

# 「正社員とパートタイマー等の 均衡処遇に関する意識調査」結果より ——パート等とともに働く正社員の意識を本格調査

パートタイマー、契約社員などの非正社員は、いまや企業経営において、欠かせない存在である。コスト削減要請のもと、これらの非正社員は量的に拡大しているだけでなく、管理・判断業務を任せられるなど、仕事や役割などの質的な面でも重要度が増している。こうしたなか、職場でともに働く正社員とパートタイマー等の間で、処遇の違いについて理解が得られない状態では、モチベーションやモラルの低下を招く恐れがある。非正社員を有効に活用したい企業にとって、社員間で納得が得られ、その能力を最大限に発揮してもらえらるような処遇のあり方の検討は、避けて通れない課題となっている。

て、同じ職場に働く正社員とパートタイマー等の意識を聞くことを目的にした。とくに「均衡処遇」の推進にあたっては、正社員の理解や意識を探ることが欠かせないことから、正社員調査を重点にしつつ、パートタイマー等に対してもほぼ対応する設問で回答を求めた。

こうしたなか、当機構では昨年一二月、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課の要請に基づき、「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」を実施した。調査では、正社員とパートタイマー等の「均衡処遇」の推進方策を考える上で必要な、お互いの仕事や働き方についての認識、また「均衡処遇」の考え

方に対する賛否とその理由などについて、同じ職場に働く正社員とパートタイマー等の意識を聞くことを目的にした。とくに「均衡処遇」の推進にあたっては、正社員の理解や意識を探ることが欠かせないことから、正社員調査を重点にしつつ、パートタイマー等に対してもほぼ対応する設問で回答を求めた。

## 調査の趣旨と概要

同調査について、このほど結果の概要がまとまったため、本稿でレビューする。なお、調査結果の詳細については、後日、報告書をまとめ、JILPTホームページ (<http://www.jil.go.jp/>) で公表する予定である。

調査は、UIゼンセン同盟、フード連合、サービス・流通連合、サービス連合、生協労連——の五つの産業別労働組合を通じて、傘下の一五単位労働組合と、地方銀行一社の協力を得て実施した。一五組合・一社の業種の内訳は、小売業・スーパーマーケット四組合、食料品製造業三組合、小売業・百貨店二組合、旅行・宿泊業三組合、銀行・金融サービス業二組合と一社、小売業・生協一組合。正社員は組合員三

一五五人、パートタイマー等は組合員、非組合員を問わず二九二五人、合わせて六〇五〇人が調査対象である。

なお本調査では、「パートタイマー等」を「パートタイマーをはじめアルバイト、準社員、契約社員、臨時社員、嘱託等、名称にかかわらず正社員以外の労働者（ただし派遣労働者、請負労働者等の事業所と直接の雇用関係にならぬ者は除く）」と定義している。

調査方法については、正社員調査、パートタイマー等調査とも、組合本部及び企業本社の人事部を経由して調査票を配布し、回収は、組合本部及び企業本人事部からの一括返送と、個人からの直接返送を併用した。○五年一月一日～一月三〇日にかけて実施し、回答状況は、正社員調査が有効回答票二二二五件（有効回答率七〇・九％）、パートタイマー等調査が同一五八件（七三・八％）だった。

本調査では、同じ職場に働く正社員とパートタイマー等をとりあげるため、上記有効回答のうち、自分の職場にパートタイマー等が「いる」と回答した正社員一九七〇名、および職場で正社員と一緒に仕事を「している」と答えたパートタイマー等一九六三名についてのみ、集計・分析した結果を以下で紹介する。

★注（結果利用上の注意） 本調査は、

正社員とパートタイマー等が一緒に働いている職場をできるだけ選ぶことを前提に、産業別労働組合等が有為に抽出した特定の職場で働く人を対象としているため、調査結果は正社員とパートタイマー等の一般的な意識をあらわしているものとはいえないことに注意する必要がある。

## 仕事 が同じパート等の存在 を過半数の正社員が認識

職場におけるパートタイマー等（以下、「パート等」と略す）全体のうち、正社員と仕事が重なるパート等がどの程度いるかについて、正社員に聞くと、「正社員と仕事と同じパート等」が、重なるの程度にかかわらず、いるとする割合（「一割程度」＋「二～四割程度」＋「五～七割程度」＋「八割以上」の合計）は五六・一％で、「全くない」は二九・五％だった。

また、「正社員と仕事が相当重なるパート等」については、いるとする割合（同）が六七・七％で、「全くない」が一七・二％、「正社員と仕事が一部重なるパート等」については、「いる（同）」が七四・八％、「全くない」が一〇・五％となっている（図1）。

## 正社員の4割超がパート等の 残業を頼りにしている

正社員に対し、パート等が以下のよ

図1 職場のパート等全体のうち、次のようなパート等の人数は何割くらいか (正社員調査、単一回答、%) <n=1970>



図2 次のような面でパート等が頼りになると思うか (正社員調査、単一回答、%) <n=1970>

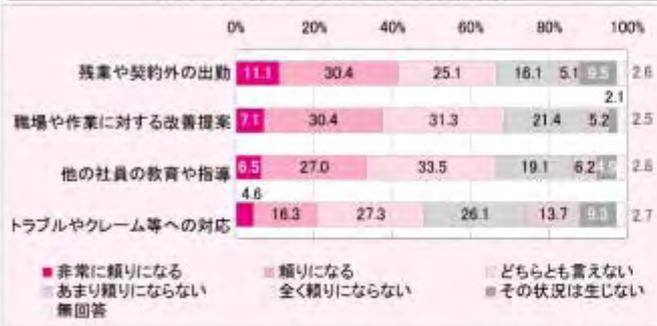
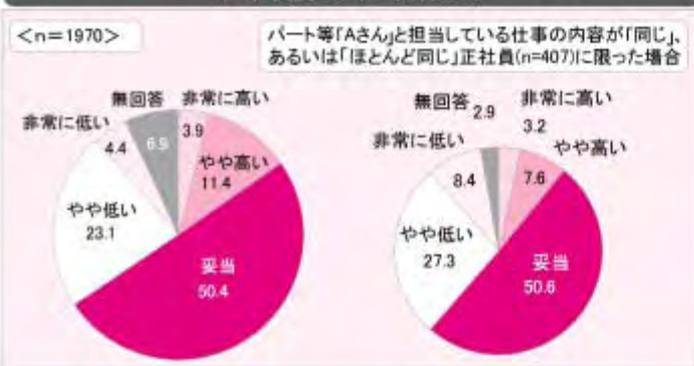


図3 パート等の活用に対する賛否 (正社員調査、単一回答、%) <n=1970>



さらに、思い浮かべたパート等「Aさん」と、自分の担当している仕事の内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」正社員(n=407)に限った場合、現在の時給水準の妥当性を「Aさん」として回答した正社員の推定額の単純平均は、約半数(四九・三%)だった。次いで、同額が一八・九%、下回る割合が七・五%となっている。

図4 思い浮かべたパート等「Aさん」の現在の時給水準の妥当性 (正社員調査、単一回答、%)



職場のパート等全体の活用方策について、正社員の賛否を聞くと、「現在より職場のパート等の人数比率が上がる」と「どちらとも言うこと」に関する回答(同、三九・八%)の方が多い(図2)。

**正社員の3割がパート等の人数比率の増大に反対。さらなる活用には約半数が賛成**

職場のパート等全般の活用方策について、正社員の賛否を聞くと、「現在より職場のパート等の人数比率が上がる」と「どちらとも言うこと」に関する回答(同、三九・八%)の方が多い(図2)。

すなわち職場におけるパート等の人数比率が、現在より上がることにしているが、責任ある仕事や役割につくこと、今いるパート等のさらなる活用について、賛成が反対を上回っている。

一方、「パート等が責任ある仕事につくこと」については、賛成(同)が五六・七%に対し、反対(同)は一四・九%、また、「パート等が役割につくこと」では賛成(同)が四一・〇%に対し、反対(同)は二三・六%となっている。

「妥当」と回答する一方、低い(「非常に低い」+「やや低い」とする回答が三割弱(二七・五%)で、高い(「非常に高い」+「やや高い」とする割合(一五・三%)より一〇ポイント以上多かった。

「Aさん」として回答した正社員の推定額の単純平均は、約半数(四九・三%)だった。次いで、同額が一八・九%、下回る割合が七・五%となっている。

なお、「Aさん」の時給について回答した正社員の推定額の単純平均は、約半数(四九・三%)だった。次いで、同額が一八・九%、下回る割合が七・五%となっている。

上がった。また、「職場や作業に対する改善提案」や「他の社員の教育や指導」でも、頼りになる(同)と回答した割合が、頼りにならない(「あまり頼りにならない」+「全く頼りにならない」)を上回った。

しかし、「トラブルやクレーム等への対応」については、頼りになる(同)が二〇・九%だったのに対し、頼りにならないとする回答(同、三九・八%)の方が多い(図2)。

「パート等が責任ある仕事につくこと」については、賛成(同)が五六・七%に対し、反対(同)は一四・九%、また、「パート等が役割につくこと」では賛成(同)が四一・〇%に対し、反対(同)は二三・六%となっている。

「妥当」と回答する一方、低い(「非常に低い」+「やや低い」とする回答が三割弱(二七・五%)で、高い(「非常に高い」+「やや高い」とする割合(一五・三%)より一〇ポイント以上多かった。

用に対しては、賛成する正社員の方が多い(図3)。

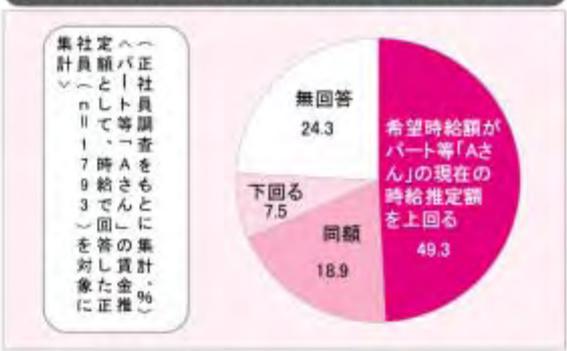
**自分と仕事がほぼ同じパート等の時給について3人に1人の正社員が低いと回答**

「Aさん」として回答した正社員の推定額の単純平均は、約半数(四九・三%)だった。次いで、同額が一八・九%、下回る割合が七・五%となっている。

思い浮かべたパート等「Aさん」と同じ仕事を、仮に正社員の自分が行う場合に、支給を希望する時給水準を聞いたところ、「Aさん」に現在支払われているか、支払われていると思う時給の推定額を、希望額が上回る割合は約半数(四九・三%)だった。次いで、同額が一八・九%、下回る割合が七・五%となっている。

**パート等と同じ仕事をする場合、約半数の正社員は現在のパート等の時給を上回る額を希望**

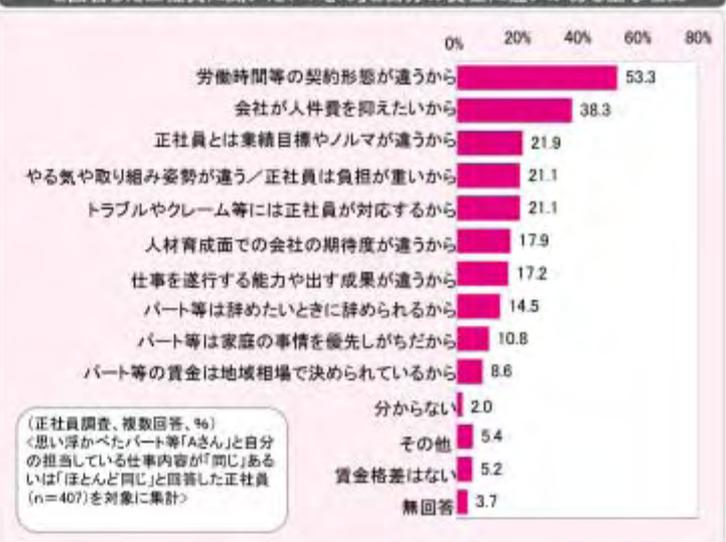
図5 思い浮かべたパート等「Aさん」と同じ仕事を行う場合に、正社員が支給を希望する時給額と、「Aさん」に現在支払われている時給推定額との比較



**賃金に格差がある理由..**  
**正社員は「契約形態の違い」、パート等は「人件費抑制」をトップに**

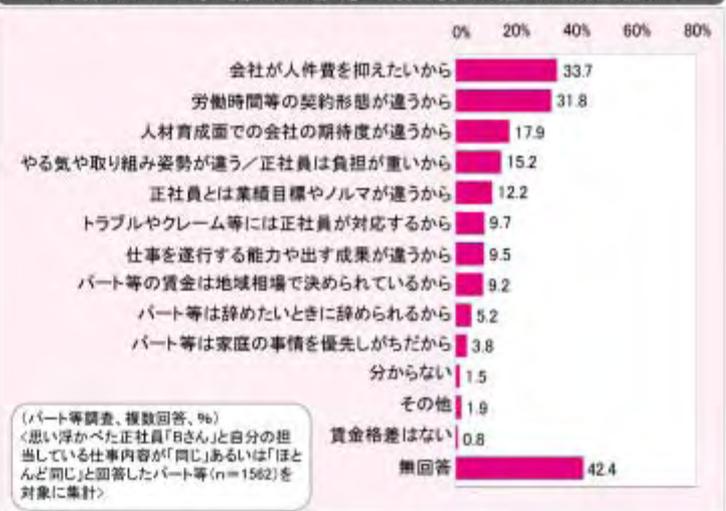
思い浮かべたパート等「Aさん」が、自分と「同じ」あるいは「ほとんど同じ」仕事をしていると回答した正社員に対し、「Aさん」と自分で賃金に違いがある主な理由を聞くと(複数回答)、「労働時間等の契約形態が違うから」が五三・三%でもっとも高く、以下、「会社が人件費を抑えたいから」が三八・三%、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」が二一・九%、「トラブルやクレーム等には正社員が対応するから」と「やる気や取り組み姿勢が違うから(正社員は負担が重いから)」がともに二一・一%——などの順だった(図6)。

図6 思い浮かべたパート等「Aさん」と、仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答した正社員に聞いた、「Aさん」と自分の賃金に違いがある主な理由



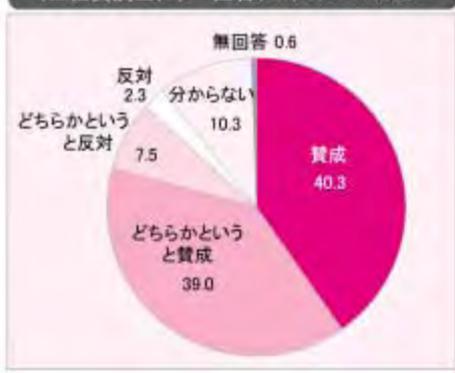
「Bさん」を思い浮かべてもらい、自分と「Bさん」が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」仕事をしていると回答したパート等に対して、賃金に違いがある主な理由を聞くと(複数回答)、「会社が人件費を抑えたいから」が三三・七%でもっとも高く、これに続き多かった順に、「労働時間等の契約形態が違うから」が三一・八%、「人材育成面での会社の期待度が違うから」が一七・九%、「やる気や取り組み姿勢が違うから(正社員は負担が重いから)」が一五・二%、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」が一三・二%——などとなった(図7)。

図7 思い浮かべた正社員「Bさん」と、仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答したパート等に聞いた「Bさん」と自分の賃金に違いがある主な理由



「8割の正社員が「均衡処遇」の考え方に賛成(「賛成」+「どちらか」と言う賛成)」と回答した。反対(「反対」+「どちらか」と言う反対)は九・八%、「分らない」は一〇・三%とそれぞれ一割程度だった(図8)。

図8 「均衡処遇」の考え方に対する賛否 (正社員調査、単一回答、%) <n=1970>



を合わせるの当然だから(五六・一%)——など、人材確保ややる気の向上といった理由をあげる割合が高かった(図9)。

反対)は九・八%、「分らない」は一〇・三%とそれぞれ一割程度だった(図8)。賛成(同)の理由(複数回答)については、「優秀な人材を確保するために必要だから」(六五・三%)、「パート等のやる気を向上させるために必要だから」(六一・〇%)、「同じ仕事をしてい

図9 「均衡処遇」の考え方に賛成の理由

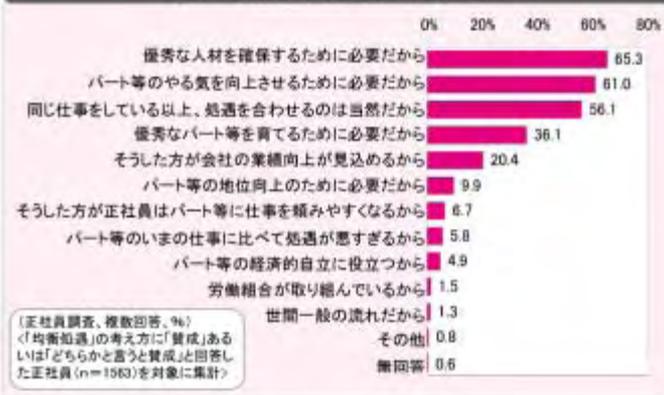
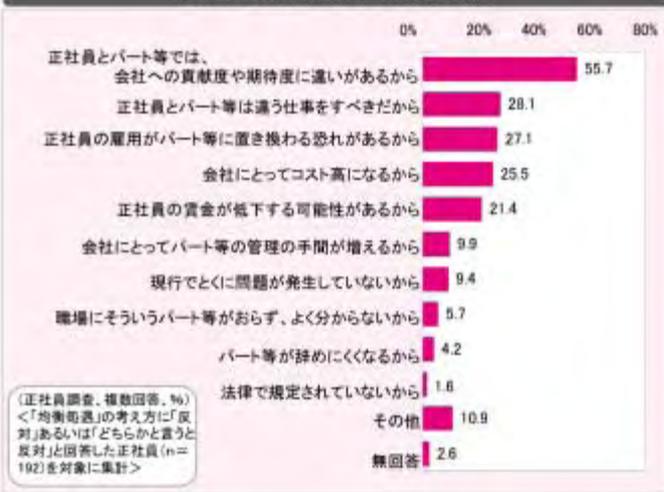


図10 均衡処遇の考え方に反対の理由



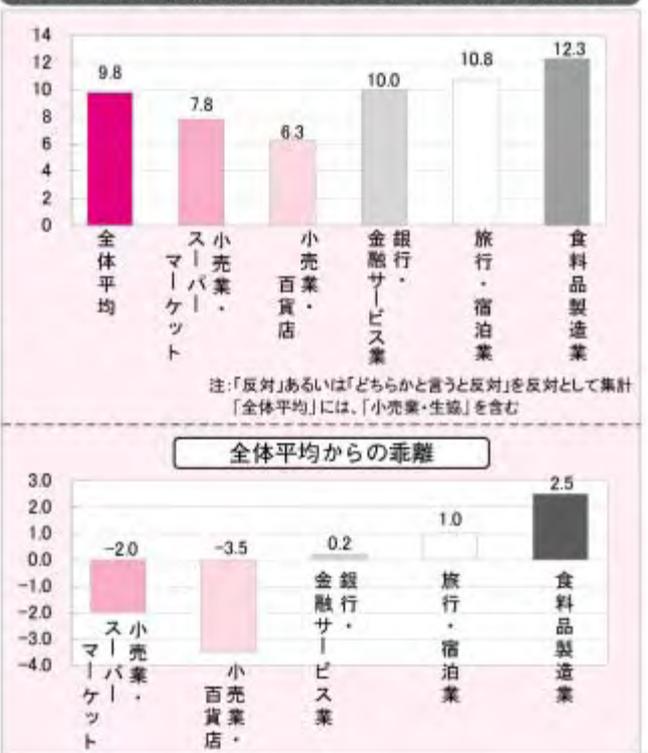
一方、すでにみたとおり「均衡処遇」の考え方に反対(同)とする正社員は一割弱と少なかったが、その理由(複数回答)をみると、回答の多かった順に、「正社員とパート等では会社への貢献度や期待度に違いがあるから」(五五・七%)、「正社員とパート等は違う仕事をすべきだから」(二八・一%)、「正社員の雇用がパート等に置き換わる恐れがあるから」(二七・一%)、「会社にとってコスト高になるから」(二五・五%)、「正社員の賃金が低下する可能性があるから」(二二・四%)——などとなった(図10)。「均衡処遇」の考え方に反対(同)の正社員の間では、パ

ート等との会社への貢献度の違い等を指摘する割合が高いものの、わずかだが、パート等への雇用の置換えや正社員の賃金低下につながるといった、危機感を持つ正社員もいた。

また、「均衡処遇」の考え方に反対する賛否を業種別にみると、小売業の百貨店やスーパーマーケットに比べ、食料品製造業や旅行・宿泊業等の正社員では、反対(「反対」+「どちらかと言えば反対」)の割合が相対的に高い(図11)。全体的には「均衡処遇」の考え方について、賛成する正社員は多いものの、業種によりバラツキもみられる。

**労組による「均衡処遇」の取り組みについては4人に1人が「分からない」と回答**

図11 業種別「均衡処遇」の考え方に反対の割合 (正社員調査、単一回答、%)<「均衡処遇」の考え方に「反対」あるいは「どちらかと言うと反対」と回答した正社員(n=192)を対象に集計>



今回、集計・分析した正社員は、労働組合等に加入している組合員を前提にしているが、労働組合が「均衡処遇」に取り組むことに対する賛否を聞くと、「賛成」が六三・七%と六割を超えた。しかし、「均衡処遇」の考え方自体に賛成の割合(七九・三%)よりは低く、また、四人に一人(二七・一%)が「分からない」と回答している(図12)。

(調査部)

図12 労働組合が「均衡処遇」に取り組むことに対する賛否(正社員調査、単一回答、%)<n=1970>

