厚生労働省委託事業

平成30年度
職務分析・職務評価に関する実態調査
調査報告書

平成31年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

1. 調査の概要 1
1.1 調査の目的 1
1.2 調査対象 1
(1) 調査実施方法 1
(2) 調査実施期間 1
(3) 回収数と回収率 1
2. 調査分析結果 2
1.3 回答企業属性 2
(1) 主たる業種 2
(2) 従業員規模 2
(3) 雇用期間別の従業員規模 2
(4) 雇用区分ごとの有期雇用または無期雇用の割合 2
(5) 回答企業における雇用区分別の平均雇用人数 3
1.4 雇用区分ごとの調査結果概要 4
(1) 最も人数が多い職種(問 3 及び問 9) 4
(2) 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(問 4 及び問 10) 4
(3) 基本給決定に際しての重視している職務要素(問 5 及び問 11) 4
(4) 正社員と同等レベルの社員の割合(問 6 及び問 12) 5
(5) 正社員と同等レベルの社員の基本給の水準(問 6 及び問 12) 5
(6) 正社員との基本給差の要因(問 7 及び問 13) 5
(7) 人材確保、定着、労働意欲の状況(問 8 及び問 14) 6
1.5 フルタイム非正規社員を雇用している企業の状況 8
(1) フルタイム非正規社員が多く従事する職種(問 3) 8
(2) フルタイム非正規社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無(問 4) 8
(3) フルタイム非正規社員の基本給を決定する際の職務要素の具体的内容(問 5) 10
(4) 正社員と同じレベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員の割合(問 6) 11
(5) 正社員と同じレベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員の基本給の水準(問 6－付問) 13
(6) 正社員とフルタイム非正規社員の基本給に影響を与えているもの(問 7) 14
(7) フルタイム非正規社員の人材確保、定着、労働意欲の状況(問 8) 17
1.6 パートタイム社員を雇用している企業の状況 23
(1) パートタイム社員が多く従事する職種(問 9) 23
(2) パートタイム社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無(問 10) 24
(3) パートタイム社員の基本給を決定する際の職務要素の具体的内容(問 11) 26
(4) 正社員と同じレベルの仕事に従事するパートタイム社員の割合(問 12) 27
(5) 正社員と同じレベルの仕事に従事するパートタイム社員の基本給の水準(問 12－附問) 29
(6) 正社員とパートタイム社員の基本給に影響を与えているもの(問 13) 30
(7) パートタイム社員の人材確保、定着、労働意欲の状況(問 14) 32
1.7 正社員と正社員以外の社員の処遇や状況、活躍に向けた課題 39
(1) 支給している手当(問 15) 39
(2) フルタイム非正規社員の支給手当の状況(問 15) 39
(3) パートタイム社員の支給手当の状況(問 15) 40
(4) 正社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無(問 16) 41
(5) 過去 3 年間における経営状況(問 17) 43

1.　調査の概要

1.1 調査の目的

本事業の目的である「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の掲載データの改訂等を念頭に、以下の4点を明らかにすべく、アンケート調査を実施した。

① フルタイム非正規社員およびパートタイム社員への職務評価の実施状況とその評価項目を確認・把握
② 正社員と同等の仕事をするフルタイム非正規社員およびパートタイム社員の時間換算した賃金が正社員の賃金と格差がある場合の要因の確認・把握
③ 上記①と②の職種や業種による傾向の把握
④ 職務評価の実施有無による各社員の仕事意欲や業務効率への影響の把握

1.2 調査対象

帝国データバンクが所有するデータベースに登録されている全国の企業から、全業種（農林水産業および公務を除く）、企業規模別に単純無作為抽出した従業員規模 10 人以上で、正社員以外の社員1人以上の企業 10,000 社を対象に調査票を送付した。

(1) 調査実施方法

郵送により配布、回収は郵送または web のいずれかを回答者に選択してもらった。

(2) 調査実施期間

平成 30 年 7 月 25 日～9 月 18 日

(3) 回収数と回収率

調査票の配布数に対する回収数（率）および有効回答数（率）は以下のとおりである。

調査票配布数：9,992
回収数：2,851
回収率(%)：28,5%
有効回答数：2,704 サンプル
有効回答率(%)：27.1％

2.　調査分析結果

1.3 回答企業属性

(1) 主たる業種

回答企業は「製造業」が 35.5%と最も多く、これに「卸売業、小売業」(23.5%)、「建設業」(12.9%)、「サービス業(他分類)」(5.3%)、「サービス関連業」(4.4%)と続く[1]。

表 1.3.1 回答企業の業種[2](SA)

全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス関連業	サービス業(他分類)	その他
2704	350	961	115	636	68	94	120	143	133
100.0	12.9	35.5	4.3	23.5	2.5	3.5	4.4	5.3	4.9

(2) 従業員規模

回答企業の従業員数は、「50 人以下」が 43.6%と最も多く、「51～100 人」(22.6%)、「101～300 人」(17.9%)、「301 人以上」(7.2%)と続く。従業員数 300 人以下の企業からの回答が、全体の 8 割超を占める。

表 1.3.2 回答企業の従業員規模(SA)

全　体	５０人以下	５１～１００人	１０１～３００人	３０１人以上	無回答
2704	1178	611	484	196	235
100.0	43.6	22.6	17.9	7.2	8.7

(3) 雇用期間別の従業員規模

正社員以外の社員については、雇用期間別(有期／無期)に人数をたずねている。有期雇用のフルタイム非正規社員(以下、フルタイム有期社員)は、「いない」と回答した企業が 59.2%と最も多く、これに「1~5 人」が 16.4%、「10~29 人」が 10.4%となっている。なお、平均人数は 11.4 人である。一方、 無期雇用のフルタイム非正規社員(以下、フルタイム無期社員)は、「いない」が 77.7%、「1~5 人」が 12.5%、「10~29 人」が 4.3%と続く。なお、平均人数は 2.9 人であった。

有期雇用のパートタイム社員(以下、パートタイム有期社員)は、「いない」が 49.9%と半数程度あり、「1~5 人」が 21.5%、「10~29 人」が 10.8%、平均人数は 27.2 人となっている。無期雇用のパートタイム社員(以下、パートタイム無期社員)については、「いない」が 50.5%とパートタイム有期社員とほぼ同程度あり、「1~5 人」が 27.6%、「10~29 人」が 9.3%、平均人数は 11.1 人であった。

表 1.3.3 雇用区分ごとの平均人数(SA)

	合　計	いない	１～５人	６～９人	１０～２９人	３０～４９人	５０～９９人	１００～１９９人	２００人以上	無回答	平均人数	中央値
フルタイム有期社員	2394	1417	393	133	250	80	67	28	26	0		
	100.0	59.2	16.4	5.6	10.4	3.3	2.8	1.2	1.1	0.0	11.4	0
フルタイム無期社員	2394	1860	299	75	104	26	20	9	1	0		
	100.0	77.7	12.5	3.1	4.3	1.1	0.8	0.4	0.0	0.0	2.9	0
パートタイム有期社員	2394	1194	514	153	259	73	84	55	62	0		
	100.0	49.9	21.5	6.4	10.8	3.0	3.5	2.3	2.6	0.0	27.2	1
パートタイム無期社員	2394	1209	661	153	222	61	49	22	17	0		
	100.0	50.5	27.6	6.4	9.3	2.5	2.0	0.9	0.7	0.0	11.1	0

※回答母数は、全体(2,704)から、正社員以外の社員がいないと回答した企業(284)及び無回答(26)を除いている。

(4) 雇用区分ごとの有期雇用または無期雇用の割合

正社員以外の社員を雇用している企業の中で、フルタイム非正規社員を雇用している企業数は 1327 社であり、そのうち有期雇用のフルタイム非正規社員を、無期雇用のフルタイム非正規社員と比べて多く雇用している企業数

[1] 業種の分類は、回答数を踏まえ、調査票の分類を再集計した表記となっている。「卸売業、小売業」(「卸売業」及び「小売業」)、「宿泊業、飲食サービス業」(「宿泊業」及び「飲食サービス業」)、「医療、福祉」 (「医療」及び「福祉」) 、「サービス関連業」(「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」の合計)、「その他」(「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「その他」の合計)。

[2] 表の上段は回答社数、下段は割合(単位:%)を示す(以下の表においても同様)。

は 1327 社である。なお、有期雇用のフルタイム非正規社員と無期雇用のフルタイム非正規社員を同数雇用している企業も 23 社存在する。

また、パートタイム社員を雇用している企業数は 2177 社であり、そのうち有期雇用のパートタイム社員を、無期雇用のパートタイム社員と比べて多く雇用している企業数は 1079 社である。本調査票の問 3～問 14 においては、それぞれの雇用区分ごとに、有期雇用または無期雇用の中で多いほうの区分について回答してもらっているため、雇用区分ごとの回答結果は、表 1.3.4 または表 1.3.5 の値が母数となっていることに留意していただきたい。

表 1.3.4 フルタイム非正規社員の雇用期間別人数（SA）

全体	有期または無期にフルタイム非正規社員の雇用有	有期雇用のほうが多い	無期雇用のほうが多い	同数雇用
2394	1327	883	421	23

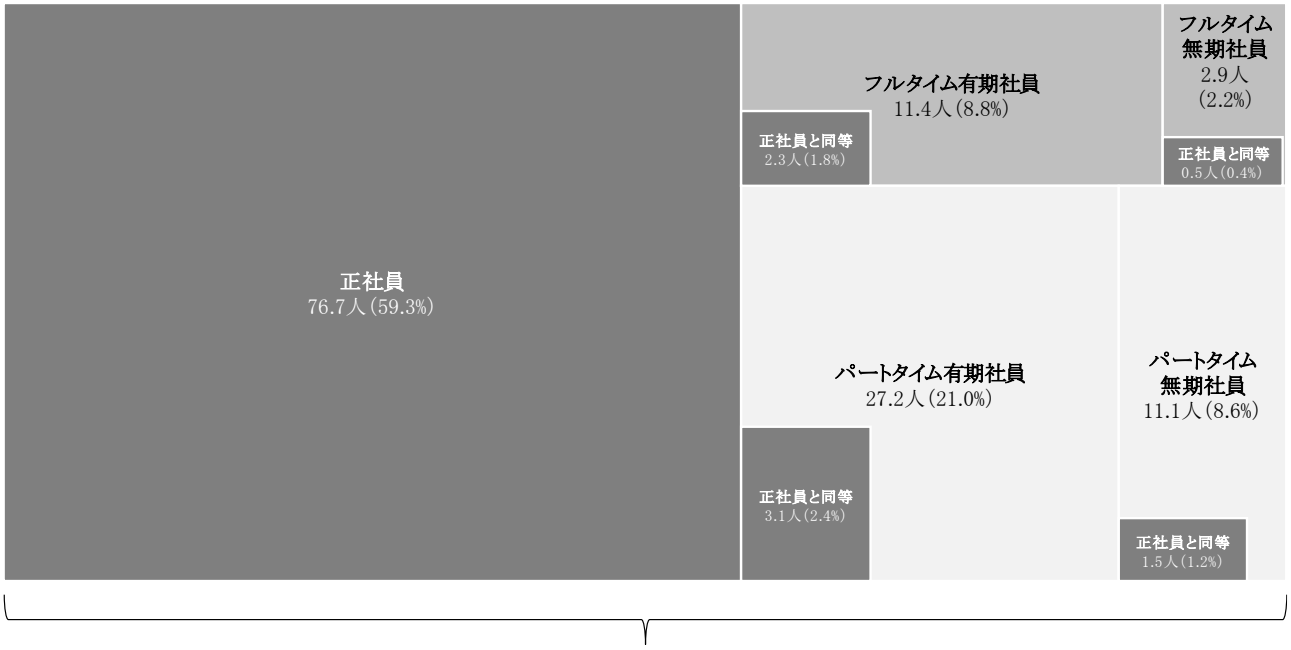
表 1.3.5 パートタイム社員の雇用期間別人数（SA）

全体	有期または無期にパートタイム社員の雇用有	有期雇用のほうが多い	無期雇用のほうが多い	同数雇用
2394	2177	1079	1072	26

(5) 回答企業における雇用区分別の平均雇用人数

回答企業における社員別の平均雇用人数を整理したものが、表 1.3.6 である。正社員の平均雇用人数は 76.7 人、フルタイム有期社員は 11.4 人、フルタイム無期社員は 2.9 人、パートタイム有期社員は 27.2 人、パートタイム無期社員は 11.1 人となっている。また、フルタイム有期社員の中で、正社員と同等レベルの仕事に従事する社員の平均人数は 2.3 人、一方、パートタイム有期社員では、3.1 人となっている。平均人数の算出にあたっては、概数による回答や無回答も含まれるため、あくまで参考値である点に留意いただきたい[3]。

表 1.3.6 回答企業の平均雇用人数



なお、平均雇用人数の算出にあたっては、それぞれの雇用区分がいない企業についても含まれている点に留意いただきたい。フルタイム有期社員を雇用していない企業割合は 59.2%であり、フルタイム無期社員を雇用してい

[3] 正社員と同等レベルの仕事に従事する当該社員の割合は、問 6 及び問 12 の回答結果を参考に、「1 割未満」（5%）、「1 割程度」（10%）、「2 割程度」（20%）、「3 割程度」（30%）、「4 割程度」（40%）、「5 割程度」（50%）、「5 割超」（60%）と置き、回答企業数の割合を踏まえて推計している。また、正社員と同等レベルの平均人数は、当該社員の平均人数に、当該社員に占める正社員と同等レベルの社員割合（推計値）を乗じた値となっている。

ない企業割合は 77.7%、パートタイム有期社員を雇用していない企業割合は 49.9%、パートタイム無期社員を雇用していない企業割合は 50.5%となっている。

1.4 雇用区分ごとの調査結果概要

(1) 最も人数が多い職種(問 3 及び問 9)

回答企業における最も人数が多い職種を、当該社員の雇用区分別に整理したものが、表 1.4.1 である。雇用区分に関わらず最も人数が多い職種は「生産・技能職」であるが、フルタイム無期社員(43.2%)、パートタイム有期社員(33.4%)となっていることから、区分によって割合に差があることがわかる。また、次に人数が多い職種は「事務職」であり、特にパートタイム無期社員に占める割合が 32.3%と高い。

表 1.4.1 最も人数が多い職種(SA)

	合 計	事務職	事務系の専門職	技術系の専門職	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	保安職	その他	無回答
フルタイム有期社員	883	159	4	69	38	39	67	342	79	75	3	6	2
	100.0	18.0	0.5	7.8	4.3	4.4	7.6	38.7	8.9	8.5	0.3	0.7	0.2
フルタイム無期社員	421	69	1	18	16	7	38	182	40	43	1	3	3
	100.0	16.4	0.2	4.3	3.8	1.7	9.0	43.2	9.5	10.2	0.2	0.7	0.7
パートタイム有期社員	1079	288	2	26	49	10	77	360	143	107	3	6	8
	100.0	26.7	0.2	2.4	4.5	0.9	7.1	33.4	13.3	9.9	0.3	0.6	0.7
パートタイム無期社員	1072	346	5	35	27	11	69	374	123	60	6	8	8
	100.0	32.3	0.5	3.3	2.5	1.0	6.4	34.9	11.5	5.6	0.6	0.7	0.7

※回答母数は、表 1.3.4 及び表 1.3.5 を参照いただきたい。

(2) 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(問 4 及び問 10)

本設問では、回答企業が基本給を決定する際に職務要素をどの程度考慮しているかについて 1 つ回答してもらっている(表 1.4.2)。雇用区分別にみると、職務内容を考慮していると回答した企業は、フルタイム有期社員(92.8%)、フルタイム無期社員(91.7%)、パートタイム有期社員(88.7%)、パートタイム無期社員(87.8%)となっており、フルタイムで働く社員の場合、より基本給決定に際して職務内容を考慮している傾向がわかる。

表 1.4.2 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合 計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の1つとして考慮している	要素の1つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
フルタイム有期社員	883	819	184	420	215	53	11
	100.0	92.8	20.8	47.6	24.3	6.0	1.2
フルタイム無期社員	421	386	68	202	116	29	6
	100.0	91.7	16.2	48.0	27.6	6.9	1.4
パートタイム有期社員	1079	957	163	428	366	109	13
	100.0	88.7	15.1	39.7	33.9	10.1	1.2
パートタイム無期社員	1072	941	156	461	324	114	17
	100.0	87.8	14.6	43.0	30.2	10.6	1.6

※回答母数は、表 1.3.4 及び表 1.3.5 を参照いただきたい。

(3) 基本給決定に際しての重視している職務要素(問 5 及び問 11)

本調査では、上記(2)の「考慮している計」を対象に、具体的にどのような内容を基本給決定時に考慮しているかを 13 項目の選択肢から回答してもらっている(表 1.4.3)。なお、各選択肢が具体的にどのような内容を指しているかは、別添の調査票を参照願いたい。

雇用区分に関わらず、最も重視している割合が高いのは「専門性」であり、特にフルタイム有期社員(58.6%)において重視されていることがわかる。また、次いで「責任度」を重視していると回答した企業は、どの雇用区分に関しても 3 割程度存在している。

表 1.4.3　基本給決定に際しての重視している職務要素（MA）

	合　計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
フルタイム有期社員	819	252	14	480	117	97	84	86	84	254	261	93	55	33	24
	100.0	30.8	1.7	58.6	14.3	11.8	10.3	10.5	10.3	31.0	31.9	11.4	6.7	4.0	2.9
フルタイム無期社員	386	114	4	186	59	38	44	22	26	114	119	51	36	11	12
	100.0	29.5	1.0	48.2	15.3	9.8	11.4	5.7	6.7	29.5	30.8	13.2	9.3	2.8	3.1
パートタイム有期社員	957	233	7	464	122	59	90	52	57	306	290	115	61	44	24
	100.0	24.3	0.7	48.5	12.7	6.2	9.4	5.4	6.0	32.0	30.3	12.0	6.4	4.6	2.5
パートタイム無期社員	941	200	10	413	175	69	83	47	57	256	287	92	43	34	35
	100.0	21.3	1.1	43.9	18.6	7.3	8.8	5.0	6.1	27.2	30.5	9.8	4.6	3.6	3.7

※回答母数は、問 4 及び問 10 において、「考慮している」（表 1.4.2）と回答した企業を集計している。

(4)　正社員と同等レベルの社員の割合（問 6 及び問 12）

本設問では、業務内容及び当該業務に伴う責任の程度が正社員と同等レベルである社員の割合をたずねている（表 1.4.4）。正社員と同等レベルの社員について、「いない」と回答した企業は、フルタイム有期社員（25.4%）、フルタイム無期社員（24.6%）となっているのに対して、パートタイム有期社員（48.4%）、パートタイム無期社員（45.0%）となっており、フルタイムまたはパートタイムという働き方によって大きな差がついていることがわかる。

表 1.4.4　正社員と同等レベルの社員の割合（SA）

	合　計	いない	１割未満～５割超－計－	１割未満	１割程度	２割程度	３割程度	４割程度	５割程度	５割超	無回答
フルタイム有期社員	819	208	554	150	59	72	58	19	50	146	57
	100.0	25.4	67.6	18.3	7.2	8.8	7.1	2.3	6.1	17.8	7.0
フルタイム無期社員	386	95	263	85	32	30	23	6	33	54	28
	100.0	24.6	68.1	22.0	8.3	7.8	6.0	1.6	8.5	14.0	7.3
パートタイム有期社員	957	463	428	124	65	55	49	14	44	77	66
	100.0	48.4	44.7	13.0	6.8	5.7	5.1	1.5	4.6	8.0	6.9
パートタイム無期社員	941	423	450	146	50	43	43	14	49	105	68
	100.0	45.0	47.8	15.5	5.3	4.6	4.6	1.5	5.2	11.2	7.2

※回答母数は、問 4 及び問 10 において、「考慮している」（表 1.4.2）と回答した企業を集計している。

(5)　正社員と同等レベルの社員の基本給の水準（問 6 及び問 12）

上記(4)において正社員と同等レベルの業務や責任を伴う社員がいると回答した企業に対しては、当該社員の基本給が比較する正社員の基本給の何割程度かをたずねている（表 1.4.5）。

基本給の水準を雇用区分ごとにみると、「同等の賃金水準」としている割合は、フルタイム有期社員（29.2%）、フルタイム無期社員（27.4%）、パートタイム無期社員（26.2%）であるのに対して、パートタイム有期社員（19.2%）が低いという特徴がある。

表 1.4.5　正社員と同等レベルの社員の基本給の水準（SA）

	合　計	５割未満～９割程度－計－	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	正社員より高い	無回答
フルタイム有期社員	554	359	9	10	35	87	134	84	162	25	8
	100.0	64.8	1.6	1.8	6.3	15.7	24.2	15.2	29.2	4.5	1.4
フルタイム無期社員	263	175	8	7	14	40	63	43	72	11	5
	100.0	66.5	3.0	2.7	5.3	15.2	24.0	16.3	27.4	4.2	1.9
パートタイム有期社員	428	328	22	19	42	69	111	65	82	11	7
	100.0	76.6	5.1	4.4	9.8	16.1	25.9	15.2	19.2	2.6	1.6
パートタイム無期社員	450	308	24	16	38	81	89	60	118	12	12
	100.0	68.4	5.3	3.6	8.4	18.0	19.8	13.3	26.2	2.7	2.7

※回答母数は、問 6 及び問 12 において、「1 割未満～5 割超」（表 1.4.4）と回答した企業を集計している。

(6)　正社員との基本給差の要因（問 7 及び問 13）

前述の(5)において、正社員と同等レベルの業務を担う社員の基本給が「5 割未満」から「9 割程度」であると回答した企業に対しては、基本給の違いの要因は何かをたずねている（表 1.4.6）。

雇用区分に関わらず、「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」と回答した企業割合が最も高い。また、パートタイム有期社員、パートタイム無期社員は、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」を基本給差の要因として回答した企業がそれぞれ 54.3%、50.6%となっており、フルタイム有期社員（34.3%）、フルタイム無期社員（43.4%）よりも高い傾向がある。

表 1.4.6　正社員との基本給差の要因（MA）

	合　計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務への対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
フルタイム有期社員	359	98	205	123	130	151	38	6
	100.0	27.3	57.1	34.3	36.2	42.1	10.6	1.7
フルタイム無期社員	175	27	87	76	68	59	13	3
	100.0	15.4	49.7	43.4	38.9	33.7	7.4	1.7
パートタイム有期社員	328	88	197	178	145	130	11	6
	100.0	26.8	60.1	54.3	44.2	39.6	3.4	1.8
パートタイム無期社員	308	37	171	156	128	90	13	10
	100.0	12.0	55.5	50.6	41.6	29.2	4.2	3.2

※回答母数は、問 6 及び問 12 において、「5 割未満～9 割程度」（表 1.4.5）と回答した企業を集計している。

(7)　人材確保、定着、労働意欲の状況（問 8 及び問 14）

①　人材確保の状況（問 8 及び問 14）

本調査では、各社が雇用している正社以外の社員の①人材の確保、②人材の定着、③労働意欲の高さについてそれぞれ「とてもそう思う」から「そう思わない」までの 4 選択肢から 1 つを回答してもらっている。

①について雇用区分ごとに見ると、特にパートタイム無期社員の人材確保について「そう思う」と回答した割合が 10.2%となっており、そのほかの区分よりも高くなっている（表 1.4.7）。

表 1.4.7　人材確保の状況（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わない	そう思わない	無回答
フルタイム有期社員	883	54	386	220	63	160
	100.0	6.1	43.7	24.9	7.1	18.1
フルタイム無期社員	421	27	172	108	36	78
	100.0	6.4	40.9	25.7	8.6	18.5
パートタイム有期社員	1079	63	429	229	71	287
	100.0	5.8	39.8	21.2	6.6	26.6
パートタイム無期社員	1072	109	414	202	61	286
	100.0	10.2	38.6	18.8	5.7	26.7

※回答母数は、表 1.3.4 及び表 1.3.5 を参照いただきたい。

②　人材定着の状況（問 8 及び 14）

②について雇用区分ごとにみると、特にパートタイム無期社員の人材定着について「そう思う」と回答した割合が 14.7%となっており、そのほかの区分よりも高くなっている（表 1.4.8）。

表 1.4.8　人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
フルタイム有期社員	883	86	480	136	20	161
	100.0	9.7	54.4	15.4	2.3	18.2
フルタイム無期社員	421	41	231	61	12	76
	100.0	9.7	54.9	14.5	2.9	18.1
パートタイム有期社員	1079	106	495	154	34	290
	100.0	9.8	45.9	14.3	3.2	26.9
パートタイム無期社員	1072	158	484	124	22	284
	100.0	14.7	45.1	11.6	2.1	26.5

※回答母数は、表 1.3.4 及び表 1.3.5 を参照いただきたい。

③　労働意欲の高さ(問 8 及び問 14)

③について雇用区分ごとにみると、特にパートタイム無期社員の労働意欲の高さについて「そう思う」と回答した割合が 10.8%となっており、そのほかの区分よりも高くなっている(表 1.4.9)。

表 1.4.9　労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
フルタイム有期社員	883	59	457	188	18	161
	100.0	6.7	51.8	21.3	2.0	18.2
フルタイム無期社員	421	33	218	83	11	76
	100.0	7.8	51.8	19.7	2.6	18.1
パートタイム有期社員	1079	64	502	207	14	292
	100.0	5.9	46.5	19.2	1.3	27.1
パートタイム無期社員	1072	116	457	184	28	287
	100.0	10.8	42.6	17.2	2.6	26.8

※回答母数は、表 1.3.4 及び表 1.3.5 を参照いただきたい。

1.5 フルタイム非正規社員を雇用している企業の状況

(1) フルタイム非正規社員が多く従事する職種(問 3)

本設問(問 3)では、回答企業が雇用するフルタイム非正規社員のうち、最も人数の多い職種について 1 つ回答してもらっている。

「全体」では「生産・技能職」が 40.1%で最も多く、次いで「事務職」(17.9%)、販売職(7.9%)と続く。しかし、最も多く従事する職種は回答者の業種により異なる。たとえば、「建設業」では「生産・技能職」が 38.2%と最も多く、「技術系専門職」(24.4%)と「事務職」(22.8%)が同程度の割合である。「宿泊業、飲食サービス業」、では「販売職」が 7 割~9 割、「医療、福祉」では「医療・福祉・教育関係の専門職」が 6 割強を占め、他の職種の割合が少ない。(表 1.5.1)。

また、従業員規模別に、フルタイム非正規社員が多く従事する職種をみたものが表 1.5.2 である。全体では、「販売職」が 7.9%であるのに対して、「301 人以上」の企業では 17.3%である。また、「生産・技能職」については、全体で 40.1%に対して、「301 人以上」の企業では 26.3%であるように、従業員規模によって占める職種の割合が異なっている。

表 1.5.1 業種別 フルタイム非正規社員が従事する最も人数の多い職種(SA)

	合 計	事務職	事務系の専門職	技術系の専門職	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	保安職	その他	無回答
全体	1327	238	5	88	55	47	105	532	120	119	4	9	5
	100.0	17.9	0.4	6.6	4.1	3.5	7.9	40.1	9.0	9.0	0.3	0.7	0.4
建設業	123	28	0	30	1	7	3	47	2	3	0	2	0
	100.0	22.8	0.0	24.4	0.8	5.7	2.4	38.2	1.6	2.4	0.0	1.6	0.0
製造業	491	45	2	16	0	11	3	389	2	14	2	2	5
	100.0	9.2	0.4	3.3	0.0	2.2	0.6	79.2	0.4	2.9	0.4	0.4	1.0
運輸業、郵便業	55	9	0	0	0	0	0	5	0	41	0	0	0
	100.0	16.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	74.5	0.0	0.0	0.0
卸売業、小売業	308	79	0	7	4	23	87	43	21	43	0	1	0
	100.0	25.6	0.0	2.3	1.3	7.5	28.2	14.0	6.8	14.0	0.0	0.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	35	2	0	0	0	0	1	3	29	0	0	0	0
	100.0	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	8.6	82.9	0.0	0.0	0.0	0.0
医 療、福 祉	65	5	0	2	41	0	1	0	15	1	0	0	0
	100.0	7.7	0.0	3.1	63.1	0.0	1.5	0.0	23.1	1.5	0.0	0.0	0.0
サービス関連業	71	16	2	6	7	3	0	7	25	3	0	2	0
	100.0	22.5	2.8	8.5	9.9	4.2	0.0	9.9	35.2	4.2	0.0	2.8	0.0
サービス業(他分類)	82	16	0	7	0	1	4	17	22	12	2	1	0
	100.0	19.5	0.0	8.5	0.0	1.2	4.9	20.7	26.8	14.6	2.4	1.2	0.0
その他	62	29	1	16	0	1	4	6	2	2	0	1	0
	100.0	46.8	1.6	25.8	0.0	1.6	6.5	9.7	3.2	3.2	0.0	1.6	0.0

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.2 従業員規模別 フルタイム非正規社員が従事する最も人数の多い職種(SA)

	合 計	事務職	事務系の専門職	技術系の専門職	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	保安職	その他	無回答
全 体	1327	238	5	88	55	47	105	532	120	119	4	9	5
	100.0	17.9	0.4	6.6	4.1	3.5	7.9	40.1	9.0	9.0	0.3	0.7	0.4
５０人以下	397	87	1	27	8	19	25	168	18	38	1	3	2
	100.0	21.9	0.3	6.8	2.0	4.8	6.3	42.3	4.5	9.6	0.3	0.8	0.5
５１～１００人	333	57	3	24	13	8	22	157	28	17	1	3	0
	100.0	17.1	0.9	7.2	3.9	2.4	6.6	47.1	8.4	5.1	0.3	0.9	0.0
１０１～３００人	357	58	1	28	17	12	25	137	40	35	0	1	3
	100.0	16.2	0.3	7.8	4.8	3.4	7.0	38.4	11.2	9.8	0.0	0.3	0.8
３０１人以上	156	14	0	5	14	5	27	41	26	22	2	0	0
	100.0	9.0	0.0	3.2	9.0	3.2	17.3	26.3	16.7	14.1	1.3	0.0	0.0
無回答	84	22	0	4	3	3	6	29	8	7	0	2	0
	100.0	26.2	0.0	4.8	3.6	3.6	7.1	34.5	9.5	8.3	0.0	2.4	0.0

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

(2) フルタイム非正規社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無(問 4)

本設問(問 4)では、回答企業が雇用するフルタイム非正規社員の基本給を決定する際に職務要素をどの程度考慮しているかについて 1 つ回答してもらっている。なお、本設問から以降の設問については、各社で最も多く従事する職種のフルタイム非正規社員について回答している点に留意願いたい。

「全体」では「考慮している計」(「最も重要な要素として考慮している」「主要要素の一つとして考慮している」「要素の 1 つとして考慮している」の 3 つを合計)が 92.5%となっており、多くの企業で職務要素を考慮し基本給を決定しているといえる。ただし、考慮の割合を見ると「主要要素の 1 つとして考慮している」が 47.7%、「要素の 1 つとして考慮している」が 25.3%、「最も重要な要素として考慮している」が 19.4%となっている。積極的にフルタイム非正規社員の基本給決定に職務要素を考慮している企業は 2 割弱であることがわかる。

これを業種別にみると、「建設業」、「サービス業（他分類）」は「最も重要な要素として考慮している」が 3 割程度あるほか、「運輸業、郵便業」においても約 1/4 程度あり、他の業種に比して高い割合を示す傾向がある。一方、「主要要素の一つとして考慮している」と「要素の 1 つとして考慮している」を合わせたものを職務要素の考慮に「消極的なグループ」とすると、同グループでは「宿泊業、飲食サービス業」（77.2%）、「製造業」（75.9%）があるといえる（表 1.5.3）。

また、従業員規模に別に見た表が、表 1.5.4 である。「考慮している計」の割合は、全体が 92.5%であるのに対して、「50 人以下」（95.0%）、「301 人以上」（91.0%）となっており、従業員規模が小さい企業の方が考慮している割合が高い傾向がみられる。

表 1.5.3　業種別　フルタイム非正規社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無（SA）

	合　計	考慮している －計－	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全体	1327	1227	258	633	336	83	17
	100.0	92.5	19.4	47.7	25.3	6.3	1.3
建設業	123	116	36	62	18	4	3
	100.0	94.3	29.3	50.4	14.6	3.3	2.4
製造業	491	454	81	224	149	27	10
	100.0	92.5	16.5	45.6	30.3	5.5	2.0
運輸業、郵便業	55	49	13	20	16	6	0
	100.0	89.1	23.6	36.4	29.1	10.9	0.0
卸売業、小売業	308	283	56	147	80	24	1
	100.0	91.9	18.2	47.7	26.0	7.8	0.3
宿泊業、飲食サービス業	35	34	7	19	8	1	0
	100.0	97.1	20.0	54.3	22.9	2.9	0.0
医　療、福　祉	65	56	13	31	12	8	1
	100.0	86.2	20.0	47.7	18.5	12.3	1.5
サービス関連業	71	62	8	43	11	7	2
	100.0	87.3	11.3	60.6	15.5	9.9	2.8
サービス業（他分類）	82	80	23	41	16	2	0
	100.0	97.6	28.0	50.0	19.5	2.4	0.0
その他	62	59	15	28	16	3	0
	100.0	95.2	24.2	45.2	25.8	4.8	0.0

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.4　従業員規模別　基本給決定に際しての職務要素の考慮有無（SA）

	合　計	考慮している －計－	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全　体	1327	1227	258	633	336	83	17
	100.0	92.5	19.4	47.7	25.3	6.3	1.3
５０人以下	397	377	76	207	94	15	5
	100.0	95.0	19.1	52.1	23.7	3.8	1.3
５１～１００人	333	308	65	147	96	21	4
	100.0	92.5	19.5	44.1	28.8	6.3	1.2
１０１～３００人	357	326	82	161	83	25	6
	100.0	91.3	23.0	45.1	23.2	7.0	1.7
３０１人以上	156	142	23	80	39	14	0
	100.0	91.0	14.7	51.3	25.0	9.0	0.0
無回答	84	74	12	38	24	8	2
	100.0	88.1	14.3	45.2	28.6	9.5	2.4

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

最後に同設問をフルタイム非正規社員のうち最も多くが従事する職種別でみる。「最も重要な要素として考慮している」の回答が高い職種は「保安職」(50.0%)であるが、当該職種のサンプル数は小さいことから同数値の解釈には留意する必要がある。これについで「営業職」(29.8%)と「技術系の職種」(29.5%)の割合が高いことから、当該職種では職務の内容が給与に反映される傾向にあるといえる。

表 1.5.5 職種別 フルタイム非正規社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合　計	考慮している －計－	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327	1227	258	633	336	83	17
	100.0	92.5	19.4	47.7	25.3	6.3	1.3
事務職	238	224	53	121	50	10	4
	100.0	94.1	22.3	50.8	21.0	4.2	1.7
事務系の専門職	5	5	1	4	0	0	0
	100.0	100.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
技術系の専門職	88	88	26	50	12	0	0
	100.0	100.0	29.5	56.8	13.6	0.0	0.0
医療・福祉・教育関係の専門職	55	48	12	28	8	7	0
	100.0	87.3	21.8	50.9	14.5	12.7	0.0
営業職	47	42	14	19	9	3	2
	100.0	89.4	29.8	40.4	19.1	6.4	4.3
販売職	105	94	13	53	28	11	0
	100.0	89.5	12.4	50.5	26.7	10.5	0.0
生　産・技能職	532	499	89	244	166	28	5
	100.0	93.8	16.7	45.9	31.2	5.3	0.9
接　客・サービス職	120	114	24	59	31	5	1
	100.0	95.0	20.0	49.2	25.8	4.2	0.8
運　輸・通信職	119	104	23	49	32	15	0
	100.0	87.4	19.3	41.2	26.9	12.6	0.0
保安職	4	3	2	1	0	1	0
	100.0	75.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0
その他	9	6	1	5	0	3	0
	100.0	66.7	11.1	55.6	0.0	33.3	0.0

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

(3) フルタイム非正規社員の基本給を決定する際の職務要素の具体的内容(問 5)

本調査では上記(2)の「考慮している計」を対象に、具体的にどのような内容をフルタイム非正規社員の基本給決定時に考慮しているかを 13 項目の選択肢から回答してもらっている(問 5、複数選択)。なお、各選択肢が具体的にどのような内容を指しているかは、別添の調査票を参照願いたい。

「全体」では「専門性」を考慮する割合が 55.2%と最も高い。これに次いで「責任度」が 31.5%、「人材代替性」が 30.6%、「負担度」が 30.5%と同程度となっている。そのほかの項目については「裁量性」(14.7%)が他の項目に比べて若干高いが、いずれの項目も 1 割前後である。

これを業種別にみると、「専門性」を重視している主な業種では「医療、福祉」(76.8%)があげられる。また、「責任度」を重視する主な業種として「宿泊業、飲食サービス業」(44.1%)がある(表 1.5.6)。

従業員規模別では、「専門性」を重視している「50 人以下」の企業は 48.5%であり、全体より 6.7%ポイント低くなっている。一方で、「専門性」を重視する「301 人企業」の割合は 59.9%であり、全体より 4.7%高い(表 1.5.7)。

表 1.5.6 業種別 フルタイム非正規員の基本給決定に際しての重視している職務要素(MA)

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全体	1227	375	18	677	180	137	130	110	110	374	387	146	91	45	36
	100.0	30.6	1.5	55.2	14.7	11.2	10.6	9.0	9.0	30.5	31.5	11.9	7.4	3.7	2.9
建設業	116	38	1	77	20	19	17	19	16	29	36	8	7	1	3
	100.0	32.8	0.9	66.4	17.2	16.4	14.7	16.4	13.8	25.0	31.0	6.9	6.0	0.9	2.6
製造業	454	138	9	239	72	33	46	33	49	148	127	83	31	25	12
	100.0	30.4	2.0	52.6	15.9	7.3	10.1	7.3	10.8	32.6	28.0	18.3	6.8	5.5	2.6
運輸業、郵便業	49	13	0	23	5	3	3	0	5	19	12	7	7	4	0
	100.0	26.5	0.0	46.9	10.2	6.1	6.1	0.0	10.2	38.8	24.5	14.3	14.3	8.2	0.0
卸売業、小売業	283	81	4	137	46	41	29	26	17	80	99	15	16	8	16
	100.0	28.6	1.4	48.4	16.3	14.5	10.2	9.2	6.0	28.3	35.0	5.3	5.7	2.8	5.7
宿泊業、飲食サービス業	34	11	0	19	3	5	2	3	2	8	15	1	3	1	1
	100.0	32.4	0.0	55.9	8.8	14.7	5.9	8.8	5.9	23.5	44.1	2.9	8.8	2.9	2.9
医 療、福 祉	56	23	1	43	4	4	9	7	3	25	11	5	11	0	2
	100.0	41.1	1.8	76.8	7.1	7.1	16.1	12.5	5.4	44.6	19.6	8.9	19.6	0.0	3.6
サービス関連業	62	21	2	38	6	12	7	4	7	12	20	8	6	3	1
	100.0	33.9	3.2	61.3	9.7	19.4	11.3	6.5	11.3	19.4	32.3	12.9	9.7	4.8	1.6
サービス業（他分類）	80	22	1	48	11	9	11	8	4	29	27	12	6	2	0
	100.0	27.5	1.3	60.0	13.8	11.3	13.8	10.0	5.0	36.3	33.8	15.0	7.5	2.5	0.0
その他	59	20	0	34	7	7	6	7	5	15	26	2	3	0	0
	100.0	33.9	0.0	57.6	11.9	11.9	10.2	11.9	8.5	25.4	44.1	3.4	5.1	0.0	0.0

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」(表 1.5.3)と回答した企業を集計している。

表 1.5.7 従業員規模別 フルタイム非正規社員の基本給決定に際しての重視している職務要素(MA)

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全 体	1227	375	18	677	180	137	130	110	110	374	387	146	91	45	36
	100.0	30.6	1.5	55.2	14.7	11.2	10.6	9.0	9.0	30.5	31.5	11.9	7.4	3.7	2.9
５０人以下	377	113	4	183	66	49	42	24	40	97	106	44	16	14	14
	100.0	30.0	1.1	48.5	17.5	13.0	11.1	6.4	10.6	25.7	28.1	11.7	4.2	3.7	3.7
５１～１００人	308	92	4	189	44	32	25	29	25	77	87	32	19	12	10
	100.0	29.9	1.3	61.4	14.3	10.4	8.1	9.4	8.1	25.0	28.2	10.4	6.2	3.9	3.2
１０１～３００人	326	106	7	191	40	37	34	42	30	132	117	46	28	14	6
	100.0	32.5	2.1	58.6	12.3	11.3	10.4	12.9	9.2	40.5	35.9	14.1	8.6	4.3	1.8
３０１人以上	142	39	2	85	18	12	14	12	9	51	51	17	22	2	3
	100.0	27.5	1.4	59.9	12.7	8.5	9.9	8.5	6.3	35.9	35.9	12.0	15.5	1.4	2.1
無回答	74	25	1	29	12	7	15	3	6	17	26	7	6	3	3
	100.0	33.8	1.4	39.2	16.2	9.5	20.3	4.1	8.1	23.0	35.1	9.5	8.1	4.1	4.1

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」(表 1.5.4)と回答した企業を集計している。

また、職種による違いを見たものが表 1.5.8 である。「技術系の専門職」や「医療・福祉・教育関係の専門職」は「専門性」を重視する割合が他の職種に比して高く、「技術系の専門職」で 81.8%、「医療・福祉・教育関係の専門職」で 95.8%となっている。また、「事務系の専門職」でも 80.0%となっており、専門を要する職種における当該項目の重視度の高さがうかがえる。「接客・サービス職」や「運輸・通信職」では他の職種に比して「負担度」を重視する傾向が強く、「接客・サービス職」で 36.8%、「運輸・通信職」で 44.2%であった。また、「生産・技能職」や「医療・福祉・教育関係の専門職」でも 3 割程度の企業で当該項目を重視している。「責任度」については、「接客・サービス職」が 42.1%で最も高く、これに「事務職」(37.5%)、「販売職」(37.2%)、「営業職」(35.7%)と続き、他の職種より当該項目を重視する傾向が見られる。

表 1.5.8 職種別 フルタイム非正規社員の基本給決定に際しての重視している職務要素(MA)

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1227	375	18	677	180	137	130	110	110	374	387	146	91	45	36
	100.0	30.6	1.5	55.2	14.7	11.2	10.6	9.0	9.0	30.5	31.5	11.9	7.4	3.7	2.9
事務職	224	78	8	120	33	42	41	32	19	63	84	10	6	3	6
	100.0	34.8	3.6	53.6	14.7	18.8	18.3	14.3	8.5	28.1	37.5	4.5	2.7	1.3	2.7
事務系の専門職	5	3	1	4	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	0
	100.0	60.0	20.0	80.0	20.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0
技術系の専門職	88	34	2	72	18	17	10	17	15	19	22	4	5	2	4
	100.0	38.6	2.3	81.8	20.5	19.3	11.4	19.3	17.0	21.6	25.0	4.5	5.7	2.3	4.5
医療・福祉・教育関係の専門職	48	19	0	46	6	1	3	4	2	16	9	4	9	0	1
	100.0	39.6	0.0	95.8	12.5	2.1	6.3	8.3	4.2	33.3	18.8	8.3	18.8	0.0	2.1
営業職	42	15	0	22	13	18	4	5	8	4	15	0	1	1	1
	100.0	35.7	0.0	52.4	31.0	42.9	9.5	11.9	19.0	9.5	35.7	0.0	2.4	2.4	2.4
販売職	94	26	2	50	15	13	7	8	8	17	35	2	9	2	4
	100.0	27.7	2.1	53.2	16.0	13.8	7.4	8.5	8.5	18.1	37.2	2.1	9.6	2.1	4.3
生 産・技能職	499	136	3	272	72	21	47	33	42	162	135	87	29	28	13
	100.0	27.3	0.6	54.5	14.4	4.2	9.4	6.6	8.4	32.5	27.1	17.4	5.8	5.6	2.6
接 客・サービス職	114	35	2	56	8	15	11	6	9	42	48	11	14	3	5
	100.0	30.7	1.8	49.1	7.0	13.2	9.6	5.3	7.9	36.8	42.1	9.6	12.3	2.6	4.4
運 輸・通信職	104	24	0	30	11	9	5	3	6	46	34	25	16	6	2
	100.0	23.1	0.0	28.8	10.6	8.7	4.8	2.9	5.8	44.2	32.7	24.0	15.4	5.8	1.9
保安職	3	1	0	2	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0
	100.0	33.3	0.0	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
その他	6	4	0	3	2	0	1	0	0	3	4	1	0	0	0
	100.0	66.7	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」(表 1.5.5)と回答した企業を集計している。

(4) 正社員と同じレベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員の割合(問 6)

本調査では業務内容および当該業務に伴う責任の程度が正社員と同等レベルであるフルタイム非正規社員の割合をたずねている(問 6)。

「全体」では「いない」が 25.1%と最も多いが、「1 割未満以上　計」は 68.0%となっており、割合にかかわらず、正社員と同程度の業務や責任を担うフルタイム非正規社員が各社にいることが分かる。この割合の内訳を見ると、「1 割未満」が 19.5%で最も多いが、「5 割超」も 16.6%と同程度あることから、フルタイム非正規を雇用している企業においては、その活用・育成度合いが 2 分されている可能性があると指摘できる。

これを業種別にみる。「サービス関連業」では、正社員と同等レベル社員が「いない」とする割合が 32.3%であり、全体平均(25.1%)と比べると 7.2%高くなっている。一方で、「5 割超」と回答した割合が高い業種は「運輸業、郵便業」(32.7%)、「医療、福祉」(26.8%)であり、当該業種では正社員並みの職務内容を担うフルタイム非正規社員が多いことがわかる。(表 1.5.9)。

従業員規模別にみると、正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の割合が「5 割超」であるのは、「50 人以下」(11.9%)、「301 人以上」(19.0%)であり、従業員規模の大きい企業の方が、高い傾向にあることがわかる。

職種でみると、「5 割超」が多い上位 3 つの職種は、「運輸・通信職」(29.8%)、「技術系の専門職」(29.5%)、「医療・福祉・教育関係の専門職」(25.0%)であった。一方、「1 割未満」で高い割合の職種は「販売職」(27.7%)、「事務職」(20.5%)である(表 1.5.11)。

表 1.5.9　業種別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の割合(SA)

	合　計	いない	1 割未満～5 割超 ー計ー	1 割未満	1 割程度	2 割程度	3 割程度	4 割程度	5 割程度	5 割超	無回答
全体	1227	308	834	239	92	104	82	27	86	204	85
	100.0	25.1	68.0	19.5	7.5	8.5	6.7	2.2	7.0	16.6	6.9
建設業	116	26	86	32	11	10	7	0	13	13	4
	100.0	22.4	74.1	27.6	9.5	8.6	6.0	0.0	11.2	11.2	3.4
製造業	454	111	313	84	41	41	29	15	38	65	30
	100.0	24.4	68.9	18.5	9.0	9.0	6.4	3.3	8.4	14.3	6.6
運輸業、郵便業	49	8	40	8	2	3	6	1	4	16	1
	100.0	16.3	81.6	16.3	4.1	6.1	12.2	2.0	8.2	32.7	2.0
卸売業、小売業	283	66	193	62	23	20	23	5	14	46	24
	100.0	23.3	68.2	21.9	8.1	7.1	8.1	1.8	4.9	16.3	8.5
宿泊業、飲食サービス業	34	13	16	2	2	3	3	1	0	5	5
	100.0	38.2	47.1	5.9	5.9	8.8	8.8	2.9	0.0	14.7	14.7
医　療、福　祉	56	12	38	7	2	4	6	1	3	15	6
	100.0	21.4	67.9	12.5	3.6	7.1	10.7	1.8	5.4	26.8	10.7
サービス関連業	62	20	40	15	2	3	5	1	3	11	2
	100.0	32.3	64.5	24.2	3.2	4.8	8.1	1.6	4.8	17.7	3.2
サービス業（他分類）	80	25	49	15	6	10	1	0	5	12	6
	100.0	31.3	61.3	18.8	7.5	12.5	1.3	0.0	6.3	15.0	7.5
その他	59	17	36	11	1	5	0	2	4	13	6
	100.0	28.8	61.0	18.6	1.7	8.5	0.0	3.4	6.8	22.0	10.2

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」(表 1.5.3)と回答した企業を集計している。

表 1.5.10　従業員規模別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の割合(SA)

	合　計	いない	1 割未満～5 割超 ー計ー	1 割未満	1 割程度	2 割程度	3 割程度	4 割程度	5 割程度	5 割超	無回答
全　体	1227	308	834	239	92	104	82	27	86	204	85
	100.0	25.1	68.0	19.5	7.5	8.5	6.7	2.2	7.0	16.6	6.9
５０人以下	377	95	252	81	32	35	25	7	27	45	30
	100.0	25.2	66.8	21.5	8.5	9.3	6.6	1.9	7.2	11.9	8.0
５１～１００人	308	82	196	67	22	20	11	7	20	49	30
	100.0	26.6	63.6	21.8	7.1	6.5	3.6	2.3	6.5	15.9	9.7
１０１～３００人	326	87	226	55	18	28	26	10	24	65	13
	100.0	26.7	69.3	16.9	5.5	8.6	8.0	3.1	7.4	19.9	4.0
３０１人以上	142	33	100	18	15	14	13	3	10	27	9
	100.0	23.2	70.4	12.7	10.6	9.9	9.2	2.1	7.0	19.0	6.3
無回答	74	11	60	18	5	7	7	0	5	18	3
	100.0	14.9	81.1	24.3	6.8	9.5	9.5	0.0	6.8	24.3	4.1

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」(表 1.5.4)と回答した企業を集計している。

表 1.5.11　職種別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の割合（SA）

	合　計	いない	１割未満～５割超－計－	１割未満	１割程度	２割程度	３割程度	４割程度	５割程度	５割超	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1227	308	834	239	92	104	82	27	86	204	85
	100.0	25.1	68.0	19.5	7.5	8.5	6.7	2.2	7.0	16.6	6.9
事務職	224	53	154	46	15	20	13	6	19	35	17
	100.0	23.7	68.8	20.5	6.7	8.9	5.8	2.7	8.5	15.6	7.6
事務系の専門職	5	3	2	0	1	0	0	0	0	1	0
	100.0	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
技術系の専門職	88	14	65	16	6	4	5	0	8	26	9
	100.0	15.9	73.9	18.2	6.8	4.5	5.7	0.0	9.1	29.5	10.2
医療・福祉・教育関係の専門職	48	10	34	9	1	4	5	1	2	12	4
	100.0	20.8	70.8	18.8	2.1	8.3	10.4	2.1	4.2	25.0	8.3
営業職	42	8	30	6	3	1	5	2	4	9	4
	100.0	19.0	71.4	14.3	7.1	2.4	11.9	4.8	9.5	21.4	9.5
販売職	94	18	71	26	6	11	8	3	4	13	5
	100.0	19.1	75.5	27.7	6.4	11.7	8.5	3.2	4.3	13.8	5.3
生　産・技能職	499	134	337	100	46	52	33	12	35	59	28
	100.0	26.9	67.5	20.0	9.2	10.4	6.6	2.4	7.0	11.8	5.6
接　客・サービス職	114	38	62	19	7	10	5	2	3	16	14
	100.0	33.3	54.4	16.7	6.1	8.8	4.4	1.8	2.6	14.0	12.3
運　輸・通信職	104	26	75	15	7	2	8	1	11	31	3
	100.0	25.0	72.1	14.4	6.7	1.9	7.7	1.0	10.6	29.8	2.9
保安職	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
その他	6	3	3	2	0	0	0	0	0	1	0
	100.0	50.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0

※回答母数は、問 4 において、「考慮している」（表 1.5.5）と回答した企業を集計している。

(5)　正社員と同じレベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員の基本給の水準（問 6－付問）

上記(4)において正社員と同等レベルの業務や責任を担うフルタイム非正規社員がいると回答した企業に対しては、当該フルタイム非正規社員の基本給が比較する正社員の基本給の何割程度かをたずねている（問 6-付問）。

「全体」でみると、「同等の賃金水準」が 28.9%と最も高く、同一の労働に対し同水準の賃金を支給する企業が 3 割弱あることが分かる。また、「8 割程度」（24.1%）と「9 割程度」（15.7%）の両者を合算すると約 40%となり、前述の「同等の賃金水準である」とあわせて約 70%の企業が正社員と比較して 8 割程度以上のレベルで基本給を支給しているといえる。

業種別にみると、「同等の賃金水準」を支給している割合が高い業種には「建設業」（43.0%）、「運輸業、郵便業」（42.5%）、「医療、福祉」（42.1%）がある。一方で、「製造業」は 21.4%となっており、全体平均（28.9%）よりも 7.5%低くなっている（表 1.5.12）。

さらに、従業員規模別では、「301 人以上」の企業では、正社員と同等レベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員に対して「同等程度の賃金水準」を支払っている割合が 29.0%であり、全体平均（28.9%）とほぼ差異がない。一方で、「50 人以下」の企業では、「同等程度の賃金水準」を支払う割合が 31.7%であり、全体平均より 2.8%高いことがわかる。（表 1.5.13）。

最後に職種による特徴の有無があるかを表 1.5.14 でみてみる。「同等の賃金水準」は「技術系の専門職」が 47.7%で最も高い割合となっており、これに次いで「営業職」が 36.7%となっている。このほか、「運輸・通信職」「接客・サービス職」、「医療・福祉・教育関係の専門職」も 3 割強が「同等の賃金水準」となっており、当該職種においては同一労働に対し同程度の水準で待遇する考え方が実行されている可能性がある。

表 1.5.12　業種別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の基本給の水準(SA)

	合　計	５割未満～９割程度ー計ー	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	フルタイム非正規社員の方が高い	無回答
全体	834	543	17	17	49	128	201	131	241	37	13
	100.0	65.1	2.0	2.0	5.9	15.3	24.1	15.7	28.9	4.4	1.6
建設業	86	45	1	2	2	8	17	15	37	2	2
	100.0	52.3	1.2	2.3	2.3	9.3	19.8	17.4	43.0	2.3	2.3
製造業	313	233	5	9	25	63	83	48	67	9	4
	100.0	74.4	1.6	2.9	8.0	20.1	26.5	15.3	21.4	2.9	1.3
運輸業、郵便業	40	18	1	0	4	1	4	8	17	4	1
	100.0	45.0	2.5	0.0	10.0	2.5	10.0	20.0	42.5	10.0	2.5
卸売業、小売業	193	127	6	4	9	27	46	35	53	10	3
	100.0	65.8	3.1	2.1	4.7	14.0	23.8	18.1	27.5	5.2	1.6
宿泊業、飲食サービス業	16	10	0	0	0	1	8	1	5	1	0
	100.0	62.5	0.0	0.0	0.0	6.3	50.0	6.3	31.3	6.3	0.0
医　療、福　祉	38	21	1	0	3	3	9	5	16	0	1
	100.0	55.3	2.6	0.0	7.9	7.9	23.7	13.2	42.1	0.0	2.6
サービス関連業	40	27	1	1	1	9	9	6	12	1	0
	100.0	67.5	2.5	2.5	2.5	22.5	22.5	15.0	30.0	2.5	0.0
サービス業（他分類）	49	30	1	1	3	8	10	7	16	2	1
	100.0	61.2	2.0	2.0	6.1	16.3	20.4	14.3	32.7	4.1	2.0
その他	36	21	1	0	1	6	11	2	11	4	0
	100.0	58.3	2.8	0.0	2.8	16.7	30.6	5.6	30.6	11.1	0.0

※回答母数は、問 6 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.5.9)と回答した企業を集計している。

表 1.5.13　従業員規模別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の基本給の水準(SA)

	合　計	５割未満～９割程度ー計ー	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	フルタイム非正規社員の方が高い	無回答
全　体	834	543	17	17	49	128	201	131	241	37	13
	100.0	65.1	2.0	2.0	5.9	15.3	24.1	15.7	28.9	4.4	1.6
５０人以下	252	156	4	6	19	38	48	41	80	12	4
	100.0	61.9	1.6	2.4	7.5	15.1	19.0	16.3	31.7	4.8	1.6
５１～１００人	196	129	4	1	10	32	57	25	54	11	2
	100.0	65.8	2.0	0.5	5.1	16.3	29.1	12.8	27.6	5.6	1.0
１０１～３００人	226	151	5	5	16	40	49	36	64	8	3
	100.0	66.8	2.2	2.2	7.1	17.7	21.7	15.9	28.3	3.5	1.3
３０１人以上	100	66	1	4	1	12	30	18	29	3	2
	100.0	66.0	1.0	4.0	1.0	12.0	30.0	18.0	29.0	3.0	2.0
無回答	60	41	3	1	3	6	17	11	14	3	2
	100.0	68.3	5.0	1.7	5.0	10.0	28.3	18.3	23.3	5.0	3.3

※回答母数は、問 6 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.5.10)と回答した企業を集計している。

表 1.5.14　職種別　正社員と同等レベルのフルタイム非正規社員の基本給の水準(SA)

	合　計	５割未満～９割程度ー計ー	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	フルタイム非正規社員の方が高い	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	834	543	17	17	49	128	201	131	241	37	13
	100.0	65.1	2.0	2.0	5.9	15.3	24.1	15.7	28.9	4.4	1.6
事務職	154	99	4	1	8	33	35	18	46	6	3
	100.0	64.3	2.6	0.6	5.2	21.4	22.7	11.7	29.9	3.9	1.9
事務系の専門職	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
技術系の専門職	65	24	1	1	2	6	7	7	31	10	0
	100.0	36.9	1.5	1.5	3.1	9.2	10.8	10.8	47.7	15.4	0.0
医療・福祉・教育関係の専門職	34	22	1	0	2	3	8	8	11	0	1
	100.0	64.7	2.9	0.0	5.9	8.8	23.5	23.5	32.4	0.0	2.9
営業職	30	17	1	2	1	1	8	4	11	2	0
	100.0	56.7	3.3	6.7	3.3	3.3	26.7	13.3	36.7	6.7	0.0
販売職	71	49	0	3	2	9	19	16	19	1	2
	100.0	69.0	0.0	4.2	2.8	12.7	26.8	22.5	26.8	1.4	2.8
生　産・技能職	337	243	8	9	27	59	89	51	76	11	7
	100.0	72.1	2.4	2.7	8.0	17.5	26.4	15.1	22.6	3.3	2.1
接　客・サービス職	62	41	1	1	0	6	22	11	20	1	0
	100.0	66.1	1.6	1.6	0.0	9.7	35.5	17.7	32.3	1.6	0.0
運　輸・通信職	75	44	1	0	7	10	12	14	25	6	0
	100.0	58.7	1.3	0.0	9.3	13.3	16.0	18.7	33.3	8.0	0.0
保安職	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
その他	3	2	0	0	0	0	1	1	1	0	0
	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0

※回答母数は、問 6 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.5.11)と回答した企業を集計している。

(6)　正社員とフルタイム非正規社員の基本給に影響を与えているもの(問 7)

前述の(5)の設問において、正社員と同等レベルの業務を担うフルタイム非正規社員の基本給が「5 割未満」から「9 割程度」であると回答した企業に対しては、基本給の違いの要因は何かをたずねている (問 7、複数回答)。

「全体」では「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」が 54.7%で最も多く、これに「将来のキャリア形成に違いがあるから」(39.2%)、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の弾力性に違いがあるから」(37.6%)、「突発的な業務への対応に違いがあるから」(36.8%)が続く。職務要素を基本給に考慮している企業が同設問に回答していることを勘案すると、同結果は理解を得られるものであるといえる。同時に、基本給の決定要因に職務内容を考慮する企業であっても、労働時間の融通性が多く加味されていることや雇用区分の違いによるキャリア形成への配慮を一定割合の企業が賃金決定において実行していることが本結果から伺える。

業種別にみると、各業種で正社員と差異をつける理由に特徴がみられる。「卸売業、小売業」は「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」が 60.6%と最も高い割合となっているが、「医療、福祉」では、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」が 71.4%で最大となっており、業種によって重視している項目が異なる。一方、製造業は「将来のキャリア形成に違いがあるから」が 43.3%と「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」の 53.6%に次いで高い割合となっている。堅固な内部労働市場が形成されていることが推察できる(表 1.5.15)。

さらに、従業員規模別に見ると、「転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから」の全体平均は 23.0%であるのに対して、「301 人以上」(54.5%)、「101~300 人」(29.8%)であり、企業規模が大きい場合、転勤の可能性が生じるため、働く場所の変更可能性を考慮している割合が高いことが伺える(表 1.5.16)。

表 1.5.15 業種別 正社員とフルタイム非正規社員の基本給差の要因(MA)

	合 計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務への対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全体	543	125	297	204	200	213	51	10
	100.0	23.0	54.7	37.6	36.8	39.2	9.4	1.8
建設業	45	8	24	10	17	15	6	2
	100.0	17.8	53.3	22.2	37.8	33.3	13.3	4.4
製造業	233	37	125	75	89	101	25	6
	100.0	15.9	53.6	32.2	38.2	43.3	10.7	2.6
運輸業、郵便業	18	4	9	9	5	4	2	1
	100.0	22.2	50.0	50.0	27.8	22.2	11.1	5.6
卸売業、小売業	127	44	77	51	42	49	9	1
	100.0	34.6	60.6	40.2	33.1	38.6	7.1	0.8
宿泊業、飲食サービス業	10	3	7	4	4	3	0	0
	100.0	30.0	70.0	40.0	40.0	30.0	0.0	0.0
医 療、福 祉	21	4	8	15	6	9	2	0
	100.0	19.0	38.1	71.4	28.6	42.9	9.5	0.0
サービス関連業	27	11	14	11	15	7	2	0
	100.0	40.7	51.9	40.7	55.6	25.9	7.4	0.0
サービス業 (他分類)	30	8	19	11	9	14	0	0
	100.0	26.7	63.3	36.7	30.0	46.7	0.0	0.0
その他	21	2	9	12	7	9	4	0
	100.0	9.5	42.9	57.1	33.3	42.9	19.0	0.0

※回答母数は、問 6 付問において、「5 割未満～9 割程度」(表 1.5.12)と回答した企業を集計している。

表 1.5.16 従業員規模別 正社員とフルタイム非正規社員の基本給差の要因(MA)

	合　計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務への対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全　体	543	125	297	204	200	213	51	10
	100.0	23.0	54.7	37.6	36.8	39.2	9.4	1.8
５０人以下	156	17	77	55	58	51	16	4
	100.0	10.9	49.4	35.3	37.2	32.7	10.3	2.6
５１～１００人	129	23	64	47	42	57	20	3
	100.0	17.8	49.6	36.4	32.6	44.2	15.5	2.3
１０１～３００人	151	45	101	55	56	59	12	1
	100.0	29.8	66.9	36.4	37.1	39.1	7.9	0.7
３０１人以上	66	36	40	30	29	31	1	2
	100.0	54.5	60.6	45.5	43.9	47.0	1.5	3.0
無回答	41	4	15	17	15	15	2	0
	100.0	9.8	36.6	41.5	36.6	36.6	4.9	0.0

※回答母数は、問 6 付問において、「5 割未満～9 割程度」(表 1.5.13)と回答した企業を集計している。

職種別による特性としては、「販売職」が他の職種に比して特徴的な結果となっている。まず、同職種においても「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」といった職種が限定されていることを正社員との差の第一理由としてあげている点は他の職種と同じであるが、その割合が 61.2%と高いことが指摘できる。これに加え、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」(46.9%)、「突発的な業務への対応に違いがあるから」、「将来のキャリア形成に違いがあるから」(ともに 44.9%)の3つがそれぞれ同程度であること、さらには「転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから」が 46.9%と他の職種に比べて高い割合となっていることは勤務地限定的に採用されることが多い同職種の特徴と言えよう。

「医療・福祉・教育関係の専門職」は「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」が 77.3%と高い割合となっており、働き方の柔軟性の違いを重視していることが推察される。

表 1.5.17 職種別 正社員とフルタイム非正規社員の基本給差の要因(MA)

	合　計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務への対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	543	125	297	204	200	213	51	10
	100.0	23.0	54.7	37.6	36.8	39.2	9.4	1.8
事務職	99	32	60	40	32	41	7	1
	100.0	32.3	60.6	40.4	32.3	41.4	7.1	1.0
事務系の専門職	1	1	0	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
技術系の専門職	24	4	12	3	6	5	5	2
	100.0	16.7	50.0	12.5	25.0	20.8	20.8	8.3
医療・福祉・教育関係の専門職	22	6	9	17	8	8	1	0
	100.0	27.3	40.9	77.3	36.4	36.4	4.5	0.0
営業職	17	4	10	5	2	5	1	2
	100.0	23.5	58.8	29.4	11.8	29.4	5.9	11.8
販売職	49	23	30	23	22	22	3	1
	100.0	46.9	61.2	46.9	44.9	44.9	6.1	2.0
生　産・技能職	243	39	129	79	97	107	26	3
	100.0	16.0	53.1	32.5	39.9	44.0	10.7	1.2
接　客・サービス職	41	11	22	20	16	14	3	0
	100.0	26.8	53.7	48.8	39.0	34.1	7.3	0.0
運　輸・通信職	44	4	24	16	14	9	5	1
	100.0	9.1	54.5	36.4	31.8	20.5	11.4	2.3
保安職	1	1	1	1	1	1	0	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
その他	2	0	0	0	1	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0

※回答母数は、問 6 付問において、「5 割未満～9 割程度」（表 1.5.14）と回答した企業を集計している。

(7) フルタイム非正規社員の人材確保、定着、労働意欲の状況（問 8）

本調査では、各社が雇用しているフルタイム非正規社員の①人材の確保、②人材の定着、③労働意欲の高さについて、それぞれ「とてもそう思う」から「そう思わない」までの 4 選択肢から 1 つを回答してもらっている（問 8）。

① 人材の確保について

「全体」では、肯定的回答（「とてもそう思う」「そう思う」の合計）が 49.2%となっており、否定的な回答（「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計）の 32.7%を 16.5%ポイント上回る結果となった。これを各社において最も多い職種に従事するフルタイム非正規社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別に人材確保の状況を見ると、「考慮している」の肯定的回答は 50.1%で、「まったく考慮していない」の 40.9%に比べて 9.2%ポイント高い結果となっている。職務内容を考慮する程度の違いは各社で異なると思われるが、基本給の決定に職務内容を考慮することは、人材の確保に一定の効果がある可能性が指摘できる（表 1.5.18）。

業種別に見た場合、否定的回答が全体平均で 32.7%であるのに対して、「運輸業、郵便業」（52.7%）、「サービス業（他分類）」（45.1%）となっており、特に人材確保に課題を感じている業種を伺うことができる。

従業員規模別に集計した結果、肯定的回答の企業割合が低いのは、「301 人以上」規模の 39.1%であり、全体平均の 49.2%と比べると、10.1%ポイント低く、規模が大きい企業においてはフルタイム非正規社員の確保に課題を感じていることがわかる（表 1.5.20）。

また職種別において、「とてもそう思う」と回答した割合が高い業種は、「営業職」（10.6%）、「事務職」（10.5%）、「技術系の専門職」（10.2%）と続く。一方で、「接客・サービス職」や「販売職」はそれぞれ同項目が 1.7%、2.9%となっており、人材確保に課題を抱えていることがわかる（表 1.5.21）。

表 1.5.18 基本給決定への職務内容考慮有無別フルタイム非正規社員の人材確保の状況（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わない	そう思わない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327	83	569	335	100	240
	100.0	6.3	42.9	25.2	7.5	18.1
考慮している（問４．=1～3に回答）	1227	80	535	311	91	210
	100.0	6.5	43.6	25.3	7.4	17.1
まったく考慮していない	83	3	31	23	8	18
	100.0	3.6	37.3	27.7	9.6	21.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.19 業種別 フルタイム非正規社員の人材確保の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	1327 100.0	83 6.3	569 42.9	335 25.2	100 7.5	240 18.1
建設業	123 100.0	10 8.1	54 43.9	35 28.5	4 3.3	20 16.3
製造業	491 100.0	33 6.7	215 43.8	116 23.6	39 7.9	88 17.9
運輸業、郵便業	55 100.0	2 3.6	17 30.9	23 41.8	6 10.9	7 12.7
卸売業、小売業	308 100.0	19 6.2	143 46.4	69 22.4	25 8.1	52 16.9
宿泊業、飲食サービス業	35 100.0	0 0.0	14 40.0	7 20.0	5 14.3	9 25.7
医　療、福　祉	65 100.0	3 4.6	23 35.4	23 35.4	4 6.2	12 18.5
サービス関連業	71 100.0	2 2.8	30 42.3	18 25.4	4 5.6	17 23.9
サービス業（他分類）	82 100.0	3 3.7	26 31.7	27 32.9	10 12.2	16 19.5
その他	62 100.0	3 4.8	33 53.2	14 22.6	1 1.6	11 17.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.20 従業員規模別 フルタイム非正規社員の人材確保の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	1327 100.0	83 6.3	569 42.9	335 25.2	100 7.5	240 18.1
５０人以下	397 100.0	33 8.3	182 45.8	86 21.7	23 5.8	73 18.4
５１～１００人	333 100.0	24 7.2	139 41.7	74 22.2	30 9.0	66 19.8
１０１～３００人	357 100.0	19 5.3	154 43.1	95 26.6	30 8.4	59 16.5
３０１人以上	156 100.0	4 2.6	57 36.5	56 35.9	11 7.1	28 17.9
無回答	84 100.0	3 3.6	37 44.0	24 28.6	6 7.1	14 16.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.21　職種別　フルタイム非正規社員の人材確保の状況（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わない	そう思わない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327 100.0	83 6.3	569 42.9	335 25.2	100 7.5	240 18.1
事務職	238 100.0	25 10.5	132 55.5	40 16.8	1 0.4	40 16.8
事務系の専門職	5 100.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0
技術系の専門職	88 100.0	9 10.2	39 44.3	25 28.4	4 4.5	11 12.5
医療・福祉・教育関係の専門職	55 100.0	2 3.6	19 34.5	18 32.7	6 10.9	10 18.2
営業職	47 100.0	5 10.6	26 55.3	7 14.9	1 2.1	8 17.0
販売職	105 100.0	3 2.9	39 37.1	31 29.5	10 9.5	22 21.0
生　産・技能職	532 100.0	33 6.2	221 41.5	132 24.8	48 9.0	98 18.4
接　客・サービス職	120 100.0	2 1.7	35 29.2	38 31.7	17 14.2	28 23.3
運　輸・通信職	119 100.0	3 2.5	47 39.5	42 35.3	11 9.2	16 13.4
保安職	4 100.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0
その他	9 100.0	1 11.1	6 66.7	1 11.1	0 0.0	1 11.1

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

②　人材の定着について

「全体」では、肯定的回答（「とてもそう思う」「そう思う」の合計）が 64.6%となっており、否定的な回答（「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計）の 17.4%を大きく上回る。これを各社において最も多い職種に従事するフルタイム非正規社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別に人材定着の状況を見ると、「考慮している」の肯定的回答は 65.5%で、「まったく考慮していない」の 60.2%より 5.3%ポイント高い（表 1.5.22）。

業種別にみると、否定的回答をした割合が高いのは「運輸業、郵便業」（30.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（28.6%）であり、全体平均（17.4%）を大きく上回っている（表 1.5.23）。

従業員規模別にみると、「301 人以上」の企業では、肯定的回答をした割合が 51.9%であり、全体平均より 12.7%低いことがわかる（表 1.5.24）。

職種別では、「とてもそう思う」の割合が高いのは「事務職」（12.2%）、「生産・技能職」（11.3%）となっており、全体平均よりも高いことがわかる（表 1.5.25）。

表 1.5.22　基本給決定への職務内容考慮有無別　フルタイム非正規社員の人材定着の状況（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わない	そう思わない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327 100.0	129 9.7	728 54.9	198 14.9	33 2.5	239 18.0
考慮している（問４．=1～3に回答）	1227 100.0	126 10.3	677 55.2	184 15.0	31 2.5	209 17.0
まったく考慮していない	83 100.0	3 3.6	47 56.6	13 15.7	2 2.4	18 21.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.23 業種別 フルタイム非正規社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	1327 100.0	129 9.7	728 54.9	198 14.9	33 2.5	239 18.0
建設業	123 100.0	11 8.9	76 61.8	13 10.6	2 1.6	21 17.1
製造業	491 100.0	57 11.6	262 53.4	68 13.8	15 3.1	89 18.1
運輸業、郵便業	55 100.0	5 9.1	27 49.1	15 27.3	2 3.6	6 10.9
卸売業、小売業	308 100.0	27 8.8	184 59.7	37 12.0	9 2.9	51 16.6
宿泊業、飲食サービス業	35 100.0	2 5.7	15 42.9	8 22.9	2 5.7	8 22.9
医　療、福　祉	65 100.0	7 10.8	32 49.2	14 21.5	0 0.0	12 18.5
サービス関連業	71 100.0	2 2.8	40 56.3	10 14.1	2 2.8	17 23.9
サービス業（他分類）	82 100.0	5 6.1	38 46.3	22 26.8	1 1.2	16 19.5
その他	62 100.0	4 6.5	41 66.1	6 9.7	0 0.0	11 17.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.24 従業員規模別 フルタイム非正規社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	1327 100.0	129 9.7	728 54.9	198 14.9	33 2.5	239 18.0
５０人以下	397 100.0	37 9.3	232 58.4	51 12.8	5 1.3	72 18.1
５１～１００人	333 100.0	47 14.1	170 51.1	39 11.7	11 3.3	66 19.8
１０１～３００人	357 100.0	33 9.2	207 58.0	51 14.3	8 2.2	58 16.2
３０１人以上	156 100.0	6 3.8	75 48.1	42 26.9	5 3.2	28 17.9
無回答	84 100.0	6 7.1	44 52.4	15 17.9	4 4.8	15 17.9

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.25 職種別 フルタイム非正規社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327 100.0	129 9.7	728 54.9	198 14.9	33 2.5	239 18.0
事務職	238 100.0	29 12.2	149 62.6	18 7.6	2 0.8	40 16.8
事務系の専門職	5 100.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
技術系の専門職	88 100.0	8 9.1	56 63.6	11 12.5	1 1.1	12 13.6
医療・福祉・教育関係の専門職	55 100.0	6 10.9	25 45.5	13 23.6	1 1.8	10 18.2
営業職	47 100.0	5 10.6	32 68.1	3 6.4	0 0.0	7 14.9
販売職	105 100.0	5 4.8	56 53.3	16 15.2	6 5.7	22 21.0
生　産・技能職	532 100.0	60 11.3	279 52.4	78 14.7	16 3.0	99 18.6
接　客・サービス職	120 100.0	6 5.0	55 45.8	30 25.0	2 1.7	27 22.5
運　輸・通信職	119 100.0	8 6.7	64 53.8	27 22.7	5 4.2	15 12.6
保安職	4 100.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0
その他	9 100.0	2 22.2	6 66.7	0 0.0	0 0.0	1 11.1

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

③　労働意欲の高さについて

「全体」では、肯定的回答(「とてもそう思う」「そう思う」の合計)が 59.0%となっており、否定的な回答(「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計)の 23.0%を大きく上回る結果となった。これを各社において最も多い職種に従事するフルタイム非正規社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別にその労働意欲の高さに違いがあるかを見ると、「考慮している」の肯定的回答は 59.9%で、「まったく考慮していない」の 54.2%より 5.7%ポイント高いことが分かった(表 1.5.26)。

業種別にみると、肯定的な回答割合が高いのは「運輸業、郵便業」(67.3%)、「卸売業、小売業」(63.6%)と続くが、全体平均と大きな差はみられない。(表 1.5.27)。

従業員規模別では、「301 人以上」の企業において肯定的回答をした割合は 55.1%であり、全体平均よりも 3.8%ポイント低くなっているものの、前述の人材の確保・定着ほど、従業員規模別による差異はみられなかった(表 1.5.28)。

職種別では、肯定的な回答の割合が特に高いのは、「技術系の専門職」(69.3%)、「医療・福祉・教育関係の専門職」(69.1%)であり、専門職に従事する社員に関する労働意欲の高さが伺える(表 1.5.29)。

表 1.5.26 基本給決定への職務内容考慮有無別 フルタイム非正規社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327 100.0	94 7.1	689 51.9	275 20.7	30 2.3	239 18.0
考慮している(問４．=1～3に回答)	1227 100.0	90 7.3	645 52.6	256 20.9	27 2.2	209 17.0
まったく考慮していない	83 100.0	3 3.6	42 50.6	17 20.5	3 3.6	18 21.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.27 業種別 フルタイム非正規社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	1327 100.0	94 7.1	689 51.9	275 20.7	30 2.3	239 18.0
建設業	123 100.0	9 7.3	69 56.1	22 17.9	2 1.6	21 17.1
製造業	491 100.0	45 9.2	224 45.6	123 25.1	11 2.2	88 17.9
運輸業、郵便業	55 100.0	4 7.3	33 60.0	12 21.8	1 1.8	5 9.1
卸売業、小売業	308 100.0	13 4.2	183 59.4	51 16.6	8 2.6	53 17.2
宿泊業、飲食サービス業	35 100.0	2 5.7	18 51.4	6 17.1	1 2.9	8 22.9
医　療、福　祉	65 100.0	3 4.6	38 58.5	12 18.5	0 0.0	12 18.5
サービス関連業	71 100.0	2 2.8	40 56.3	8 11.3	3 4.2	18 25.4
サービス業（他分類）	82 100.0	5 6.1	38 46.3	21 25.6	3 3.7	15 18.3
その他	62 100.0	4 6.5	33 53.2	13 21.0	1 1.6	11 17.7

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.28 従業員規模別 フルタイム非正規社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	1327 100.0	94 7.1	689 51.9	275 20.7	30 2.3	239 18.0
５０人以下	397 100.0	30 7.6	204 51.4	79 19.9	13 3.3	71 17.9
５１～１００人	333 100.0	35 10.5	162 48.6	63 18.9	5 1.5	68 20.4
１０１～３００人	357 100.0	20 5.6	204 57.1	71 19.9	5 1.4	57 16.0
３０１人以上	156 100.0	6 3.8	80 51.3	39 25.0	3 1.9	28 17.9
無回答	84 100.0	3 3.6	39 46.4	23 27.4	4 4.8	15 17.9

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

表 1.5.29 職種別 フルタイム非正規社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327 100.0	94 7.1	689 51.9	275 20.7	30 2.3	239 18.0
事務職	238 100.0	26 10.9	124 52.1	43 18.1	4 1.7	41 17.2
事務系の専門職	5 100.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0
技術系の専門職	88 100.0	5 5.7	56 63.6	14 15.9	1 1.1	12 13.6
医療・福祉・教育関係の専門職	55 100.0	4 7.3	34 61.8	7 12.7	0 0.0	10 18.2
営業職	47 100.0	7 14.9	23 48.9	8 17.0	1 2.1	8 17.0
販売職	105 100.0	4 3.8	57 54.3	21 20.0	1 1.0	22 21.0
生　産・技能職	532 100.0	40 7.5	255 47.9	123 23.1	16 3.0	98 18.4
接　客・サービス職	120 100.0	3 2.5	63 52.5	25 20.8	3 2.5	26 21.7
運　輸・通信職	119 100.0	3 2.5	69 58.0	30 25.2	3 2.5	14 11.8
保安職	4 100.0	0 0.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0
その他	9 100.0	2 22.2	4 44.4	1 11.1	1 11.1	1 11.1

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

1.6 パートタイム社員を雇用している企業の状況

(1) パートタイム社員が多く従事する職種(問 9)

本設問(問 9)では、回答企業が雇用するパートタイム社員のうち、最も人数の多い職種について 1 つ回答してもらっている。

「全体」では「生産・技能職」が 34.0%で最も多く、次いで「事務職」(29.6%)、「接客・サービス職」(12.2%)と続く。しかし、最も多く従事する職種は回答者の業種により大きく異なる。例えば、「製造業」では「生産・技能職」が 70.0%で多いが、「宿泊業、飲食サービス業」では 8~9 割が「接客・サービス職」が占めている。このように、特定の職種が占める割合が高い業種がある一方で、「卸売業、小売業」のように、「事務職」(34.1%)、「販売職」(22.3%)、「生産・技能職」(15.5%)と多様な職種が混在している業種もあることがわかる(表 1.6.1)。

従業員規模別では、「301 人以上」の企業における「販売職」は 15.1%であり、全体平均(6.7%)と比較すると 8.4%ポイント高くなっている。一方で、「301 人以上」の企業では、「生産・技能職」の割合は 22.2%であり、全体平均(34.0%)よりも 11.8%低くなっている。

表 1.6.1　業種別　パートタイム社員が従事する最も人数の多い職種（SA）

	合　計	事務職	事務系の専門職	技術系の専門職	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	保安職	その他	無回答
全体	2177	645	8	63	78	21	146	741	266	169	9	14	17
	100.0	29.6	0.4	2.9	3.6	1.0	6.7	34.0	12.2	7.8	0.4	0.6	0.8
建設業	222	140	1	13	2	2	4	24	23	8	1	1	3
	100.0	63.1	0.5	5.9	0.9	0.9	1.8	10.8	10.4	3.6	0.5	0.5	1.4
製造業	789	150	0	21	2	1	11	552	23	20	2	5	2
	100.0	19.0	0.0	2.7	0.3	0.1	1.4	70.0	2.9	2.5	0.3	0.6	0.3
運輸業、郵便業	92	28	0	0	0	0	1	16	6	38	2	0	1
	100.0	30.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	17.4	6.5	41.3	2.2	0.0	1.1
卸売業、小売業	542	185	1	4	7	12	121	84	43	73	2	3	7
	100.0	34.1	0.2	0.7	1.3	2.2	22.3	15.5	7.9	13.5	0.4	0.6	1.3
宿泊業、飲食サービス業	63	2	0	0	0	0	1	3	55	1	0	0	1
	100.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	4.8	87.3	1.6	0.0	0.0	1.6
医　療、福　祉	90	6	0	1	57	0	0	0	20	4	1	0	1
	100.0	6.7	0.0	1.1	63.3	0.0	0.0	0.0	22.2	4.4	1.1	0.0	1.1
サービス関連業	97	25	1	7	8	1	2	9	39	3	0	2	0
	100.0	25.8	1.0	7.2	8.2	1.0	2.1	9.3	40.2	3.1	0.0	2.1	0.0
サービス業（他分類）	120	39	1	3	0	2	2	19	40	12	1	1	0
	100.0	32.5	0.8	2.5	0.0	1.7	1.7	15.8	33.3	10.0	0.8	0.8	0.0
その他	98	50	3	11	0	2	3	9	10	9	0	0	1
	100.0	51.0	3.1	11.2	0.0	2.0	3.1	9.2	10.2	9.2	0.0	0.0	1.0

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.2　従業員規模別　パートタイム社員が従事する最も人数の多い職種（SA）

	合　計	事務職	事務系の専門職	技術系の専門職	医療・福祉・教育関係の専門職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	保安職	その他	無回答
全　体	2177	645	8	63	78	21	146	741	266	169	9	14	17
	100.0	29.6	0.4	2.9	3.6	1.0	6.7	34.0	12.2	7.8	0.4	0.6	0.8
５０人以下	878	338	3	37	16	11	40	288	64	65	2	7	7
	100.0	38.5	0.3	4.2	1.8	1.3	4.6	32.8	7.3	7.4	0.2	0.8	0.8
５１～１００人	510	127	4	9	20	3	35	209	62	31	1	5	4
	100.0	24.9	0.8	1.8	3.9	0.6	6.9	41.0	12.2	6.1	0.2	1.0	0.8
１０１～３００人	429	100	0	13	20	3	34	143	65	43	4	1	3
	100.0	23.3	0.0	3.0	4.7	0.7	7.9	33.3	15.2	10.0	0.9	0.2	0.7
３０１人以上	185	22	0	2	16	1	28	41	51	23	1	0	0
	100.0	11.9	0.0	1.1	8.6	0.5	15.1	22.2	27.6	12.4	0.5	0.0	0.0
無回答	175	58	1	2	6	3	9	60	24	7	1	1	3
	100.0	33.1	0.6	1.1	3.4	1.7	5.1	34.3	13.7	4.0	0.6	0.6	1.7

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

(2)　パートタイム社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無（問 10）

本設問（問 10）では、回答企業が雇用するパートタイム社員の基本給を決定する際に職務要素をどの程度考慮しているかについて 1 つ回答してもらっている。なお、本設問から以降の設問については、各社で最も多く従事する職種のパートタイム社員について回答してもらっている点に留意願いたい。

全体では「考慮している計」（「最も重要な要素として考慮している」「主要要素の一つとして考慮している」「要素の 1 つとして考慮している」の 3 つの合計）が 88.2%となっており、多くの企業で職務要素を考慮し基本給を決定しているといえる。ただし、考慮の割合を見ると「主要要素の 1 つとして考慮している」が 41.2%を占め、これに次いで「要素の 1 つとして考慮している」(32.2%)、「最も重要な要素として考慮している」(14.9%)と続き、積極的にパートタイム社員の基本給決定に際して職務要素を考慮している企業は 1 割程度であるといえる。フルタイム非正規社員の場合は「最も重要な要素として考慮している」（19.4%）(表 2-2-3)であることから、4.5%ポイント低くなっていることが伺える。

これを業種別にみると、「医療、福祉」は「もっとも重要な要素として考慮している」と回答した割合が 24.4%となっており、全体平均（14.9%）よりも 9.5%高い（表 1.6.3）。

表 1.6.3 業種別 パートタイム社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合　計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全体	2177	1921	324	896	701	225	31
	100.0	88.2	14.9	41.2	32.2	10.3	1.4
建設業	222	197	35	98	64	20	5
	100.0	88.7	15.8	44.1	28.8	9.0	2.3
製造業	789	686	111	314	261	94	9
	100.0	86.9	14.1	39.8	33.1	11.9	1.1
運輸業、郵便業	92	80	15	35	30	11	1
	100.0	87.0	16.3	38.0	32.6	12.0	1.1
卸売業、小売業	542	473	67	214	192	61	8
	100.0	87.3	12.4	39.5	35.4	11.3	1.5
宿泊業、飲食サービス業	63	57	12	29	16	6	0
	100.0	90.5	19.0	46.0	25.4	9.5	0.0
医　療、福　祉	90	80	22	37	21	9	1
	100.0	88.9	24.4	41.1	23.3	10.0	1.1
サービス関連業	97	87	10	51	26	9	1
	100.0	89.7	10.3	52.6	26.8	9.3	1.0
サービス業（他分類）	120	112	24	49	39	7	1
	100.0	93.3	20.0	40.8	32.5	5.8	0.8
その他	98	95	19	44	32	2	1
	100.0	96.9	19.4	44.9	32.7	2.0	1.0

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

さらに、回答企業の雇用する従業員規模別に集計したものが、表 1.6.4 である。「50 人以下」規模の企業において、「考慮している」と回答した割合が最も多く、90.4%となっている(表 1.6.4)。

最後に、当該社員の職種別に考慮度合いが異なるかをみたものが表 1.6.5 である。パートタイム社員の職種別に職務要素の考慮度合いをみると、「事務系の専門職」が 100.0%と最も高く、「技術系の専門職」が 96.8%と続き、基本給の考慮要素としてほとんどの場合職務が考慮されていることがわかる。一方で、「保安職」は職務要素を「考慮している」割合が 77.8%に留まっている(表 1.6.5)。

表 1.6.4 従業員規模別 パートタイム社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合　計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全　体	2177	1921	324	896	701	225	31
	100.0	88.2	14.9	41.2	32.2	10.3	1.4
５０人以下	878	794	131	399	264	68	16
	100.0	90.4	14.9	45.4	30.1	7.7	1.8
５１～１００人	510	435	65	204	166	71	4
	100.0	85.3	12.7	40.0	32.5	13.9	0.8
１０１～３００人	429	375	72	159	144	49	5
	100.0	87.4	16.8	37.1	33.6	11.4	1.2
３０１人以上	185	163	30	68	65	22	0
	100.0	88.1	16.2	36.8	35.1	11.9	0.0
無回答	175	154	26	66	62	15	6
	100.0	88.0	14.9	37.7	35.4	8.6	3.4

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.5 職種別 パートタイム社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合　計	考慮している －計－	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	1921	324	896	701	225	31
	100.0	88.2	14.9	41.2	32.2	10.3	1.4
事務職	645	584	89	287	208	54	7
	100.0	90.5	13.8	44.5	32.2	8.4	1.1
事務系の専門職	8	8	3	3	2	0	0
	100.0	100.0	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0
技術系の専門職	63	61	13	31	17	2	0
	100.0	96.8	20.6	49.2	27.0	3.2	0.0
医療・福祉・教育関係の専門職	78	70	26	29	15	8	0
	100.0	89.7	33.3	37.2	19.2	10.3	0.0
営業職	21	19	1	13	5	2	0
	100.0	90.5	4.8	61.9	23.8	9.5	0.0
販売職	146	130	17	60	53	15	1
	100.0	89.0	11.6	41.1	36.3	10.3	0.7
生　産・技能職	741	647	102	303	242	88	6
	100.0	87.3	13.8	40.9	32.7	11.9	0.8
接　客・サービス職	266	238	42	104	92	26	2
	100.0	89.5	15.8	39.1	34.6	9.8	0.8
運　輸・通信職	169	143	28	57	58	24	2
	100.0	84.6	16.6	33.7	34.3	14.2	1.2
保安職	9	7	2	4	1	2	0
	100.0	77.8	22.2	44.4	11.1	22.2	0.0
その他	14	10	1	2	7	4	0
	100.0	71.4	7.1	14.3	50.0	28.6	0.0

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

(3) パートタイム社員の基本給を決定する際の職務要素の具体的内容(問 11)

本設問(問 11)では、職務内容を基準にパートタイム社員の基本給決定を行う際に、どのような要素を重視しているかについて、複数回答してもらっている。

全体としては、「専門性」が 46.3%と最も高く、「責任度」(30.4%)、「負担度」(29.4%)、「人材代替性」(22.7%)と続く。一方で、重視していない要素としては、「革新性」(0.9%)、「問題解決の困難度」(5.3%)、「心理的環境」(5.5%)となっている。

また、業種別に見ると、業種全体で割合の高かった「専門性」について、特に「医療、福祉」(80.0%)、「サービス関連業」(57.5%)などの業種が高くなっている。一方で、「専門性」を重視している割合が低い業種としては、「運輸業、郵便業」(27.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(35.1%)などが挙げられる。なお、「運輸業、郵便業」で最も重視している要素は、「負担度」(42.5%)である(表 1.6.6)。

従業員規模別に集計したものが表 1.6.7 である。従業員数が「301 人以上」の企業規模においては、「専門性」を重視している割合が 48.5%となっており、従業員規模別では最も高い。(表 1.6.7)。

さらに、職種別に集計をしたものが表 1.6.8 である。「専門性」の割合が高い職種は、「事務系の専門職」(87.5%)「技術系の専門職」(85.2%)「医療・福祉・教育関係の専門職」(91.4%)などの専門職である。一方で、「販売職」や「接客・サービス職」では「責任度」の要素を重視する割合が職種平均と比較して高くなっている(表 1.6.8)。

表 1.6.6 業種別 パートタイム社員の基本給決定に際しての重視している職務要素（MA）

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全体	1921	436	17	890	301	131	174	101	117	564	584	209	105	78	60
	100.0	22.7	0.9	46.3	15.7	6.8	9.1	5.3	6.1	29.4	30.4	10.9	5.5	4.1	3.1
建設業	197	35	2	86	36	23	27	13	12	58	57	16	11	10	2
	100.0	17.8	1.0	43.7	18.3	11.7	13.7	6.6	6.1	29.4	28.9	8.1	5.6	5.1	1.0
製造業	686	171	11	327	127	25	69	30	43	222	191	100	29	26	21
	100.0	24.9	1.6	47.7	18.5	3.6	10.1	4.4	6.3	32.4	27.8	14.6	4.2	3.8	3.1
運輸業、郵便業	80	15	1	22	5	2	6	2	3	34	25	17	9	3	1
	100.0	18.8	1.3	27.5	6.3	2.5	7.5	2.5	3.8	42.5	31.3	21.3	11.3	3.8	1.3
卸売業、小売業	473	93	1	191	76	44	37	28	22	126	175	40	19	22	21
	100.0	19.7	0.2	40.4	16.1	9.3	7.8	5.9	4.7	26.6	37.0	8.5	4.0	4.7	4.4
宿泊業、飲食サービス業	57	13	0	20	4	6	5	3	8	18	27	3	10	1	1
	100.0	22.8	0.0	35.1	7.0	10.5	8.8	5.3	14.0	31.6	47.4	5.3	17.5	1.8	1.8
医 療、福 祉	80	21	0	64	5	5	7	5	5	30	13	6	11	2	5
	100.0	26.3	0.0	80.0	6.3	6.3	8.8	6.3	6.3	37.5	16.3	7.5	13.8	2.5	6.3
サービス関連業	87	27	1	50	11	3	7	3	6	19	25	7	7	2	1
	100.0	31.0	1.1	57.5	12.6	3.4	8.0	3.4	6.9	21.8	28.7	8.0	8.0	2.3	1.1
サービス業（他分類）	112	25	0	50	18	10	4	5	6	32	28	14	8	5	3
	100.0	22.3	0.0	44.6	16.1	8.9	3.6	4.5	5.4	28.6	25.0	12.5	7.1	4.5	2.7
その他	95	25	1	52	13	10	8	7	4	13	26	3	1	2	4
	100.0	26.3	1.1	54.7	13.7	10.5	8.4	7.4	4.2	13.7	27.4	3.2	1.1	2.1	4.2

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」（表 1.6.3）と回答した企業を集計している。

表 1.6.7 従業員規模別 パートタイム社員の基本給決定に際しての重視している職務要素（MA）

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全 体	1921	436	17	890	301	131	174	101	117	564	584	209	105	78	60
	100.0	22.7	0.9	46.3	15.7	6.8	9.1	5.3	6.1	29.4	30.4	10.9	5.5	4.1	3.1
５０人以下	794	165	10	350	158	52	68	41	55	200	238	71	29	32	28
	100.0	20.8	1.3	44.1	19.9	6.5	8.6	5.2	6.9	25.2	30.0	8.9	3.7	4.0	3.5
５１～１００人	435	109	3	206	63	32	38	21	20	133	132	50	17	13	16
	100.0	25.1	0.7	47.4	14.5	7.4	8.7	4.8	4.6	30.6	30.3	11.5	3.9	3.0	3.7
１０１～３００人	375	93	2	178	38	33	34	23	24	137	119	55	34	19	2
	100.0	24.8	0.5	47.5	10.1	8.8	9.1	6.1	6.4	36.5	31.7	14.7	9.1	5.1	0.5
３０１人以上	163	36	0	79	20	6	14	5	9	50	50	21	16	9	5
	100.0	22.1	0.0	48.5	12.3	3.7	8.6	3.1	5.5	30.7	30.7	12.9	9.8	5.5	3.1
無回答	154	33	2	77	22	8	20	11	9	44	45	12	9	5	9
	100.0	21.4	1.3	50.0	14.3	5.2	13.0	7.1	5.8	28.6	29.2	7.8	5.8	3.2	5.8

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」（表 1.6.4）と回答した企業を集計している。

表 1.6.8 職種別 パートタイム社員の基本給決定に際しての重視している職務要素（MA）

	合 計	人材代替性	革新性	専門性	裁量性	対人関係の複雑さ（部門外／社外）	対人関係の複雑さ（部門内）	問題解決の困難度	経営への影響度	負担度	責任度	労働環境	心理的環境	その他	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1921	436	17	890	301	131	174	101	117	564	584	209	105	78	60
	100.0	22.7	0.9	46.3	15.7	6.8	9.1	5.3	6.1	29.4	30.4	10.9	5.5	4.1	3.1
事務職	584	133	7	256	93	66	73	39	31	148	180	25	22	19	17
	100.0	22.8	1.2	43.8	15.9	11.3	12.5	6.7	5.3	25.3	30.8	4.3	3.8	3.3	2.9
事務系の専門職	8	3	0	7	1	1	0	0	2	0	1	1	1	0	0
	100.0	37.5	0.0	87.5	12.5	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0
技術系の専門職	61	16	1	52	8	6	10	12	4	10	11	3	1	1	2
	100.0	26.2	1.6	85.2	13.1	9.8	16.4	19.7	6.6	16.4	18.0	4.9	1.6	1.6	3.3
医療・福祉・教育関係の専門職	70	23	1	64	7	3	5	3	6	19	10	6	12	2	3
	100.0	32.9	1.4	91.4	10.0	4.3	7.1	4.3	8.6	27.1	14.3	8.6	17.1	2.9	4.3
営業職	19	5	0	8	3	4	1	1	3	3	3	0	2	2	1
	100.0	26.3	0.0	42.1	15.8	21.1	5.3	5.3	15.8	15.8	15.8	0.0	10.5	10.5	5.3
販売職	130	19	0	62	25	16	12	7	11	35	59	8	7	6	4
	100.0	14.6	0.0	47.7	19.2	12.3	9.2	5.4	8.5	26.9	45.4	6.2	5.4	4.6	3.1
生 産・技能職	647	163	8	310	122	12	47	24	39	216	183	107	25	24	16
	100.0	25.2	1.2	47.9	18.9	1.9	7.3	3.7	6.0	33.4	28.3	16.5	3.9	3.7	2.5
接 客・サービス職	238	44	0	84	28	13	13	9	15	75	92	23	26	13	9
	100.0	18.5	0.0	35.3	11.8	5.5	5.5	3.8	6.3	31.5	38.7	9.7	10.9	5.5	3.8
運 輸・通信職	143	26	0	38	13	9	12	5	6	50	40	29	9	9	8
	100.0	18.2	0.0	26.6	9.1	6.3	8.4	3.5	4.2	35.0	28.0	20.3	6.3	6.3	5.6
保安職	7	0	0	3	0	0	0	0	0	2	2	3	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0
その他	10	2	0	2	1	1	1	1	0	4	1	4	0	1	0
	100.0	20.0	0.0	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	40.0	10.0	40.0	0.0	10.0	0.0

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」（表 1.6.5）と回答した企業を集計している。

(4) 正社員と同じレベルの仕事に従事するパートタイム社員の割合（問 12）

本設問（問 12）では、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員の割合について集計している。全体として、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム労働者が「いない」と回答した割合が 46.3%、「1 割未満以上」いる企業割合が 46.5%であり、ほぼ同程度である。

業種別に見ると、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員がいると回答した企業の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（56.1%）である。一方で、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム労働者がいないと回答した割合が高い業種は、「運輸業、郵便業」（53.8%）である（表 1.6.9）。

従業員規模別に集計した場合、「301 人以上」である企業においては、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員の責任程度割合が「5 割程度」、「5 割超」の合計は 10.5%となっており、全体の 14.6%よりも 4.1%ポイント低く、正社員に近い仕事に従事する割合が低い（表 1.6.10）。

職種別に見ると、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員がいると回答した割合は、「事務系の専門職」(87.5%)、「技術系の専門職」(62.3%)、「販売職」(55.4%)と続く。一方で、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員がいないと回答した割合が多いのは、「保安職」(85.7%)、「運輸・通信職」(60.8%)、「営業職」(57.9%)である(表 1.6.11)。

表 1.6.9　業種別　正社員と同等レベルのパートタイム社員の割合(SA)

	合　計	いない	1割未満～5割超 ー計ー	1割未満	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	5割超	無回答
全体	1921	890	893	275	118	98	92	28	95	187	138
	100.0	46.3	46.5	14.3	6.1	5.1	4.8	1.5	4.9	9.7	7.2
建設業	197	100	84	31	7	2	8	2	14	20	13
	100.0	50.8	42.6	15.7	3.6	1.0	4.1	1.0	7.1	10.2	6.6
製造業	686	311	327	99	40	46	23	10	36	73	48
	100.0	45.3	47.7	14.4	5.8	6.7	3.4	1.5	5.2	10.6	7.0
運輸業、郵便業	80	43	35	6	7	3	7	1	3	8	2
	100.0	53.8	43.8	7.5	8.8	3.8	8.8	1.3	3.8	10.0	2.5
卸売業、小売業	473	211	222	74	33	21	25	6	23	40	40
	100.0	44.6	46.9	15.6	7.0	4.4	5.3	1.3	4.9	8.5	8.5
宿泊業、飲食サービス業	57	20	32	13	2	4	6	2	2	3	5
	100.0	35.1	56.1	22.8	3.5	7.0	10.5	3.5	3.5	5.3	8.8
医　療、福　祉	80	34	34	4	8	3	3	2	2	12	12
	100.0	42.5	42.5	5.0	10.0	3.8	3.8	2.5	2.5	15.0	15.0
サービス関連業	87	41	43	11	10	7	5	1	4	5	3
	100.0	47.1	49.4	12.6	11.5	8.0	5.7	1.1	4.6	5.7	3.4
サービス業（他分類）	112	54	52	18	5	8	7	1	4	9	6
	100.0	48.2	46.4	16.1	4.5	7.1	6.3	0.9	3.6	8.0	5.4
その他	95	49	40	10	5	2	6	2	4	11	6
	100.0	51.6	42.1	10.5	5.3	2.1	6.3	2.1	4.2	11.6	6.3

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」(表 1.6.3)と回答した企業を集計している。

表 1.6.10　従業員規模別　正社員と同等レベルのパートタイム社員の割合(SA)

	合　計	いない	1割未満～5割超 ー計ー	1割未満	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	5割超	無回答
全　体	1921	890	893	275	118	98	92	28	95	187	138
	100.0	46.3	46.5	14.3	6.1	5.1	4.8	1.5	4.9	9.7	7.2
５０人以下	794	370	359	115	34	41	31	11	45	82	65
	100.0	46.6	45.2	14.5	4.3	5.2	3.9	1.4	5.7	10.3	8.2
５１～１００人	435	196	206	62	34	21	22	8	19	40	33
	100.0	45.1	47.4	14.3	7.8	4.8	5.1	1.8	4.4	9.2	7.6
１０１～３００人	375	192	164	44	25	19	19	7	19	31	19
	100.0	51.2	43.7	11.7	6.7	5.1	5.1	1.9	5.1	8.3	5.1
３０１人以上	163	73	80	27	14	9	12	1	5	12	10
	100.0	44.8	49.1	16.6	8.6	5.5	7.4	0.6	3.1	7.4	6.1
無回答	154	59	84	27	11	8	8	1	7	22	11
	100.0	38.3	54.5	17.5	7.1	5.2	5.2	0.6	4.5	14.3	7.1

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」(表 1.6.4)と回答した企業を集計している。

表 1.6.11　職種別　正社員と同等レベルのパートタイム社員の割合(SA)

	合　計	いない	1割未満～5割超 ー計ー	1割未満	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	5割超	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1921	890	893	275	118	98	92	28	95	187	138
	100.0	46.3	46.5	14.3	6.1	5.1	4.8	1.5	4.9	9.7	7.2
事務職	584	285	259	81	31	16	27	7	29	68	40
	100.0	48.8	44.3	13.9	5.3	2.7	4.6	1.2	5.0	11.6	6.8
事務系の専門職	8	1	7	4	1	1	0	0	1	0	0
	100.0	12.5	87.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0
技術系の専門職	61	20	38	8	8	2	3	2	8	7	3
	100.0	32.8	62.3	13.1	13.1	3.3	4.9	3.3	13.1	11.5	4.9
医療・福祉・教育関係の専門職	70	30	32	7	6	2	1	2	1	13	8
	100.0	42.9	45.7	10.0	8.6	2.9	1.4	2.9	1.4	18.6	11.4
営業職	19	11	8	2	1	1	0	0	3	1	0
	100.0	57.9	42.1	10.5	5.3	5.3	0.0	0.0	15.8	5.3	0.0
販売職	130	49	72	29	11	7	9	1	3	12	9
	100.0	37.7	55.4	22.3	8.5	5.4	6.9	0.8	2.3	9.2	6.9
生　産・技能職	647	277	326	103	43	48	30	8	34	60	44
	100.0	42.8	50.4	15.9	6.6	7.4	4.6	1.2	5.3	9.3	6.8
接　客・サービス職	238	116	97	30	10	13	14	4	12	14	25
	100.0	48.7	40.8	12.6	4.2	5.5	5.9	1.7	5.0	5.9	10.5
運　輸・通信職	143	87	48	11	7	6	7	3	4	10	8
	100.0	60.8	33.6	7.7	4.9	4.2	4.9	2.1	2.8	7.0	5.6
保安職	7	6	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	100.0	85.7	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	10	6	3	0	0	1	0	1	0	1	1
	100.0	60.0	30.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0

※回答母数は、問 10 において、「考慮している」(表 1.6.5)と回答した企業を集計している。

(5) 正社員と同じレベルの仕事に従事するパートタイム社員の基本給の水準(問 12－附問)

本設問(問 12)では、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員がいると回答した企業に対して、当該パートタイム社員の時給は、同等レベルの正社員の時給換算した基本給の何割程度になっているかを伺っている。なお、時給換算した基本給とは、基本給を所定労働時間で除した値である。

全体としては、「同等の賃金水準」(22.7%)、「9 割程度」(14.2%)、「8 割程度」(22.7%)、「7 割程度」(17.2%)となっている。また、「パートタイム社員の方が高い」と回答する企業も 2.7%存在する。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、「パートタイム社員の方が高い」と回答した割合が 9.4%であり、全体平均よりも 6.7%ポイント高くなっている。(表 1.6.12)。

従業員規模別では、「50 人以下」の企業では、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員に対して「同等程度の賃金水準」を支払っている割合が 27.0%であり、全体平均(22.7%)よりも 4.3%ポイント高くなっている(表 1.6.13)。

また、職種別に見ると、「技術系の専門職」では「同等の賃金水準」を支給している割合が 52.6%であり、全体平均の 22.7%よりも 29.9%ポイント高く、大幅に差がついている。一方で「営業職」の場合は、「同等の賃金水準」と回答した企業割合は 12.5%であり、全職種の中で最も低くなっている(表 1.6.14)。

表 1.6.12 業種別 正社員と同等レベルのパートタイムの基本給の水準(SA)

	合 計	５割未満～９割程度－計－	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	パートタイム社員の方が高い	無回答
全体	893	646	46	36	80	154	203	127	203	24	20
	100.0	72.3	5.2	4.0	9.0	17.2	22.7	14.2	22.7	2.7	2.2
建設業	84	61	8	6	5	10	21	11	16	4	3
	100.0	72.6	9.5	7.1	6.0	11.9	25.0	13.1	19.0	4.8	3.6
製造業	327	249	15	13	30	61	80	50	70	3	5
	100.0	76.1	4.6	4.0	9.2	18.7	24.5	15.3	21.4	0.9	1.5
運輸業、郵便業	35	22	3	0	2	2	11	4	10	1	2
	100.0	62.9	8.6	0.0	5.7	5.7	31.4	11.4	28.6	2.9	5.7
卸売業、小売業	222	161	10	8	18	47	50	28	48	6	7
	100.0	72.5	4.5	3.6	8.1	21.2	22.5	12.6	21.6	2.7	3.2
宿泊業、飲食サービス業	32	25	3	2	5	2	9	4	3	3	1
	100.0	78.1	9.4	6.3	15.6	6.3	28.1	12.5	9.4	9.4	3.1
医 療、福 祉	34	24	1	1	2	5	7	8	9	1	0
	100.0	70.6	2.9	2.9	5.9	14.7	20.6	23.5	26.5	2.9	0.0
サービス関連業	43	33	2	1	9	8	7	6	9	1	0
	100.0	76.7	4.7	2.3	20.9	18.6	16.3	14.0	20.9	2.3	0.0
サービス業（他分類）	52	30	1	3	2	9	7	8	19	2	1
	100.0	57.7	1.9	5.8	3.8	17.3	13.5	15.4	36.5	3.8	1.9
その他	40	26	1	1	6	6	9	3	12	2	0
	100.0	65.0	2.5	2.5	15.0	15.0	22.5	7.5	30.0	5.0	0.0

※回答母数は、問 12 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.6.9)と回答した企業を集計している。

表 1.6.13 従業員規模別 正社員と同等レベルのパートタイムの基本給の水準(SA)

	合 計	５割未満～９割程度－計－	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	パートタイム社員の方が高い	無回答
全 体	893	646	46	36	80	154	203	127	203	24	20
	100.0	72.3	5.2	4.0	9.0	17.2	22.7	14.2	22.7	2.7	2.2
５０人以下	359	248	19	15	32	53	73	56	97	9	5
	100.0	69.1	5.3	4.2	8.9	14.8	20.3	15.6	27.0	2.5	1.4
５１～１００人	206	152	6	7	17	45	51	26	40	6	8
	100.0	73.8	2.9	3.4	8.3	21.8	24.8	12.6	19.4	2.9	3.9
１０１～３００人	164	129	15	5	13	26	44	26	27	5	3
	100.0	78.7	9.1	3.0	7.9	15.9	26.8	15.9	16.5	3.0	1.8
３０１人以上	80	62	4	6	10	14	19	9	16	1	1
	100.0	77.5	5.0	7.5	12.5	17.5	23.8	11.3	20.0	1.3	1.3
無回答	84	55	2	3	8	16	16	10	23	3	3
	100.0	65.5	2.4	3.6	9.5	19.0	19.0	11.9	27.4	3.6	3.6

※回答母数は、問 12 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.6.10)と回答した企業を集計している。

表 1.6.14 職種別 正社員と同等レベルのパートタイムの基本給の水準(SA)

	合 計	５割未満～９割程度 ―計―	５割未満	５割程度	６割程度	７割程度	８割程度	９割程度	同等の賃金水準	パートタイム社員の方が高い	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	893	646	46	36	80	154	203	127	203	24	20
	100.0	72.3	5.2	4.0	9.0	17.2	22.7	14.2	22.7	2.7	2.2
事務職	259	191	18	12	22	46	66	27	54	10	4
	100.0	73.7	6.9	4.6	8.5	17.8	25.5	10.4	20.8	3.9	1.5
事務系の専門職	7	4	0	0	1	1	2	0	2	1	0
	100.0	57.1	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6	0.0	28.6	14.3	0.0
技術系の専門職	38	18	2	0	2	6	3	5	20	0	0
	100.0	47.4	5.3	0.0	5.3	15.8	7.9	13.2	52.6	0.0	0.0
医療・福祉・教育関係の専門職	32	24	0	1	2	4	8	9	8	0	0
	100.0	75.0	0.0	3.1	6.3	12.5	25.0	28.1	25.0	0.0	0.0
営業職	8	5	0	0	0	0	3	2	1	2	0
	100.0	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	25.0	12.5	25.0	0.0
販売職	72	49	0	4	6	14	16	9	17	3	3
	100.0	68.1	0.0	5.6	8.3	19.4	22.2	12.5	23.6	4.2	4.2
生 産・技能職	326	253	15	16	30	62	77	53	64	3	6
	100.0	77.6	4.6	4.9	9.2	19.0	23.6	16.3	19.6	0.9	1.8
接 客・サービス職	97	70	7	2	13	15	17	16	21	4	2
	100.0	72.2	7.2	2.1	13.4	15.5	17.5	16.5	21.6	4.1	2.1
運 輸・通信職	48	28	4	1	3	6	10	4	15	1	4
	100.0	58.3	8.3	2.1	6.3	12.5	20.8	8.3	31.3	2.1	8.3
保安職	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他	3	3	0	0	1	0	1	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

※回答母数は、問 12 において、「1 割未満～5 割超」(表 1.6.11)と回答した企業を集計している。

(6) 正社員とパートタイム社員の基本給に影響を与えているもの(問 13)

本設問(問 13)では、正社員とパートタイム社員の時給の差に影響を与えていると思うものについて、複数回答で質問している。

全体としては、「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」(57.7%)、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」(52.2%)、「突発的な業務に求める対応に違いがあるから」(42.9%)、「将来のキャリア形成に違いがあるから」(34.8%)、「転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから」(19.3%)の順となっている。

業種別に見ると、「職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから」の項目を重視している業種は、「サービス業(他分類)」(66.7%)、「卸売業、小売業」(62.7%)となっている。また、「夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから」の項目を重視しているのは、「医療、福祉」(70.8%)、「運輸業、郵便業」(63.6%)、「サービス関連業」(63.6%)である(表 1.6.15)。

従業員規模別に見ると、「転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから」の全体平均は 19.3%であるのに対して、「301 人以上」(50.0%)、「101~300 人」(38.0%)であり、企業規模が大きい場合、転勤の可能性が生じるため、働く場所の変更可能性を考慮している割合が高いことが伺える(表 1.6.16)。

また、パートタイム社員の職種別に集計をしたものが表 1.6.17 である。「転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから」と回答した割合は、全体で 19.3%であるのに対して、「販売職」では 42.9%であり、全体と比して当該要素を考慮していることがわかる。一方で、「将来のキャリア形成に違いがあるから」と回答した割合は全体では 34.8%であるが、「事務系の専門職」では 75.0%となっており、40.2%ポイントの乖離がある。当該職種はサンプル数が少ないことにも留意が必要だが、考慮要素に違いがあることが把握できる(表 1.6.17)。

表 1.6.15　業種別　正社員とパートタイム社員の基本給差の要因（MA）

	合　計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務に求める対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全体	646	125	373	337	277	225	25	16
	100.0	19.3	57.7	52.2	42.9	34.8	3.9	2.5
建設業	61	3	32	36	27	7	4	2
	100.0	4.9	52.5	59.0	44.3	11.5	6.6	3.3
製造業	249	32	142	123	104	93	6	8
	100.0	12.9	57.0	49.4	41.8	37.3	2.4	3.2
運輸業、郵便業	22	3	13	14	10	3	1	0
	100.0	13.6	59.1	63.6	45.5	13.6	4.5	0.0
卸売業、小売業	161	47	101	76	70	65	7	3
	100.0	29.2	62.7	47.2	43.5	40.4	4.3	1.9
宿泊業、飲食サービス業	25	9	15	10	12	10	0	0
	100.0	36.0	60.0	40.0	48.0	40.0	0.0	0.0
医　療、福　祉	24	5	15	17	9	8	3	1
	100.0	20.8	62.5	70.8	37.5	33.3	12.5	4.2
サービス関連業	33	11	19	21	16	14	1	0
	100.0	33.3	57.6	63.6	48.5	42.4	3.0	0.0
サービス業（他分類）	30	9	20	17	13	8	0	1
	100.0	30.0	66.7	56.7	43.3	26.7	0.0	3.3
その他	26	2	10	15	9	11	1	1
	100.0	7.7	38.5	57.7	34.6	42.3	3.8	3.8

※回答母数は、問 12 付問において、「5 割未満～9 割程度」（表 1.6.12）と回答した企業を集計している。

表 1.6.16　従業員規模別　正社員とパートタイム社員の基本給差の要因（MA）

	合　計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務に求める対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全　体	646	125	373	337	277	225	25	16
	100.0	19.3	57.7	52.2	42.9	34.8	3.9	2.5
５０人以下	248	17	125	120	96	76	13	10
	100.0	6.9	50.4	48.4	38.7	30.6	5.2	4.0
５１～１００人	152	21	95	81	61	52	7	3
	100.0	13.8	62.5	53.3	40.1	34.2	4.6	2.0
１０１～３００人	129	49	82	70	63	48	2	1
	100.0	38.0	63.6	54.3	48.8	37.2	1.6	0.8
３０１人以上	62	31	42	36	30	31	3	0
	100.0	50.0	67.7	58.1	48.4	50.0	4.8	0.0
無回答	55	7	29	30	27	18	0	2
	100.0	12.7	52.7	54.5	49.1	32.7	0.0	3.6

※回答母数は、問 12 付問において、「5 割未満～9 割程度」（表 1.6.13）と回答した企業を集計している。

表 1.6.17 職種別 正社員とパートタイム社員の基本給差の要因(MA)

	合 計	転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	突発的な業務に求める対応に違いがあるから	将来のキャリア形成に違いがあるから	その他	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	646	125	373	337	277	225	25	16
	100.0	19.3	57.7	52.2	42.9	34.8	3.9	2.5
事務職	191	29	104	98	74	46	9	3
	100.0	15.2	54.5	51.3	38.7	24.1	4.7	1.6
事務系の専門職	4	2	1	2	1	3	0	0
	100.0	50.0	25.0	50.0	25.0	75.0	0.0	0.0
技術系の専門職	18	5	11	10	8	6	1	0
	100.0	27.8	61.1	55.6	44.4	33.3	5.6	0.0
医療・福祉・教育関係の専門職	24	7	12	17	12	8	2	1
	100.0	29.2	50.0	70.8	50.0	33.3	8.3	4.2
営業職	5	1	2	2	1	0	2	1
	100.0	20.0	40.0	40.0	20.0	0.0	40.0	20.0
販売職	49	21	27	28	26	22	3	2
	100.0	42.9	55.1	57.1	53.1	44.9	6.1	4.1
生 産・技能職	253	33	149	126	111	102	6	9
	100.0	13.0	58.9	49.8	43.9	40.3	2.4	3.6
接 客・サービス職	70	21	45	37	31	28	1	0
	100.0	30.0	64.3	52.9	44.3	40.0	1.4	0.0
運 輸・通信職	28	5	18	15	11	7	1	0
	100.0	17.9	64.3	53.6	39.3	25.0	3.6	0.0
保安職	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	3	1	3	2	2	3	0	0
	100.0	33.3	100.0	66.7	66.7	100.0	0.0	0.0

※回答母数は、問 12 付問において、「5 割未満～9 割程度」(表 1.6.14)と回答した企業を集計している。

(7) パートタイム社員の人材確保、定着、労働意欲の状況(問 14)

本設問(問 14)では、パートタイム社員の現状について、①「人材の確保ができている」、②「人材が定着している」、③「労働意欲が高い」というそれぞれの項目について、「とてもそう思う」、「そう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の 4 選択肢から、該当するもの 1 つに回答をしてもらった。

① 人材の確保について

全体としては、人材の確保に肯定的な回答(「とてもそう思う」「そう思う」の合計)は 47.0%であり、否定的な回答(「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計)割合である 26.2%よりも、20.8%ポイント高くなっており、肯定的に考える企業割合の方が高いことがわかる。

これを各社において、最も多い職種に従事するパートタイム社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別に人材確保の状況を見ると、「考慮している計」の肯定的回答は 48.1%で、「まったく考慮していない」の 41.4%に比べて 6.7%ポイント高い結果となっている。職務内容を考慮する程度の違いは各社で異なると思われるが、基本給の決定に職務内容を考慮することは、人材の確保に一定の効果がある可能性が指摘できる(表 1.6.18)。

業種別に見ると、肯定的回答の企業割合が多いのは、「建設業」(59.0%)であるが、無回答割合が 30.6%となっていることにも注意が必要である(表 1.6.19)。

従業員規模別に集計した結果、否定的回答の企業割合が高いのは、「301 人以上」規模の 44.4%であり、全体平均の 26.2%と比べると、18.2%ポイント高い(表 1.6.20)。

また、職種別にみると、肯定的回答の割合は、「事務系の専門職」(87.5%)、「事務職」(60.0%)、「技術系の専門職」(58.7%)と続く。一方で、否定的回答の割合は、職種ごとに、「販売職」(41.8%)、「接客・サービス業」(39.9%)、「医療・福祉・教育関係の専門職」(34.7%)となっている(表 1.6.21)。

表 1.6.18 基本給決定への職務内容考慮有無別 パートタイム社員の人材確保の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177 100.0	175 8.0	850 39.0	437 20.1	133 6.1	582 26.7
考慮している(問10. =1～3に回答)	1921 100.0	157 8.2	766 39.9	400 20.8	113 5.9	485 25.2
まったく考慮していない	225 100.0	17 7.6	76 33.8	35 15.6	19 8.4	78 34.7

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.19 業種別 パートタイム社員の人材確保の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	2177 100.0	175 8.0	850 39.0	437 20.1	133 6.1	582 26.7
建設業	222 100.0	25 11.3	106 47.7	17 7.7	6 2.7	68 30.6
製造業	789 100.0	69 8.7	319 40.4	156 19.8	45 5.7	200 25.3
運輸業、郵便業	92 100.0	7 7.6	28 30.4	22 23.9	8 8.7	27 29.3
卸売業、小売業	542 100.0	44 8.1	212 39.1	111 20.5	27 5.0	148 27.3
宿泊業、飲食サービス業	63 100.0	0 0.0	14 22.2	25 39.7	9 14.3	15 23.8
医　療、福　祉	90 100.0	2 2.2	32 35.6	26 28.9	9 10.0	21 23.3
サービス関連業	97 100.0	4 4.1	29 29.9	26 26.8	6 6.2	32 33.0
サービス業（他分類）	120 100.0	7 5.8	43 35.8	28 23.3	15 12.5	27 22.5
その他	98 100.0	12 12.2	39 39.8	17 17.3	3 3.1	27 27.6

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.20 従業員規模別 パートタイム社員の人材確保の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	2177 100.0	175 8.0	850 39.0	437 20.1	133 6.1	582 26.7
５０人以下	878 100.0	90 10.3	375 42.7	131 14.9	39 4.4	243 27.7
５１～１００人	510 100.0	45 8.8	187 36.7	112 22.0	27 5.3	139 27.3
１０１～３００人	429 100.0	24 5.6	152 35.4	111 25.9	31 7.2	111 25.9
３０１人以上	185 100.0	2 1.1	59 31.9	56 30.3	26 14.1	42 22.7
無回答	175 100.0	14 8.0	77 44.0	27 15.4	10 5.7	47 26.9

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.21 職種別 パートタイム社員の人材確保の状況（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	175	850	437	133	582
	100.0	8.0	39.0	20.1	6.1	26.7
事務職	645	73	314	75	11	172
	100.0	11.3	48.7	11.6	1.7	26.7
事務系の専門職	8	2	5	0	1	0
	100.0	25.0	62.5	0.0	12.5	0.0
技術系の専門職	63	6	31	16	2	8
	100.0	9.5	49.2	25.4	3.2	12.7
医療・福祉・教育関係の専門職	78	4	34	19	8	13
	100.0	5.1	43.6	24.4	10.3	16.7
営業職	21	4	2	5	2	8
	100.0	19.0	9.5	23.8	9.5	38.1
販売職	146	6	40	45	16	39
	100.0	4.1	27.4	30.8	11.0	26.7
生　産・技能職	741	56	294	156	50	185
	100.0	7.6	39.7	21.1	6.7	25.0
接　客・サービス職	266	14	63	76	30	83
	100.0	5.3	23.7	28.6	11.3	31.2
運　輸・通信職	169	9	55	40	12	53
	100.0	5.3	32.5	23.7	7.1	31.4
保安職	9	0	2	1	1	5
	100.0	0.0	22.2	11.1	11.1	55.6
その他	14	0	8	1	0	5
	100.0	0.0	57.1	7.1	0.0	35.7

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

② 人材の定着について

全体として、肯定的回答（「とてもそう思う」「そう思う」の合計）と考える企業割合が 57.7%であり、否定的回答（「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計）の割合（15.5%）よりも 42.2%ポイント高くなっており、アンケート回答企業では、人材の定着をできていると考える企業が多いことがわかる。

これを各社において最も多い職種に従事するパートタイム社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別に人材定着の状況を見ると、「考慮している」の肯定的回答は 59.1%で、「まったく考慮していない」の 49.8%より 9.3%ポイント高い（表 1.6.22）。

また、業種別にみると、否定的回答の割合が多い業種としては、「宿泊業、飲食サービス業」（36.5%）、「サービス業（他分類）」（27.5%）、「医療、福祉」（25.5%）あり、業種によって人材の定着について感じ方が異なることがわかる（表 1.6.23）。

従業員規模別において、人材定着に否定的回答をしている割合は、「301 人以上」規模の企業では 36.2%となっており、全体平均よりも 20.7%ポイント高い。前述の人材の確保についても、従業員規模の大きい企業において、人材を確保できていないと感じている割合が高いため、人材の確保・定着双方で課題を感じている企業が多いと推察される（表 1.6.24）。

さらに、職種別に集計した結果、人材の定着に肯定的な回答の割合が高い職種は、「事務系の専門職」（100%）、「技術系の専門職」（76.2%）、「事務職」（64.4%）と続くことから、主に専門職の定着が高いことがわかる。一方で、否定的回答の割合が多いのは、「販売職」（28.0%）、「接客・サービス職」（26.4%）である（表 1.6.25）。

表 1.6.22 基本給決定への職務内容考慮有無別 パートタイム社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177 100.0	270 12.4	987 45.3	280 12.9	57 2.6	583 26.8
考慮している(問10. =1～3に回答)	1921 100.0	246 12.8	889 46.3	253 13.2	47 2.4	486 25.3
まったく考慮していない	225 100.0	22 9.8	90 40.0	24 10.7	10 4.4	79 35.1

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.23 業種別 パートタイム社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	2177 100.0	270 12.4	987 45.3	280 12.9	57 2.6	583 26.8
建設業	222 100.0	36 16.2	110 49.5	8 3.6	3 1.4	65 29.3
製造業	789 100.0	111 14.1	366 46.4	92 11.7	17 2.2	203 25.7
運輸業、郵便業	92 100.0	9 9.8	42 45.7	10 10.9	4 4.3	27 29.3
卸売業、小売業	542 100.0	67 12.4	236 43.5	75 13.8	14 2.6	150 27.7
宿泊業、飲食サービス業	63 100.0	1 1.6	24 38.1	19 30.2	4 6.3	15 23.8
医　療、福　祉	90 100.0	3 3.3	43 47.8	19 21.1	4 4.4	21 23.3
サービス関連業	97 100.0	6 6.2	42 43.3	12 12.4	5 5.2	32 33.0
サービス業（他分類）	120 100.0	14 11.7	46 38.3	30 25.0	3 2.5	27 22.5
その他	98 100.0	15 15.3	47 48.0	8 8.2	1 1.0	27 27.6

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.24 従業員規模別 パートタイム社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	2177	270	987	280	57	583
	100.0	12.4	45.3	12.9	2.6	26.8
５０人以下	878	138	405	79	13	243
	100.0	15.7	46.1	9.0	1.5	27.7
５１～１００人	510	72	228	54	16	140
	100.0	14.1	44.7	10.6	3.1	27.5
１０１～３００人	429	36	195	76	11	111
	100.0	8.4	45.5	17.7	2.6	25.9
３０１人以上	185	6	70	53	14	42
	100.0	3.2	37.8	28.6	7.6	22.7
無回答	175	18	89	18	3	47
	100.0	10.3	50.9	10.3	1.7	26.9

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.25 職種別 パートタイム社員の人材定着の状況(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	270	987	280	57	583
	100.0	12.4	45.3	12.9	2.6	26.8
事務職	645	99	317	49	7	173
	100.0	15.3	49.1	7.6	1.1	26.8
事務系の専門職	8	2	6	0	0	0
	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
技術系の専門職	63	10	38	5	2	8
	100.0	15.9	60.3	7.9	3.2	12.7
医療・福祉・教育関係の専門職	78	5	44	14	2	13
	100.0	6.4	56.4	17.9	2.6	16.7
営業職	21	3	6	2	2	8
	100.0	14.3	28.6	9.5	9.5	38.1
販売職	146	10	56	30	11	39
	100.0	6.8	38.4	20.5	7.5	26.7
生　産・技能職	741	100	350	90	16	185
	100.0	13.5	47.2	12.1	2.2	25.0
接　客・サービス職	266	22	93	56	14	81
	100.0	8.3	35.0	21.1	5.3	30.5
運　輸・通信職	169	16	68	27	3	55
	100.0	9.5	40.2	16.0	1.8	32.5
保安職	9	0	2	2	0	5
	100.0	0.0	22.2	22.2	0.0	55.6
その他	14	2	5	2	0	5
	100.0	14.3	35.7	14.3	0.0	35.7

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

③　労働意欲の高さについて

労働意欲の高さについて肯定的な回答(「とてもそう思う」「そう思う」の合計)である企業割合が 52.9%であり、否定的な回答(「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計)の割合(18.3%)よりも 34.6%ポイント高くなっており、アンケート回答企業では、パートタイム社員の労働意欲が高いと考えている企業が多いことがわかる。

これを各社において、最も多い職種に従事するパートタイム社員の基本給決定に対する職務内容の考慮有無別にその労働意欲の高さに違いがあるかを見ると、「考慮している計」の肯定的回答は 54.7%で、「まったく考慮していない」の 40.9%より 13.8%ポイント高いことが分かった(表 1.6.26)。

業種別では、それぞれの業種において肯定的な回答をしている割合が 5 割前後であり、業種によって大きな差異は見られないことがわかる(表 1.6.27)。

従業員規模別に鑑みるに、肯定的回答の割合が高いのは、従業員数「50 人以下」規模の企業（56.1%）であるが、全体平均（52.9%）とは 3.2%ポイントしか差がない。一方で、肯定的割合の割合が最も低いのは、従業員数「301 人以上」の企業であり、42.7%となっている（表 1.6.28）。

また、職種別では、肯定的回答の割合として、「事務系の専門職」（87.5%）、「技術系の専門職」（74.6%）などが高くなっている。一方、否定的回答の割合が高い業種は、「販売職」（27.4%）、「医療・福祉・教育関係の専門職」（25.7%）である（表 1.6.29）。

表 1.6.26　基本給決定への職務内容考慮有無別　パートタイム社員の労働意欲の高さ（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	185	966	395	43	588
	100.0	8.5	44.4	18.1	2.0	27.0
考慮している（問10．=1～3に回答）	1921	171	880	344	36	490
	100.0	8.9	45.8	17.9	1.9	25.5
まったく考慮していない	225	13	79	47	7	79
	100.0	5.8	35.1	20.9	3.1	35.1

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.27　業種別　パートタイム社員の労働意欲の高さ（SA）

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体	2177	185	966	395	43	588
	100.0	8.5	44.4	18.1	2.0	27.0
建設業	222	27	96	27	4	68
	100.0	12.2	43.2	12.2	1.8	30.6
製造業	789	74	350	147	15	203
	100.0	9.4	44.4	18.6	1.9	25.7
運輸業、郵便業	92	7	43	13	2	27
	100.0	7.6	46.7	14.1	2.2	29.3
卸売業、小売業	542	38	252	99	4	149
	100.0	7.0	46.5	18.3	0.7	27.5
宿泊業、飲食サービス業	63	2	30	11	5	15
	100.0	3.2	47.6	17.5	7.9	23.8
医　療、福　祉	90	3	39	24	3	21
	100.0	3.3	43.3	26.7	3.3	23.3
サービス関連業	97	6	40	16	3	32
	100.0	6.2	41.2	16.5	3.1	33.0
サービス業（他分類）	120	10	49	30	4	27
	100.0	8.3	40.8	25.0	3.3	22.5
その他	98	12	42	15	1	28
	100.0	12.2	42.9	15.3	1.0	28.6

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.28 従業員規模別 パートタイム社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全　体	2177	185	966	395	43	588
	100.0	8.5	44.4	18.1	2.0	27.0
５０人以下	878	105	387	121	17	248
	100.0	12.0	44.1	13.8	1.9	28.2
５１～１００人	510	41	223	94	12	140
	100.0	8.0	43.7	18.4	2.4	27.5
１０１～３００人	429	21	203	89	5	111
	100.0	4.9	47.3	20.7	1.2	25.9
３０１人以上	185	6	73	59	5	42
	100.0	3.2	39.5	31.9	2.7	22.7
無回答	175	12	80	32	4	47
	100.0	6.9	45.7	18.3	2.3	26.9

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

表 1.6.29 職種別 パートタイム社員の労働意欲の高さ(SA)

	合　計	とても そう思う	そう思う	あまり そう思わ ない	そう思わ ない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	185	966	395	43	588
	100.0	8.5	44.4	18.1	2.0	27.0
事務職	645	68	302	91	10	174
	100.0	10.5	46.8	14.1	1.6	27.0
事務系の専門職	8	1	6	1	0	0
	100.0	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0
技術系の専門職	63	9	38	7	1	8
	100.0	14.3	60.3	11.1	1.6	12.7
医療・福祉・教育関係の専門職	78	5	40	18	2	13
	100.0	6.4	51.3	23.1	2.6	16.7
営業職	21	2	5	4	1	9
	100.0	9.5	23.8	19.0	4.8	42.9
販売職	146	5	62	37	3	39
	100.0	3.4	42.5	25.3	2.1	26.7
生　産・技能職	741	64	328	152	12	185
	100.0	8.6	44.3	20.5	1.6	25.0
接　客・サービス職	266	17	102	51	13	83
	100.0	6.4	38.3	19.2	4.9	31.2
運　輸・通信職	169	10	73	30	0	56
	100.0	5.9	43.2	17.8	0.0	33.1
保安職	9	0	2	2	0	5
	100.0	0.0	22.2	22.2	0.0	55.6
その他	14	2	4	2	1	5
	100.0	14.3	28.6	14.3	7.1	35.7

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

1.7 正社員と正社員以外の社員の処遇や状況、活躍に向けた課題

(1) 支給している手当（問 15）

本調査では、雇用形態別（正社員、フルタイム非正規社員、パートタイム社員）に対して、13 項目の手当の支給状況についてたずねている。特に、支給手当の状況について、回答結果から、「該当する社員タイプを雇用していない」場合を除いたものが、表 1.7.1 であり、以降は回答結果から、「該当する社員タイプを雇用していない」場合を除いたものに基づいて考察を加えていることに留意願いたい。

3 雇用区分を比較すると、各手当を支給している状況に正社員と正社員以外の社員（フルタイム非正規社員、パートタイム社員）では大きな差異がある。多くの正社員が支給されている「通勤手当」と「賞与・一時金」においても非正規社員が支給しているとする企業は、「通勤手当」で「フルタイム非正規社員」の場合 77.8%、「パートタイム社員」の場合は 74.1%である。「賞与・一時金」についても「フルタイム非正規社員」では 60.6%、「パートタイム社員」では 51.4%である。なお、「賞与・一時金」の支給割合等が正社員と同じ決め方であるかは本調査ではたずねていない。このほか、「役付手当」「退職金」についても正社員には回答企業の 8 割以上が支給しているとしているが、「フルタイム非正規社員」には「役付手当」で 14.4%、「退職金」で 11.2%、「パートタイム社員」では 4.4%、6.7%である。

ここで非正規社員の中でも「フルタイム非正規社員」と「パートタイム社員」の比較をすると、「フルタイム非正規社員」は「役付手当」（14.4%）、「特殊勤務手当」（11.8%）、「家族手当、扶養手当、育児支援手当」（14.2%）の 3 つについては、その割合は 15%以下と低いが、「パートタイム社員」に比して支給しているとする企業の割合が若干高い傾向が見られる。勤務時間の長さが正社員に近くなることで担当業務が近似化し、手当も支給するようになっている可能性が考えられる。

表 1.7.1 雇用区分別 支給手当の状況（MA）

	合　計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	無回答
正社員	2703	962	2332	416	508	1317	769	2529	1797	360	1091	454	2466	2168	67
	100.0	35.6	86.3	15.4	18.8	48.7	28.4	93.6	66.5	13.3	40.4	16.8	91.2	80.2	2.5
フルタイム非正規社員	1397	242	201	114	165	269	175	1087	198	55	96	38	847	157	180
	100.0	17.3	14.4	8.2	11.8	19.3	12.5	77.8	14.2	3.9	6.9	2.7	60.6	11.2	12.9
パートタイム社員	2215	277	97	79	100	224	171	1641	120	20	35	7	1139	149	331
	100.0	12.5	4.4	3.6	4.5	10.1	7.7	74.1	5.4	0.9	1.6	0.3	51.4	6.7	14.9

※それぞれの区分ごとの回答母数は、全体(2704)から「該当する社員タイプを雇用していない」を除いて集計している。

(2) フルタイム非正規社員の支給手当の状況（問 15）

上記(1)について、フルタイム非正規社員への支給状況を業種、職種、雇用期間別にさらに考察してみる。

業種では、「医療、福祉」が特徴的である。同業種では「技能手当、技術（資格）手当」を支給する割合が他の業種に比べて高く 49.2%となっているほか、「通勤手当」についても 95.4%と他の業種の中で最も高い割合となっている。また、「退職金」についても 21.5%となっている（表 1.7.2）。

従業員規模別では、「通勤手当」について、「50 人以下」（67.1%）、「51~100 人」（78.3%）、「101~300 人」（87.8%）、「301 人以上」（91.7%）のように、規模が大きくなるにつれて支給割合が上がる傾向がある。

職種別でみると、「技能手当、技術（資格）手当」については、「医療・福祉・教育関係専門職」（47.3%）、「接客・サービス職」（32.5%）で支給されている割合が高い。「役付手当」は「販売職」（33.3%）、「医療・福祉・教育関係専門職」（29.1%）、「接客・サービス職」（25.8%）での支給が他の職種に比して高い傾向が見られる。「精皆勤手当、出勤手当」は相対的に支給する割合が低い中で、「生産・技能職」が 19.6%となっている（表 1.7.4）。

表 1.7.2 業種別 フルタイム非正規社員への支給手当の状況(MA)

	合 計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	無回答
全体	1397	242	201	114	165	269	175	1087	198	55	96	38	847	157	180
	100.0	17.3	14.4	8.2	11.8	19.3	12.5	77.8	14.2	3.9	6.9	2.7	60.6	11.2	12.9
建設業	137	27	20	13	11	35	12	86	19	4	7	6	78	17	27
	100.0	19.7	14.6	9.5	8.0	25.5	8.8	62.8	13.9	2.9	5.1	4.4	56.9	12.4	19.7
製造業	512	85	53	50	83	60	102	405	75	15	28	14	352	57	61
	100.0	16.6	10.4	9.8	16.2	11.7	19.9	79.1	14.6	2.9	5.5	2.7	68.8	11.1	11.9
運輸業、郵便業	57	13	8	8	11	15	12	43	14	6	9	2	31	4	8
	100.0	22.8	14.0	14.0	19.3	26.3	21.1	75.4	24.6	10.5	15.8	3.5	54.4	7.0	14.0
卸売業、小売業	322	60	57	19	15	70	22	248	40	9	20	8	189	34	47
	100.0	18.6	17.7	5.9	4.7	21.7	6.8	77.0	12.4	2.8	6.2	2.5	58.7	10.6	14.6
宿泊業、飲食サービス業	37	9	10	4	6	10	6	28	5	4	6	3	19	2	4
	100.0	24.3	27.0	10.8	16.2	27.0	16.2	75.7	13.5	10.8	16.2	8.1	51.4	5.4	10.8
医 療、福 祉	65	7	15	2	15	32	5	62	15	3	9	0	41	14	1
	100.0	10.8	23.1	3.1	23.1	49.2	7.7	95.4	23.1	4.6	13.8	0.0	63.1	21.5	1.5
サービス関連業	76	12	15	7	9	18	2	62	8	6	7	3	39	9	7
	100.0	15.8	19.7	9.2	11.8	23.7	2.6	81.6	10.5	7.9	9.2	3.9	51.3	11.8	9.2
サービス業（他分類）	87	9	13	9	10	17	5	69	10	3	2	2	44	5	11
	100.0	10.3	14.9	10.3	11.5	19.5	5.7	79.3	11.5	3.4	2.3	2.3	50.6	5.7	12.6
その他	66	12	7	1	3	6	3	54	8	5	6	0	30	9	9
	100.0	18.2	10.6	1.5	4.5	9.1	4.5	81.8	12.1	7.6	9.1	0.0	45.5	13.6	13.6

※回答母数は、表 1.7.1 を参照いただきたい。

表 1.7.3 従業員規模別 フルタイム非正規社員への支給手当の状況(MA)

	合 計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	無回答
全 体	1397	242	201	114	165	269	175	1087	198	55	96	38	847	157	180
	100.0	17.3	14.4	8.2	11.8	19.3	12.5	77.8	14.2	3.9	6.9	2.7	60.6	11.2	12.9
５０人以下	432	86	46	23	30	64	50	290	50	10	18	4	244	51	84
	100.0	19.9	10.6	5.3	6.9	14.8	11.6	67.1	11.6	2.3	4.2	0.9	56.5	11.8	19.4
５１～１００人	345	51	46	34	37	66	48	270	54	4	22	8	207	35	44
	100.0	14.8	13.3	9.9	10.7	19.1	13.9	78.3	15.7	1.2	6.4	2.3	60.0	10.1	12.8
１０１～３００人	361	59	61	35	55	80	45	317	58	22	37	13	243	38	21
	100.0	16.3	16.9	9.7	15.2	22.2	12.5	87.8	16.1	6.1	10.2	3.6	67.3	10.5	5.8
３０１人以上	156	29	35	14	36	47	17	143	25	15	15	10	101	22	4
	100.0	18.6	22.4	9.0	23.1	30.1	10.9	91.7	16.0	9.6	9.6	6.4	64.7	14.1	2.6
無回答	103	17	13	8	7	12	15	67	11	4	4	3	52	11	27
	100.0	16.5	12.6	7.8	6.8	11.7	14.6	65.0	10.7	3.9	3.9	2.9	50.5	10.7	26.2

※回答母数は、表 1.7.1 を参照いただきたい。

表 1.7.4 職種別 フルタイム非正規社員への支給手当の状況(MA)

	合 計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	該当社員タイプを雇用していない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	1327	242	201	114	165	269	175	1087	198	55	96	38	847	157	3	107
	100.0	18.2	15.1	8.6	12.4	20.3	13.2	81.9	14.9	4.1	7.2	2.9	63.8	11.8	0.2	8.1
事務職	238	48	22	13	14	36	16	199	34	10	16	6	152	35	0	25
	100.0	20.2	9.2	5.5	5.9	15.1	6.7	83.6	14.3	4.2	6.7	2.5	63.9	14.7	0.0	10.5
事務系の専門職	5	0	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
技術系の専門職	88	20	14	3	9	24	4	77	12	7	9	4	56	9	0	5
	100.0	22.7	15.9	3.4	10.2	27.3	4.5	87.5	13.6	8.0	10.2	4.5	63.6	10.2	0.0	5.7
医療・福祉・教育関係の専門職	55	8	16	1	9	26	6	53	14	3	10	1	35	15	0	0
	100.0	14.5	29.1	1.8	16.4	47.3	10.9	96.4	25.5	5.5	18.2	1.8	63.6	27.3	0.0	0.0
営業職	47	10	10	6	5	9	4	40	11	3	4	2	32	7	0	3
	100.0	21.3	21.3	12.8	10.6	19.1	8.5	85.1	23.4	6.4	8.5	4.3	68.1	14.9	0.0	6.4
販売職	105	24	35	6	10	29	9	87	12	2	8	4	52	4	0	9
	100.0	22.9	33.3	5.7	9.5	27.6	8.6	82.9	11.4	1.9	7.6	3.8	49.5	3.8	0.0	8.6
生 産・技能職	532	85	58	57	80	78	104	421	85	16	28	14	376	72	2	40
	100.0	16.0	10.9	10.7	15.0	14.7	19.5	79.1	16.0	3.0	5.3	2.6	70.7	13.5	0.4	7.5
接 客・サービス職	120	23	31	11	22	39	13	102	8	7	9	5	65	8	0	7
	100.0	19.2	25.8	9.2	18.3	32.5	10.8	85.0	6.7	5.8	7.5	4.2	54.2	6.7	0.0	5.8
運 輸・通信職	119	22	13	13	11	25	19	90	20	6	10	2	70	7	1	15
	100.0	18.5	10.9	10.9	9.2	21.0	16.0	75.6	16.8	5.0	8.4	1.7	58.8	5.9	0.8	12.6
保安職	4	0	1	2	3	1	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0
	100.0	0.0	25.0	50.0	75.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	1	0	1	1	1	0	6	1	1	2	0	5	0	0	1
	100.0	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	66.7	11.1	11.1	22.2	0.0	55.6	0.0	0.0	11.1

※回答母数は、表 1.3.4 を参照いただきたい。

(3) パートタイム社員の支給手当の状況(問 15)

上記(1)について、パートタイム社員への支給状況を業種、従業員規模、職種別にさらに考察してみる。

業種では、フルタイム非正規社員に同様に、「医療、福祉」が特徴的である。同業種では「技能手当、技術(資格)手当」を支給する割合が他の業種に比べて高く 30.8%となっているほか、「通勤手当」についても 83.5%と他の業種の中で高い傾向にある。また、「退職金」についても 7.7%となっている(表 1.7.5)。

従業員規模別では、「通勤手当」について、「50 人以下」(68.1%)、「51~100 人」(73.2%)、「101~300 人」(83.3%)、「301 人以上」(89.2%)のように、規模が大きくなるにつれて支給割合が上がる傾向がある(表 1.7.6)。

職種別でみると、「技能手当、技術（資格）手当」については、「医療・福祉・教育関係専門職」（29.9%）、「営業職」（23.8%）で支給されている割合が高い。「業績手当」は「営業職」（42.9%）、「事務系の専門職」（25.0%）での支給が他の職種に比して高い傾向が見られる（表 1.7.7）。

表 1.7.5　業種別　パートタイム社員への支給手当の状況（MA）

	合　計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	無回答
全体	2215	277	97	79	100	224	171	1641	120	20	35	7	1139	149	331
	100.0	12.5	4.4	3.6	4.5	10.1	7.7	74.1	5.4	0.9	1.6	0.3	51.4	6.7	14.9
建設業	233	32	3	7	8	23	11	153	8	2	4	0	119	20	54
	100.0	13.7	1.3	3.0	3.4	9.9	4.7	65.7	3.4	0.9	1.7	0.0	51.1	8.6	23.2
製造業	801	81	31	41	50	58	95	613	65	8	14	6	490	70	94
	100.0	10.1	3.9	5.1	6.2	7.2	11.9	76.5	8.1	1.0	1.7	0.7	61.2	8.7	11.7
運輸業、郵便業	93	4	1	0	4	5	8	59	2	0	1	0	37	4	18
	100.0	4.3	1.1	0.0	4.3	5.4	8.6	63.4	2.2	0.0	1.1	0.0	39.8	4.3	19.4
卸売業、小売業	543	86	31	14	9	61	26	398	16	1	8	0	260	25	89
	100.0	15.8	5.7	2.6	1.7	11.2	4.8	73.3	2.9	0.2	1.5	0.0	47.9	4.6	16.4
宿泊業、飲食サービス業	63	13	9	1	2	7	8	45	4	1	1	0	20	0	11
	100.0	20.6	14.3	1.6	3.2	11.1	12.7	71.4	6.3	1.6	1.6	0.0	31.7	0.0	17.5
医　療、福　祉	91	12	4	5	15	28	5	76	5	5	2	0	45	7	8
	100.0	13.2	4.4	5.5	16.5	30.8	5.5	83.5	5.5	5.5	2.2	0.0	49.5	7.7	8.8
サービス関連業	101	7	6	3	5	15	2	78	4	0	1	0	37	5	16
	100.0	6.9	5.9	3.0	5.0	14.9	2.0	77.2	4.0	0.0	1.0	0.0	36.6	5.0	15.8
サービス業（他分類）	123	19	9	7	5	12	6	92	8	1	2	1	55	4	19
	100.0	15.4	7.3	5.7	4.1	9.8	4.9	74.8	6.5	0.8	1.6	0.8	44.7	3.3	15.4
その他	101	10	2	0	1	7	6	78	4	1	1	0	34	5	15
	100.0	9.9	2.0	0.0	1.0	6.9	5.9	77.2	4.0	1.0	1.0	0.0	33.7	5.0	14.9

※回答母数は、表 1.7.1 を参照いただきたい。

表 1.7.6　従業員規模別　パートタイム社員への支給手当の状況（MA）

	合　計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	無回答
全　体	2215	277	97	79	100	224	171	1641	120	20	35	7	1139	149	331
	100.0	12.5	4.4	3.6	4.5	10.1	7.7	74.1	5.4	0.9	1.6	0.3	51.4	6.7	14.9
５０人以下	891	121	27	24	27	73	68	607	44	5	15	3	471	78	165
	100.0	13.6	3.0	2.7	3.0	8.2	7.6	68.1	4.9	0.6	1.7	0.3	52.9	8.8	18.5
５１～１００人	515	59	21	20	17	51	40	377	31	1	9	2	274	30	75
	100.0	11.5	4.1	3.9	3.3	9.9	7.8	73.2	6.0	0.2	1.7	0.4	53.2	5.8	14.6
１０１～３００人	432	46	30	19	28	41	34	360	24	4	6	0	224	17	40
	100.0	10.6	6.9	4.4	6.5	9.5	7.9	83.3	5.6	0.9	1.4	0.0	51.9	3.9	9.3
３０１人以上	186	23	10	8	20	35	13	166	9	6	3	2	87	10	10
	100.0	12.4	5.4	4.3	10.8	18.8	7.0	89.2	4.8	3.2	1.6	1.1	46.8	5.4	5.4
無回答	191	28	9	8	8	24	16	131	12	4	2	0	83	14	41
	100.0	14.7	4.7	4.2	4.2	12.6	8.4	68.6	6.3	2.1	1.0	0.0	43.5	7.3	21.5

※回答母数は、表 1.7.1 を参照いただきたい。

表 1.7.7　職種別　パートタイム社員への支給手当の状況（MA）

	合　計	業績手当	役付手当	特殊作業手当	特殊勤務手当	技能手当、技術（資格）手当	精皆勤手当、出勤手当	通勤手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当	地域手当、勤務地手当	住宅手当	単身赴任手当、別居手当	賞与・一時金	退職金	該当社員タイプを雇用していない	無回答
全体（問２．有期雇用又は無期雇用に雇用人数有り）	2177	277	97	79	100	224	171	1641	120	20	35	7	1139	149	6	287
	100.0	12.7	4.5	3.6	4.6	10.3	7.9	75.4	5.5	0.9	1.6	0.3	52.3	6.8	0.3	13.2
事務職	645	87	16	17	15	45	35	489	30	4	10	2	338	48	1	93
	100.0	13.5	2.5	2.6	2.3	7.0	5.4	75.8	4.7	0.6	1.6	0.3	52.4	7.4	0.2	14.4
事務系の専門職	8	2	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	3	1	0	1
	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	12.5	0.0	12.5
技術系の専門職	63	11	2	3	4	8	1	50	2	1	0	0	31	5	0	7
	100.0	17.5	3.2	4.8	6.3	12.7	1.6	79.4	3.2	1.6	0.0	0.0	49.2	7.9	0.0	11.1
医療・福祉・教育関係の専門職	78	12	2	3	7	23	3	68	5	4	1	0	38	5	1	4
	100.0	15.4	2.6	3.8	9.0	29.5	3.8	87.2	6.4	5.1	1.3	0.0	48.7	6.4	1.3	5.1
営業職	21	9	1	0	1	5	0	15	0	0	1	0	6	1	0	5
	100.0	42.9	4.8	0.0	4.8	23.8	0.0	71.4	0.0	0.0	4.8	0.0	28.6	4.8	0.0	23.8
販売職	146	27	19	6	7	32	6	108	5	0	3	0	57	6	1	20
	100.0	18.5	13.0	4.1	4.8	21.9	4.1	74.0	3.4	0.0	2.1	0.0	39.0	4.1	0.7	13.7
生　産・技能職	741	81	33	39	48	65	96	567	59	5	13	4	450	66	0	78
	100.0	10.9	4.5	5.3	6.5	8.8	13.0	76.5	8.0	0.7	1.8	0.5	60.7	8.9	0.0	10.5
接　客・サービス職	266	28	16	8	16	34	17	198	12	6	4	1	111	7	2	41
	100.0	10.5	6.0	3.0	6.0	12.8	6.4	74.4	4.5	2.3	1.5	0.4	41.7	2.6	0.8	15.4
運　輸・通信職	169	17	8	2	2	9	11	118	6	0	2	0	87	8	1	26
	100.0	10.1	4.7	1.2	1.2	5.3	6.5	69.8	3.6	0.0	1.2	0.0	51.5	4.7	0.6	15.4
保安職	9	0	0	0	0	1	0	5	1	0	1	0	3	1	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	55.6	11.1	0.0	11.1	0.0	33.3	11.1	0.0	33.3
その他	14	2	0	1	0	1	0	10	0	0	0	0	11	1	0	0
	100.0	14.3	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	78.6	7.1	0.0	0.0

※回答母数は、表 1.3.5 を参照いただきたい。

(4)　正社員の基本給を決定する際の職務要素の考慮有無（問 16）

本設問は、フルタイム非正規社員およびパートタイム社員にたずねたものを正社員についてもたずねたものである（問 16）。正社員以外の社員については基本給の決定の際の職務要素の考慮有無については前述したとおりであるが、正社員との比較をすべく、フルタイム非正規社員およびパートタイム社員の考慮有無についても再掲する。

正社員においても、職務要素を基本給決定の際に考慮している割合は 96.0%と高く、多くの企業で同要素を考慮していることがわかる。しかし、その程度は正社員と正社員以外の社員とで特徴があるといえる。具体的にみると、「最も重要な要素として考慮している」について、「正社員」では 25.1%の企業が回答しているのに対し、正社員以外の社員では 15~20%程度である。「主要要素の 1 つとして考慮している」についても、正社員と正社員以外では 5~10%ポイント程度の差がある。正社員に対しては、正社員以外の社員に比して積極的に職務要素を考慮し基本給を決定しているといえる。

表 1.7.8 雇用区分別 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合 計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の1つとして考慮している	要素の1つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
正社員	2704	2595	680	1414	501	46	63
	100.0	96.0	25.1	52.3	18.5	1.7	2.3
フルタイム非正規社員（再掲）	1327	1227	258	633	336	83	17
	100.0	92.5	19.4	47.7	25.3	6.3	1.3
パートタイム社員（再掲）	2177	1921	324	896	701	225	31
	100.0	88.2	14.9	41.2	32.2	10.3	1.4

では、どのような企業で正社員の基本給決定において職務要素を考慮しているだろうか。表 1.7.9 は業種別にその傾向を考察したものである。「最も重要な要素として考慮している」については、「医療、福祉」が 31.9%で最も高く、これに「建設業」が 29.4%と続く。また、「卸売業、小売業」、「製造業」も 25%前後あり、同業種で職務給を積極的に導入していることが示唆される。

従業員規模別では、「301 人以上」の企業において「最も重要な要素として考慮している」割合が 28.6%と最も高くなっており、規模の大きい企業で基本給の決定に職務要素を積極的に取り入れる傾向があるといえる。

表 1.7.9 業種別 正社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合 計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の1つとして考慮している	要素の1つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全体	2704	2595	680	1414	501	46	63
	100.0	96.0	25.1	52.3	18.5	1.7	2.3
建設業	350	338	103	193	42	3	9
	100.0	96.6	29.4	55.1	12.0	0.9	2.6
製造業	961	932	235	513	184	15	14
	100.0	97.0	24.5	53.4	19.1	1.6	1.5
運輸業、郵便業	115	101	25	52	24	8	6
	100.0	87.8	21.7	45.2	20.9	7.0	5.2
卸売業、小売業	636	611	161	326	124	8	17
	100.0	96.1	25.3	51.3	19.5	1.3	2.7
宿泊業、飲食サービス業	68	68	14	43	11	0	0
	100.0	100.0	20.6	63.2	16.2	0.0	0.0
医 療、福 祉	94	87	30	40	17	5	2
	100.0	92.6	31.9	42.6	18.1	5.3	2.1
サービス関連業	120	116	20	66	30	2	2
	100.0	96.7	16.7	55.0	25.0	1.7	1.7
サービス業（他分類）	143	139	35	76	28	2	2
	100.0	97.2	24.5	53.1	19.6	1.4	1.4
その他	133	127	38	69	20	2	4
	100.0	95.5	28.6	51.9	15.0	1.5	3.0

表 1.7.10 従業員規模別 正社員の基本給決定に際しての職務要素の考慮有無(SA)

	合 計	考慮している ー計ー	最も重要な要素として考慮している	主要要素の１つとして考慮している	要素の１つとして考慮している	まったく考慮していない	無回答
全 体	2704	2595	680	1414	501	46	63
	100.0	96.0	25.1	52.3	18.5	1.7	2.3
５０人以下	1178	1131	304	627	200	16	31
	100.0	96.0	25.8	53.2	17.0	1.4	2.6
５１～１００人	611	584	133	338	113	11	16
	100.0	95.6	21.8	55.3	18.5	1.8	2.6
１０１～３００人	484	468	136	244	88	11	5
	100.0	96.7	28.1	50.4	18.2	2.3	1.0
３０１人以上	196	190	56	88	46	6	0
	100.0	96.9	28.6	44.9	23.5	3.1	0.0
無回答	235	222	51	117	54	2	11
	100.0	94.5	21.7	49.8	23.0	0.9	4.7

(5) 過去 3 年間における経営状況(問 17)

本調査では回答企業の過去 3 年間における経営状況について①同業他社と比較した収益性と②同業他社と比較した新製品・サービス開発の順調性について、「とてもそう思う」から「そう思わない」の 5 選択肢から一つを回答してもらっている(問 17)

まず、①について「全体」では肯定的な回答(「とてもそう思う」と「そう思う」の合計)が 22.7%となっている。これをフルタイム非正規社員の基本給の決定における職務要素の考慮有無で比較すると、「考慮している」は同肯定的回答が 22.9%であり、「まったく考慮していない」(13.3%)よりも 9.6%ポイント高い。同様に、パートタイム社員においても「考慮している」の肯定的回答が 23.5%であるのに対し、「全く考慮していない」(18.2%)を 5%ポイント程度上回っている。必ずしも職務給的対応が収益性にプラスの効果をもたらしているとは言えないが、同結果は今後さらなる考察を進める必要性を示唆している(表 1.7.11)。

表 1.7.11 雇用区分別 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無別 同業他社と比較した収益性の高さ (SA)

		合 計	とても そう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
全体		2704	57	558	1268	527	230	64
		100.0	2.1	20.6	46.9	19.5	8.5	2.4
フルタイム 非正規社員	考慮している(問４. =1～3に回答)	1227	36	246	578	244	108	15
		100.0	2.9	20.0	47.1	19.9	8.8	1.2
	まったく考慮していない	83	0	11	44	17	9	2
		100.0	0.0	13.3	53.0	20.5	10.8	2.4
パートタイム社員	考慮している(問10. =1～3に回答)	1921	46	405	888	384	167	31
		100.0	2.4	21.1	46.2	20.0	8.7	1.6
	まったく考慮していない	225	1	40	108	47	28	1
		100.0	0.4	17.8	48.0	20.9	12.4	0.4

次に、②の同業他社と比較した新製品・サービス開発の順調性についてみる「全体」における肯定的な回答は 15.7%である。これをフルタイム非正規社員の基本給の決定における職務要素の考慮有無で比較すると、「考慮している」は同肯定的回答が 15.2%であるのに対し、「まったく考慮していない」は 13.3%であるため、「考慮している」が若干上回る。パートタイム社員においても「考慮している」の肯定的回答が 17.0%であるのに対し、「全く考慮していない」は 12.4%と 5%ポイント程度上回っている(表 1.7.12)。

①の収益性および②の開発の順調性ともに、否定的な回答の割合が高いが、パートタイム社員の②については、職務要素を考慮している企業の方が考慮していない企業に比べ、より否定的回答の割合が高い点は職務給の有無による経営効果をさらに考察する必要があるといえる。

表 1.7.12 雇用区分別 基本給決定に際しての職務要素の考慮有無別 同業他社と比較した新製品・サービス開発の順調性(SA)

		合 計	とても そう思う	そう思う	どちらともいえない	あまり そう思わない	そう思わない	無回答
全体		2704	38	394	1248	557	335	132
		100.0	1.4	14.6	46.2	20.6	12.4	4.9
フルタイム 非正規社員	考慮している(問４.=1～3に回答)	1227	23	163	581	264	157	39
		100.0	1.9	13.3	47.4	21.5	12.8	3.2
	まったく考慮していない	83	0	11	37	18	12	5
		100.0	0.0	13.3	44.6	21.7	14.5	6.0
パートタイム社員	考慮している(問10.=1～3に回答)	1921	33	293	904	397	225	69
		100.0	1.7	15.3	47.1	20.7	11.7	3.6
	まったく考慮していない	225	1	27	100	52	36	9
		100.0	0.4	12.0	44.4	23.1	16.0	4.0

1.8 「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」掲載データ

(1) 本節の位置づけ

本実態調査における調査結果は、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」において参考情報として掲載されている。なお、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」は、パートタイム・有期雇用労働法の成立に伴い、正社員との不合理な格差の是正が求められる対象であるパートタイム社員及び有期雇用のフルタイム非正規社員を対象として、本調査報告書のデータを集計して整理している。

本節においては、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の掲載データと、その参照元である本調査報告書の該当箇所を記載しているが、上記の理由から、記載方法がこれまでの内容と異なっていることに留意していただきたい。

なお、以降の表において、「パートタイム労働者」とは、「正社員以外の社員で1週間の所定労働時間がフルタイムの正社員よりも短く、有期雇用契約または無期雇用契約である労働者」を指し、本調査報告書のパートタイム社員をいう。

また、「有期雇用労働者」とは、「正社員以外の社員で1週間の所定労働時間がフルタイムの正社員と同じか長く、有期雇用契約である労働者」を指し、本調査報告書におけるフルタイム非正規社員をいう。

(2) 正社員と同等レベルの社員の基本給水準

表 1.8.1 業種別 正社員と同等レベル社員の基本給水準(SA)

		全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	サービス関連業	サービス業（他）
パートタイム労働者	回答数【件】	873	81	322	33	215	34	31	43	51
	平均値【割】	8.0	7.8	7.9	8.3	8.0	8.4	7.6	7.8	8.5
有期雇用労働者	回答数【件】	546	50	198	30	122	26	11	31	39
	平均値【割】	8.5	8.8	8.1	9.1	8.5	8.6	8.7	8.5	8.6

※平均値は、水準が「5 割未満」を 4 点、「5 割程度」を 5 点、「6 割程度」を 6 点、「7 割程度」を 7 点、「8 割程度」を 8 点、「9 割程度」を 9 点、「同等程度」を 10 点、「正社員よりも高い」を 11 点と置いて推計しています。
※回答数が少ない業種は掲載していないため、業種の合算値が全体数と異なることに留意いただきたい。
※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.12 を参照いただきたい。なお、平均値の算出に際して「無回答」の企業数は除外している。
※有期雇用労働者の回答結果は、本調査報告書ではフルタイム非正規社員のクロス集計を実施していないため、あらためて集計している。

表 1.8.2 従業員規模別 正社員と同等レベル社員の基本給水準(SA)

		50人以下	51～100人	101～300人	301人以上
パートタイム労働者	回答数【件】	354	198	161	79
	平均値【割】	8.1	8.0	7.8	7.7
有期雇用労働者	回答数【件】	127	133	178	79
	平均値【割】	8.6	8.4	8.4	8.5

※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.13 を参照いただきたい。なお、平均値の算出に際して「無回答」の企業数は除外している。

(3) 正社員との基本給差に影響を与えているもの

表 1.8.3 業種別 正社員との基本給差に影響を与えているもの(MA)

		全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	サービス関連業	サービス業（他）
パートタイム労働者	①転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	19.3	4.9	12.9	13.6	29.2	20.8	36.0	33.3	30.0
	②職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	57.7	52.5	57.0	59.1	62.7	62.5	60.0	57.6	66.7
	③夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	52.2	59.0	49.4	63.6	47.2	70.8	40.0	63.6	56.7
	④突発的な業務に求める対応に違いがあるから	42.9	44.3	41.8	45.5	43.5	37.5	48.0	48.5	43.3
	⑤将来のキャリア形成に違いがあるから	34.8	11.5	37.3	13.6	40.4	33.3	40.0	42.4	26.7
	⑥その他	3.9	6.6	2.4	4.5	4.3	12.5	0.0	3.0	0.0

		全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	サービス関連業	サービス業（他）
有期雇用労働者	①転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	27.3	23.3	18.0	25.0	41.8	25.0	42.9	42.1	32.0
	②職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	57.1	56.7	55.3	50.0	62.0	43.8	71.4	63.2	68.0
	③夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	34.3	20.0	30.7	41.7	34.2	62.5	28.6	42.1	32.0
	④突発的な業務に求める対応に違いがあるから	36.2	40.0	39.3	25.0	26.6	31.3	57.1	63.2	24.0
	⑤将来のキャリア形成に違いがあるから	42.1	26.7	45.3	16.7	48.1	50.0	28.6	26.3	44.0
	⑥その他	10.6	16.7	12.0	16.7	8.9	12.5	0.0	5.3	0.0

※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.15 を参照いただきたい。

表 1.8.4 従業員規模別 正社員との基本給差に影響を与えているもの(MA)

		50人以下	51～100人	101～300人	301人以上
パートタイム労働者	①転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	6.9	13.8	38.0	50.0
	②職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	50.4	62.5	63.6	67.7
	③夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	48.4	53.3	54.3	58.1
	④突発的な業務に求める対応に違いがあるから	38.7	40.1	48.8	48.4
	⑤将来のキャリア形成に違いがあるから	30.6	34.2	37.2	50.0
	⑥その他	5.2	4.6	1.6	4.8

		50人以下	51～100人	101～300人	301人以上
有期雇用労働者	①転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから	10.1	18.7	34.5	53.7
	②職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから	48.1	50.5	69.0	61.1
	③夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから	25.3	37.4	32.8	40.7
	④突発的な業務に求める対応に違いがあるから	32.9	34.1	37.1	44.4
	⑤将来のキャリア形成に違いがあるから	36.7	44.0	40.5	50.0
	⑥その他	11.4	18.7	9.5	1.9

※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.16 を参照いただきたい。

(4) 職務内容を基準に基本給を決定する際に重視している要素

表 1.8.5 業種別 職務内容を基準に基本給を決定する際に重視している要素(MA)

		全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	サービス関連業	サービス業（他）
パートタイム労働者	①人材代替性	22.7	17.8	24.9	18.8	19.7	26.3	22.8	31.0	22.3
	②革新性	0.9	1.0	1.6	1.3	0.2	0.0	0.0	1.1	0.0
	③専門性	46.3	43.7	47.7	27.5	40.4	80.0	35.1	57.5	44.6
	④裁量性	15.7	18.3	18.5	6.3	16.1	6.3	7.0	12.6	16.1
	⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）	6.8	11.7	3.6	2.5	9.3	6.3	10.5	3.4	8.9
	⑥対人関係の複雑さ（部門内）	9.1	13.7	10.1	7.5	7.8	8.8	8.8	8.0	3.6
	⑦問題解決の困難度	5.3	6.6	4.4	2.5	5.9	6.3	5.3	3.4	4.5
	⑧経営への影響度	6.1	6.1	6.3	3.8	4.7	6.3	14.0	6.9	5.4
	⑨負担度	29.4	29.4	32.4	42.5	26.6	37.5	31.6	21.8	28.6
	⑩責任度	30.4	28.9	27.8	31.3	37.0	16.3	47.4	28.7	25.0
	⑪労働環境	10.9	8.1	14.6	21.3	8.5	7.5	5.3	8.0	12.5
	⑫心理的環境	5.5	5.6	4.2	11.3	4.0	13.8	17.5	8.0	7.1
	⑬その他	4.1	5.1	3.8	3.8	4.7	2.5	1.8	2.3	4.5

		全体	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	サービス関連業	サービス業（他）
有期雇用労働者	①人材代替性	30.8	36.0	30.9	33.3	26.5	41.0	47.1	34.0	26.7
	②革新性	1.7	1.3	2.3	0.0	1.6	2.6	0.0	2.1	1.7
	③専門性	58.6	73.3	55.7	47.2	50.8	76.9	82.4	61.7	58.3
	④裁量性	14.3	17.3	16.8	11.1	15.1	5.1	0.0	10.6	13.3
	⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）	11.8	18.7	8.7	5.6	15.7	10.3	5.9	17.0	13.3
	⑥対人関係の複雑さ（部門内）	10.3	13.3	9.4	0.0	10.8	20.5	11.8	10.6	11.7
	⑦問題解決の困難度	10.5	20.0	8.1	0.0	11.4	17.9	0.0	8.5	11.7
	⑧経営への影響度	10.3	14.7	12.8	11.1	7.6	7.7	0.0	12.8	3.3
	⑨負担度	31.0	29.3	32.6	36.1	26.5	41.0	35.3	23.4	36.7
	⑩責任度	31.9	33.3	26.5	25.0	37.8	17.9	35.3	27.7	40.0
	⑪労働環境	11.4	6.7	17.8	13.9	4.3	12.8	5.9	6.4	13.3
	⑫心理的環境	6.7	8.0	6.0	16.7	3.8	23.1	11.8	6.4	3.3
	⑬その他	4.0	1.3	5.7	11.1	2.7	0.0	5.9	6.4	1.7

※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.6 を参照いただきたい。

表 1.8.6 従業員規模別 職務内容を基準に基本給を決定する際に重視している要素（MA）

		50人以下	51～100人	101～300人	301人以上
パートタイム労働者	①人材代替性	20.8	25.1	24.8	22.1
	②革新性	1.3	0.7	0.5	0.0
	③専門性	44.1	47.4	47.5	48.5
	④裁量性	19.9	14.5	10.1	12.3
	⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）	6.5	7.4	8.8	3.7
	⑥対人関係の複雑さ（部門内）	8.6	8.7	9.1	8.6
	⑦問題解決の困難度	5.2	4.8	6.1	3.1
	⑧経営への影響度	6.9	4.6	6.4	5.5
	⑨負担度	25.2	30.6	36.5	30.7
	⑩責任度	30.0	30.3	31.7	30.7
	⑪労働環境	8.9	11.5	14.7	12.9
	⑫心理的環境	3.7	3.9	9.1	9.8
	⑬その他	4.0	3.0	5.1	5.5

		50人以下	51～100人	101～300人	301人以上
有期雇用労働者	①人材代替性	31.5	28.6	33.9	25.4
	②革新性	1.5	1.4	1.9	1.8
	③専門性	50.0	66.7	60.3	59.6
	④裁量性	18.5	15.2	10.9	14.0
	⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）	13.0	10.5	12.8	10.5
	⑥対人関係の複雑さ（部門内）	11.5	7.6	9.7	10.5
	⑦問題解決の困難度	9.5	10.5	12.5	9.6
	⑧経営への影響度	12.0	9.5	10.9	6.1
	⑨負担度	25.0	23.8	40.9	33.3
	⑩責任度	30.0	28.1	34.2	37.7
	⑪労働環境	11.0	9.0	14.8	9.6
	⑫心理的環境	2.5	4.3	8.6	13.2
	⑬その他	4.5	3.8	4.7	1.8

※パートタイム労働者の回答結果は、本調査報告書、表 1.6.7 を参照いただきたい。

厚生労働省委託「平成 30 年度職務分析・職務評価に関する実態調査」

Ⅰ　貴社の概要について、お伺いします

問 1　貴社の主たる業種をお答えください。(該当するもの 1 つに✓)

□	1. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	□	11. 学術研究, 専門・技術サービス業
□	2. 建設業	□	12. 宿泊業
□	3. 製造業	□	13. 飲食サービス業
□	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	□	14. 生活関連サービス業, 娯楽業
□	5. 情報通信業	□	15. 教育, 学習支援業
□	6. 運輸業, 郵便業	□	16. 医療
□	7. 卸売業	□	17. 福祉
□	8. 小売業	□	18. 複合サービス事業
□	9. 金融業, 保険業	□	19. サービス業(他に分類されないもの)
□	10. 不動産業, 物品賃貸業	□	20. その他(具体的に　　)

問 2　平成 30 年 4 月時点の「正社員」と「正社員以外の社員」(※)の人数についてお答えください。また、「正社員以外の社員」を雇用している場合は、その内訳をご記入ください。なお、該当の人がいない場合は「0(ゼロ)」とご記入ください。(それぞれ数値を記入、概数でも可)

※定年後の再雇用者・継続雇用者および「派遣・請負等の外部人材」は除いてください。

正社員	正社員以外の社員
人	人

フルタイム非正規社員(*1)		パートタイム社員(*1)	
有期雇用(*2)	無期雇用(*2)	有期雇用(*2)	無期雇用(*2)
① 人	② 人	③ 人	④ 人

問 3～8 へ

問 3～8 は、①～②のうち、人数の多いフルタイム非正規社員についてお答えください。
なお、①、②ともに該当者がいない場合は「0 ゼロ」を記入し、問 3～8 の回答は不要です。

問 9～14 へ

問 9～14 は、③～④のうち、人数の多いパートタイム社員についてお答えください。
なお、③、④ともに該当者がいない場合は「0 ゼロ」を記入し、問 9～14 の回答は不要です。

*1労働時間　・フルタイム非正規社員　…正社員以外の社員で1週間の所定労働時間がフルタイムの正社員と同じか長い社員
　　・パートタイム社員　　…正社員以外の社員で1週間の所定労働時間がフルタイムの正社員よりも短い社員
*2契約期間　・有期雇用　　…期間の定めのある労働契約を締結している社員
　　・無期雇用　　…期間の定めのない労働契約を締結している社員

Ⅱ　フルタイム非正規社員についてお伺いします

以下の問 3～問 8 は、問 2 の①～②のうちで、人数の多いフルタイム非正規社員についてお答えください。

問 3　貴社のフルタイム非正規社員が従事する、最も人数の多い職種をお答えください。
（該当するもの 1 つに✓）

□	1.　事務職 （一般事務、会計事務、営業事務、販売事務、受付、秘書、データ入力係など）
□	2.　事務系の専門職 （公認会計士、弁護士、翻訳、経営コンサルタント、社会科学分野の研究者など）
□	3.　技術系の専門職 （技術分野の研究者、技術者、設計、システムエンジニアなど）
□	4.　医療・福祉・教育関係の専門職 （医師、看護師、保育士、福祉相談指導専門員、栄養士、教師など）
□	5.　営業職 （商品やサービスの取引上の勧誘・交渉・受注・契約締結の仕事に従事するもの）
□	6.　販売職 （商品の販売にかかわるもので、上記の「営業職」以外のもの）
□	7.　生産・技能職 （製品製造・組立、大工、建設作業、電気・設備工事など現場作業にかかわるもの）
□	8.　接客・サービス職 (理容師、美容師、調理師、ウェイター・ウェイトレス、看護助手、ビル等管理など)
□	9. 運輸・通信職 （トラック・タクシー運転手、船員、郵便・宅配配達員、通信使、電話交換など）
□	10. 保安職 （警備員、守衛など）
□	11. その他 （具体的に:　　）

以下の問 4～8 については、<u>問 3 で選択した職種に従事するフルタイム非正規社員</u>についてお答えください。

問 4　フルタイム非正規社員の基本給を決定する際、職務内容（業務の内容及び責任の程度）をどの程度考慮していますか。（該当するもの1つに✓）

1. 最も重要な要素として考慮している	2. 主要な要素の 1 つとして考慮している	3. 要素の 1 つとして考慮している	4. まったく考慮していない
□	□	□	□

問 5 へ

問 8 へ

問 5　職務内容（業務の内容及び責任の程度）を基準にフルタイム非正規社員の基本給を決定する際に、どのような要素を**主に重視していますか**。（あてはまるもの全てに✔）

	項目	定義
□	1. 人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事
□	2. 革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事
□	3. 専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事
□	4. 裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
□	5. 対人関係の複雑さ（部門外／社外）	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事
□	6. 対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事
□	7. 問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事
□	8. 経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事
□	9. 負担度	職務を遂行する上で従業員が要求される精神的負担や身体的負担
□	10. 責任度	経営資源（ヒト・モノ・カネ）管理や、商品やサービスに関する責任
□	11. 労働環境	埃、騒音、有害な化学物質、不快な温度や湿度など、勤務する状況の不快さや危険などの物理的な環境
□	12. 心理的環境	不規則な労働時間、深夜時間帯の勤務などが求められたり、仕事の重圧やプレッシャーがかかる状況で勤務する必要があったりするなどの心理的な環境
□	13. その他（具体的に:　　）	

問 6　業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度からみて、正社員と同等レベルの仕事に従事するフルタイム非正規社員は、どの程度いますか。（該当するもの1つに✔）

1. いない	2. 1割未満	3. 1割程度	4. 2割程度	5. 3割程度	6. 4割程度	7. 5割程度	8. 5割超
□	□	□	□	□	□	□	□

「いる」場合は、当該フルタイム非正規社員の基本給は、同等レベルの正社員の基本給の何割程度になっていますか。（該当するもの1つに✔）

1. 5割未満	2. 5割程度	3. 6割程度	4. 7割程度	5. 8割程度	6. 9割程度	7. 同等の賃金水準	8. フルタイム非正規社員の方が高い
□	□	□	□	□	□	□	□

問 7 へ

問 8 へ

問 7　正社員とフルタイム非正規社員の基本給の差に、影響を与えていると思うものについてお答えください。（あてはまるもの全てに✔）

□	1. 転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから
□	2. 職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから
□	3. 夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから
□	4. 突発的な業務への対応に違いがあるから
□	5. 将来のキャリア形成に違いがあるから
□	6. その他（具体的に:　　）

問 8　以下の(1)～(3)について、「フルタイム非正規社員」の現状をどのように考えているかについてお答えください。
（それぞれ該当するもの1つに✓）

	1. とてもそう思う	2. そう思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
(1)人材の確保ができている	□	□	□	□
(2)人材が定着している	□	□	□	□
(3)労働意欲が高い	□	□	□	□

パートタイム社員が1名以上いる場合は問 9 以降の設問にお答えください。
パートタイム社員がいない場合は、問 15 にお進みください。

Ⅲ　パートタイム社員についてお伺いします

以下の問 9～問 14 は、問 2 の③～④のうちで、人数の多いパートタイム社員についてお答えください。

問 9　パートタイム社員が従事する、最も人数の多い職種をお答えください。（該当するもの 1 つに✓）

□	1. 事務職 （一般事務、会計事務、営業事務、販売事務、受付、秘書、データ入力係など）
□	2. 事務系の専門職 （公認会計士、弁護士、翻訳、経営コンサルタント、社会科学分野の研究者など）
□	3. 技術系の専門職 （技術分野の研究者、技術者、設計、システムエンジニアなど）
□	4. 医療・福祉・教育関係の専門職 （医師、看護師、保育士、福祉相談指導専門員、栄養士、教師など）
□	5. 営業職 （商品やサービスの取引上の勧誘・交渉・受注・契約締結の仕事に従事するもの）
□	6. 販売職 （商品の販売にかかわるもので、上記の「営業職」以外のもの）
□	7. 生産・技能職 （製品製造・組立、大工、建設作業、電気・設備工事など現場作業にかかわるもの）
□	8. 接客・サービス職 （理容師、美容師、調理師、ウェイター・ウェイトレス、看護助手、ビル等管理など）
□	9. 運輸・通信職 （トラック・タクシー運転手、船員、郵便・宅配配達員、通信使、電話交換など）
□	10. 保安職 （警備員、守衛など）
□	11. その他 （具体的に:　　）

以下の問 10～14 については、問 9 で選択した職種に従事するパートタイム社員についてお答えください。

問 10　パートタイム社員の時給（基本給）を決定する際、職務内容（業務の内容及び責任の程度）をどの程度考慮していますか。（該当するもの1つに✓）

1. 最も重要な要素として考慮している	2. 主要な要素の 1 つとして考慮している	3. 要素の 1 つとして考慮している	4. まったく考慮していない
□	□	□	□

問 11 へ　　問 14 へ

問 11　職務内容（業務の内容及び責任の程度）を基準にパートタイム社員の時給（基本給）を決定する際に、どのよ
うな要素を**主に重視していますか**。（あてはまるもの全てに✓）

	項目	定義
□	1. 人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すのが難しい仕事
□	2. 革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が求められる仕事
□	3. 専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや技能が必要な仕事
□	4. 裁量性	従業員の裁量に任せる仕事
□	5. 対人関係の複雑さ（部門外／社外）	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、部門外との調整が多い仕事
□	6. 対人関係の複雑さ（部門内）	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事
□	7. 問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、解決につなげる仕事
□	8. 経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事
□	9. 負担度	職務を遂行する上で従業員が感じる精神的負担や身体的な負担
□	10. 責任度	経営資源（ヒト・モノ・カネ）管理や、商品やサービスに関する責任
□	11. 労働環境	埃、騒音、有害な化学物質、不快な温度や湿度など、勤務する状況の不快さや危険などの物理的な環境
□	12. 心理的環境	不規則な労働時間、深夜時間帯の勤務などが求められたり、仕事の重圧やプレッシャーがかかる状況で勤務する必要があったりするなどの心理的な環境
□	13. その他（具体的に:　　）	

問 12　業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度からみて、正社員と同等レベルの仕事に従事するパートタイム社員は、どの程度いますか。（該当するもの1つに✓）

1. いない	2. 1割未満	3. 1割程度	4. 2割程度	5. 3割程度	6. 4割程度	7. 5割程度	8. 5割超
□	□	□	□	□	□	□	□

「いる」場合は、当該パートタイム社員の時給は、同等レベルの正社員の時給換算した基本給の何割程度になっていますか。（該当するもの1つに✓）

【計算方法】時給換算した基本給＝基本給÷所定労働時間

1. 5割未満	2. 5割程度	3. 6割程度	4. 7割程度	5. 8割程度	6. 9割程度	7. 同等の賃金水準	8. パートタイム社員の方が高い
□	□	□	□	□	□	□	□

問 13 へ　問 14 へ

問 13　正社員とパートタイム社員の時給（時給換算した基本給）の差に、影響を与えていると思うものについてお答えください。（あてはまるもの全てに✓）

□	1. 転居を伴う異動など、働く場所の柔軟性に違いがあるから
□	2. 職務や職種の変更等、従事する仕事の柔軟性に違いがあるから
□	3. 夜間や休日の業務に就くなど、働く時間の融通性に違いがあるから
□	4. 突発的な業務に求める対応に違いがあるから
□	5. 将来のキャリア形成に違いがあるから
□	6. その他（具体的に:　　）

問 14 以下の(1)～(3)について、「パートタイム社員」の現状をどのように考えているかについてお答えください。
（それぞれ該当するもの1つに✓）

	1. とてもそう思う	2. そう思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
(1)人材の確保ができている	□	□	□	□
(2)人材が定着している	□	□	□	□
(3)労働意欲が高い	□	□	□	□

以下の設問以降は、全ての方がお答えください。

Ⅳ 貴社の正社員や正社員以外の社員（フルタイム非正規社員及びパートタイム社員）の処遇や現状、活躍に向けた課題についてお伺いします

問 15 貴社が支給している手当などについてお答えください。なお、貴社における名称が異なっていても、定義が該当するものについては、✓をいれてください。（社員タイプごとにあてはまるもの全てに✓）
また、該当する社員タイプの社員を雇用していない場合は、「14. 該当する社員タイプを雇用していない」に✔をいれてください。

項目	定義	正社員	フルタイム非正規社員	パートタイム社員
1. 業績手当	労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金	□	□	□
2. 役付手当	管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金	□	□	□
3. 特殊作業手当	危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金	□	□	□
4. 特殊勤務手当	通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金	□	□	□
5. 技能手当、技術（資格）手当	特定の技能、資格などを有する者に対して支給する賃金	□	□	□
6. 精皆勤手当、出勤手当	出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金	□	□	□
7. 通勤手当	通勤費の全額又は一部として支給する賃金	□	□	□
8. 家族手当、扶養手当、育児支援手当	配偶者の有無、子供等の人数・年齢に応じて支給する賃金	□	□	□
9. 地域手当、勤務地手当	特定地域に勤務又は居住している者に対して、物価格差を補うために支給する賃金	□	□	□
10. 住宅手当	住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給する賃金	□	□	□
11. 単身赴任手当、別居手当	単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金	□	□	□
12. 賞与・一時金	賞与、ボーナス、寸志など、一時的・臨時的事由に基づき支給する賃金	□	□	□
13. 退職金	退職一時金、退職慰労金など、退職、定年などの事由で雇用関係が消滅することに対して支給する賃金	□	□	□
14. 該当する社員タイプを雇用していない		□	□	□

問 16 正社員の基本給を決定する際、職務内容（業務の内容及び責任の程度）をどの程度考慮していますか。
（該当するもの1つに✓）

1. 最も重要な要素として考慮している	2. 主要な要素の 1 つとして考慮している	3. 要素の 1 つとして考慮している	4. まったく考慮していない
□	□	□	□

問 17　以下の(1)～(2)について、過去 3 年間における貴社の状況についてどのように考えているかについてお答え
ください。(それぞれ該当するもの1つに✓)

	1.とてもそう思う	2. そう思う	3.どちらともいえない	4. あまりそう思わない	5. そう思わない
(1)収益性が同業他社より高い	□	□	□	□	□
(2)新製品・サービス開発が同業他社より順調	□	□	□	□	□

問 18 「正社員以外の社員」の活用を推進する上で、必要と考える行政からの情報や支援内容をお答えください。(あてはまるもの全てに✓)

□	1. 労働関係法令等の情報提供
□	2.「正社員以外の社員」の確保・定着に対する専門家によるアドバイス、支援
□	3.「正社員以外の社員」の活用に関する他社の取組事例の提供
□	4.「正社員以外の社員」の活用によるメリットに関する情報
□	5. 企業の人事担当に対するセミナー・勉強会
□	6. その他(　　)
□	7. 特にない

問 19 で回答された情報・支援内容について情報提供を希望される方は、以下にご記入ください。

企業名	
部署名	
住所	
役職名	
氏名	
電話番号	
メールアドレス	

アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました。