25.7
	60歳代以上	439	63.3	53.1	7.5	2.7	23.9
婚姻状況	既婚（配偶者がいる、事実婚含む）	1,008	55.0	44.0	7.8	3.1	27.1
	未婚（配偶者がいない）	750	46.7	34.5	7.1	5.1	27.6
	離婚・死別（配偶者がいない）	247	48.2	40.1	4.5	3.6	26.7
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	988	51.5	42.7	5.1	3.7	25.9
	短大・高等専門学校卒	481	50.1	36.6	8.7	4.8	29.3
	四年制大学卒、大学院修了	486	50.0	37.4	9.1	3.5	28.6
	定年後の再雇用社員	181	72.4	61.9	6.6	3.9	17.7
就業形態	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	1,824	48.9	37.8	7.2	3.9	28.2
職種	管理的な仕事	17	70.6	52.9	17.6	—	5.9
	専門的・技術的な仕事	266	62.0	50.0	8.3	3.8	23.3
	事務的な仕事	495	53.9	44.4	7.3	2.2	26.5
	販売の仕事	326	45.7	32.2	6.7	6.7	28.8
	サービスの仕事	334	48.5	36.8	7.8	3.9	30.8
	保安の仕事	27	44.4	44.4	—	—	29.6
	生産工程の仕事	170	42.4	35.9	2.4	4.1	24.1
	輸送・機械運転の仕事	27	70.4	63.0	3.7	3.7	14.8
	建設・探掘の仕事	4	75.0	50.0	—	25.0	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	129	44.2	34.1	7.0	3.1	33.3
	その他の仕事	210	50.0	36.2	9.5	4.3	28.1
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	413	63.9	53.0	7.7	3.1	22.0
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	206	69.9	55.3	10.2	4.4	20.4
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	441	58.0	41.3	11.1	5.7	23.1
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	117	51.3	33.3	11.1	6.8	25.6
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	746	43.0	34.9	5.1	3.1	31.0
	わからない	288	42.4	35.4	3.8	3.1	31.9
勤め先の 業種	建設業	46	60.9	41.3	15.2	4.3	23.9
	製造業	237	55.3	47.7	4.2	3.4	20.3
	情報通信業	52	61.5	51.9	7.7	1.9	26.9
	運輸業	106	53.8	46.2	5.7	1.9	28.3
	卸売業、小売業	362	45.6	32.0	8.6	5.0	29.8
	金融業、保険業	55	65.5	52.7	10.9	1.8	21.8
	不動産業、物品賃貸業	26	46.2	42.3	3.8	—	34.6
	宿泊業、飲食サービス業	144	34.7	23.6	6.9	4.2	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	84	45.2	34.5	7.1	3.6	34.5
	その他サービス業	219	51.6	42.0	6.8	2.7	31.1
	教育、学習支援業	108	65.7	50.0	12.0	3.7	21.3
	医療、福祉	317	49.8	41.0	5.0	3.8	30.3
	その他	219	55.7	42.9	7.8	5.0	25.1
	わからない	30	33.3	16.7	3.3	13.3	23.3
	サービス業計	447	45.0	34.7	6.9	3.4	29.8
勤め先の 企業規模	300人以下	680	49.1	39.4	6.0	3.7	28.5
	301人以上	785	58.7	46.2	9.2	3.3	23.3
	わからない	540	42.2	31.7	5.6	5.0	31.3

※通学中は掲載略

現在の企業がよいとする割合は、「男性」（59.3％）や「60 歳代以上」（63.3％）、「定年後の再雇用社員」（72.4％）で高い。また、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」（63.9％）中でも、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（69.9％）などで高いのに対し、業務の内容や責任の程度が正社員とは異なるほど、「現在の企業でも、別の企業でも構わない」あるいは「現在の企業とは、むしろ別の企業がよい」との回答割合が高まる傾向が見て取れる。

同様に、勤め先の主な業種別にみると、現在の企業がよいとする割合は「教育、学習支援業」（65.7％）や「金融業、保険業」（65.5％）、「情報通信業」（61.5％）、「建設業」（60.9％）などで高いのに対し、「宿泊業、飲食サービス業」（34.7％）などでは低く、むしろ「現在の会社とは、むしろ別の企業がよい」（40.3％）との回答が多くなっている。

こうした中、正社員として働きたい希望と現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組みの関係について調べると、「現在の企業」で正社員として働きたい人（n=1,023 人）のうち、現在の勤め先にそうした制度や仕組みがある割合は 46.1％で、うち実際に転換した人を知っている割合は 30.4％となった（図表 2-11-2-3）。

図表 2-11-2-3 正社員として働きたい希望と現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組みの関係

		上段は回答者数（人）、下段は横軸に占める割合（％）						
		現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組み						計
		制度や仕組みがある計	制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている	制度や仕組みはあるが、実際に転換した人は知らない	そうした制度や仕組みは、ない	わからない		
通常の正社員として働きたい	現在の企業がよい	164	120	44	115	96	375	
		43.7%	32.0%	11.7%	30.7%	25.6%	100.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	72	47	25	78	58	208	
		34.6%	22.6%	12.0%	37.5%	27.9%	100.0%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	77	42	35	62	65	204	
		37.7%	20.6%	17.2%	30.4%	31.9%	100.0%	
勤務時間を限定した（短時間）正社員として働きたい	現在の企業がよい	127	84	43	98	69	294	
		43.2%	28.6%	14.6%	33.3%	23.5%	100.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	54	33	21	52	44	150	
		36.0%	22.0%	14.0%	34.7%	29.3%	100.0%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	40	26	14	32	30	102	
		39.2%	25.5%	13.7%	31.4%	29.4%	100.0%	
勤務地を限定した（転動しない）正社員として働きたい	現在の企業がよい	114	66	48	44	41	199	
		57.3%	33.2%	24.1%	22.1%	20.6%	100.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	50	24	26	39	23	112	
		44.6%	21.4%	23.2%	34.8%	20.5%	100.0%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	39	21	18	25	22	86	
		45.3%	24.4%	20.9%	29.1%	25.6%	100.0%	
職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員として働きたい	現在の企業がよい	67	41	26	58	30	155	
		43.2%	26.5%	16.8%	37.4%	19.4%	100.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	20	9	11	28	28	76	
		26.3%	11.8%	14.5%	36.8%	36.8%	100.0%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	19	7	12	17	8	44	
		43.2%	15.9%	27.3%	38.6%	18.2%	100.0%	
合計	現在の企業がよい	472	311	161	315	236	1,023	
		46.1%	30.4%	15.7%	30.8%	23.1%	100.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	196	113	83	197	153	546	
		35.9%	20.7%	15.2%	36.1%	28.0%	100.0%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	175	96	79	136	125	436	
		40.1%	22.0%	18.1%	31.2%	28.7%	100.0%	
合計		843	520	323	648	514	2,005	
		42.0%	25.9%	16.1%	32.3%	25.6%	100.0%	

		上段は回答者数（人）、下段は全体の総和に占める割合（％）						
		現在の勤め先で正社員に転換できる制度や仕組み						計
		制度や仕組みがある計	制度や仕組みがあり、実際に転換した人を知っている	制度や仕組みはあるが、実際に転換した人は知らない	そうした制度や仕組みは、ない	わからない		
通常の正社員として働きたい	現在の企業がよい	164	120	44	115	96	375	
		8.2%	6.0%	2.2%	5.7%	4.8%	18.7%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	72	47	25	78	58	208	
		3.6%	2.3%	1.2%	3.9%	2.9%	10.4%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	77	42	35	62	65	204	
		3.8%	2.1%	1.7%	3.1%	3.2%	10.2%	
勤務時間を限定した（短時間）正社員として働きたい	現在の企業がよい	127	84	43	98	69	294	
		6.3%	4.2%	2.1%	4.9%	3.4%	14.7%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	54	33	21	52	44	150	
		2.7%	1.6%	1.0%	2.6%	2.2%	7.5%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	40	26	14	32	30	102	
		2.0%	1.3%	0.7%	1.6%	1.5%	5.1%	
勤務地を限定した（転動しない）正社員として働きたい	現在の企業がよい	114	66	48	44	41	199	
		5.7%	3.3%	2.4%	2.2%	2.0%	9.9%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	50	24	26	39	23	112	
		2.5%	1.2%	1.3%	1.9%	1.1%	5.6%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	39	21	18	25	22	86	
		1.9%	1.0%	0.9%	1.2%	1.1%	4.3%	
職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員として働きたい	現在の企業がよい	67	41	26	58	30	155	
		3.3%	2.0%	1.3%	2.9%	1.5%	7.7%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	20	9	11	28	28	76	
		1.0%	0.4%	0.5%	1.4%	1.4%	3.8%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	19	7	12	17	8	44	
		0.9%	0.3%	0.6%	0.8%	0.4%	2.2%	
合計	現在の企業がよい	472	311	161	315	236	1,023	
		23.5%	15.5%	8.0%	15.7%	11.8%	51.0%	
	現在の企業でも、別の企業でも構わない	196	113	83	197	153	546	
		9.8%	5.6%	4.1%	9.8%	7.6%	27.2%	
	現在の企業とは、むしろ別の企業がよい	175	96	79	136	125	436	
		8.7%	4.8%	3.9%	6.8%	6.2%	21.7%	
合計		843	520	323	648	514	2,005	
		42.0%	25.9%	16.1%	32.3%	25.6%	100.0%	

また、正社員として働きたい人（n=2,005 人）全体でみると、「現在の企業がよい」人で、現在の勤め先に「制度や仕組みがある」割合は 23.5%、うち「実際に転換した人を知っている」割合は 15.5%となった⁶²。

なお、「正社員として働きたい希望は一切、ない」場合（n=4,510 人）にその理由についても尋ねると（複数回答）、「正社員のように、フルタイムで働けないから」（45.7%）が最も多く、これに「正社員のように、責任やノルマを負いたくないから」（33.7%）や「正社員のように、残業できないから・したくないから」（26.3%）、「扶養の範囲で働きたいから」（25.7%）、「休み難くなるから」（25.4%）、「正社員のように、転勤・異動できないから」（23.0%）、「キャリアアップに関心がないから」（18.2%）、「育児や介護、病気や障がい、健康不安等の事情があるから」（14.3%）などが続いた（図表 2-11-2-4）。

こうした理由をあげた割合は、総じて「女性」や「30～40 歳代」「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者」などで高い。なお、「～20 歳代」や「未婚（配偶者がいない）」「派遣労働者」などで正社員として働くことを希望しない場合は、「正社員のように、責任やノルマを負いたくないから」や「キャリアアップに、関心がないから」「休み難くなるから」「辞め難くなるから」などの割合が高い様子もうかがえる。

また、「正社員のように、フルタイムで働けないから」をあげた割合は、自身の職種が「サービスの仕事」（52.5%）や、勤め先の主な業種が「宿泊業、飲食サービス業」（56.8%）、「医療、福祉」（55.1%）、「教育、学習支援業」（54.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（52.4%）などで高い。

同様に、「正社員のように、責任やノルマを負いたくないから」は「販売の仕事」（38.4%）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（37.9%）、「生産工程の仕事」（37.5%）、「金融業、保険業」（46.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（39.2%）など、また、「正社員のように、残業できないから・したくないから」をあげた割合は「専門的・技術的な仕事」（30.8%）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（30.0%）、「教育、学習支援業」（32.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」（30.5%）など、更に「正社員のように、転勤・異動できないから」は「販売の仕事」（35.7%）や「卸売業、小売業」（33.9%）などで高くなっている。

なお、「正社員として働きたい希望は一切、ない」場合（n=4,510 人）に、正社員として働くことを希望しない理由（上記の中から択一）についても尋ねると、「正社員のように、フルタイムで働けないから」（23.7%）の割合が最も高く、次いで「扶養の範囲内で働きたいから」（17.9%）や「正社員のように、責任やノルマを負いたくないから」（13.5%）、「その他」（8.5%）、「育児や介護、病気や障がい、健康不安等の事情があるから」（8.4%）、「正社員のように、残業できないから・したくないから」及び「休み難くなるから」（いずれも 4.8%）などがあがった（図表 2-11-2-5）。

⁶² なお、直接雇用に限らず、何らかの正社員として働きたい人（n=2,254 人）のうち、現在の勤め先に「制度や仕組みがある」割合は 42.2%、うち「実際に転換した人を知っている」割合は 25.5%となっている。

図表 2-11-2-4 正社員として働くことを希望しない理由

(複数回答)		n (人)	正社員のように、フルタイムで働けないから	正社員のように、残業できないから・したくないから	正社員のように、転勤・異動できないから	正社員のように、責任やノルマを負いたくないから	キャリアアップに、関心がないから	休み難くなるから	辞め難くなるから	転換に当たっての、具体的な手続きがわからないから	転換後の働き方や労働条件が、わからないから・不安だから	転換に当たってのハードルが高いから（試験の合格や必要資格の取得等）	希望する職種や業界では、正社員求人がない・正社員転換が行われていないなど難しいから	育児や介護、病気や障がい、健康不安等の事情があるから	扶養の範囲内で働きたいから	その他	わからない、考えたことがない
計		4,510	45.7	26.3	23.0	33.7	18.2	25.4	9.9	0.6	2.0	3.6	2.1	14.3	25.7	10.8	6.7
性別	男性	1,244	28.1	19.5	15.4	30.6	17.8	17.7	9.8	0.5	2.2	1.9	3.1	6.6	4.7	18.5	14.1
	女性	3,266	52.4	28.9	25.8	34.8	18.3	28.4	9.9	0.7	1.9	4.2	1.7	17.2	33.7	7.9	3.8
満年齢	～20歳代	233	39.1	36.1	22.7	47.2	28.3	40.8	21.5	0.4	3.9	5.6	1.7	16.3	13.3	4.7	3.0
	30歳代	417	51.3	39.6	31.2	46.8	27.8	46.0	18.9	1.0	2.6	4.6	1.4	25.7	30.2	5.5	2.4
	40歳代	805	54.8	37.6	30.3	41.2	22.9	36.5	12.0	0.7	3.0	5.5	2.5	20.4	35.4	4.6	1.6
	50歳代	947	46.5	24.8	26.4	35.9	20.9	24.5	9.5	0.3	1.8	5.1	1.1	14.3	37.7	5.6	2.5
	60歳代以上	2,108	41.6	18.9	17.0	25.7	12.1	15.8	6.2	0.7	1.4	1.8	2.6	9.5	17.1	17.2	11.7
婚姻状況	既婚（配偶者がいる、事実婚含む）	3,146	50.1	26.7	22.4	31.3	15.8	24.4	7.8	0.5	1.5	2.9	1.8	14.6	34.5	9.6	6.2
	未婚（配偶者がいない）	822	32.4	28.6	25.9	44.6	28.2	31.8	18.5	1.1	3.9	7.2	3.2	12.5	4.9	11.1	6.1
	離婚・死別（配偶者がいない）	542	40.4	20.3	21.8	30.6	16.4	21.8	8.9	0.7	1.8	2.2	2.0	15.3	6.5	17.3	10.1
最終学歴※	中学校・高校、専修・各種学校卒	2,431	43.8	23.9	22.9	32.3	18.8	24.6	9.2	0.7	2.2	3.8	2.0	13.2	24.7	11.5	7.5
	短大・高等専門学校卒	1,166	50.0	30.5	24.6	35.2	17.9	26.6	10.2	0.6	1.9	3.9	1.7	16.1	34.0	8.1	4.0
	四年制大学卒、大学院修了	827	44.7	27.3	20.1	34.5	16.4	26.0	11.9	0.4	1.7	2.5	2.9	14.6	17.2	13.7	8.1
	定年後の再雇用社員	234	13.7	18.4	12.8	35.0	17.9	10.7	10.7	0.4	1.7	0.4	1.3	5.1	4.7	16.7	18.4
就業形態	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	4,003	49.5	26.7	23.4	32.5	17.6	26.2	8.8	0.6	1.9	3.6	2.1	15.2	28.2	10.6	5.9
	派遣労働者	273	17.9	27.1	25.6	50.2	26.0	27.1	24.5	0.4	3.3	5.9	2.9	8.8	7.0	9.2	7.7
職種	管理的な仕事	58	25.9	20.7	19.0	20.7	24.1	15.5	10.3	3.4	3.4	1.7	—	8.6	3.4	12.1	17.2
	専門的・技術的な仕事	585	46.7	30.8	15.2	31.3	14.0	23.6	8.2	—	1.2	2.2	2.0	20.2	20.3	15.6	7.0
	事務的な仕事	817	45.2	27.1	22.8	36.4	21.2	25.7	11.3	0.5	2.1	4.3	2.6	14.2	25.9	10.3	5.0
	販売の仕事	742	48.8	26.5	35.7	38.4	20.5	25.1	9.4	0.9	2.4	4.9	0.9	15.6	33.6	7.5	4.3
	サービスの仕事	779	52.5	25.3	22.1	32.1	18.1	28.5	9.5	0.5	2.3	2.4	1.8	13.1	27.9	9.1	5.6
	保安の仕事	80	30.0	18.8	21.3	36.3	11.3	26.3	8.8	1.3	2.5	1.3	3.8	7.5	8.8	21.3	10.0
	生産・工程の仕事	333	36.9	27.0	22.5	37.5	20.7	27.9	14.7	0.9	2.4	6.3	2.4	13.8	23.7	7.2	7.5
	輸送・機械運転の仕事	75	24.0	8.0	16.0	18.7	18.7	13.3	4.0	—	1.3	1.3	5.3	1.3	4.0	24.0	21.3
	建設・採掘の仕事	13	38.5	23.1	23.1	7.7	7.7	23.1	15.4	—	—	7.7	—	—	7.7	23.1	23.1
	運搬・清掃・包装等の仕事	390	45.4	30.0	22.1	37.9	17.4	29.2	12.1	0.8	2.1	2.8	2.1	14.1	25.6	8.7	8.2
	その他の仕事	638	45.0	23.2	18.8	27.3	15.0	22.1	7.5	0.6	1.4	3.1	2.7	12.5	26.8	12.9	7.5
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	440	35.9	21.4	17.7	30.0	16.4	23.0	11.4	0.2	1.4	2.7	0.9	11.4	13.6	16.8	8.9
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	194	35.6	20.1	18.0	28.4	18.0	23.2	12.9	0.5	1.0	3.6	1.0	12.4	10.8	15.5	10.8
	業務の内容は異なるが、責任の程度は異なる、正社員がいる	687	43.2	26.9	26.5	39.7	16.6	29.3	11.5	0.3	2.9	4.1	2.2	15.3	22.4	8.4	4.5
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	151	39.7	24.5	17.2	25.2	13.9	25.2	9.3	0.7	4.6	2.6	2.6	11.9	21.9	12.6	7.9
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	2,286	50.2	27.9	24.2	35.5	19.2	26.1	9.3	0.6	1.5	3.8	2.3	15.4	28.9	10.9	4.8
勤め先の業種	わからない	946	42.2	24.5	20.7	27.8	18.2	22.2	9.5	1.2	2.3	3.4	2.0	12.6	26.7	9.2	11.5
	建設業	94	31.9	14.9	8.5	26.6	12.8	20.2	14.9	—	1.1	1.1	2.1	9.6	12.8	16.0	17.0
	製造業	443	33.0	26.0	18.3	36.1	18.1	25.1	12.6	0.5	2.0	4.7	2.5	12.2	19.6	10.4	8.6
	情報通信業	54	13.0	20.4	20.4	31.5	22.2	18.5	14.8	1.9	—	—	1.9	5.6	5.6	11.1	14.8
	運輸業	214	35.5	22.9	22.4	34.1	24.3	27.6	11.2	0.5	3.3	2.8	0.9	11.2	17.8	15.0	7.9
	卸売業、小売業	885	47.8	24.7	33.9	36.5	19.3	23.2	8.4	1.1	2.8	4.7	0.7	15.5	31.9	8.1	4.6
	金融業、保険業	163	33.7	30.1	28.2	46.0	22.7	20.2	8.6	—	0.6	10.4	3.7	6.7	19.0	11.0	3.1
	不動産業、物品賃貸業	56	42.9	23.2	17.9	25.0	23.2	16.1	5.4	—	—	1.8	10.7	8.9	19.6	8.9	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	403	56.8	30.5	25.8	39.2	20.1	35.5	12.9	—	1.5	2.0	1.0	15.1	36.0	5.7	2.7
	生活関連サービス業、娯楽業	189	52.4	25.4	25.9	30.2	13.2	23.8	10.6	1.1	1.1	2.1	1.6	13.8	27.0	11.6	6.9
	その他サービス業	443	43.3	28.2	23.3	31.6	19.4	24.8	10.4	1.4	3.4	3.2	2.9	9.3	23.7	11.5	8.8
	教育、学習支援業	226	54.0	32.7	18.1	28.3	12.8	22.1	5.8	—	0.4	4.9	3.1	19.0	24.3	12.4	7.1
	医療、福祉	728	55.1	25.5	15.2	27.9	15.5	28.4	8.7	0.3	1.6	1.5	1.4	20.9	26.9	12.1	4.8
	その他	574	42.2	26.0	20.7	35.0	17.4	23.5	9.1	0.7	1.6	4.0	4.0	12.9	23.7	13.1	8.9
	わからない	38	42.1	28.9	13.2	21.1	21.1	28.9	18.4	—	5.3	7.9	2.6	13.2	21.1	15.8	7.9
	サービス業計	1,035	50.2	28.6	24.7	34.3	18.6	28.8	11.4	0.8	2.2	2.5	1.9	12.4	29.1	9.3	6.1
勤め先の企業規模	300人以下	1,571	49.3	25.3	13.5	26.7	14.9	26.5	9.7	0.3	1.5	1.7	1.9	14.4	27.8	10.9	6.7
	301人以上	1,493	40.4	24.8	29.1	39.0	19.6	22.5	7.7	0.5	1.6	4.4	2.6	12.7	21.7	12.0	6.4
	わからない	1,446	47.3	28.9	26.9	35.7	20.2	27.3	12.4	1.1	2.9	4.9	1.8	15.8	27.6	9.5	6.8

※通字中は掲載略

図表 2-11-2-5 正社員として働くことを希望しない理由

(複数回答の中から最も主なもの(択一))		n (人)	正社員のように、 フルタイムで働け ないから	正社員のように、 残業できないから ・したくないから	正社員のように、 転勤・異動 できないから	正社員のように、 責任やノルマを負 いたくないから	キャリアアッ プに、関心 がないから	休み難く なるから	辞め難く なるから	転換に当たっての、 具体的な手続きが わからないから	転換後の働き方や労 働条件が、わからない から・不安だから	転換に当たってのハードルが 高いから(試験の合格や必 要資格の取得等)	希望する職種や業界では、正社 員求人がない・正社員転換が行 われていないなど難しいから	育児や介護、病気や 障がい、健康不安等 の事情があるから	扶養の範囲 内で働きた いから	その他	わからない、考えた ことがない
計		4,510	23.7	4.8	4.1	13.5	4.0	4.8	1.4	0.1	0.4	0.8	0.9	8.4	17.9	8.5	6.7
性別	男性	1,244	19.6	6.4	3.4	16.6	6.4	4.9	2.3	0.1	0.7	0.6	1.8	4.9	2.3	16.1	14.1
	女性	3,266	25.3	4.2	4.4	12.3	3.1	4.7	1.0	0.1	0.2	0.9	0.6	9.8	23.8	5.7	3.8
満年齢	～20歳代	233	19.3	6.0	3.9	24.5	8.2	8.6	3.0	—	0.4	1.3	—	11.2	6.4	4.3	3.0
	30歳代	417	18.0	8.4	4.8	16.1	5.3	6.5	1.7	—	0.5	1.2	0.2	15.8	15.6	3.6	2.4
	40歳代	805	21.9	6.2	5.0	14.8	3.7	5.8	0.6	0.2	0.4	0.7	0.2	10.4	25.3	3.0	1.6
	50歳代	947	21.6	3.5	5.7	14.3	4.4	4.0	1.0	0.1	0.1	1.0	0.3	8.0	29.3	4.2	2.5
	60歳代以上	2,108	27.0	4.0	2.9	11.0	3.2	3.9	1.6	—	0.4	0.7	1.6	6.1	11.6	14.0	11.7
	既婚(配偶者がいる、事実婚含む)	3,146	25.7	4.3	3.5	10.6	3.0	3.9	0.9	0.1	0.3	0.6	0.9	7.9	24.4	7.6	6.2
婚姻状況	未婚(配偶者はいない)	822	16.9	7.3	5.6	23.5	7.8	7.2	2.7	—	0.5	1.7	0.4	9.6	2.1	8.8	6.1
	離婚・死別(配偶者はいない)	542	22.9	4.2	5.2	15.3	4.1	6.3	2.0	—	0.2	0.7	1.5	10.0	3.9	13.7	10.1
	中学校・高校、専修・各種学校卒	2,431	23.3	4.8	4.6	13.1	4.3	4.7	1.3	0.1	0.3	0.8	0.7	7.9	17.7	8.9	7.5
最終学歴 ※	短大・高等専門学校卒	1,166	24.1	4.9	3.8	13.3	3.2	4.3	1.0	0.2	0.4	0.9	0.9	9.3	23.2	6.3	4.0
	四年制大学卒、大学院修了	827	24.3	4.8	3.0	14.3	4.1	5.6	2.2	—	0.4	0.7	1.6	8.5	11.0	11.5	8.1
就業形態	定年後の再雇用社員	234	9.8	6.0	4.3	23.5	7.3	1.7	4.7	0.4	1.3	0.4	0.9	3.4	2.6	15.4	18.4
	パートタイム・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者	4,003	25.6	4.5	4.0	11.8	3.6	4.9	0.9	0.1	0.3	0.8	0.9	8.9	19.6	8.1	5.9
	派遣労働者	273	8.8	8.1	4.8	30.8	6.6	4.8	5.1	—	0.4	1.5	0.7	6.2	5.5	9.2	7.7
職種	管理的な仕事	58	15.5	5.2	5.2	13.8	10.3	5.2	5.2	1.7	1.7	—	—	5.2	3.4	10.3	17.2
	専門的・技術的な仕事	585	23.4	6.7	1.4	12.6	3.9	4.1	1.5	—	—	1.0	1.0	12.8	12.5	12.0	7.0
	事務的な仕事	817	22.6	3.9	2.7	17.0	4.8	3.3	2.0	0.1	0.7	1.2	1.2	8.9	18.4	8.1	5.0
	販売の仕事	742	22.0	3.0	9.7	13.9	3.6	3.5	0.7	—	—	0.8	0.3	8.8	23.7	5.8	4.3
	サービスの仕事	779	28.5	5.8	4.0	10.9	3.9	6.0	0.8	0.1	0.6	0.3	0.5	6.5	19.1	7.3	5.6
	保安の仕事	80	18.8	3.8	3.8	16.3	5.0	11.3	1.3	—	—	1.3	2.5	5.0	3.8	17.5	10.0
	生産工程の仕事	333	17.1	7.8	3.6	17.4	3.9	5.4	3.6	—	—	1.8	0.6	8.4	16.8	6.0	7.5
	輸送・機械運転の仕事	75	17.3	1.3	5.3	9.3	6.7	5.3	1.3	—	—	—	4.0	1.3	2.7	24.0	21.3
	建設・探掘の仕事	13	38.5	7.7	—	7.7	—	7.7	—	—	—	—	—	—	—	15.4	23.1
	運搬・清掃・包装等の仕事	390	22.1	4.1	3.1	15.1	3.3	6.4	1.3	0.3	0.8	0.3	1.0	7.9	18.2	7.9	8.2
	その他の仕事	638	28.1	4.5	2.8	9.9	3.3	4.9	0.6	—	0.2	0.8	1.1	7.8	19.4	9.1	7.5
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	440	20.2	4.8	5.0	15.2	5.7	5.7	2.3	—	0.2	0.9	0.2	6.6	9.1	15.2	8.9
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	194	22.7	3.6	5.2	13.9	6.2	7.2	2.6	—	—	1.0	—	5.7	6.7	14.4	10.8
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	687	22.4	5.7	5.7	18.0	4.2	4.4	1.9	—	0.4	1.0	0.4	9.3	15.0	7.0	4.5
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	151	20.5	4.0	3.3	13.2	3.3	7.9	2.6	0.7	2.0	0.7	—	7.9	15.2	10.6	7.9
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	2,286	25.5	4.7	3.6	13.2	3.5	4.4	0.9	0.1	0.2	1.0	1.2	9.1	19.7	8.1	4.8
勤め先の 業種	わからない	946	22.7	4.5	3.8	10.4	4.3	5.1	1.5	0.1	0.4	0.3	0.8	7.3	20.0	7.2	11.5
	建設業	94	17.0	5.3	2.1	17.0	3.2	5.3	3.2	—	1.1	1.1	1.1	7.4	8.5	10.6	17.0
	製造業	443	15.8	7.7	1.8	19.6	3.2	6.1	3.6	—	0.2	1.4	0.9	7.9	14.9	8.4	8.6
	情報通信業	54	9.3	9.3	3.7	20.4	11.1	3.7	5.6	1.9	—	—	—	5.6	3.7	11.1	14.8
	運輸業	214	18.2	6.5	5.6	16.4	5.6	4.7	1.4	0.5	1.4	—	—	6.1	12.6	13.1	7.9
	卸売業、小売業	885	22.8	3.1	9.4	12.3	4.1	3.7	0.7	0.1	0.2	0.8	0.2	8.7	23.1	6.2	4.6
	金融業、保険業	163	19.6	3.7	2.5	27.6	4.9	3.1	0.6	—	—	3.1	3.1	3.7	16.0	9.2	3.1
	不動産業、物品賃貸業	56	19.6	8.9	1.8	8.9	7.1	1.8	1.8	—	—	—	8.9	8.9	14.3	5.4	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	403	27.3	4.0	5.7	13.2	3.2	6.7	1.2	—	0.2	0.5	0.2	7.4	22.6	5.0	2.7
	生活関連サービス業、娯楽業	189	30.7	3.7	3.7	12.2	2.1	5.8	0.5	0.5	0.5	—	0.5	7.4	16.9	8.5	6.9
	その他サービス業	443	21.4	6.5	3.6	11.5	5.6	5.2	2.3	—	0.7	0.5	0.9	6.1	17.6	9.3	8.8
	教育、学習支援業	226	31.0	6.6	0.4	8.4	3.5	2.2	0.4	—	—	2.7	1.8	11.9	15.9	8.0	7.1
	医療、福祉	728	30.6	4.5	1.5	9.1	3.6	5.2	1.1	—	0.4	0.3	0.5	12.2	16.3	9.8	4.8
	その他	574	22.3	3.7	2.4	14.8	3.5	4.5	0.5	—	0.2	0.9	1.6	8.2	18.1	10.5	8.9
	わからない	38	31.6	—	2.6	13.2	5.3	5.3	2.6	—	—	2.6	—	2.6	13.2	13.2	7.9
	サービス業計	1,035	25.4	5.0	4.4	12.3	4.1	5.9	1.5	0.1	0.5	0.4	0.6	6.9	19.4	7.4	6.1
勤め先の 企業規模	300人以下	1,571	27.0	5.9	1.7	9.8	3.2	6.3	1.7	0.1	0.4	0.6	0.6	8.9	18.4	8.7	6.7
	301人以上	1,493	20.8	4.1	6.2	17.3	4.6	3.6	1.1	0.1	0.3	1.0	1.4	7.5	15.9	9.8	6.4
	わからない	1,446	23.2	4.4	4.6	13.6	4.3	4.3	1.3	0.1	0.3	0.9	0.7	8.9	19.4	7.1	6.8

※通学中は掲載略

12. 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイントや現在の勤め先や仕事に対する満足度

(1) 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイント

全有効回答労働者（n=10,000 人）に求職活動中、現在の勤め先⁶³での仕事を見付けるに当たり重視したポイントについて尋ねると（複数回答）、「勤務地（通勤のしやすさ）」（61.1%）が最も高く、これに「業務の内容」（49.1%）や「時給や基本給の水準」（34.1%）、「シフト制など勤務の柔軟性」（24.6%）、「所定労働時間の長さ（短さ）」（24.3%）、「有給休暇の取りやすさ」（17.2%）、「上司や同僚、職場の雰囲気」（15.3%）、「通勤手当など諸手当の有無」（14.4%）などが続き、「特にない」は 14.4% となった（図表 2-12-1-1）。

回答者の属性別にみると、「男性」に比べて「女性」は「勤務地（通勤のしやすさ）」（66.2%）や「シフト制など勤務の柔軟性」（28.9%）、「所定労働時間の長さ（短さ）」（26.6%）などをあげた割合が高い。また、「時給や基本給の水準」（「30 歳代」で 42.2%～「60 歳代以上」で 27.4%）や「シフト制など勤務の柔軟性」（「30 歳代」で 33.4%～「60 歳代以上」で 17.2%）、「責任の程度」（「～20 歳代」で 17.3%～「60 歳代以上」で 9.6%）、「賞与・ボーナスの有無・水準」（「～20 歳代」で 17.2%～「60 歳代以上」で 8.6%）、「残業の有無」（「～20 歳代」で 17.0%～「60 歳代以上」で 6.9%）、「正社員に転換できる制度や仕組みの有無、転換実績」（「～20 歳代」で 6.4%～「60 歳代以上」で 1.1%）など、若年層ほど高い傾向が読み取れる項目が多くある一方、「勤務地（通勤のしやすさ）」や「業務の内容」「所定労働時間の長さ（短さ）」など年齢に依らず一定程度となっている項目もみられる。なお、「特にない」との回答自体は、若年層ほど高い（「～20 歳代」で 19.1%～「60 歳代以上」で 11.9%）。若年層の中には仕事を見付ける上で、重視したポイントが複数ある層とこだわらない層が混在していると考えられる。

自身の職種別にみると、「勤務地（通勤のしやすさ）」をあげた割合は、「販売の仕事」（67.8%）や「生産工程の仕事」（65.0%）などで高い。また、「業務の内容」は「専門的・技術的な仕事」（54.9%）や「事務的な仕事」（56.8%）などで高く、「時給や基本給の水準」及び「賞与・ボーナスの有無・水準」は、「専門的・技術的な仕事」（同順に 38.6%、14.3%）や「生産工程の仕事」（同順に 37.7%、13.7%）などで高くなっている。更に、「シフト制など勤務の柔軟性」をあげた割合は「販売の仕事」（37.1%）や「サービスの仕事」（34.8%）など、「所定労働時間の長さ（短さ）」は「運搬・清掃・包装等の仕事」（31.9%）など、「有給休暇の取りやすさ」は「事務的な仕事」（22.2%）や「生産工程の仕事」（21.7%）などで高い。

なお、求職活動中、現在の勤め先⁶³での仕事を見付けるに当たり、最も重視したポイント（上記の中から択一）についても尋ねると、「勤務地（通勤のしやすさ）」（28.7%）が最も高く、「業務の内容」（20.7%）と合わせて約半数となった（図表 2-12-1-2）。次いで、「時給や基本給の水準」（10.1%）、「シフト制など勤務の柔軟制」（7.0%）などがあがった。

⁶³ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社（派遣会社）」での仕事を見付ける上での状況について回答してもらえよう注釈した。

図表 2-12-1-1 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイント

		(%)																	
(複数回答)		n (人)	業務の 内容	責任の 程度	勤務地 (通勤 しやすさ)	時給や 基本給の 水準	賞与・ボーナ スの有無 ・水準	通勤手当 など諸手当 の有無	所定労働 時間の長さ (短さ)	シフト制 など勤務 の柔軟性	残業の 有無	有給休 暇の取り やすさ	契約形態 (有期・ 無期契約) や契 約期間の長さ	正社員に転換でき る制度や仕組みの 有無、転換実績	教育訓練、 能力開発 の機会	上司や同 僚、職場 の雰囲気	優良派 遣の認定 事業者	その他	特 に ない
計		10,000	49.1	12.3	61.1	34.1	11.4	14.4	24.3	24.6	10.8	17.2	7.8	2.8	2.1	15.3	0.4	4.6	14.4
性別	男性	3,020	47.2	14.0	49.2	30.1	13.6	13.6	18.8	14.6	10.6	15.6	10.1	3.6	2.4	12.5	0.4	5.0	22.4
	女性	6,980	49.9	11.6	66.2	35.9	10.4	14.8	26.6	28.9	10.9	17.8	6.7	2.5	2.0	16.5	0.3	4.5	11.0
満年齢	～20歳代	943	48.3	17.3	52.8	40.2	17.2	15.9	21.1	26.0	17.0	16.3	9.2	6.4	3.7	17.1	0.8	3.9	19.1
	30歳代	1,335	49.7	17.1	62.9	42.2	15.3	17.8	26.3	33.4	15.7	22.2	8.0	4.9	3.2	18.8	0.4	4.2	12.4
	40歳代	2,119	49.7	13.2	66.1	36.8	12.5	16.0	28.3	29.6	13.5	19.1	7.9	3.8	2.3	17.9	0.5	4.5	10.7
	50歳代	2,031	50.7	10.6	65.9	35.1	10.0	14.7	25.8	25.8	8.6	15.8	6.5	1.8	1.5	14.7	0.4	4.3	11.9
	60歳代以上	3,572	47.9	9.6	56.9	27.4	8.6	11.7	21.1	17.2	6.9	15.1	7.9	1.1	1.5	12.3	0.1	5.2	17.6
婚姻状況	既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)	5,988	48.8	11.7	61.4	32.6	10.2	12.8	25.0	25.8	9.3	16.9	6.8	1.8	1.5	15.0	0.1	4.4	13.6
	未婚 (配偶者はいない)	2,812	50.2	14.9	59.0	37.3	14.1	17.5	23.0	22.4	14.1	18.0	9.7	5.4	3.5	16.2	0.8	5.0	16.4
	離婚・死別 (配偶者はいない)	1,200	48.1	9.3	64.2	34.5	11.1	15.2	23.4	23.3	10.2	16.5	8.1	1.9	1.9	14.8	0.3	4.9	13.6
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	5,361	47.0	11.7	60.6	32.7	11.5	14.1	23.0	25.0	9.9	17.4	6.6	2.5	1.7	14.4	0.4	5.0	15.7
	短大・高等専門学校卒	2,466	51.1	11.4	65.3	35.8	11.0	15.3	27.5	27.1	10.9	17.4	7.4	2.4	1.5	16.8	0.3	3.9	11.1
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	52.7	14.5	57.8	35.6	10.8	14.2	24.1	20.4	12.5	16.1	11.0	4.0	3.6	16.0	0.4	4.6	15.0
就業形態	定年後の再雇用社員	643	46.0	12.6	41.4	29.1	23.3	15.1	12.3	5.9	9.2	22.9	9.5	2.6	2.6	11.7	－	5.0	28.5
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・ 嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	49.0	12.1	62.6	32.8	10.6	14.0	25.5	27.2	10.0	16.4	7.2	2.6	2.0	15.6	－	4.7	13.2
	派遣労働者	986	52.0	14.0	61.0	48.8	10.6	17.1	21.2	14.3	18.3	19.9	11.1	4.7	2.7	15.2	3.5	3.8	15.6
職種	管理的な仕事	130	46.2	17.7	43.1	18.5	8.5	8.5	14.6	13.1	3.8	11.5	12.3	1.5	1.5	9.2	0.8	3.8	24.6
	専門的・技術的な仕事	1,229	54.9	15.0	57.0	38.6	14.3	15.0	23.8	18.2	14.3	19.1	8.5	3.1	3.1	21.6	0.2	4.5	13.5
	事務的な仕事	2,094	56.8	14.6	64.5	37.7	12.2	17.3	27.4	17.0	14.0	22.2	10.2	3.7	2.2	17.3	0.6	4.3	11.7
	販売の仕事	1,517	48.4	10.8	67.8	34.8	11.3	13.6	23.5	37.1	7.8	14.0	6.1	2.9	2.2	14.8	－	4.1	11.1
	サービスの仕事	1,659	44.6	10.4	61.2	32.4	9.8	13.5	22.8	34.8	8.6	14.1	6.5	2.4	2.2	14.0	0.3	5.0	13.4
	保安の仕事	155	50.3	11.6	52.3	22.6	6.5	12.3	14.2	18.7	5.8	11.6	8.4	0.6	1.9	8.4	－	6.5	17.4
	生産工程の仕事	823	44.6	11.8	65.0	37.7	13.7	16.3	25.5	17.0	14.2	21.7	7.7	3.6	1.3	14.8	1.1	3.6	14.7
	輸送・機械運転の仕事	180	41.7	11.7	44.4	25.0	12.2	11.7	16.1	15.0	10.0	12.2	10.6	2.2	0.6	8.3	－	4.4	25.6
	建設・採掘の仕事	26	42.3	11.5	26.9	26.9	3.8	15.4	3.8	11.5	7.7	3.8	3.8	－	7.7	11.5	－	3.8	38.5
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	47.3	12.0	63.0	33.0	9.3	15.2	31.9	25.8	9.7	16.5	8.4	2.9	2.3	13.6	0.4	4.5	14.2
	その他の仕事	1,403	43.5	10.5	54.2	28.9	10.3	11.2	21.0	22.6	8.6	14.7	5.6	1.7	1.2	12.3	0.1	6.1	20.9
勤め先の 業種	建設業	244	48.4	16.8	48.0	35.2	12.7	13.5	15.2	9.4	9.4	17.6	9.8	3.7	2.5	15.6	0.8	4.1	22.1
	製造業	1,190	46.1	12.6	59.2	36.0	14.7	15.5	21.8	12.6	13.9	20.8	7.8	4.4	1.8	14.4	0.9	3.7	17.8
	情報通信業	219	53.9	14.2	52.5	41.6	20.5	16.9	15.5	11.0	14.2	27.9	13.7	5.0	5.5	13.7	2.3	4.6	16.9
	運輸業	522	45.2	12.3	55.7	32.4	13.0	13.4	25.1	22.8	12.3	16.5	9.8	3.1	2.5	12.3	0.4	4.6	18.2
	卸売業、小売業	1,769	48.4	11.5	68.2	34.8	9.9	13.5	25.0	33.1	8.4	14.5	6.6	2.5	2.0	14.9	－	3.9	12.2
	金融業、保険業	318	56.6	13.5	60.7	40.9	8.8	19.8	23.6	12.3	13.2	29.2	10.1	1.9	1.9	13.2	0.3	4.7	13.2
	不動産業、物品賃貸業	111	45.0	12.6	58.6	33.3	8.1	12.6	20.7	14.4	10.8	16.2	9.9	5.4	1.8	11.7	－	0.9	14.4
	宿泊業、飲食サービス業	795	43.5	8.9	63.5	33.8	6.9	12.1	24.9	43.8	5.8	10.8	4.8	1.9	1.3	13.5	－	4.5	12.2
	生活関連サービス業、娯楽業	395	53.4	11.4	64.8	28.9	9.6	13.4	23.8	34.9	9.6	12.7	5.1	2.0	2.3	12.9	－	3.0	11.9
	その他サービス業	1,028	50.1	11.9	58.7	32.0	10.5	15.8	25.2	25.3	11.3	16.1	8.4	3.2	1.6	14.0	0.6	4.8	15.5
	教育、学習支援業	491	60.3	18.7	58.5	33.2	10.6	12.8	28.1	20.0	12.8	17.7	9.6	2.9	3.9	18.5	0.2	3.5	10.6
	医療、福祉	1,461	50.2	12.0	62.1	35.7	13.6	15.1	26.5	25.2	12.5	17.1	6.8	2.5	2.3	21.7	0.1	5.5	12.5
	その他	1,290	50.8	12.9	60.5	32.5	10.7	14.8	25.0	20.4	9.9	19.2	9.2	2.1	1.9	14.2	0.4	6.8	13.3
	わからない	167	28.7	7.8	45.5	25.7	10.8	10.2	15.6	15.6	10.8	14.4	4.8	3.0	1.2	8.4	0.6	4.2	36.5
サービス業計	2,218	48.3	10.7	61.5	32.1	9.1	14.0	24.8	33.6	9.0	13.6	6.5	2.5	1.6	13.6	0.3	4.4	13.7	
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	48.9	12.2	58.4	31.3	10.9	11.9	23.6	22.6	11.1	14.5	7.1	2.6	1.5	17.0	0.3	4.6	13.7
	301人以上	3,231	53.2	14.0	63.7	38.1	14.6	17.2	24.9	24.4	11.2	21.9	9.3	3.6	2.8	15.6	0.4	4.5	12.2
	わからない	3,498	45.6	10.8	61.1	33.1	8.9	14.2	24.3	26.6	10.1	15.2	6.9	2.3	2.0	13.4	0.3	4.8	17.1

※通学中は掲載略

図表 2-12-1-2 求職活動中、仕事を見付ける上で重視したポイント

		(%)																	
(複数回答の中から最も主なもの (択一))		n (人)	業務の 内容	責任の 程度	勤務地 (通勤 しやすさ)	時給や 基本給の 水準	賞与・ボナ スの有無 ・水準	通勤手当 など諸手当 の有無	所定労働 時間の長さ (短さ)	シフト制 など勤務 の柔軟性	残業の 有無	有給休 暇の取り やすさ	契約形態 (有期・ 無期契約) や契 約期間の長さ	正社員に転換でき る制度や仕組みの 有無、転換実績	教育訓練、 能力開発 の機会	上司や同 僚、職場 の雰囲気	優良派 遣の認定 事業者	その他	特に ない
計		10,000	20.7	1.2	28.7	10.1	1.8	0.4	5.2	7.0	0.6	1.7	0.7	0.2	0.1	4.5	0.0	2.7	14.4
性別	男性	3,020	23.5	1.9	20.8	11.1	2.3	0.4	3.9	3.4	0.5	1.7	1.0	0.4	0.3	3.3	0.0	2.9	22.4
	女性	6,980	19.5	0.9	32.1	9.6	1.5	0.4	5.7	8.5	0.7	1.6	0.6	0.2	0.1	5.0	-	2.6	11.0
満年齢	～20歳代	943	18.9	↑3.6	↑19.2	↑13.3	↑3.6	↑1.1	3.1	5.6	↑1.3	2.3	↑0.6	↑0.7	↑0.6	4.8	-	2.2	↑19.1
	30歳代	1,335	17.2	↓1.6	↓24.9	↓11.5	↓2.7	↓0.4	5.7	↑10.5	↑1.0	↑2.2	↑0.9	↑0.3	↑0.1	↑6.6	0.1	2.1	12.4
	40歳代	2,119	18.7	0.8	28.7	10.8	1.7	0.2	7.3	8.5	0.9	2.2	0.5	0.2	0.2	5.8	-	2.6	10.7
	50歳代	2,031	21.0	↑1.0	↓33.6	↓10.2	↓1.4	↓0.1	4.0	7.1	0.3	1.1	0.4	0.1	-	4.6	-	3.0	11.9
	60歳代以上	3,572	↓23.6	↓0.9	↓29.7	↓8.1	↓1.2	↓0.6	4.9	↓5.0	0.3	↓1.3	1.0	0.1	0.1	↓2.8	-	2.8	17.6
婚姻状況	既婚 (配偶者がいる、事実婚含む)	5,988	20.7	1.0	29.3	9.1	1.5	0.3	6.3	8.3	0.5	1.7	0.7	0.2	0.1	4.2	0.0	2.5	13.6
	未婚 (配偶者はいない)	2,812	21.2	2.0	25.2	11.6	2.5	0.7	3.3	4.8	1.0	1.7	0.9	0.5	0.3	4.9	-	2.8	16.4
	離婚・死別 (配偶者はいない)	1,200	19.8	0.9	33.6	11.3	1.5	0.3	3.4	5.3	0.3	1.3	0.6	0.1	0.2	4.9	-	2.9	13.6
最終学歴 ※	中学校・高校・専修・各種学校卒	5,361	18.7	1.2	30.1	9.8	1.8	0.4	4.6	7.2	0.6	1.7	0.6	0.2	0.1	4.4	0.0	2.8	15.7
	短大・高等専門学校卒	2,466	21.9	0.9	31.5	9.7	1.4	0.5	5.6	7.7	0.5	1.6	0.4	0.3	0.1	4.3	-	2.5	11.1
	四年制大学卒、大学院修了	1,968	24.7	1.9	21.9	11.1	1.8	0.4	6.1	5.6	0.7	1.6	1.2	0.3	0.3	4.8	-	2.6	15.0
就業形態	定年後の再雇用社員	643	23.5	1.9	16.5	14.2	3.3	0.3	1.2	0.9	-	2.2	0.9	0.3	-	2.6	-	3.7	28.5
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	20.3	1.2	30.1	8.7	1.6	0.5	5.8	8.0	0.6	1.7	0.6	0.2	0.2	4.7	-	2.7	13.2
	派遣労働者	986	22.3	1.3	24.4	18.6	2.6	0.3	2.0	2.5	1.1	1.1	1.3	0.5	0.1	4.2	0.1	1.8	15.6
職種	管理的な仕事	130	29.2	0.8	22.3	4.6	3.1	-	3.8	3.8	-	1.5	3.1	-	-	0.8	-	2.3	24.6
	専門的・技術的な仕事	1,229	28.6	1.3	20.7	10.8	2.2	0.2	5.2	4.9	0.7	1.3	0.6	0.3	0.2	6.6	-	2.8	13.5
	事務的な仕事	2,094	24.3	0.9	28.3	11.2	1.7	0.6	5.9	4.3	1.0	2.2	0.8	0.4	-	4.2	-	2.5	11.7
	販売の仕事	1,517	16.6	1.6	36.7	8.7	1.5	0.6	4.4	10.5	0.1	0.6	0.5	0.3	0.1	4.5	-	2.2	11.1
	サービスの仕事	1,659	18.1	1.3	28.9	9.9	1.9	0.4	5.2	10.4	0.5	1.6	0.8	0.1	0.4	4.3	0.1	2.8	13.4
	保安の仕事	155	21.9	1.3	23.9	10.3	-	0.6	3.9	9.7	-	2.6	1.3	0.6	-	2.6	-	3.9	17.4
	生産工程の仕事	823	15.3	1.1	32.0	13.5	3.0	0.4	5.0	4.6	1.1	2.1	0.9	0.2	-	4.1	-	2.1	14.7
	輸送・機械運転の仕事	180	19.4	2.2	25.6	11.1	3.9	-	1.1	4.4	0.6	-	1.7	-	-	1.7	-	2.8	25.6
	建設・探掘の仕事	26	30.8	-	11.5	11.5	-	-	3.8	-	-	-	-	-	-	3.8	-	-	38.5
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	18.8	1.5	31.0	7.0	1.4	0.3	8.2	6.9	0.6	1.9	0.8	0.3	0.4	4.3	-	2.6	14.2
	その他の仕事	1,403	19.3	1.1	25.9	9.3	1.0	0.6	3.9	6.7	0.8	2.1	0.4	0.1	-	4.5	-	3.3	20.9
	勤め先の 業種	建設業	244	28.3	0.4	17.6	11.5	2.5	-	4.1	2.9	0.4	1.2	0.8	-	-	4.9	-	3.3
製造業		1,190	18.7	1.2	27.4	13.1	3.1	0.3	3.7	3.4	1.1	2.6	0.9	0.4	-	3.9	-	2.4	17.8
情報通信業		219	27.4	0.9	16.9	21.0	4.1	0.9	2.3	0.9	0.5	1.8	0.9	0.9	-	2.3	-	2.3	16.9
運輸業		522	20.9	0.4	26.1	10.2	2.9	0.2	5.4	5.9	1.0	1.7	0.6	0.4	0.6	3.3	-	2.5	18.2
卸売業、小売業		1,769	17.0	1.5	36.7	8.8	1.3	0.4	5.0	9.0	0.2	0.7	0.5	0.2	0.1	4.3	-	2.1	12.2
金融業、保険業		318	22.6	0.6	24.8	15.1	1.6	0.6	5.3	3.1	0.9	3.8	0.9	0.3	-	3.1	-	3.8	13.2
不動産業、物品賃貸業		111	20.7	3.6	29.7	9.0	0.9	-	8.1	4.5	-	0.9	0.9	0.9	-	5.4	-	0.9	14.4
宿泊業、飲食サービス業		795	15.3	1.1	29.6	10.2	1.1	0.1	6.2	15.6	0.1	1.0	0.3	0.3	-	4.2	-	2.8	12.2
生活関連サービス業、娯楽業		395	22.0	1.3	29.6	6.6	1.3	0.5	7.1	11.4	0.8	2.0	-	-	0.3	4.1	-	1.3	11.9
その他サービス業		1,028	23.1	1.5	25.9	10.4	1.4	0.7	5.2	5.8	0.8	1.8	1.0	0.2	0.2	4.2	0.1	2.5	15.5
教育、学習支援業		491	34.2	2.0	21.6	7.7	1.2	0.6	5.7	5.9	0.6	1.4	1.0	0.2	0.4	4.5	-	2.2	10.6
医療、福祉		1,461	19.4	1.1	29.3	9.0	1.8	0.5	5.7	7.2	1.0	1.2	0.5	0.3	0.2	7.1	-	3.1	12.5
その他		1,290	23.3	1.0	29.3	8.9	1.4	0.4	5.1	5.4	0.5	2.3	1.2	0.1	0.1	4.1	-	3.6	13.3
わからない		167	11.4	2.4	19.8	6.6	1.8	1.2	3.0	5.4	1.8	3.0	0.6	-	-	3.6	-	3.0	36.5
サービス業計		2,218	20.1	1.3	27.9	9.6	1.3	0.5	5.9	10.3	0.5	1.5	0.5	0.2	0.1	4.1	-	2.4	13.7
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	21.8	1.6	27.4	9.1	2.1	0.4	6.0	6.8	0.8	1.6	0.8	0.2	0.1	5.0	-	2.6	13.7
	301人以上	3,231	21.8	1.3	28.9	11.3	2.2	0.5	4.5	6.5	0.6	2.0	0.7	0.2	0.3	4.3	-	2.6	12.2
	わからない	3,498	18.8	0.8	29.6	9.8	1.1	0.4	5.0	7.6	0.5	1.5	0.6	0.3	-	4.2	-	2.7	17.1

※通字中は掲載略

こうした中、現在の勤め先について必要とした情報が、求職活動中に充分、得られたか尋ねると、「十分に、得られた」（29.8％）と「得られたが、充分ではなかった」（34.7％）を合わせて得られた割合が計 64.5％に対し、「まったく得られなかった」が 6.5％、「特に、必要なかった」が 29.0％となった（図表 2-12-1-3）。

求職活動中、仕事を見付ける上でもっとも重視したポイントとの関連についてみると、情報が得られたとの回答は「業務の内容」（77.0％）や「所定労働時間の長さ（短さ）」（75.3％）

図表 2-12-1-3 求職活動中、現在の勤め先について必要とした情報の入手状況

		(%)				
		n (人)	得られた 計	十分に、 得られた	得られたが、 充分ではなかった	まったく 得られなかった
計		10,000	64.5	29.8	34.7	6.5
求職活動 中、仕事を見付ける 上でもっとも重視した ポイント (択一)	業務の内容	2,073	77.0	38.0	39.0	5.0
	責任の程度	124	69.4	29.0	40.3	12.9
	勤務地（通勤しやすさ）	2,867	70.4	32.9	37.5	5.8
	時給や基本給の水準	1,006	73.2	31.0	42.1	9.4
	賞与・ボーナスの有無・水準	178	58.4	18.0	40.4	19.7
	通勤手当など諸手当の有無	43	65.1	25.6	39.5	4.7
	所定労働時間の長さ（短さ）	515	75.3	36.7	38.6	3.7
	シフト制など勤務の柔軟性	698	70.5	35.4	35.1	5.4
	残業の有無	64	73.4	28.1	45.3	10.9
	有給休暇の取りやすさ	166	69.9	30.1	39.8	5.4
	契約形態（有期・無期契約）や契約期間の長さ	72	69.4	23.6	45.8	4.2
	正社員に転換できる制度や仕組みの有無、転換実績	24	54.2	4.2	50.0	33.3
	教育訓練、能力開発の機会	14	85.7	42.9	42.9	7.1
	上司や同僚、職場の雰囲気	449	68.8	30.7	38.1	10.7
	優良派遣の認定事業者	1	100.0	100.0	0.0	0.0
	その他	266	60.2	22.2	38.0	10.9
性別	男性	3,020	58.9	27.6	31.3	6.4
	女性	6,980	66.9	30.7	36.2	6.6
満年齢	～20歳代	943	65.7	31.3	34.5	5.6
	30歳代	1,335	68.3	30.6	37.7	9.6
	40歳代	2,119	68.3	30.5	37.8	8.0
	50歳代	2,031	65.1	30.5	34.7	6.5
	60歳代以上	3,572	60.2	28.2	31.9	4.8
就業形態	定年後の再雇用社員	643	50.4	22.2	28.1	7.0
	パートタイマー・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	65.4	30.7	34.6	6.1
	派遣労働者	986	66.2	26.5	39.8	9.6
職種	管理的な仕事	130	59.2	30.8	28.5	6.9
	専門的・技術的な仕事	1,229	70.3	32.2	38.1	5.5
	事務的な仕事	2,094	69.7	34.5	35.2	6.9
	販売の仕事	1,517	64.5	30.1	34.4	6.3
	サービスの仕事	1,659	64.3	29.7	34.6	6.8
	保安の仕事	155	51.0	16.1	34.8	7.1
	生産工程の仕事	823	63.8	23.3	40.5	6.9
	輸送・機械運転の仕事	180	51.7	27.2	24.4	5.6
	建設・採掘の仕事	26	61.5	11.5	50.0	3.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	61.2	31.4	29.8	7.3
勤め先の 業種	その他の仕事	1,403	57.9	25.4	32.6	6.2
	建設業	244	59.8	29.9	29.9	9.0
	製造業	1,190	61.7	25.3	36.4	7.4
	情報通信業	219	68.9	31.5	37.4	5.9
	運輸業	522	60.9	29.3	31.6	7.7
	卸売業、小売業	1,769	64.8	30.3	34.5	6.4
	金融業、保険業	318	68.9	35.5	33.3	5.7
	不動産業、物品賃貸業	111	76.6	43.2	33.3	3.6
	宿泊業、飲食サービス業	795	65.2	30.7	34.5	5.3
	生活関連サービス業、娯楽業	395	62.8	30.9	31.9	8.4
	その他サービス業	1,028	63.4	30.3	33.2	6.7
	教育、学習支援業	491	69.2	36.7	32.6	5.7
	医療、福祉	1,461	68.8	29.4	39.4	6.3
	その他	1,290	63.8	29.3	34.5	6.2
	わからない	167	39.5	12.6	26.9	6.0
	サービス業計	2,218	63.9	30.5	33.4	6.5
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	65.5	29.6	35.9	7.0
	301人以上	3,231	68.7	31.5	37.2	6.3
	わからない	3,498	59.7	28.3	31.4	6.3

などで高いのに対し、「正社員に転換できる制度や仕組みの有無、転換実績」(54.2%)や「賞与・ボーナスの有無・水準」(58.4%)などは低くなっている。また、自身の職種との関係では、「専門的・技術的な仕事」(70.3%)や「事務的な仕事」(69.7%)などで高く、「保安の仕事」(51.0%)や「輸送・機械運転の仕事」(51.7%)などでは低い。

(2)現在の勤め先や仕事に対する満足度と、不満である場合の理由

直接雇用の非正規雇用労働者(n=9,014人)を対象に、現在の勤め先や仕事に対する満足度について尋ねると、「満足している」(16.9%)と「どちらかという、満足している」(39.4%)を合わせて満足計の割合が半数を超え、「どちらかという、不満である」(11.7%)と「不満である」(6.4%)を合わせた不満計の3倍を上回った(図表2-12-2-1)。

図表 2-12-2-1 現在の勤め先や仕事に対する満足度①

		(%)						
		n (人)	満足している	どちらかという、 満足している	何とも言えない・ わからない	どちらかという、 不満である	不満である	満足計
	直接雇用の非正規労働者計	9,014	16.9	39.4	25.6	11.7	6.4	56.3
性別	男性	2,689	17.5	37.3	27.4	11.1	6.6	54.9
	女性	6,325	16.6	40.3	24.8	12.0	6.3	56.9
満年齢	～20歳代	791	21.9	34.0	25.9	11.4	6.8	55.9
	30歳代	1,142	16.5	36.4	27.1	11.9	8.1	52.9
	40歳代	1,868	15.0	39.4	26.1	11.7	7.7	54.4
	50歳代	1,808	15.2	39.9	25.3	12.5	7.1	55.1
	60歳代以上	3,405	17.7	41.4	24.9	11.4	4.6	59.1
婚姻状況	既婚(配偶者がいる、事実婚含む)	5,672	17.9	42.1	24.4	10.4	5.3	59.9
	未婚(配偶者はいない)	2,260	15.4	33.7	28.7	13.5	8.8	49.0
	離婚・死別(配偶者はいない)	1,082	14.7	37.5	25.3	15.4	7.0	52.2
最終学歴 ※	中学校・高校、専修・各種学校卒	4,877	16.4	37.7	26.8	12.1	7.1	54.1
	短大・高等専門学校卒	2,229	16.3	41.1	25.2	11.8	5.6	57.4
	四年制大学卒、大学院修了	1,731	18.5	42.0	23.7	10.9	4.9	60.5
就業形態	定年後の再雇用社員(正社員を除く)	643	13.5	37.2	27.2	14.6	7.5	50.7
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	17.1	39.6	25.5	11.5	6.3	56.7
職種	管理的な仕事	119	24.4	37.0	25.2	9.2	4.2	61.3
	専門的・技術的な仕事	1,133	19.7	43.5	20.9	10.9	4.9	63.2
	事務的な仕事	1,713	20.4	40.7	23.0	9.9	6.1	61.1
	販売の仕事	1,486	15.3	40.4	26.4	12.3	5.6	55.7
	サービスの仕事	1,589	16.1	38.9	26.5	11.4	7.1	55.0
	保安の仕事	144	18.1	37.5	29.2	9.7	5.6	55.6
	生産工程の仕事	635	10.9	36.1	28.5	15.3	9.3	46.9
	輸送・機械運転の仕事	158	15.8	38.0	26.6	11.4	8.2	53.8
	建設・採掘の仕事	22	27.3	22.7	31.8	18.2	—	50.0
	運搬・清掃・包装等の仕事	705	15.9	39.4	26.2	12.3	6.1	55.3
	その他の仕事	1,310	15.1	36.2	28.7	13.1	6.9	51.3
	建設業	199	23.6	31.7	25.6	10.1	9.0	55.3
勤め先の 業種	製造業	902	14.7	35.7	27.9	13.0	8.6	50.4
	情報通信業	150	18.0	40.7	24.7	10.7	6.0	58.7
	運輸業	454	14.5	38.1	28.2	11.9	7.3	52.6
	卸売業、小売業	1,707	15.3	40.5	26.1	12.2	5.9	55.9
	金融業、保険業	255	18.0	43.1	25.9	8.2	4.7	61.2
	不動産業、物品賃貸業	104	26.9	47.1	16.3	7.7	1.9	74.0
	宿泊業、飲食サービス業	785	18.2	38.3	24.8	11.8	6.8	56.6
	生活関連サービス業、娯楽業	379	15.3	39.6	27.4	12.7	5.0	54.9
	その他サービス業	935	16.3	40.1	25.6	11.9	6.2	56.4
	教育、学習支援業	469	25.4	45.2	16.4	9.2	3.8	70.6
	医療、福祉	1,390	16.3	41.2	24.4	12.2	6.0	57.5
	その他	1,138	17.6	39.0	25.1	12.0	6.3	56.6
	わからない	147	8.2	19.7	48.3	10.2	13.6	27.9
	サービス業計	2,099	16.8	39.4	25.6	12.0	6.2	56.2
勤め先の 企業規模	300人以下	3,010	18.0	38.8	24.8	12.0	6.4	56.8
	301人以上	2,969	17.6	42.6	23.0	11.1	5.7	60.2
	わからない	3,035	15.0	37.0	28.9	12.1	7.0	52.0

※通学中は掲載略

こうした結果を回答者の属性別にみると、「満足している」割合は高齢層になるほど高まる傾向が読み取れる（「30 歳代」で 52.9%～「60 歳代以上」で 59.1%）。また、自身の職種が「専門的・技術的な仕事」（63.2%）や「管理的な仕事」（61.3%）、「事務的な仕事」（61.1%）などで高いのに対し、「生産工程の仕事」（46.9%）などでは低く、「不満である」割合（24.6%）が高くなっている。

同様に、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合、また、「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合は「満足している」割合計が低く、その分、「不満である」割合計が同順に 25.0%、26.3%、25.0%と高くなっている（図表 2-12-2-2）。

その上で、業務の内容や責任の程度が同じ正社員がいる場合の基本給の算定方法別にみると、正社員と「同一」あるいは「同じ部分と、異なる部分がある」場合ほど「満足している」割合（同順に 61.5%、60.8%）が高く、「異なる」場合はむしろ「不満である」割合（26.7%）が高い。また、業務の内容や責任の程度が同じ正社員と比較した基本給の水準が、「同等もしくはそれ以上の水準である」場合は「満足している」割合（65.6%）が高いのに対し、「正社員より水準は低い」場合は「不満である」割合（24.8%）が高くなっている。

図表 2-12-2-2 現在の勤め先や仕事に対する満足度②

		(%)							
		n (人)	満足している	どちらかという 満足している	何とも言えない・ わからない	どちらかという 不満である	不満である	満足計	不満計
直接雇用の非正規労働者計		9,014	16.9	39.4	25.6	11.7	6.4	56.3	18.1
正社員と 比較した 業務の内容や 責任の程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	1,166	14.8	34.8	25.5	15.6	9.3	49.6	25.0
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	524	17.2	32.4	24.0	14.9	11.5	49.6	26.3
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	1,493	12.9	41.3	26.5	13.9	5.4	54.3	19.2
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	348	13.5	37.1	24.4	14.7	10.3	50.6	25.0
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる わからない	3,781	20.0	45.5	20.9	9.8	3.8	65.6	13.6
		2,226	15.8	30.5	33.2	11.1	9.3	46.3	20.5
業務の内容や 責任の程度が 同じ正社員と 比較した基本給 の算定方法	同一	187	25.1	36.4	22.5	5.9	10.2	61.5	16.0
	同じ部分と、異なる部分がある	334	18.0	42.8	22.5	12.0	4.8	60.8	16.8
	異なる	1,406	11.2	35.7	26.4	17.4	9.3	46.9	26.7
	わからない	1,080	13.6	40.6	26.9	13.4	5.5	54.3	18.9
業務の内容や責任 の程度が同じ 正社員と比較 した基本給の水準	同等もしくはそれ以上の水準である	227	28.6	37.0	18.1	9.3	7.0	65.6	16.3
	正社員より水準は低い	1,971	11.5	38.1	25.7	16.4	8.4	49.5	24.8
	わからない	809	15.0	39.3	28.4	11.9	5.4	54.3	17.3
定年後再雇用 前後の職務や 働き方の変化	職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わった	187	15.0	39.0	22.5	13.9	9.6	54.0	23.5
	職務の内容のみが、変わった	42	4.8	28.6	47.6	11.9	7.1	33.3	19.0
	人事異動・昇進の有無・範囲のみが、変わった	179	12.8	39.7	27.9	17.3	2.2	52.5	19.6
	職務の内容も、人事異動・昇進の有無・範囲も、変わらない	235	14.5	35.3	26.8	13.6	9.8	49.8	23.4
改正法の 認知度	詳しく、知っている	353	29.5	35.1	17.0	9.9	8.5	64.6	18.4
	詳しくはわからないが、 大まかな内容は知っている	2,644	18.4	43.1	22.5	10.9	5.2	61.5	16.1
	聞いたことはあるが、内容まではわからない	3,813	14.5	41.0	27.7	11.8	5.1	55.4	16.9
	まったく知らない・わからない	2,204	17.2	33.0	27.1	13.0	9.7	50.2	22.7
2020年4月以 降の待遇・労働 条件の変化	新たに支給・適用・増額・改善された待遇や労働条件があった	2,700	18.8	42.3	23.3	10.3	5.2	61.1	15.5
	特に変化はない	5,114	15.4	38.2	27.1	12.4	7.0	53.6	19.3
正社員との待遇 差の内容や理由 について現在の勤 め先に説明を求 めた経験や説明 を受けた経験	説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった	483	24.6	36.6	23.0	8.3	7.5	61.3	15.7
	説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった	226	5.3	23.9	27.4	26.1	17.3	29.2	43.4
	説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった	1,027	23.3	43.8	22.4	7.2	3.3	67.1	10.5
	説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された	1,178	19.9	41.5	24.7	10.3	3.7	61.4	13.9
	説明を求めたことがなく、説明も書面等も一切ない	6,100	15.0	39.1	26.4	12.5	6.9	54.1	19.5
説明の 納得性	すべての内容に、納得できた	1,549	31.0	44.7	17.9	4.1	2.3	75.7	6.4
	納得できなかったことがある	1,139	9.8	37.1	31.2	15.1	6.8	47.0	21.9
就業規則や 労使協定の変更 に当たり意見を 聴取された経験	聴取された経験がある	618	23.6	46.6	19.1	8.9	1.8	70.2	10.7
	就業規則や労使協定の変更は行われたが、聴取された経験はない	1,381	15.6	46.8	22.9	10.8	3.9	62.4	14.7
	就業規則や労使協定の変更は、行われていない	1,578	16.9	37.6	25.1	12.6	7.8	54.5	20.4
	就業規則や労使協定の変更が行われたかどうか、わからない	5,437	16.4	37.3	27.2	12.1	7.1	53.7	19.2

パートタイム・有期雇用労働法について「詳しく、知っている」あるいは「詳しくはわからないが、大まかな内容は知っている」場合には「満足している」割合（同順に 64.6%、61.5%）が高く、「まったく知らない・わからない」場合は「不満である」割合（22.7%）が高い。また、2020 年 4 月以降、新たに「支給・適用、増額・改善された待遇や労働条件があった」場合に「満足している」割合（61.1%）は、「特に変化はない」（53.6%）に比べて 7.5 ポイント高くなっている。

正社員との待遇差の内容や理由にかかる説明との関係では、「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合や「説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された」場合、また、「説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった」場合には「満足している」割合（同順に 67.1%、61.4%、61.3%）が高く、中でも、勤め先からの説明の「すべての内容に、納得できた」場合（75.7%）に顕著に高い。一方で、「説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった」場合は、「不満である」割合（43.4%）が顕著に高く、パートタイム・有期雇用労働者からの求めに応じないことは（法違反のため）言うまでも無いが、労使紛争を回避し、満足度を高める雇用管理を行う上では、（求めに依らず）納得性を高めるような説明や書面等交付を行うことが重要と言えるだろう。

このほか、現在の勤め先の労働条件別にみると、図表 2-12-2-3 の通りとなった。すなわち、「満足している」割合が高いのは時給額（1 時間当たり換算額）の水準が「1,600 円以上」

図表 2-12-2-3 現在の勤め先や仕事に対する満足度③

		(%)							
		n (人)	満足している	どちらかという 満足している	何とも言えない・ わからない	どちらかという 不満である	不満である	満足計	不満計
直接雇用の非正規労働者計		9,014	16.9	39.4	25.6	11.7	6.4	56.3	18.1
契約期間 の定め	期間の定めがある	4,943	16.0	39.4	25.3	12.4	6.9	55.4	19.3
	期間の定めはない	3,735	18.4	40.5	24.7	11.1	5.4	58.9	16.4
	わからない	336	11.9	28.3	39.6	10.1	10.1	40.2	20.2
正社員と比 較した所定 労働時間	正社員より短い	7,304	17.7	40.9	24.7	11.0	5.7	58.6	16.7
	正社員と同じか長い	1,331	14.0	33.9	27.8	14.8	9.5	47.9	24.3
	わからない	379	11.3	29.6	34.8	15.0	9.2	40.9	24.3
時給額 (1時間 当たり換 算額) 水準	～1,000円未満	3,149	14.4	36.4	28.1	13.4	7.7	50.8	21.1
	1,000～1,200円未満	3,599	17.0	40.6	25.0	11.8	5.6	57.5	17.5
	1,200～1,400円未満	1,041	18.4	42.9	23.8	8.8	6.0	61.4	14.8
	1,400～1,600円未満	486	17.5	38.5	25.9	11.1	7.0	56.0	18.1
	1,600～1,800円未満	189	19.6	42.3	20.1	12.2	5.8	61.9	18.0
	1,800円以上	550	25.5	42.4	20.4	7.6	4.2	67.8	11.8
2020年3月 と比較した時 給額	増えた	3,311	19.4	44.0	22.0	10.4	4.3	63.4	14.6
	変わらない	2,884	15.0	37.6	27.8	12.7	6.9	52.6	19.7
	減った	784	13.9	36.0	25.1	14.9	10.1	49.9	25.0
	何とも言えない・わからない	591	12.0	30.5	38.7	10.8	8.0	42.5	18.8
人事評価の 実施状況	定期的に行われている	2,805	20.4	43.8	21.6	9.9	4.3	64.2	14.2
	不定期に行われている	649	16.8	43.0	23.3	12.0	4.9	59.8	16.9
	一切、行われていない	1,682	13.1	34.2	25.1	17.7	9.8	47.4	27.5
	何とも言えない・わからない	3,878	15.9	37.9	29.1	10.5	6.6	53.8	17.1
正社員に転 換できる制 度や仕組み	ある	2,905	18.2	45.0	20.9	10.8	5.1	63.2	15.9
	ない	2,615	16.2	39.0	24.6	13.7	6.7	55.1	20.3
	わからない	3,494	16.3	35.1	30.3	11.1	7.2	51.4	18.3
正社員 として 働きたい 希望	通常の正社員として働きたい	787	14.6	32.7	25.7	17.3	9.8	47.3	27.1
	上記以外の正社員として働きたい	1,218	12.6	38.5	25.5	17.5	5.9	51.1	23.4
	正社員として働きたい希望は一切、ない	4,237	21.5	45.2	20.1	9.3	3.9	66.7	13.2
	何とも言えない・わからない	2,772	12.3	32.9	34.0	11.4	9.4	45.2	20.8
求職活動中 の情報の 収集状況	十分に、得られた	2,717	37.0	48.5	10.1	3.5	0.9	85.5	4.4
	得られたが、充分ではなかった	3,081	6.2	42.1	30.2	16.0	5.5	48.3	21.5
	まったく、得られなかった	558	3.2	13.4	31.9	28.9	22.6	16.7	51.4
	特に、必要なかった	2,658	11.5	32.5	34.7	11.7	9.6	44.0	21.3

の場合（「1,600～1,800 円未満」で 61.9%、「1,800 円以上」で 67.8%）や、2020 年 3 月と比較した時給額が「増えた」場合（63.4%）、また、人事評価が「定期的に、行われている」場合（64.2%）や、正社員に転換できる制度や仕組みが「ある」場合（63.2%）、「正社員として働きたい希望は一切、ない」場合（66.7%）のほか、求職活動中に必要とした情報が「十分に得られた」場合（85.5%）などとなった。これに対し、「不満である」割合が高いのは、人事評価が「一切、行われていない」場合（27.5%）や「通常の正社員として働きたい」場合（27.1%）、求職活動中に必要とした情報が「まったく、得られなかった」場合（51.4%）などとなっている。

他方、派遣労働者（n=986 人）に現在の派遣元の会社（派遣会社）での労働条件に対する満足度について尋ねると、「満足している」（11.8%）と「どちらかという、満足している」（32.7%）を合わせて満足計が 44.4%に対し、「どちらかという、不満である」（15.6%）と「不満である」（9.8%）の不満計が 25.5%となった（図表 2-12-2-4）。

図表 2-12-2-4 現在の勤め先や仕事に対する満足度④

現在の派遣元の会社（派遣会社） での労働条件に対する満足度	n (人)	(%)						
		満足し ている	どちらかという、 満足している	何とも言えない・ わからない	どちらかという、 不満である	不満で ある	満足計	不満計
派遣労働者計	986	11.8	32.7	30.1	15.6	9.8	44.4	25.5
男性	331	11.2	29.3	28.4	16.3	14.8	40.5	31.1
女性	655	12.1	34.4	31.0	15.3	7.3	46.4	22.6
～20歳代	152	17.8	34.2	25.7	15.1	7.2	52.0	22.4
30歳代	193	10.9	29.5	33.7	15.5	10.4	40.4	25.9
40歳代	251	9.6	33.5	29.1	16.3	11.6	43.0	27.9
50歳代	223	12.1	33.2	30.9	17.5	6.3	45.3	23.8
60歳代以上	167	10.2	32.9	30.5	12.6	13.8	43.1	26.3
業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	152	11.2	29.6	27.6	18.4	13.2	40.8	31.6
うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	51	13.7	17.6	43.1	11.8	13.7	31.4	25.5
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	184	9.8	42.4	27.2	14.7	6.0	52.2	20.7
業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	29	3.4	41.4	27.6	24.1	3.4	44.8	27.6
業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	324	15.4	37.7	23.8	17.0	6.2	53.1	23.1
わからない	297	10.1	21.9	40.4	12.5	15.2	32.0	27.6
派遣先の正社員の待遇に応じて決まる『派遣先均等・均衡方式』	108	17.6	35.2	22.2	13.9	11.1	52.8	25.0
派遣元が定めたルールに応じて決まる『労使協定方式』	247	13.0	38.5	25.9	16.2	6.5	51.4	22.7
まったく知らない・わからない	631	10.3	30.0	33.1	15.7	10.9	40.3	26.6

同様に、現在の派遣先の会社での働き方や仕事に対する満足度についても尋ねると、「満足している」（13.0%）と「どちらかという、満足している」（31.3%）を合わせて満足計が 44.3%に対し、「どちらかという、不満である」（14.6%）と「不満である」（9.2%）の不満計が 23.8%となった（図表 2-12-2-5）。

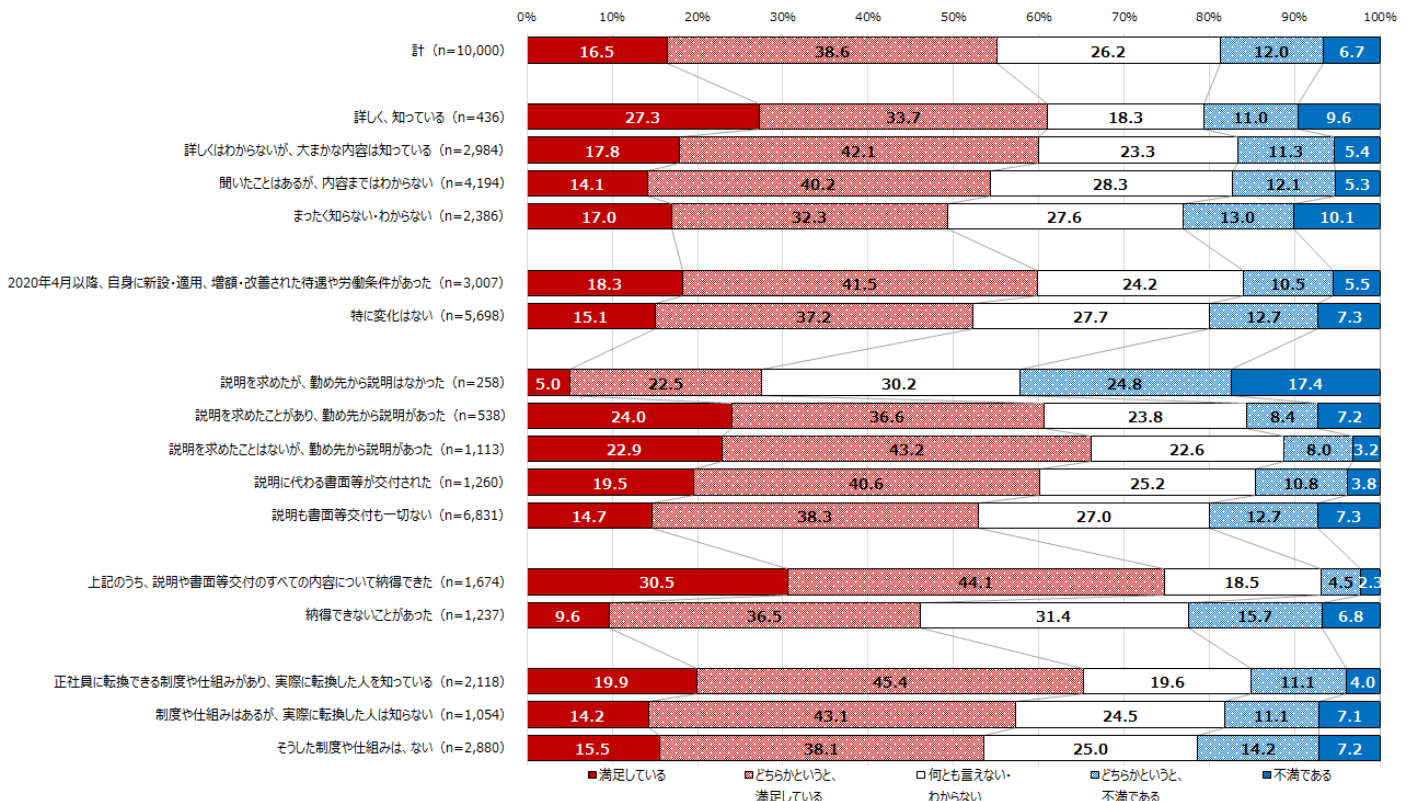
なお、派遣元の会社（派遣会社）での労働条件、あるいは、派遣先の会社での働き方や仕事について「不満」計の割合は、「男性」（同順に 31.1%、27.5%）や「40 歳代」（同順に 27.9%、28.3%）、また、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（同順に 31.6%、27.6%）や「業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる」場合（いずれも 27.6%）などで高いが、待遇決定方式による大きな相違はみられない。

図表 2-12-2-5 現在の勤め先や仕事に対する満足度⑤

現在の派遣先の会社での 働き方や仕事に対する満足度	n (人)	(%)						
		満足 している	どちらかという と、満足している	何とも言えない・ わからない	どちらかという と、不満である	不満 である	満足計	不満計
派遣労働者計	986	13.0	31.3	31.8	14.6	9.2	44.3	23.8
男性	331	12.7	28.7	31.1	13.9	13.6	41.4	27.5
女性	655	13.1	32.7	32.2	15.0	7.0	45.8	22.0
～20歳代	152	18.4	30.9	33.6	12.5	4.6	49.3	17.1
30歳代	193	10.9	33.7	31.6	14.0	9.8	44.6	23.8
40歳代	251	10.8	32.3	28.7	17.5	10.8	43.0	28.3
50歳代	223	14.8	26.5	36.8	15.2	6.7	41.3	22.0
60歳代以上	167	11.4	34.1	28.7	12.0	13.8	45.5	25.7
業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	152	13.2	27.6	31.6	15.1	12.5	40.8	27.6
うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	51	15.7	25.5	41.2	5.9	11.8	41.2	17.6
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	184	11.4	36.4	31.0	16.3	4.9	47.8	21.2
業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	29	3.4	34.5	34.5	24.1	3.4	37.9	27.6
業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	324	17.0	37.7	23.1	15.1	7.1	54.6	22.2
わからない	297	10.4	22.9	41.8	11.8	13.1	33.3	24.9
派遣先の正社員の待遇に応じて決まる『派遣先均等・均衡方式』	108	23.1	26.9	27.8	15.7	6.5	50.0	22.2
派遣元が定めたルールに応じて決まる『労使協定方式』	247	11.7	37.7	29.6	13.4	7.7	49.4	21.1
まったく知らない・わからない	631	11.7	29.6	33.4	14.9	10.3	41.4	25.2

総じて、全有効回答労働者（n=10,000 人）でみると、現在の勤め先や仕事（「派遣労働者」は現在の派遣先の会社での仕事や働き方）に対する満足度は、2020 年 4 月以降、新たに支給・適用、増額・改善された待遇や労働条件があった場合（計 59.8%）に高い（図表 2-12-2-6）。また、勤め先から説明や書面等交付があった場合（「説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった」場合で計 66.1%等）や、更に勤め先からの説明等の「すべての内容に、納得できた」場合（計 74.7%）等に顕著に高くなっている。

図表 2-12-2-6 現在の勤め先や仕事に対する満足度⑥



その上で、「不満である」場合（n=1,942 人）の理由について尋ねると（複数回答）、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」（50.4%）が半数を超えて最も高く、これに「仕事がきつい、就労環境が悪い」（28.2%）や「職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない」（27.0%）、「職場の人間関係や雰囲気が悪い」（26.2%）、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」（26.0%）、「働かない人がいる」（22.9%）、「人事評価がない、あっても公正に評価されない」（21.6%）、「パワハラ・セクハラ、いじめ・嫌がらせがある」（16.8%）、「いつ解雇・雇止めされるかわからない」（14.1%）、「有給休暇が取れない、取りにくい」（12.0%）、「正社員との待遇差について、説明がない」（9.7%）、「所定の労働時間や労働日数が希望に合わない、シフトの希望が通らない」（8.5%）、「休業手当や休業時保障がない、少ない」（7.8%）、「交通費が支払われない」（7.4%）、「残業が長い、多い」（6.3%）などが続いた（図表 2-12-2-7）。

こうした結果を回答者の属性別にみると、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」や「職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない」などについては、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合と比べて「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（同順に 67.7%、33.1%）や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（同順に 66.2%、35.7%）ほど高くなっている。

また、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」については、上記の場合（同順に 42.7%、40.9%）に加え、「定年後の再雇用社員」（35.2%）や勤め先が「情報通信業」（39.5%）などで高い。更に、「職場の人間関係や雰囲気が悪い」（「～20 歳代」で 23.5%～「50 歳代」で 29.5%）や「いつ解雇・雇止めされるかわからない」（「～20 歳代」で 10.9%～「50 歳代」で 16.4%）などの回答は、年齢層が上昇するほど高まる傾向が見て取れる。なお、「いつ解雇・雇止めされるかわからない」は、「派遣労働者」でも 1/5 超（23.4%）と高い。

一方、「正社員や無期契約に転換できない」（「30 歳代」で 6.9%～「60 歳代以上」で 4.9%）や、「（勤め先が引き留めて）辞められない」（「～20 歳代」で 5.5%～「60 歳代以上」で 2.3%）などについては、年齢層が低下するほど高くなっている。

こうした中、上記のうち最も「不満である」理由についても尋ねると、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」が 1/4 を超え（26.7%）、次いで「職場の人間関係や雰囲気が悪い」（10.5%）、「仕事がきつい、就労環境が悪い」（9.3%）、「職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない」（7.0%）、「パワハラ・セクハラ、いじめ・嫌がらせがある」（6.0%）、「正社員に比べて、賃金や労働条件が低い」（5.9%）などがあがった（図表 2-12-2-8）。

このうち、「職務や働きぶりに、賃金・労働条件が見合わない」との回答は、「定年後の再雇用社員」（38.7%）、「管理的な仕事」（40.0%）や「専門的・技術的な仕事」（35.4%）、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（38.6%）や更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（42.2%）、勤め先が「情報通信業」（41.9%）などで高くなっている。

図表 2-12-2-7 現在の勤め先や仕事に不満である場合の理由

(複数回答)		n (人)	職務や働き ぶりに、賃 金・労働条 件が見合 わない	職務の変 化や勤続 年数等 が、賃金に 反映され ない	人事評価 がない、 あっても公 正に評価 されない	正社員に 比べて、 賃金や労 働条件が 低い	所定の労働時 間や労働日数 が希望に合わ ない、シフトの希 望が通らない	残業が 長い、 多い	有給休 暇が取 れない、 取り にくい	職場の 人間関 係や雰 囲気が 悪い	パワハラ・ セクハラ、 いじめ、 嫌がらせ がある	働か ない人 が多い	いつ解 雇・雇止 めされる かわから ない	(勤め 先が引き 留められ ない、少 ない	休業手 当や休業 時保障が ない、少 ない	契約の更 新回数や 勤続年数 に、上限 がある	正社員 や無期 契約に 転換で きない	交通 費が支 払われ ない	仕事 がきつ い、就 労環 境が悪 い	在宅勤 務・テレ ワークが 出来ない	教育訓 練・能力 開発の機 会がない、 少ない	厚生年 金・健康 保険に 入れて ない	正社員と の待遇 差につい て、説明 がない	(%) その他
計		1,942	50.4	27.0	21.6	26.0	8.5	6.3	12.0	26.2	16.8	22.9	14.1	3.4	7.8	2.6	5.4	7.4	28.2	4.8	5.9	4.6	9.7	14.0
性別	男性	597	47.9	21.1	17.8	29.3	5.7	5.9	9.9	19.9	11.7	19.4	17.8	3.2	7.9	2.7	6.4	6.5	22.9	3.4	5.5	4.2	10.2	12.6
	女性	1,345	51.5	29.7	23.3	24.5	9.8	6.5	12.9	29.0	19.1	24.5	12.4	3.5	7.7	2.5	5.0	7.8	30.6	5.4	6.1	4.8	9.4	14.6
満年齢	～20歳代	183	38.3	12.0	12.0	19.1	8.2	7.7	7.7	23.5	11.5	14.2	10.9	5.5	5.5	2.2	3.8	8.2	26.2	4.9	5.5	5.5	8.2	21.9
	30歳代	288	50.0	30.2	18.8	24.3	10.1	9.0	11.8	26.0	19.1	21.5	11.8	4.2	6.6	3.1	6.9	8.3	30.6	8.0	6.6	4.9	12.2	13.9
	40歳代	454	56.2	30.2	27.1	25.1	8.8	7.3	13.4	29.1	21.4	27.1	14.3	3.7	8.1	2.6	5.7	8.1	31.5	5.1	6.2	4.6	10.1	14.5
	50歳代	420	47.4	32.1	21.9	25.7	10.2	5.2	12.1	25.9	18.3	25.0	16.4	3.1	11.0	2.1	5.5	7.9	29.5	5.2	8.1	5.7	10.5	13.6
	60歳代以上	597	52.1	24.1	21.6	29.6	6.5	4.7	12.2	22.6	12.9	21.6	14.2	2.3	6.5	2.7	4.9	5.9	24.3	2.7	4.0	3.5	8.0	11.6
就業形態	定年後の再雇用社員	142	58.5	23.9	23.2	35.2	4.2	4.9	8.5	20.4	5.6	20.4	9.9	2.1	2.8	6.3	8.5	2.8	20.4	4.2	4.2	—	3.5	10.6
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	1,492	50.5	27.1	22.0	25.9	9.7	6.4	13.3	27.9	18.8	24.3	12.5	3.6	8.2	2.1	4.9	7.8	30.0	4.2	6.0	5.6	9.5	14.1
	派遣労働者	308	46.1	27.9	19.2	21.8	4.9	6.8	7.5	20.8	12.3	17.5	23.4	2.9	7.8	2.9	6.5	7.8	23.4	8.1	6.2	2.3	13.3	14.9
職種	管理的な仕事	20	55.0	10.0	15.0	20.0	—	5.0	10.0	20.0	10.0	25.0	—	—	5.0	—	5.0	—	45.0	10.0	—	—	10.0	25.0
	専門的・技術的な仕事	206	60.7	28.2	20.9	28.2	3.9	9.7	13.6	26.2	17.5	23.3	7.8	5.8	8.3	4.4	8.7	6.8	27.7	5.3	7.3	2.9	14.1	12.1
	事務的な仕事	385	53.0	29.6	22.9	33.2	5.5	5.7	10.4	26.5	13.5	18.2	17.4	2.9	7.0	4.7	6.2	4.7	16.1	10.4	5.5	1.8	11.9	14.8
	販売の仕事	275	52.4	29.1	24.4	28.0	14.2	6.5	13.8	29.1	18.9	26.9	12.7	1.8	5.8	1.8	4.7	9.5	30.9	4.0	8.0	9.5	8.4	10.5
	サービスの仕事	315	52.4	26.3	21.9	17.8	11.4	5.7	13.3	26.7	19.0	23.8	9.8	3.8	7.6	1.3	3.8	7.6	33.0	3.2	6.7	5.1	7.6	13.3
	保安の仕事	26	50.0	23.1	23.1	23.1	—	3.8	15.4	26.9	11.5	26.9	19.2	7.7	3.8	—	3.8	3.8	38.5	3.8	7.7	—	3.8	3.8
	生産・工程の仕事	220	49.5	30.5	24.5	30.0	9.1	6.8	15.0	28.2	20.9	26.8	18.2	2.7	9.5	2.3	7.3	6.8	31.8	—	5.5	3.6	11.8	9.5
	輸送・機械運転の仕事	42	38.1	19.0	9.5	26.2	9.5	4.8	4.8	19.0	11.9	19.0	31.0	7.1	14.3	2.4	2.4	14.3	16.7	—	4.8	2.4	19.0	14.3
	建設・探掘の仕事	5	80.0	20.0	—	—	—	—	20.0	—	—	—	20.0	—	20.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	153	41.2	24.2	20.3	22.2	13.7	6.5	9.8	25.5	17.0	20.9	16.3	2.0	7.8	2.0	3.9	9.2	35.9	2.6	3.3	6.5	5.9	13.7
	その他の仕事	295	42.4	23.4	18.6	21.7	5.8	5.4	9.5	23.4	15.3	22.7	13.6	4.1	8.5	1.7	4.4	8.8	30.2	4.7	5.1	5.4	6.8	22.0
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	347	67.7	33.1	31.7	42.7	6.9	9.5	13.3	24.2	16.4	28.8	13.5	3.5	9.2	3.5	8.4	8.6	28.0	6.3	6.6	2.6	18.2	8.1
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	154	66.2	35.7	36.4	40.9	5.2	11.0	12.3	23.4	13.0	30.5	11.7	3.9	8.4	1.9	9.1	9.1	26.6	5.8	7.1	3.9	16.2	6.5
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	337	59.1	30.6	20.5	31.8	12.2	8.0	12.2	25.5	18.4	25.8	11.0	3.9	9.5	3.3	6.8	6.8	33.5	3.3	4.7	5.6	10.4	8.3
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	97	49.5	27.8	28.9	33.0	8.2	6.2	15.5	35.1	16.5	34.0	11.3	5.2	15.5	2.1	8.2	4.1	19.6	9.3	2.1	3.1	9.3	12.4
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	609	48.9	30.7	19.0	22.3	10.0	5.9	12.6	28.2	18.7	20.7	15.4	4.1	7.2	2.6	4.3	7.6	30.4	5.6	7.6	6.7	7.6	14.8
勤め先の業種	わからない	552	36.1	16.8	17.6	14.7	5.8	3.8	9.8	24.1	14.1	17.9	15.2	2.0	5.1	1.6	3.4	7.4	24.3	3.1	5.1	3.3	6.3	20.7
	建設業	51	43.1	23.5	25.5	31.4	3.9	3.9	7.8	27.5	5.9	19.6	19.6	7.8	5.9	—	5.9	3.9	9.8	13.7	9.8	—	11.8	13.7
	製造業	295	46.8	27.5	22.0	30.8	6.4	7.1	11.5	22.7	19.0	21.7	19.7	3.7	8.8	1.4	6.8	6.4	27.8	1.7	6.1	2.4	11.9	13.6
	情報通信業	43	69.8	32.6	20.9	39.5	7.0	7.0	7.0	11.6	9.3	16.3	14.0	2.3	7.0	4.7	7.0	—	11.6	7.0	2.3	—	11.6	9.3
	運輸業	108	41.7	29.6	12.0	22.2	8.3	7.4	8.3	27.8	13.0	18.5	17.6	4.6	8.3	6.5	2.8	7.4	31.5	0.9	6.5	2.8	8.3	13.0
	卸売業、小売業	326	52.8	26.4	24.5	28.2	11.0	6.1	15.3	30.7	18.7	27.0	11.0	2.5	7.4	3.1	4.0	9.8	29.4	4.3	6.4	7.1	8.6	9.2
	金融業、保険業	51	58.8	35.3	23.5	37.3	2.0	—	3.9	15.7	15.7	17.6	13.7	—	3.9	3.9	7.8	5.9	13.7	9.8	2.0	2.0	7.8	9.8
	不動産業、物品賃貸業	10	40.0	—	20.0	10.0	10.0	—	20.0	10.0	10.0	10.0	—	20.0	—	—	10.0	—	20.0	10.0	—	10.0	10.0	30.0
	宿泊業、飲食サービス業	149	53.7	33.6	21.5	16.1	18.8	8.1	12.1	26.8	19.5	22.8	11.4	6.0	4.7	—	2.7	6.7	36.9	1.3	4.0	6.0	3.4	12.8
	生活関連サービス業、娯楽業	74	60.8	35.1	20.3	17.6	14.9	4.1	16.2	17.6	16.2	16.2	14.9	2.7	10.8	4.1	6.8	5.4	32.4	4.1	9.5	4.1	9.5	14.9
	その他サービス業	197	44.7	23.9	21.3	23.9	10.2	5.6	12.7	27.9	15.7	24.4	15.2	4.1	6.1	1.5	5.6	6.6	28.4	7.6	7.1	4.1	8.6	13.7
	教育、学習支援業	68	45.6	22.1	20.6	25.0	4.4	7.4	2.9	23.5	19.1	13.2	14.7	2.9	7.4	4.4	10.3	8.8	14.7	5.9	10.3	4.4	8.8	20.6
	医療、福祉	275	58.5	29.1	24.4	28.0	6.2	8.0	15.6	28.0	19.6	29.1	6.5	4.0	10.5	2.9	5.8	7.6	35.6	3.3	6.5	4.4	14.2	12.7
	その他	253	46.2	22.9	19.0	24.1	5.5	5.5	9.5	28.9	13.4	21.7	19.0	1.2	7.9	3.2	5.1	8.3	25.7	8.3	3.2	6.7	8.3	20.9
	わからない	42	38.1	14.3	19.0	11.9	4.8	4.8	11.9	23.8	16.7	19.0	7.1	—	7.1	—	4.8	11.9	21.4	7.1	4.8	7.1	11.9	23.8
	サービス業計	420	50.7	29.3	21.2	20.0	14.0	6.2	13.1	25.7	17.1	22.4	13.8	4.5	6.4	1.4	4.8	6.4	32.1	4.8	6.4	4.8	6.9	13.6
勤め先の企業規模	300人以下	641	51.8	26.7	23.7	26.2	6.6	6.7	12.8	25.3	16.4	22.9	15.0	4.2	11.7	2.3	6.6	10.5	24.8	3.9	5.6	7.6	12.3	12.8
	301人以上	573	57.6	29.7	22.2	34.2	8.7	6.6	11.9	26.2	16.6	23.9	13.6	3.0	5.2	3.1	5.8	5.4	29.1	5.6	6.5	3.3	9.2	11.9
わからない		728	43.5	25.3	19.4	19.2	10.2	5.8	11.4	27.1	17.4	22.1	13.6	3.0	6.3	2.3	4.1	6.3	30.5	4.9	5.8	3.0	7.7	16.8

図表 2-12-2-8 現在の勤め先や仕事にもっとも不満な理由

		n (人)	職務や働 きぶりに、 賃金・労働 条件が見合 わない	職務の変 化や勤続 年数等が、 賃金に反 映されな い	人事評価 がない、 あっても 公正に評 価されな い	正社員と 比べて、 賃金や労働 条件が低 い	所定の労働時 間や労働日 数が希望に 合わない、シ フトの希望 が通らない	残業が長 い、多い	有給休 暇が取れ ない、取 りにくい	職場の 人間関 係や雰 囲気が 悪い	パワハラ・ セクハラ、 いじめ、 嫌がらせ がある	働か ない人 がいる	いつ解 雇・雇止 めされる かわから ない	（勤め 先が引き 留めて） 辞められ ない	休業手 当や休業 時保障が ない、少 ない	契約の更 新回数や 勤続年数 に、上限 がある	正社員 や無期 契約に 転換で きない	交通費 が支払 われない	仕事がつ きつ、就 労環境 が悪い	在宅勤 務・テレ ワークが 出来ない	教育訓 練・能力 開発の機 会がない、 少ない	厚生年 金・健康 保険に入 れない	正社員と の待遇差 について、 説明がない	その他	(%)
(複数選択の中から最も主なもの（択一）)																									
計		1,942	26.7	7.0	2.6	5.9	2.3	1.1	2.3	10.5	6.0	4.8	4.6	0.7	0.7	0.4	0.7	1.5	9.3	0.4	0.4	1.0	1.3	9.8	
性別	男性	597	27.5	6.0	2.8	7.9	1.5	0.8	1.2	8.9	4.7	5.5	7.5	0.5	1.0	0.5	1.0	1.8	7.5	0.5	0.7	1.0	1.8	9.2	
	女性	1,345	26.4	7.4	2.5	5.0	2.7	1.3	2.8	11.2	6.6	4.5	3.3	0.7	0.5	0.3	0.6	1.4	10.0	0.4	0.3	1.0	1.1	10.1	
満年齢	～20歳代	183	20.2	4.9	0.5	3.8	1.6	2.7	1.1	13.7	5.5	3.8	5.5	0.5	0.5	0.5	—	2.7	8.2	1.1	1.6	0.5	2.7	18.0	
	30歳代	288	28.5	5.6	1.0	5.6	2.4	1.4	1.4	10.1	8.0	4.9	3.8	0.7	0.3	0.3	0.7	2.4	8.7	0.7	0.3	1.4	1.7	10.1	
	40歳代	454	27.5	7.0	4.6	4.4	3.1	1.3	2.2	10.6	6.8	4.2	3.7	0.9	0.4	0.7	0.9	0.7	8.6	0.4	—	0.7	1.3	9.9	
	50歳代	420	22.1	9.3	1.7	5.5	2.9	1.4	3.8	11.9	6.0	4.5	5.0	0.2	1.2	—	0.7	1.9	10.5	—	0.5	1.7	1.0	8.3	
	60歳代以上	597	30.5	6.7	3.0	8.0	1.5	0.2	2.0	8.5	4.7	5.7	5.2	0.8	0.7	0.3	0.8	1.2	9.5	0.3	0.3	0.7	1.0	8.2	
就業形態	定年後の再雇用社員	142	38.7	4.2	3.5	13.4	—	—	—	10.6	1.4	4.2	4.9	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	7.0	—	0.7	—	—	7.7	
	パート・タイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	1,492	25.8	6.8	2.5	5.4	2.7	1.1	2.7	10.3	7.1	5.2	3.9	0.7	0.7	0.4	0.5	1.6	9.7	0.3	0.4	1.2	1.1	9.7	
職種	派遣労働者	308	25.6	9.1	2.6	4.5	1.6	1.6	1.3	11.4	2.9	2.9	8.1	0.3	0.6	—	1.6	1.6	8.1	1.0	0.3	0.3	2.9	11.4	
	管理的な仕事	20	40.0	—	5.0	—	—	—	5.0	15.0	5.0	5.0	—	—	—	—	5.0	—	5.0	—	—	—	5.0	10.0	
	専門的・技術的な仕事	206	35.4	5.3	1.5	5.8	1.0	1.5	2.4	9.2	5.3	5.3	1.0	—	1.0	1.0	1.0	—	10.2	1.0	1.0	1.0	1.5	8.7	
	事務的な仕事	385	29.1	7.5	2.6	8.3	2.1	1.0	2.6	11.7	4.4	2.9	3.9	1.0	—	0.5	1.6	1.6	4.9	0.5	0.5	1.3	11.4		
	販売の仕事	275	27.3	8.0	2.9	4.7	3.3	0.4	2.2	11.6	6.5	5.5	4.4	—	0.4	0.4	0.4	2.2	8.7	—	0.7	2.2	1.5	6.9	
	サービスの仕事	315	27.6	6.0	2.5	3.8	3.5	1.3	1.6	10.2	7.6	5.1	5.1	1.6	1.0	—	—	1.6	9.8	—	0.6	1.0	1.3	8.9	
	保安の仕事	26	19.2	11.5	—	7.7	—	—	—	19.2	—	11.5	11.5	—	—	—	—	3.8	11.5	—	—	—	—	3.8	
	生産・工程の仕事	220	19.5	10.0	3.6	8.2	2.3	2.3	2.7	12.3	6.4	5.0	5.5	0.5	0.9	0.5	0.5	0.5	11.4	—	—	0.9	1.4	5.9	
	輸送・機械運転の仕事	42	26.2	9.5	2.4	4.8	—	—	—	7.1	4.8	7.1	14.3	2.4	4.8	—	—	2.4	2.4	—	—	—	4.8	7.1	
	建設・探掘の仕事	5	80.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0	—	—	—	—	—	—	—	—	
	運搬・清掃・包装等の仕事	153	20.9	7.8	3.3	7.8	4.6	—	2.6	6.5	7.8	3.3	5.9	—	—	0.7	—	2.6	15.7	0.7	—	—	0.7	9.2	
その他の仕事	295	23.4	4.7	2.0	3.7	1.0	1.7	2.4	9.2	6.1	5.8	5.1	0.7	0.7	—	1.0	2.0	10.5	1.0	—	1.4	1.0	16.6		
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	347	38.6	7.2	3.5	9.8	0.6	1.7	1.4	6.3	6.3	4.6	3.5	0.3	0.6	0.3	1.7	1.2	5.8	0.6	0.3	—	1.4	4.3	
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	154	42.2	5.8	3.9	7.8	—	1.9	3.2	8.4	3.2	5.8	2.6	0.6	—	—	1.3	1.9	4.5	0.6	—	—	1.3	4.5	
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	337	32.9	7.7	0.9	8.6	3.6	1.2	2.4	9.8	5.0	5.3	2.4	0.3	0.6	0.3	0.9	0.6	10.4	0.3	—	1.2	1.2	4.5	
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	97	24.7	5.2	4.1	7.2	2.1	1.0	4.1	12.4	4.1	8.2	5.2	2.1	3.1	—	—	1.0	6.2	—	1.0	—	1.0	7.2	
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	609	23.2	8.2	2.5	4.8	2.6	1.1	3.3	11.5	6.7	5.1	3.3	0.5	0.7	0.2	0.5	1.8	11.7	0.5	0.5	1.8	0.5	9.2	
勤め先の業種	わからない	552	19.7	5.4	2.9	2.7	2.4	0.7	1.3	12.0	6.0	3.6	8.2	1.1	0.4	0.7	0.4	2.2	8.7	0.4	0.5	0.7	2.4	17.8	
	建設業	51	25.5	7.8	5.9	7.8	2.0	—	2.0	11.8	—	3.9	5.9	—	2.0	—	2.0	2.0	2.0	2.0	—	—	3.9	13.7	
	製造業	295	23.4	8.8	2.0	7.8	2.0	2.4	2.7	8.5	7.1	3.4	5.4	0.3	1.0	0.3	1.0	1.0	10.5	0.3	0.3	0.3	1.4	9.8	
	情報通信業	43	41.9	7.0	4.7	16.3	4.7	2.3	2.3	4.7	2.3	2.3	2.3	—	2.3	—	—	—	—	—	—	—	2.3	4.7	
	運輸業	108	23.1	9.3	3.7	3.7	1.9	0.9	2.8	10.2	5.6	3.7	6.5	0.9	1.9	1.9	—	1.9	11.1	—	—	—	2.8	8.3	
	卸売業、小売業	326	27.0	6.7	2.8	5.8	2.1	—	2.1	12.9	6.7	5.8	3.4	0.3	0.3	0.6	0.3	3.1	9.5	—	0.6	1.5	1.2	7.1	
	金融業、保険業	51	29.4	11.8	2.0	15.7	2.0	—	—	7.8	7.8	2.0	3.9	—	—	—	3.9	2.0	3.9	—	—	—	—	7.8	
	不動産業、物品賃貸業	10	20.0	—	—	10.0	10.0	—	—	—	—	10.0	—	10.0	—	—	—	—	10.0	—	—	10.0	—	20.0	
	宿泊業、飲食サービス業	149	28.9	6.7	2.7	2.7	2.0	1.3	1.3	11.4	9.4	4.0	6.7	2.7	—	—	—	1.3	10.7	—	—	0.7	—	7.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	74	27.0	12.2	2.7	1.4	6.8	2.7	4.1	1.4	6.8	4.1	8.1	—	—	—	1.4	—	10.8	—	—	—	—	10.8	
	その他サービス業	197	19.8	5.6	3.0	6.1	3.6	1.5	2.0	14.2	4.6	6.1	6.6	1.5	1.0	—	1.0	1.5	7.6	—	0.5	1.5	3.6	8.6	
	教育、学習支援業	68	27.9	4.4	2.9	4.4	2.9	2.9	—	8.8	10.3	1.5	2.9	—	—	—	—	2.9	7.4	1.5	—	—	—	19.1	
	医療、福祉	275	33.1	5.8	2.5	4.4	1.5	0.7	3.3	9.5	5.8	5.8	2.5	0.4	0.4	0.7	0.7	0.7	12.4	—	0.4	1.5	0.4	7.6	
	その他	253	26.1	5.9	1.2	5.1	1.6	0.8	2.0	12.6	4.3	5.9	4.3	0.4	0.8	—	0.4	0.8	8.3	1.2	1.2	1.2	0.8	15.0	
	わからない	42	26.2	2.4	2.4	7.1	—	—	2.4	7.1	2.4	4.8	2.4	—	—	—	2.4	4.8	7.1	4.8	—	2.4	4.8	16.7	
	サービス業計	420	24.3	7.1	2.9	4.0	3.6	1.7	2.1	11.0	6.7	5.0	6.9	1.7	0.5	—	0.7	1.2	9.3	—	0.2	1.0	1.7	8.6	
勤め先の企業規模	300人以下	641	28.4	7.8	3.1	5.0	1.9	1.1	2.7	10.1	5.8	3.7	4.8	0.9	0.9	0.5	0.6	1.9	8.1	0.3	0.5	1.7	1.4	8.7	
	301人以上	573	30.4	5.9	2.6	9.2	1.7	0.9	1.6	8.6	6.3	5.1	4.7	0.3	0.5	0.3	0.9	1.2	9.4	0.5	0.3	0.7	1.2	7.5	
	わからない	728	22.4	7.1	2.1	4.0	3.2	1.4	2.5	12.2	6.0	5.5	4.4	0.7	0.5	0.3	0.7	1.5	10.2	0.4	0.4	0.5	1.4	12.6	

(3)現在の勤め先における労働組合の有無や意見を聴取された経験、過半数代表者の選出方法

全有効回答労働者（n=10,000人）に対し、現在の勤め先⁶⁴における労働組合の有無について尋ねると、「労働組合があり、私も加入している」は12.9%、「労働組合はあるが、私は加入していない」は17.2%で、「労働組合はない」が34.6%、「わからない」が35.4%となった（図表 2-12-3-1）。属性別にみると、「労働組合があり、私も加入している」割合は、「販売の仕事」（28.3%）や勤め先が「卸売業、小売業」（27.5%）、「情報通信業」（26.5%）などで高くなっている。

図表 2-12-3-1 現在の勤め先における労働組合の有無や加入状況

		(%)			
		n (人)	労働組合があり、 私も加入している	労働組合はあるが、 私は加入していない	労働組合 はない
計		10,000	12.9	17.2	34.6
性別	男性	3,020	11.2	20.5	39.8
	女性	6,980	13.6	15.8	32.3
満年齢	～20歳代	943	15.7	14.0	18.1
	30歳代	1,335	13.8	14.5	24.0
	40歳代	2,119	12.6	16.1	31.4
	50歳代	2,031	13.8	15.8	35.1
	60歳代以上	3,572	11.4	20.5	44.4
					23.7
就業形態	定年後の再雇用社員	643	19.9	31.4	42.0
	パートタイマー・アルバイト、契約社員 ・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	13.1	16.5	35.3
	派遣労働者	986	5.9	14.0	23.7
職種	管理的な仕事	130	8.5	31.5	43.1
	専門的・技術的な仕事	1,229	10.3	20.7	40.7
	事務的な仕事	2,094	11.2	22.4	35.9
	販売の仕事	1,517	28.3	17.3	22.3
	サービスの仕事	1,659	12.7	12.0	33.9
	保安の仕事	155	3.9	14.2	58.7
	生産工程の仕事	823	8.1	17.5	39.2
	輸送・機械運転の仕事	180	12.2	23.9	38.3
	建設・採掘の仕事	26	3.8	19.2	53.8
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	8.2	12.1	33.7
	その他の仕事	1,403	8.2	13.0	34.7
					44.0
正社員と 比較した 業務の 内容や 責任の 程度、 人事異動 等の異同	業務の内容も、責任の 程度も同じ、正社員がいる	1,318	16.5	21.3	39.8
	うち、更に人事異動等の有無や 範囲まで同じ、正社員がいる	575	19.7	22.1	41.0
	業務の内容は同じだが、 責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	14.4	20.7	34.4
	業務の内容は異なるが、責任の 程度は同じ、正社員がいる	377	13.8	19.6	45.1
	業務の内容も、責任の程度も、 正社員とは異なる	4,105	12.6	17.9	36.8
	わからない	2,523	10.2	11.2	26.7
勤め先の 業種	建設業	244	5.7	18.9	45.1
	製造業	1,190	7.5	22.9	37.2
	情報通信業	219	26.5	24.2	21.0
	運輸業	522	13.6	27.2	26.4
	卸売業、小売業	1,769	27.5	16.9	24.3
	金融業、保険業	318	17.6	37.4	20.8
	不動産業、物品賃貸業	111	9.0	9.0	54.1
	宿泊業、飲食サービス業	795	12.6	9.7	31.8
	生活関連サービス業、娯楽業	395	15.9	13.4	32.7
	その他サービス業	1,028	9.8	11.9	40.2
	教育、学習支援業	491	6.7	24.4	35.4
	医療、福祉	1,461	6.6	11.4	48.2
	その他	1,290	7.2	17.5	35.7
	わからない	167	8.4	8.4	18.0
	サービス業計	2,218	11.9	11.4	35.8
勤め先の 企業規模	300人以下	3,271	4.0	9.8	61.2
	301人以上	3,231	22.3	28.5	23.3
	わからない	3,498	12.3	13.7	20.0

⁶⁴ 派遣労働者の場合は、「派遣元の会社（派遣会社）」の状況について回答してもらえるよう注釈した。

また、「労働組合があり、私も加入している」割合は、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（16.5%）や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（19.7%）などでやや高い。

勤め先の企業規模別では、「301人以上」（22.3%）で高いのに対し、「300人以下」では「労働組合はない」との回答（61.2%）が多くなっている。

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム・有期雇用労働者に適用される就業規則の作成・変更にあたり、その過半数代表者の意見を聴くよう努力義務を課している（第7条）。

全有効回答労働者（n=10,000人）に、現在の勤め先で就業規則や労使協定の変更⁶⁵に当たり意見を聴取された経験について尋ねると、「聴取された経験がある」割合は6.6%にとどまり、「就業規則や労使協定の変更は行われたが、聴取された経験はない」が14.8%、「就業規則や労使協定の変更は、行われていない」が17.2%、「就業規則や労使協定の変更が行われたかどうか、わからない」が61.4%となった（図表2-12-3-2）。

「聴取された経験がある」割合は、「定年後の再雇用社員」（11.8%）や「管理的な仕事」（15.4%）、勤め先が「金融業、保険業」（10.4%）、「情報通信業」（9.6%）などでやや高い。また、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合（9.0%）や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合（11.1%）でやや高いが1割程度となっている。

その上で、「聴取された経験がある」場合（n=657人）に意見聴取がどのように行われたか尋ねると（複数回答）、「勤め先から直接、個別に聞かれた」割合（51.0%）が半数を超えて最も高く、これに「アンケート等で、聞かれた」（23.9%）、「労働組合を通じて、行われた」（18.4%）、「労働者の過半数代表者を通じて、行われた」（10.2%）などが続いた。

就業形態別にみると、「定年後の再雇用社員」では「労働組合を通じて、行われた」割合（48.7%）が高いのに対し、「パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託など非正規雇用労働者」では「勤め先から直接、個別に聞かれた」割合（55.0%）、「派遣労働者」では「勤め先から直接、個別に聞かれた」（35.9%）及び「アンケート等で、聞かれた」（33.3%）割合が高い。また、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は、「労働組合を通じて、行われた」割合が同順に34.7%、42.2%と顕著に高く、「業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる」場合は「勤め先から直接、個別に聞かれた」割合（56.6%）などが高くなっている。

⁶⁵ 設問上は、パートタイム・有期雇用労働者に適用される項目（についての就業規則や労使協定の変更）に限定していない点に留意されたい。

図表 2-12-3-2 現在の勤め先で意見を聴取された経験や過半数代表者の選出方法

		現在の勤め先で、就業規則や労使協定の変更に当たり、意見を聴取された経験の有無					意見聴取の方法（複数回答）						労働者の過半数代表者の選出方法							
		n (人)	聴取された経験がある	就業規則や労使協定の変更は行われたが、聴取された経験はない	就業規則や労使協定の変更は、行われていない	就業規則や労使協定の変更が行われたかどうか、わからない	n (人)	労働組合を通じて、行われた	労働者の過半数代表者を通じて、行われた	勤め先から直接、個別に聞かれた	アンケート等で、聞かれた	その他	n (人)	投票や挙手	信任（予め定められた特定の候補者に対する投票や挙手、持回り決議等）	話し合い	親睦会の代表者等、特定の人が自動的になる	勤め先（事業主、使用者）が指定	その他	わからない
計		10,000	6.6	14.8	17.2	61.4	657	18.4	10.2	51.0	23.9	6.7	66	24.2	21.2	12.1	1.5	10.6	4.5	25.8
性別	男性	3,020	7.0	19.9	18.1	55.0	211	27.0	12.8	43.1	23.2	6.2	27	29.6	25.9	7.4	3.7	11.1	3.7	18.5
	女性	6,980	6.4	12.7	16.7	64.2	446	14.3	9.0	54.7	24.2	7.0	39	20.5	17.9	15.4	—	10.3	5.1	30.8
満年齢	～20歳代	943	6.5	9.4	16.4	67.7	61	19.7	21.3	37.7	29.5	4.9	13	23.1	15.4	30.8	—	15.4	—	15.4
	30歳代	1,335	4.9	10.6	19.4	65.1	65	10.8	7.7	53.8	26.2	7.7	5	20.0	20.0	—	—	20.0	—	40.0
	40歳代	2,119	5.3	12.3	17.0	65.4	113	15.9	15.9	47.8	27.4	7.1	17	35.3	17.6	—	—	11.8	11.8	23.5
	50歳代	2,031	6.6	13.2	15.5	64.6	135	19.3	6.7	55.6	23.7	5.9	9	11.1	22.2	11.1	—	11.1	—	44.4
	60歳代以上	3,572	7.9	20.3	17.6	54.3	283	20.5	7.8	52.3	20.8	7.1	22	22.7	27.3	13.6	4.5	4.5	4.5	22.7
就業形態	定年後の再雇用社員	643	11.8	40.0	13.5	34.7	76	48.7	11.8	30.3	18.4	5.3	9	44.4	33.3	11.1	—	—	11.1	—
	パートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者	8,371	6.5	13.4	17.8	62.3	542	14.6	9.8	55.0	24.0	6.5	53	20.8	17.0	13.2	1.9	11.3	3.8	32.1
職種	派遣労働者	986	4.0	10.4	14.0	71.6	39	12.8	12.8	35.9	33.3	12.8	4	25.0	50.0	—	—	25.0	—	—
	管理的な仕事	130	15.4	30.8	14.6	39.2	20	40.0	20.0	35.0	10.0	5.0	4	50.0	25.0	—	—	—	—	25.0
	専門的・技術的な仕事	1,229	7.4	17.9	19.2	55.5	91	22.0	5.5	49.5	24.2	11.0	5	40.0	—	20.0	—	—	—	40.0
	事務的な仕事	2,094	5.7	18.3	18.9	57.1	120	20.8	20.8	50.0	21.7	4.2	24	29.2	25.0	12.5	4.2	8.3	8.3	12.5
	販売の仕事	1,517	7.4	16.8	14.1	61.7	112	20.5	13.4	41.1	33.0	5.4	15	20.0	20.0	13.3	—	13.3	—	33.3
	サービスの仕事	1,659	7.2	11.6	17.5	63.7	120	14.2	5.0	56.7	25.0	6.7	6	33.3	16.7	—	—	16.7	16.7	16.7
	保安の仕事	155	7.7	21.3	18.7	52.3	12	25.0	—	41.7	25.0	8.3	—	—	—	—	—	—	—	—
	生産工程の仕事	823	3.9	12.6	19.2	64.3	32	9.4	6.3	50.0	28.1	6.3	2	—	—	50.0	—	50.0	—	—
	輸送・機械運転の仕事	180	7.8	19.4	13.9	58.9	14	50.0	7.1	35.7	21.4	—	1	—	—	—	—	—	—	100.0
	建設・採掘の仕事	26	3.8	11.5	42.3	42.3	1	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	運搬・清掃・包装等の仕事	784	6.5	10.5	16.5	66.6	51	13.7	2.0	54.9	25.5	11.8	1	—	100.0	—	—	—	—	—
	その他の仕事	1,403	6.0	9.8	14.9	69.4	84	9.5	9.5	64.3	14.3	6.0	8	—	25.0	12.5	—	12.5	—	50.0
正社員と比較した業務の内容や責任の程度、人事異動等の異同	業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる	1,318	9.0	22.8	20.3	48.0	118	34.7	11.9	41.5	19.5	5.9	14	28.6	28.6	7.1	7.1	7.1	7.1	14.3
	うち、更に人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる	575	11.1	26.1	21.9	40.9	64	42.2	14.1	40.6	12.5	4.7	9	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	—	11.1
	業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる、正社員がいる	1,677	6.9	18.2	18.7	56.2	116	18.1	13.8	49.1	22.4	5.2	15	13.3	26.7	20.0	—	13.3	—	26.7
	業務の内容は異なるが、責任の程度は同じ、正社員がいる	377	5.0	21.8	24.1	49.1	19	15.8	5.3	47.4	21.1	15.8	1	—	—	100.0	—	—	—	—
	業務の内容も、責任の程度も、正社員とは異なる	4,105	7.0	14.9	18.5	59.6	288	14.2	7.6	56.6	26.4	6.3	22	31.8	13.6	9.1	—	13.6	9.1	22.7
勤め先の業種	わからない	2,523	4.6	7.3	11.3	76.9	116	12.9	12.1	49.1	24.1	8.6	14	21.4	21.4	7.1	—	7.1	—	42.9
	建設業	244	5.3	16.0	24.6	54.1	13	15.4	—	61.5	15.4	7.7	—	—	—	—	—	—	—	—
	製造業	1,190	5.4	17.5	16.7	60.4	64	18.8	15.6	43.8	23.4	9.4	10	20.0	30.0	10.0	—	10.0	—	30.0
	情報通信業	219	9.6	30.1	13.2	47.0	21	52.4	4.8	38.1	9.5	4.8	1	—	—	—	—	100.0	—	—
	運輸業	522	7.1	17.4	16.9	58.6	37	29.7	5.4	48.6	18.9	2.7	2	—	—	50.0	—	—	—	50.0
	卸売業、小売業	1,769	7.9	16.6	15.4	60.1	139	25.2	12.9	41.0	33.1	5.8	18	22.2	16.7	16.7	—	16.7	5.6	22.2
	金融業、保険業	318	10.4	22.0	13.8	53.8	33	33.3	15.2	33.3	36.4	—	5	40.0	40.0	—	—	—	—	20.0
	不動産業、物品賃貸業	111	5.4	16.2	18.0	60.4	6	16.7	16.7	100.0	33.3	—	1	—	100.0	—	—	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業	795	5.4	9.3	17.2	68.1	43	14.0	2.3	55.8	27.9	2.3	1	100.0	—	—	—	—	—	—
	生活関連サービス業、娯楽業	395	6.6	11.1	15.9	66.3	26	15.4	11.5	57.7	19.2	7.7	2	50.0	—	—	—	50.0	—	—
	その他サービス業	1,028	7.0	15.6	18.2	59.2	72	11.1	13.9	50.0	20.8	9.7	10	20.0	30.0	20.0	10.0	—	10.0	10.0
	教育、学習支援業	491	6.1	12.2	20.2	61.5	30	3.3	10.0	53.3	30.0	20.0	3	66.7	—	—	—	—	—	33.3
	医療、福祉	1,461	6.1	12.0	19.5	62.4	89	7.9	3.4	66.3	21.3	5.6	3	—	—	—	—	33.3	—	66.7
	その他	1,290	6.4	13.6	16.4	63.6	82	14.6	11.0	57.3	13.4	7.3	9	22.2	22.2	11.1	—	—	—	44.4
	わからない	167	1.2	5.4	13.2	80.2	2	—	50.0	100.0	—	—	1	—	—	—	—	—	100.0	—
	サービス業計	2,218	6.4	12.5	17.4	63.7	141	12.8	9.9	53.2	22.7	7.1	13	30.8	23.1	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7
勤め先の企業規模	300人以下	3,271	6.5	11.6	25.8	56.1	212	8.5	10.8	59.9	16.0	9.0	22	13.6	18.2	18.2	4.5	9.1	4.5	31.8
	301人以上	3,231	8.9	24.2	14.3	52.6	287	28.9	10.8	42.9	28.6	3.8	31	35.5	25.8	6.5	—	9.7	6.5	16.1
	わからない	3,498	4.5	9.2	11.7	74.6	158	12.7	8.2	53.8	25.9	8.9	13	15.4	15.4	15.4	—	15.4	—	38.5

また、「労働者の過半数代表者を通じて行われた」場合（n=66人⁶⁶）を対象に、過半数代表者の選出方法について尋ねると、「わからない」が25.8%となったが、明確な回答が得られた中では「投票や挙手」（24.2%）が最多で、これに「信任（予め定められた特定の候補者に対する投票や挙手、持回り決議等）」（21.2%）、「話し合い」（12.1%）、「勤め先（事業主、使用者）が指定」（10.6%）などが続いた。

なお、「業務の内容も、責任の程度も同じ、正社員がいる」場合や、更に「人事異動等の有無や範囲まで同じ、正社員がいる」場合は、「投票や挙手」（同順に28.6%、33.3%）、「信任（予め定められた特定の候補者に対する投票や挙手、持回り決議等）」（同順に28.6%、22.2%）などで選出した割合がやや高くなっている。

こうした中、就業規則や労使協定の変更に当たり意見を「聴取された経験がある」場合には、(2) でみた現在の勤め先や仕事に対する満足度（70.2%）も、より高い結果となっている⁶⁷（図表 2-12-2-2）。

⁶⁶ 調査の設計上、「労使協定方式」で「過半数代表者」の選出方法を既に回答した「派遣労働者」1人を除く。

⁶⁷ 「非正規の問題の解決は、いかに遠回りのように見えても、非正規の人たちの意見を集合的に集約し、全員ではなくても少なくともその過半数が納得するような仕組みをつくらせる。逆に言うと、非正規の過半数が納得すれば、それはバランスが取れているだろう。そういう手続規制的な、動態的な形で本来は設計すべき」等の指摘もある（濱口桂一郎発言（2021）「わが国における『ジョブ型』雇用の導入と実務上の課題」『経営法曹研究会報』No.100, pp.5-23）