

担 当	労働政策研究・研修機構(理事長 小野旭) 調査部長 江上寿美雄 主任調査員 荻野登 調査員 渡辺木綿子 電話 03-5903-6281, 5903-6286
--------	--

8 割の正社員が「均衡処遇」の考え方に賛成

パート等と同じ仕事をするのであれば、正社員の約半数が現在の時給を超える額を希望
正社員の3割がパート等の人数比率の増大に反対だが、さらなる活用には約半数が賛成

「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」

パート等とともに働く正社員の意識を本格調査

・ 調査結果のポイント

<自分がパート等と同じ仕事をするのであれば、約半数の正社員が現在のパート等の時給を上回る額を希望>

職場でパートタイマー等(以下、「パート等」という)とともに働く正社員に、時間給のもっとも高いパート等(「Aさん」)を具体的に思い浮かべてもらい、「Aさん」の現在の時給水準の妥当性について聞いたところ、約半数(50.4%)の正社員が「妥当」と回答した。一方、水準が低い(「やや低い」+「非常に低い」とする正社員は3割弱(27.5%)あり、高い(「非常に高い」+「やや高い」とする割合(15.3%)を大きく上回った(P6図4)。

このパート等「Aさん」の仕事を、仮に正社員の自分が行うとした場合に、支給を希望する時給水準を聞いたところ、希望額が「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上回る正社員は約半数(49.3%)で、「同額」(18.9%)や「下回る」(7.5%)割合よりかなり高かった。(P7図5)。

<賃金格差の理由：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>

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) 回答の多かった順に、「労働時間等の契約形態が違うから」(53.3%)、「会社が人件費を抑えたいから」(38.3%)、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」(21.9%) などとなった(P8図6)。一方、正社員と同じ職場で仕事をするパート等に、自分と仕事の重なりがあると思われる正社員「Bさん」を思い浮かべてもらい、自分と「Bさん」とで「同じ」あるいは「ほとんど同じ」仕事をしていながら、賃金に違いがある主な理由を聞くと(複数回答) 回答の多かった順に「会社が人件費を抑えたいから」(33.7%)「労働時間等の契約形態が違うから」(31.8%)、「人材育成面での会社の期待度が違うから」(17.9%) などとなった(P9図7)。

賃金に格差がある主な理由のトップとして、正社員は「契約形態の違い」、パート等は「人件費抑制」をあげているなど、順序は違うものの、必ずしも仕事や能力の実質的な違いではない事情によっているという見方が多いことが共通している。

< 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 >

パート等の活用方策について、正社員に賛否を聞いたところ、「現在より職場のパート等の人数比率が上がること」については、「どちらとも言えない」が4割近くを占めるものの、賛成（「非常に賛成」+「どちらかと言えば賛成」）の正社員が25.1%、反対（「反対」+「どちらかと言えば反対」）は34.8%で、賛成より反対の割合が高い。

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56.7%に対し、反対（同）は14.9%、また、「パート等が役職につくこと」では賛成（同）が41.0%に対し、反対は（同）23.6%となっており、ともに賛成の割合が反対を上回っている（P6図3）。

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ついては、反対の正社員が3人に1人いるが、パート等が責任ある仕事や役職につくといった、今いるパート等のさらなる活用に対しては、賛成する正社員の方が多い。

< 8割の正社員が「均衡処遇」の考え方に賛成 >

正社員とパート等が同じ仕事をしている場合には、パート等についても意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇し、正社員とのバランスに配慮すべきという「均衡処遇」の考え方に對する賛否を聞くと、正社員の約8割（79.3%）が賛成（「賛成」+「どちらかと言うと賛成」）と回答した。「反対」（「反対」+「どちらかと言うと反対」）は9.8%、「分からない」は10.3%とそれぞれ約1割だった（P10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」（65.3%）、「パート等のやる気を向上させるために必要だから」（61.0%）、「同じ仕事をしている以上、処遇を合わせるのとは当然だから」（56.1%）などをあげる割合が高い（P10図9）。

一方、「均衡処遇」の考え方に反対（同）の正社員は1割程度と少数だったが、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」（55.7%）、「正社員とパート等は違う仕事をすべきだから」（28.1%）、「正社員の雇用がパート等に置き換わる恐れがあるから」（27.1%）、「会社にとってコスト高になるから」（25.5%）などとなっている（P11図10）。

「均衡処遇」の考え方に反対（同）の正社員の割合は、業種によりバラツキがみられた。食料品製造業や旅行・宿泊業等では、小売業の百貨店やスーパーマーケットに比べて、相対的に反対（同）の割合が高かった（P12図11）。

調査の概要

1. 調査の趣旨：本調査は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの要請により実施したものである。調査は正社員とパートタイマー等との「均衡処遇」の推進策を考えるうえで必要な、お互いの仕事や働き方についての認識、また「均衡処遇」の考え方に對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、「均衡処遇」に関する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。

2. 調査対象：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5つの産業別労働組合を通じて、傘下の15単位労働組合と、地方銀行1社の協力を得た。15組合・1社の業種の内訳は、小売業・スーパーマーケット4組合、食料品製造業3組合、小売業・百貨店2組合、旅行・宿泊業3組合、銀行・金融サービス業2組合と1社、小売業・生協1組合である。正社員は組合員3125人、パートタイマー等は組合員、非組合員を問わず2925人、合わせて6050人を対象に調査を実施した。

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い者は除く）」と定義している。

3. 調査方法：正社員調査、パートタイマー等調査とも、調査票は組合本部及び企業本社の人事部を経由して配布した。回収は、組合本部及び企業本社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。

4. 調査時期：2005年11月11日～11月30日

5. 回答状況：正社員調査は有効回答票2215件（有効回答率70.9%）

パートタイマー等調査は有効回答票2158件（有効回答率73.8%）

なお、ここでは同じ職場に働く正社員とパートタイマー等を取りあげるため、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1970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1963名についてのみ集計・分析した。

6. 結果利用上の注意等：

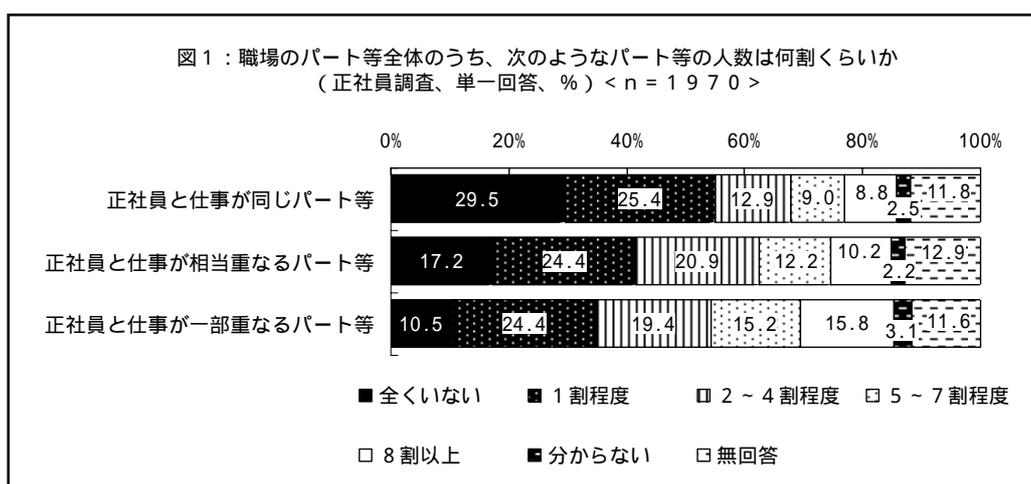
- ・本調査は、正社員とパートタイマー等と一緒に働いている職場をできるだけ選ぶことを前提に、産業別労働組合等が有為に抽出した特定の職場で働く人を対象としているため、調査結果は正社員とパートタイマー等の一般的な意識をあらわしているものとはいえないことに注意する必要がある。
- ・本調査の結果の詳細については後日、報告書を取りまとめ、JILPTホームページ（<http://www.jil.go.jp/>）等で公表する予定である。

調査結果の概要

< 仕事と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」という）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、重なる程度にかかわらず、いるとする割合（「1割程度」+「2～4割程度」+「5～7割程度」+「8割以上」の合計）は56.1%で、「全くいない」は29.5%だった。

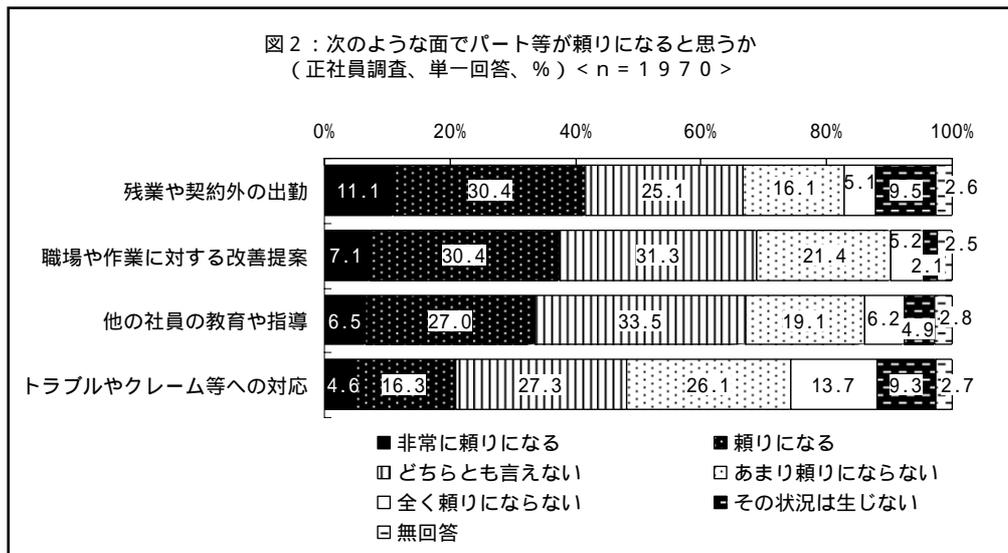
また、「正社員と仕事が相当重なるパート等」については、いるとする割合（同）が67.7%で、「全くいない」が17.2%、「正社員と仕事が一部重なるパート等」については、いる（同）が74.8%、「全くいない」が10.5%となっている（図1）。



< 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うな面で頼りになると思うかを聞いたところ、「残業や契約外の出勤」については、頼りになる（「非常に頼りになる」+「頼りになる」）が4割超（41.5%）あり、多くの職場でパート等の残業に期待している事情が浮かび上がった。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20.9%だったのに対し、頼りにならないとする回答（同、39.8%）の方が多（図2）。

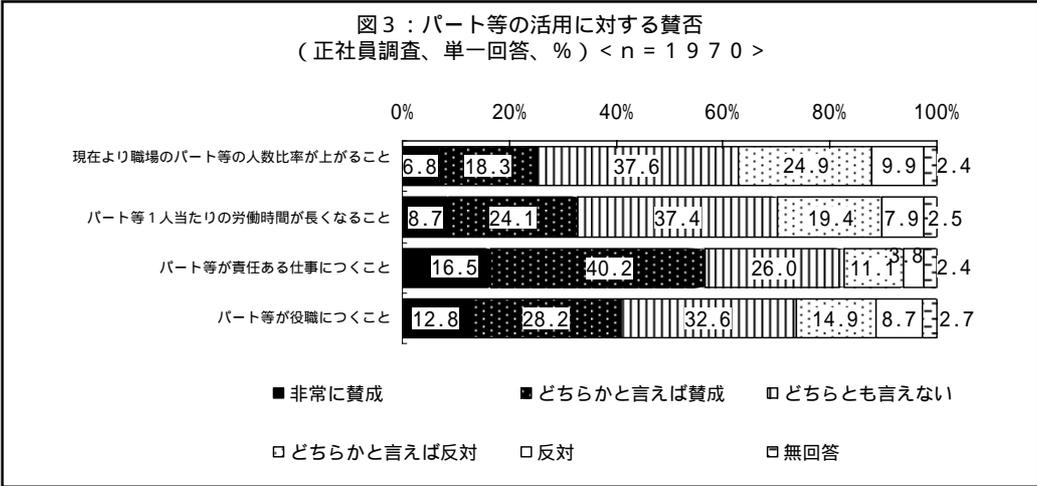


< 正社員の3割がパート等の人数比率の増大に反対。さらなる活用には約半数が賛成 >

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こと」に関しては、「どちらとも言えない」と考えている正社員がもっとも多かった(37.6%)ものの、次いで、反対(「反対」+「どちらかと言うと反対」)が34.8%、賛成(「賛成」+「どちらかと言うと賛成」)が25.1%となっている。

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56.7%に対し、反対(同)は14.9%、また、「パート等が役職につくこと」では賛成(同)が41.0%に対し、反対(同)は23.6%となっており、ともに賛成が反対を上回っている。

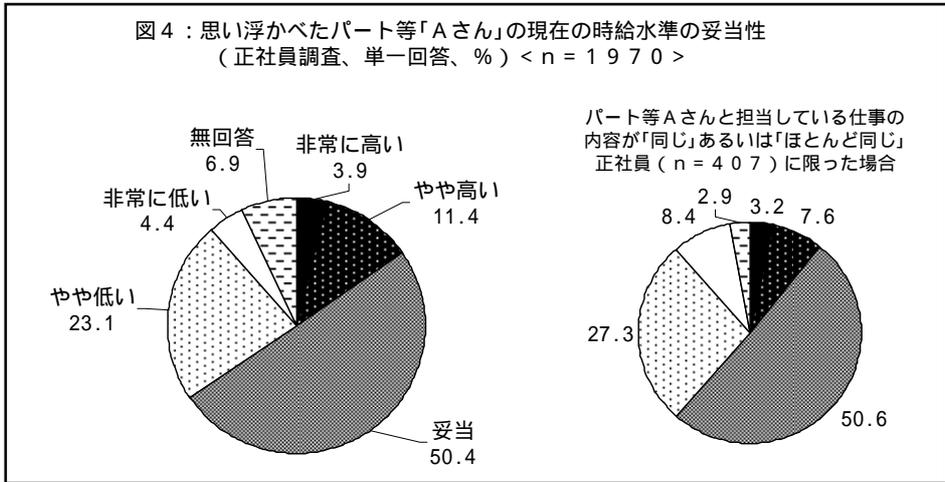
すなわち、職場におけるパート等の人数比率が、現在より上がることについては、正社員の3人に1人が反対しているが、責任ある仕事や役職につくといった、今いるパート等のさらなる活用に対しては、賛成する正社員の方が多い(図3)。



<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>

正社員に対し、同じ職場で働くパート等のうち、もっとも時間給が高いと思われるパート等「Aさん」を具体的に思い浮かべてもらい、「Aさん」の現在の時給水準の妥当性を聞いたところ、約半数（50.4%）の正社員が「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3割弱（27.5%）で、高い（「非常に高い」+「やや高い」）とする割合（15.3%）より10ポイント以上多かった。

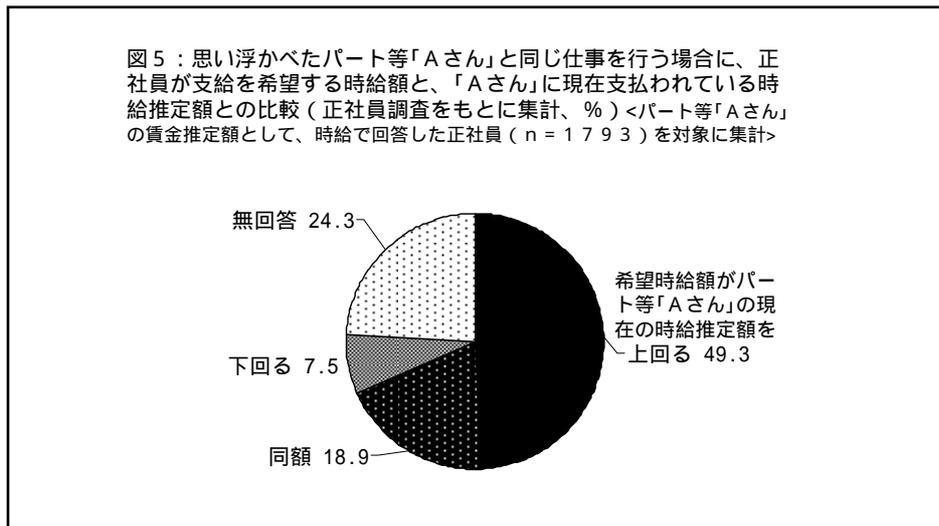
さらに、思い浮かべたパート等「Aさん」と、自分の担当している仕事の内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と感じている正社員に限ってみると、現在の「Aさん」の時給を「妥当」とする割合は50.6%とほぼ変わらないが、低い（同）という回答は35.7%まで高まる（図4）。



<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>

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（49.3%）だった。次いで、同額が18.9%、下回る割合が7.5%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1091円であった。



<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53.3%でもっとも高く、以下、「会社が人件費を抑えたいから」が38.3%、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」が21.9%、「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21.1% などの順だった（図6）。

一方、パート等に対する調査で、仕事の重なりがあると思われる正社員「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33.7%でもっとも高く、これに続き多い順に、「労働時間等の契約形態が違うから」が31.8%、「人材育成面での会社の期待度が違うから」が17.9%、「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15.2%、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」が12.2% などとなった（図7）。

ほぼ同じ仕事をしていて賃金に格差がある主な理由のトップとして、正社員は「契約形態の違い」、パート等は「人件費抑制」をあげているなど、順序は違うものの、必ずしも仕事や能力の実質的な違いではない事情によっているという見方の多いことが共通している。

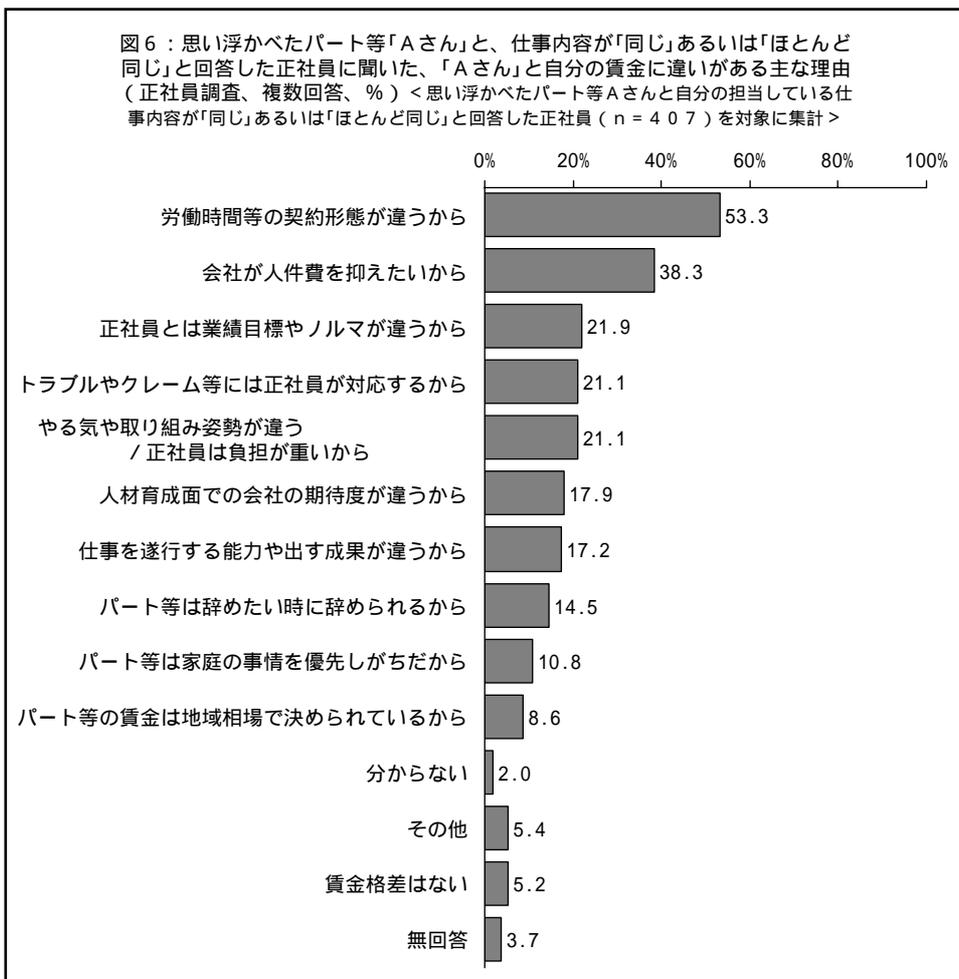
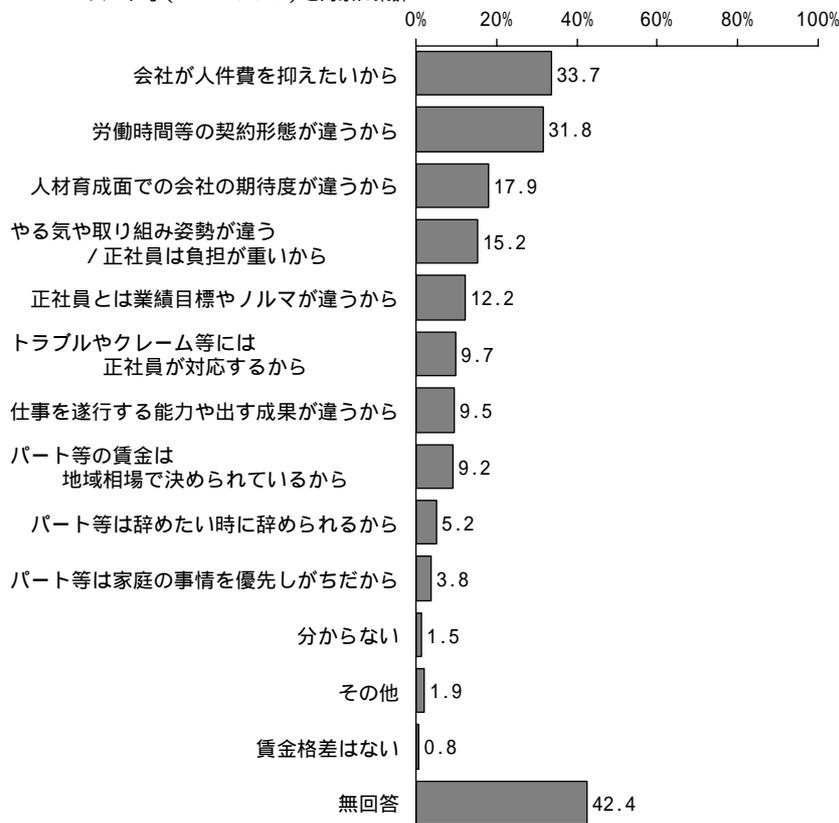


図7：思い浮かべた正社員「Bさん」と、仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答したパート等に聞いた、Bさんと自分の賃金に違いがある主な理由（パート等調査、複数回答、%）＜思い浮かべた正社員「Bさん」と自分の担当している仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答したパート等（n = 1562）を対象に集計＞



< 8割の正社員が「均衡処遇」の考え方に賛成 >

正社員とパート等が同じ仕事をしている場合には、パート等についても意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇し、正社員との処遇のバランスに配慮すべきという「均衡処遇」の考え方に対する賛否を聞くと、正社員の約8割（79.3%）が賛成（「賛成」+「どちらかと言うと賛成」）と回答した。反対（「反対」+「どちらかと言うと反対」）は9.8%、「分からない」は10.3%とそれぞれ1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」（65.3%）や「パート等のやる気を向上させるために必要だから」（61.0%）、「同じ仕事をしている以上、処遇を合わせるのは当然だから」（56.1%）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）。

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>

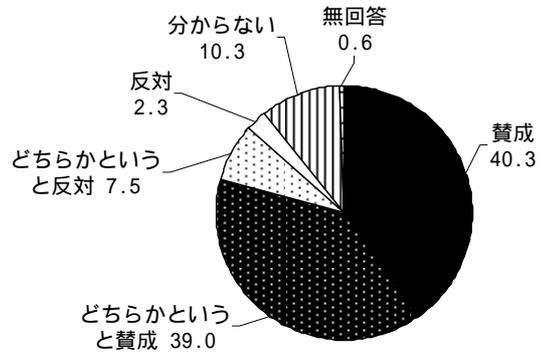
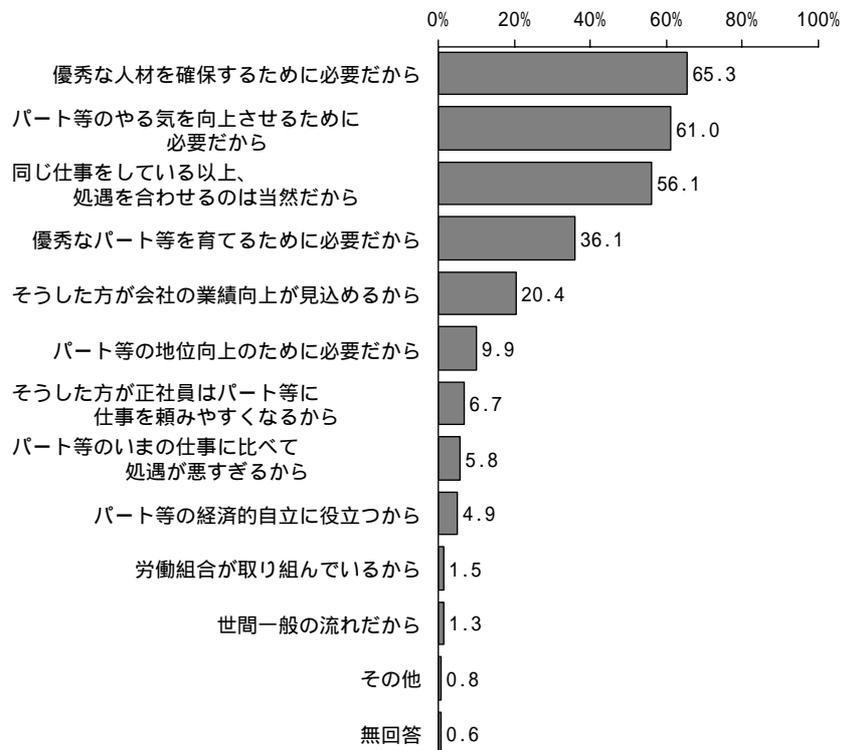


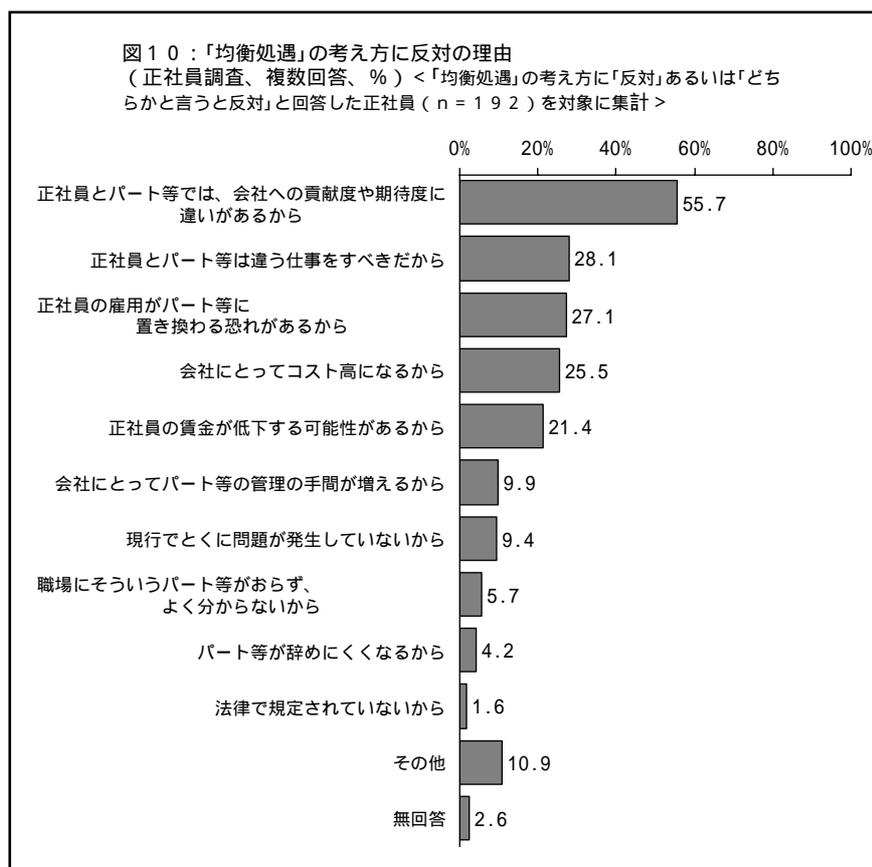
図9：「均衡処遇」の考え方に賛成の理由 (正社員調査、複数回答、%)
 <「均衡処遇」の考え方に「賛成」あるいは「どちらかという賛成」と回答した正社員
 (n = 1563)を対象に集計>

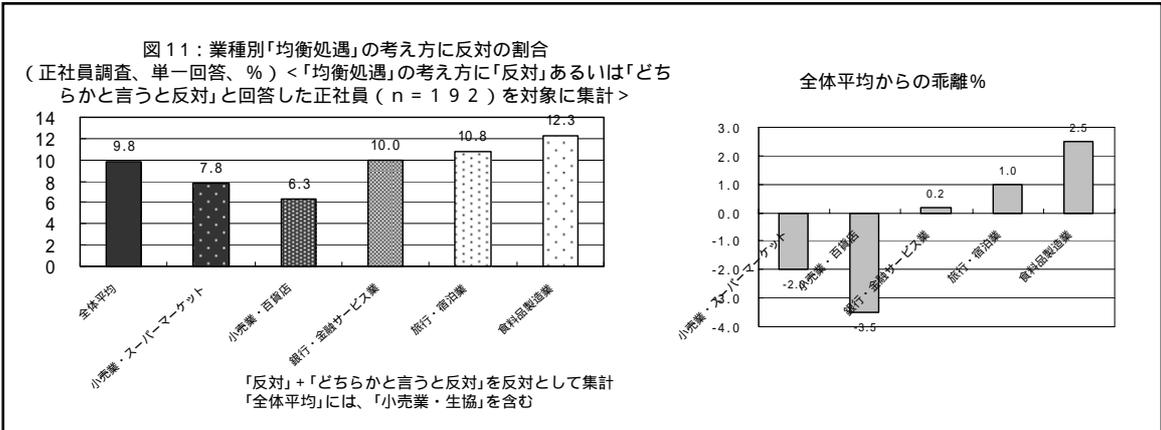


<「均衡処遇」の考え方に反対の理由では、雇用の置換えや賃金低下に対する危機感も>

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1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」（55.7%）、「正社員とパート等は違う仕事をすべきだから」（28.1%）、「正社員の雇用がパート等に置き換わる恐れがあるから」（27.1%）、「会社にとってコスト高になるから」（25.5%）、「正社員の賃金が低下する可能性があるから」（21.4%） などとなった（図10）。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、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 >

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63.7%と6割を超えた。しかし、「均衡処遇」の考え方自体に賛成の割合(79.3%)よりは低く、また、4人に1人(27.1%)が「分からない」と回答している(図12)。

