平成 28 年度厚生労働省委託事業（「多様で安心できる働き方」の普及拡大事業）

労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会 報告書

平成 29 年 7 月

労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会報告書

＜目次＞

Ⅰ　本編

第１章　本研究会の目的等

１．本研究会の目的・・1

２．研究会委員・・・2

第２章　アンケート調査について

１．調査方法と調査対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

２．調査期間・・3

３．有効回答数と回収率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

４．事業所調査対象の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

５．従業員調査対象の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

６．本調査における分析軸の説明・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

第３章　本調査から得た示唆の要約・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

第４章　労働者の雇用形態の実態

１．職場での呼称と雇用実態の関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

２．非正規雇用労働者の役職・仕事内容等の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27

３．非正規雇用労働者が現在の雇用形態を選んだ理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33

第５章　非正規雇用労働者の待遇の実態

１．雇用形態別の賃金の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

２．福利厚生、休暇制度、教育訓練の非正規雇用労働者に対する適用実態・・・・・・52

３．正社員と非正規雇用労働者の待遇差に関する事業所の対応・・・・・・・・・・・・61

第６章　労働者の雇用形態の転換の実態

１．雇用形態の転換実績・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・65

２．雇用形態の転換に対する事業所の意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70

３．労働者の雇用形態の転換希望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・72

４．雇用形態の転換を妨げている要因・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

５．雇用形態の転換の促進に必要な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・78

Ⅱ　資料編

資料１　事業所調査表

資料２　従業員調査表

資料３　事業所調査　雇用形態別　基礎項目集計結果表

資料４　事業所調査　事業所非正規比率別　基礎項目集計結果表

資料５　従業員調査　雇用形態別　基礎項目集計結果表

Ⅰ　本編

第１章　本研究会の目的等

１．本研究会の目的

平成 27 年に成立した､｢労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 69 号）において、国の調査研究に関する規定（第５条（※））が設けられたところである。当該規定に基づき、労働者の実態について、雇用形態別の調査を行い、その結果を分析することが目的である。

従来の多くの労働者の実態調査では、主に、職場における「呼称」が、「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」等の調査票上で示されたどの「呼称」の定義に近いかを選択して回答する手法が用いられてきた。しかし、こうした手法は、簡易に大量のデータを扱うことが可能となり、また、職場における人事管理上の位置付けを推測する手掛かりとはなるが､それらの労働者の法的な位置付けを正確に反映したものではなかった｡例えば、正規の職員・従業員と呼称されていても、有期労働契約で雇用されている労働者（例えば定年後の有期労働契約による嘱託雇用を、職場で「正社員」と位置付けている場合）には、解雇規制（解雇権濫用法理）は適用されず、期間満了により雇用関係は終了しうるし、パートと称されていても､有期ではなく無期労働契約で雇用されている場合には解雇規制による雇用保障がある｡また、パートと称されていても通常労働者と所定労働時間が同じいわゆる「疑似パート」には、パートタイム労働法の適用はない｡従来の呼称による把握では、非正規とされている労働者の法的位置づけを正確に捕捉することができず､非正規雇用に対する法政策を議論する上でも限界があった。

こうした点も踏まえ、本調査では、回答者に、調査側が用意した呼称による雇用区分を選択してもらうのではなく、実際の職場での「呼称」を事業所又は労働者に記載してもらった上で、その者を「正社員」として位置づけているか（位置づけていないか)、フルタイムであるか（パートタイムか)、雇用契約期間が無期か（有期か)、直接雇用か間接雇用（派遣）かを問い、労働契約の法的性格を分析可能な形で回答してもらうこととした｡非正規雇用の法的位置づけが可能となれば、どの法制度に服する非正規労働者なのかも明らかとなる。本調査では、このように非正規労働者の法的位置づけを明らかとした上で、さらに、非正規労働者の処遇の実態、正規雇用との格差やその理由等について情報収集し、分析を加えた。現場における非正規雇用の実態を把握しつつ、その法的分析を可能とするよう留意した実態調査は、これまでなされてこなかった新たな試みであり、この点に本調査の特色がある。

※（調査研究）
第５条　国は、次に掲げる事項について調査研究を行うものとする。
一　労働者の雇用形態の実態
二　労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態
三　労働者の雇用形態の転換の状況
四　職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況
２　国は、前項第三号の事項について調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的にこれを行うものとする。

２．研究会委員

調査結果から読み取れる示唆等について御意見を伺うため、以下の有識者を委員とする研究会を設置し、計４回開催した。

座長

荒木尚志　　東京大学大学院法学政治学研究科教授

委員

安藤至大　　日本大学総合科学研究所准教授
小野晶子　　（独）労働政策研究・研修機構主任研究員
富永晃一　　上智大学法学部准教授
本庄淳志　　静岡大学人文社会科学部准教授
島貫智行　　一橋大学大学院商学研究科准教授
両角道代　　慶應義塾大学法科大学院教授

第２章　アンケート調査について

１．調査方法と調査対象

①事業所調査

・調査対象：雇用保険適用事業所データを基に抽出した 10,000 事業所

・調査方法：ランゲート株式会社より、調査対象事業所に対して調査表を配布、郵送又は WEB で回答

②従業員調査

・調査対象：事業所調査票を送付した 10,000 事業所に勤務する従業員 100,000 人

・調査方法：各事業所から正社員 3 名、非正規雇用労働者 7 名の計 10 名に調査票を配布（ただし、各雇用形態の人数が、3 または 7 名に満たない場合は、各雇用形態間で調整）

２．調査期間

平成 28 年５月 30 日～７月 29 日

３．有効回答数と回収率

①事業所調査

・回答数：2,058 事業所

・回収率 20.6%

（うち、WEB 回答が 871 事業所（42.3%）、郵送での回答が 1,187 事業所（57.7%））

②従業員調査

・回答数：10,644 人

・回収率 10.6%

（うち、WEB 回答が 2,599 人（24.4%）、郵送での回答が 8,045 人（75.5%））

４．事業所調査対象の概要

今般回答があった 2,058 事業所の産業分類別の事業所数と人数は図表 2-1 のとおりである。なお、事業所数については、「卸売業、小売業」（12.1%）が平成 26 年経済センサス（図表 2-2）の結果（24.7%）より少なく、「製造業」（18.0%）「医療、福祉」（19.7%）が平成 26 年経済センサスの結果（それぞれ、8.6%、7.9%）より多い。

＜図表 2-1＞　事業所数・労働者数

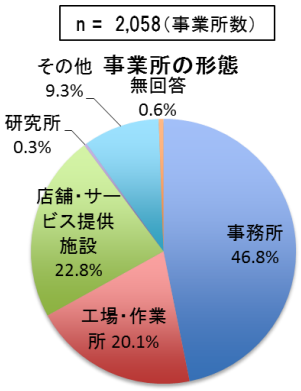
	事業所数	人数
	全体	全体
全体	2,058 100.0%	166,825 100.0%
農業、林業	13 0.6%	256 0.2%
漁業	5 0.2%	133 0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	6 0.3%	262 0.2%
建設業	244 11.9%	6,896 4.1%
製造業	370 18.0%	35,481 21.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	18 0.9%	449 0.3%
情報通信業	41 2.0%	2,182 1.3%
運輸業、郵便業	144 7.0%	8,509 5.1%
卸売業、小売業	248 12.1%	43,520 26.1%
金融業、保険業	36 1.7%	2,176 1.3%
不動産業、物品賃貸業	28 1.4%	979 0.6%
学術研究、専門・技術サービス業	53 2.6%	2,075 1.2%
宿泊業、飲食サービス業	66 3.2%	4,703 2.8%
生活関連サービス業、娯楽業	35 1.7%	1,168 0.7%
教育、学習支援業	65 3.2%	9,732 5.8%
医療、福祉	406 19.7%	24,702 14.8%
複合サービス事業	26 1.3%	10,523 6.3%
サービス業（他に分類されないもの）※	205 10.0%	11,181 6.7%
分類不能の産業	33 1.6%	1,100 0.7%
無回答	16 0.8%	798 0.5%

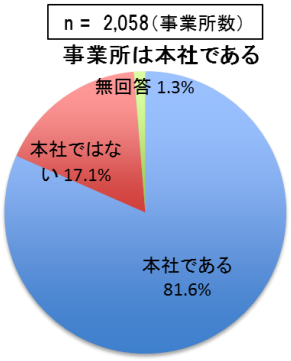
＜図表 2-2＞平成 26 年経済センサス（基礎調査）より

産業大分類	平成 26 年 総数 事業所数	合計に占める割合（%）	従業者数	合計に占める割合（%）
合計	5,689,366	100.0	61,788,853	100.0
農林漁業（個人経営を除く）	34,182	0.6	363,981	0.6
鉱業，採石業，砂利採取業	1,983	0.0	19,916	0.0
建設業	515,080	9.1	3,791,607	6.1
製造業	487,191	8.6	9,188,932	14.9
電気・ガス・熱供給・水道業	8,642	0.2	279,215	0.5
情報通信業	66,309	1.2	1,631,128	2.6
運輸業，郵便業	134,954	2.4	3,284,028	5.3
卸売業，小売業	1,407,414	24.7	12,032,863	19.5
金融業，保険業	87,088	1.5	1,513,397	2.4
不動産業，物品賃貸業	385,072	6.8	1,496,139	2.4
学術研究，専門・技術サービス業	232,305	4.1	1,891,364	3.1
宿泊業，飲食サービス業	728,027	12.8	5,520,648	8.9
生活関連サービス業，娯楽業	490,081	8.6	2,540,029	4.1
教育，学習支援業	224,081	3.9	3,142,070	5.1
医療，福祉	446,890	7.9	7,932,400	12.8
複合サービス事業	34,876	0.6	518,812	0.8
サービス業（他に分類されないもの）	365,457	6.4	4,745,745	7.7
公務（他に分類されるものを除く）	39,734	0.7	1,896,579	3.1

事業の形態については、回答事業所の 46.8%が「事務所」、20.1%が「工場・作業所」、22.8%が「店舗・サービス提供施設」であった。また、本社である事業所は 81.6%に上った（図表 2-3）。

＜図表 2-3＞事業所の形態（事業所票問２）、本社かどうか（事業所票問３）





※単一事業所の場合は、本社として回答

事業所の業務内容は、「１年のうちで、季節によって業務量が大きく変化する」が 35.2%で最も多く、次いで「業務量は安定している」が 20.4%、「１週のうちで、日によって業務量が大きく変化する」が 16.7%、「１日のうちで、時間帯によって業務量が大きく変化する」が 15.5%であった（図表 2-4）。

＜図表 2-4＞業務内容（事業所票問４）　※複数回答

n = （回答数）	全体
全体	2,723
	100.0%
1日のうちで、時間帯によって業務量が大きく変化する	421
	15.5%
1週のうちで、日によって業務量が大きく変化する	456
	16.7%
1年のうちで、季節によって業務量が大きく変化する	958
	35.2%
業務量は比較的安定しているものの、数年に一回の割合で業務量が大きく変化する	197
	7.2%
業務量は安定している	556
	20.4%
あてはまるものはない	110
	4.0%
無回答	25
	0.9%

経営状態については、図表 2-5 のとおり。

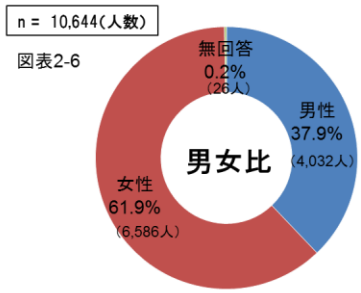
＜図表 2-5＞経営状態（事業所票問５）

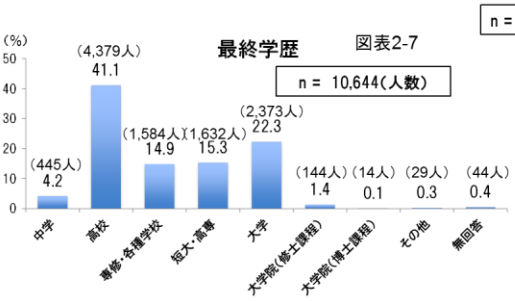
	自社全体		当事業所	
	売上高	利益	売上高	利益
全体	2,058	2,058	2,058	2,058
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
増加している	767	664	552	478
	37.3%	32.3%	26.8%	23.2%
変わらない	484	523	414	431
	23.5%	25.4%	20.1%	20.9%
減少している	595	628	490	530
	28.9%	30.5%	23.8%	25.8%
会計上、売上や利益はない	125	139	187	188
	6.1%	6.8%	9.1%	9.1%
無回答	87	104	415	431
	4.2%	5.1%	20.2%	20.9%

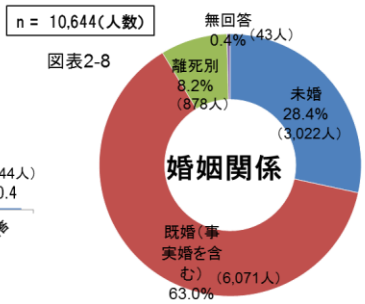
５．従業員調査対象の概要

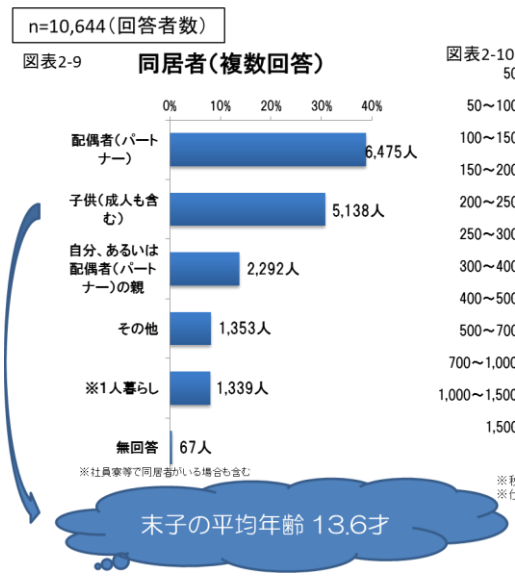
従業員調査の回答があった 10,644 人については、男性が 37.9%、女性が 61.9%（図表 2-6）。最終学歴は高校が 41.1%と最も多く、その次に大学が 22.3%であった（図表 2-7）。既婚者が 63.0%であり（図表 2-8）、同居者は配偶者（パートナー）と同居している者が約４割、子供（成人も含む）も同居している者は約３割であった（図表 2-9）。年収は、自分自身については「50～100 万円未満」から「500～700 万円未満」に１割ずつ程度分布し、世帯全体では「500～700 万未満」が 20.4%と最も割合が高かった（図表 2-10）。

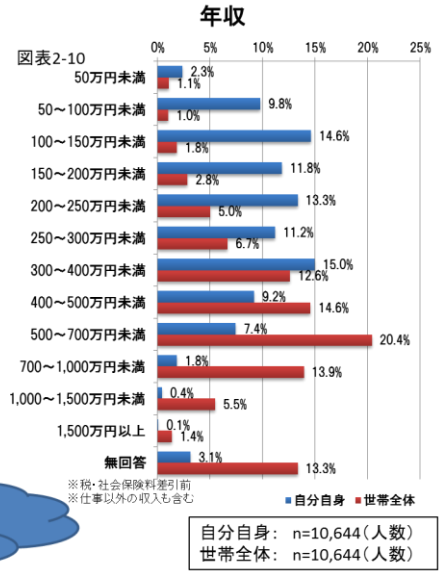
※　調査対象（各事業所から正社員３名、非正規雇用労働者７名に調査表を配布）による偏りがある。なお、調査表の回収率の違い等もあり、実際の回答者の分布は、正規と位置づけられている者は 51.9%、正規と位置づけられていない者は 44.3%、派遣社員は 3.8%であった。











６．本調査における分析軸の説明

（１）雇用形態別（事業所調査・従業員調査）

従来の多くの労働者の実態調査では、主に、「呼称」により雇用形態を分類し、分析をしてきた。例えば、代表的な調査である総務省・労働力調査においては、「勤め先における呼称」を、「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」と補足的に定義文を付けて、実際の各事業所における労働者がどの「呼称」に近いかを選択して回答する形になっている。しかし、こうした手法は、簡易に大量のデータを扱うことが可能である一方で、各事業所における実際の「呼称」とは必ずしも一致しないことや、労働契約の法的位置付けや就労実態等（例：無期／有期、フルタイム／パートタイム等）が解らないという限界がある。

そこで本調査では、実際の職場での「呼称」を事業所又は労働者に記載してもらった上で、その者を「正社員」として位置付けているか（位置づけていないか）、フルタイムであるか（パートタイムか）、雇用契約期間が無期か（有期か）、直接雇用か間接雇用（派遣）か、といった労働契約の内容（法的性格）や就労実態等の違いに関する質問項目を用意し、法的観点からの分析が可能となる調査手法を採用した。

具体的には、事業所調査の問６（調査表は以下を参照）に対する回答をもとに、直接雇用の者のうち、

⑴「正社員」として位置づけているか（位置づけていないか。以下、「正社員」として位置づけられている場合を「正規」、位置づけられていない場合を「非正規」とする。なお、各事業所における「呼称」とは必ずしも一致しない点に留意。）

⑵フルタイムか（フルタイムでないか。以下「パートタイム」と記載する）

⑶雇用契約期間が無期か（有期か）

の組み合わせにより、以下の８パターンに分類し、これに間接雇用の者である派遣社員のカテゴリーを加えた９パターンを用いて、分析を実施する。

＜図表 2-11＞事業所調査　問６　調査表

雇用形態の記号（以下、この記号を調査で使用します）	貴社（貴事業所）における雇用形態の呼称 （例：総合職、一般職、短時間正社員、エリア社員、拠点社員、パート社員　等）	雇用契約期間（いずれかに〇記入）		総数（人数）	「正社員」として位置づけている（該当すれば〇記入）	フルタイムである（該当すれば〇記入）	配置転換の対象としていない（「していない」に該当する場合に〇記入） ※対象者と非対象者が混在する場合は△を記入	転居を伴う転勤の対象としていない（「していない」に該当する場合に〇記入） **※貴事業所以外に事業所がないなど転勤がない場合は記入なし** ※対象者と非対象者が混在する場合は△を記入	残業を命じる対象としていない（「していない」に該当する場合に〇記入） ※対象者と非対象者が混在する場合は△を記入
		無期雇用	有期雇用						
A	（　　）			人					
B	（　　）			人					
C	（　　）			人					
D	（　　）			人					
E	（　　）			人					
F	（　　）			人					
G	（　　）			人					
H	（　　）			人					
I	（　　）			人					
J	（派遣社員（派遣会社から受け入れている場合）　　）			人					

《本調査における基本的な雇用形態の分類》

正規	フルタイム	無期	①	直接雇用
		有期	②	
	パートタイム	無期	③	
		有期	④	
非正規	フルタイム	無期	⑤	
		有期	⑥	
	パートタイム	無期	⑦	
		有期	⑧	
	派遣社員		⑨	間接雇用

なお、この分析方法は、従来の「直接雇用・フルタイム雇用・無期雇用」の三条件を満たす働き方をする者を「正社員」とする一般的な方法とは異なり、「直接雇用」の者の中で、事業所において「正社員と位置づけられているか（位置づけられていないか）」を問い、さらに、それらの者の就業実態（フルタイムかパートタイムか）、労働契約（無期か有期か）を問い、労働者の企業における位置づけに対して法的分析を可能とする手法を採用している点で、従来とは異なる特徴を有する。

また、事業所調査で雇用形態別のクロス集計を実施できる問は、調査表の関係で限られている（事業所調査問６～13）。事業所調査により雇用形態別のクロス集計ができないものについては、従業員調査により作成した 10 パターン（回答者の正規／非正規、フルタイム／パートタイム、無期／有期の属性をもとに作成した８パターンに加え、派遣社員の無期／有期の２パターンを加えたもの）の雇用形態別の区分を用いることとする。

（２）事業所の非正規比率別（事業所調査）

また、非正規の比率が高い事業所であるか（低い事業所であるか）による各問の回答傾向を把握するために非正規比率について、回答事業所を母集団とし、非正規の比率をほぼ３等分する割合（非正規の比率が①8.3%未満（661 事業所）／②8.3%以上 38.4%未満（675 事業所）／③38.4%以上（665 事業所）（以下、それぞれ①「非正規比率が低い」／②「非正規比率が中程度」／③「非正規比率が高い」と表現する。））を区切りとして、分析を行った。

産業分野とクロスして非正規比率の高低の傾向を見ると、

〇①非正規比率が低い（8.3%未満の事業所が最も多い）産業

:「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「電気・ガス・熱供給、水道業」「運輸業、郵便業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」

〇②非正規比率が中程度である（8.3%以上 38.4%未満の事業所が最も多い）産業

:「製造業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」

〇③非正規比率が高い（38.4%以上の事業所が最も多い）産業

:「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」

〇非正規比率にばらつきがある産業

:「農業、林業」「卸売業、小売業」

といった傾向がある（図表 2-12）。

＜図表 2-12＞非正規比率別　産業分野（事業所票問 1）

	全体	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）※	分類不能の産業	無回答
全体	2,058	13	5	6	244	370	18	41	144	248	36	28	53	66	35	65	406	26	205	33	16
平均非正規割合	**41.7**	**47.7**	**3.8**	**31.3**	**11.2**	**26.4**	**11.8**	**13.8**	**25.8**	**70.8**	**18.7**	**31.6**	**25.8**	**62.3**	**44.1**	**24.9**	**41.7**	**20.7**	**52.1**	**29.5**	**18.7**
割合総方向	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100	100	100	100	100	100	100
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	661	4	3	4	173	118	11	23	64	85	13	9	24	4	12	8	26	3	59	11	7
	32.1	**30.8**	**60.0**	**66.7**	**70.9**	**31.9**	**61.1**	**56.1**	**44.4**	**34.3**	**36.1**	**32.1**	**45.3**	**6.1**	**34.3**	**12.3**	**6.4**	**11.5**	**28.8**	**33.3**	**43.8**
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	675	4	2	1	53	149	6	15	46	78	19	12	17	11	7	27	146	10	57	11	4
	32.8	**30.8**	**40.0**	**16.7**	**21.7**	**40.3**	**33.3**	**36.6**	**31.9**	**31.5**	**52.8**	**42.9**	**32.1**	**16.7**	**20.0**	**41.5**	**36.0**	**38.5**	**27.8**	**33.3**	**25.0**
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	665	5	0	1	15	96	0	2	28	79	4	6	9	46	16	26	222	11	84	10	5
	32.3	**38.5**	**0.0**	**16.7**	**6.1**	**25.9**	**0.0**	**4.9**	**19.4**	**31.9**	**11.1**	**21.4**	**17.0**	**69.7**	**45.7**	**40.0**	**54.7**	**42.3**	**41.0**	**30.3**	**31.3**
非正規比率算出不可能	57	0	0	0	3	7	1	1	6	6	0	1	3	5	0	4	12	2	5	1	0
	2.8	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**1.2**	**1.9**	**5.6**	**2.4**	**4.2**	**2.4**	**0.0**	**3.6**	**5.7**	**7.6**	**0.0**	**6.2**	**3.0**	**7.7**	**2.4**	**3.0**	**0.0**

第３章　本調査から得た示唆の要約

本調査において得られた主な示唆をまとめると以下のとおりとなる。

１.「非正規」の実態　－　「呼称」や「位置づけ」と労働契約の内容・就業実態等との関係

○　「契約社員」や「パート」といった一般的に「非正規」を指す「呼称」については、実際には、「正規」を含めた異なる雇用形態に分散して使用されており、これらの「呼称」と「正規」「非正規」といった「位置づけ」との関係、また、「呼称」や「位置づけ」と労働契約の内容・就業実態等（無期／有期、フルタイム／パートタイム等）との関係とが必ずしも一対一の対応にあるわけではないことがわかった。

○　具体的には、一般に「正規」とは直接雇用かつ「無期」かつ「フルタイム」と捉えられているが、「正規」と位置づけられている者の５％程度は「有期」あるいは「パート」であり、また、逆に、「無期」かつ「フルタイム」であっても、「非正規」と位置づけられている者も、「非正規」の３％を占めている。

○　また、定年後の再雇用と推察される「再雇用」といった呼称が、「正規」にも、「非正規」にも見られ、事業者により定年後の再雇用の位置づけがそれぞれ異なることもうかがわれた。

○　このように、従来考えられてきた「正規」の条件（直接雇用×無期×フルタイム）は、必ずしも事業者による「正規」「非正規」の位置づけの決定的な要素とも言い切れないことが解った一方で、どのような要素が労働者を「正規」と位置づける決め手となるかは、本調査では必ずしも十分に明らかにはならなかった。このことは、実務では、法的性格付けや、必ずしも合理的基準とはいえない視点から「正規」「非正規」の位置付けがなされている場合があることを示唆している可能性もあり、今後、引き続き検討・分析が必要である。

２.定年後の再雇用による影響への留意

○　全雇用者に占める非正規雇用の割合は経年的に高まり、現在約４割に到達しているが、近年の非正規雇用の増加の要因の１つとして、定年後の再雇用の増加により、高齢層(60 歳超)での非正規雇用の増加が大きく影響していると分析されている。こうした定年後の再雇用による高齢者層（60 歳超）の非正規の労働者像は、現役世代（60 歳未満）の非正規の労働者像と異なる可能性が本調査の中でもいくつか示唆された（例えば、従業員調査問６（自分の年収）について、「非正規・パート・有期」の者の年収の分布のうち、200 万円以上の者は、60 歳以上を除くと 12%であるが、60 歳以上も含めると 18.9%となる）。本調査では、調査票設計における制約等により、必ずしも十分に分析しきれなかった側面が否めないが、今後、非正規の労働者像を分析する際は、定年後の再雇用による高齢者層を切り分けて分析していく必要があると考えられる。

３.非正規の賃金決定要因

○　パートタイム労働法第８条や労働契約法第 20 条においては、正規・非正規間の労働条件格差が不合理か否かを判断する「考慮要素」として、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を挙げている。

○　正規に対する非正規の賃金水準は、賃金構造基本統計調査（平成 28 年度）によると、おおむね約７割程度（「正規・フルタイム」:「非正規・フルタイム」＝66.6%／「正規・パート」:「非正規・パート」＝75.2%）となっている。

○　一方、本調査においては、
　ⅰ）業務内容が正規と同一である非正規の賃金水準、
　ⅱ）ⅰのうち、さらに責任の程度まで正規と同一である非正規の賃金水準、
　ⅲ）ⅱのうち、さらに職務内容・配置の変更範囲まで正規と同一である非正規の賃金水準
を調査した。

○　もし、正規・非正規間の賃金差が、これらの「考慮要素」により説明される状況なのであれば、ⅰ）業務内容が正規と同一である非正規の賃金水準（＝問 17-①。ｐ48）から、ⅲ）職務内容・配置の変更範囲も含めて正規と同一である非正規の賃金水準（＝問 17-③。ｐ50）に向かっては、賃金水準の分布は、より高水準へと、賃金水準のピーク（山）が移ることも想定される。

しかしながら、調査結果を見る限り、そのようなⅰ）からⅲ）にかけての賃金水準のピーク（山）の移行は見られず、70%～80%をピーク（山）として、ほぼ同様に 60%超～100%の間に広く分布している状況にあった。

○　これは、法定の「考慮要素」（職務内容（業務内容・責任の程度）、職務及び配置の変更範囲）における正規・非正規間の異同は、非正規雇用労働者の賃金水準には影響しておらず、むしろ「非正規」という事業所における「位置づけ」で賃金が決まっている可能性もありうることを示唆する。

４.事業所における非正規比率と非正規独自の労働条件の制度化との関係

○　事業所における非正規比率と、非正規に対する待遇決定（正社員との共通性）を見ると、非正規比率が中程度の事業所の方が、正社員と同じ待遇に係る制度等を適用する割合が高く、非正規比率が高い事業所ほど正社員とは異なる待遇に係る制度等が適用されている割合が全般的に高かった。非正規比率が高いほど、正社員とは異なる、非正規雇用労働者に向けた独自の労働条件の制度化が進展する傾向があると考えられる。

５. 非正規の雇用形態への満足度とその背景

○　本調査では、非正規であっても、時間の自由度が失われることを避ける観点から、必ずしも正社員等への転換を望まない非正規層が多いこと、賃金等への満足度が低くても「現在の雇用形態へ満足している」とする回答が多く見られること、事業所から正社員等への転換を勧められても、家事･育児･介護等との両立困難を理由に固辞する非正規雇用労働者が多く存在すること等が明らかになった。

こうした結果からは、日本における「正社員」が、勤務地・職務内容や労働時間の無限定性（以下「無限定性」という。）と引き替えに、高い賃金を受けられる存在であり、非正規雇用労働者の中には、家事等の両立などの時間の融通がきくことなどが賃金の高さよりも優先度が高く、無限定性を受け入れられないために正社員としての働き方を選択できない者も存在することを示唆するとも考えられる。

上記のとおり、事業者による「正規」「非正規」の位置づけは、労働契約の内容・就業実態等（無期／有期、フルタイム／パートタイム等）によって完全に決まるものではないことがわかった一方で、どのような観点が「正規」「非正規」の位置づけ（や、待遇等の決定）の決定要素であるかは十分に把握できていない。この点を含め、引き続き、雇用形態別の人事労務管理の実態について、検討・分析していくことが望まれる。

第４章　労働者の雇用形態の実態

１．職場での呼称と雇用実態の関係

【雇用形態別人数の分布】

前述（ｐ8）の９パターンのうち、最も多い雇用形態のパターンとしては、いわゆる「正社員」のイメージと一致する「正規・フルタイム・無期」の者で 91,961 人（55.1%）、次に多いのが「非正規・パートタイム・有期」の者で 40,827 人（24.5%）。そのほかは、大きく数字が開いて、いわゆる契約社員が多く該当すると思われる「非正規・フルタイム・有期」の者が 14,064 人（8.4%）、「非正規・パートタイム・無期」の者が 7100 人（4.3%）、「正規・パートタイム・無期」の者が 2,650 人（1.6%）、「非正規・フルタイム・無期」の者が 1,903 人（1.1%）であった（図表 4-1）。

＜図表 4-1＞９パターンに分類した場合の雇用形態数（事業所票問 6）

				n=166,825（人数）	n=6,582（雇用形態数）	n=2,058（事業所数）
				全体	全体	全体
全体				166,825 100.0%	6,582 100.0%	2,058 224.9%
正規	フルタイム	無期	①	91,961 55.1%	2,773 42.1%	1,888 91.7%
		有期	②	1,604 1.0%	202 3.1%	166 8.1%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	2,650 1.6%	179 2.7%	155 7.5%
		有期	④	1 0.0%	1 0.0%	1 0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	1,903 1.1%	201 3.1%	177 8.6%
		有期	⑥	14,064 8.4%	828 12.6%	598 29.1%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	7,100 4.3%	702 10.7%	490 23.8%
		有期	⑧	40,827 24.5%	1,224 18.6%	767 37.3%
派遣社員			⑨	3,644 2.2%	257 3.9%	257 12.5%
雇用形態パターン化不可能				3,071 1.8%	215 3.3%	130 6.3%

※　雇用形態①～⑨は３つの問の全てに回答のあった数

※　「雇用形態パターン化不可能」は、雇用形態で３つの問のうち、いずれかが無回答のためパターン化が不可能となった数

※　事業所数 2058 の雇用形態で３つの問のうち、全ての設問が無効回答の場合は集計から除外

【非正規（「正社員」と位置づけられていない者）の中での雇用形態の分布】

正規の中では、「フルタイム・無期」の者が 95.6%と大半を占め、雇用形態にばらつきが少ない一方、非正規の中では、「パートタイム・有期」の者が 63.9%、「フルタイム・有期」の者が 22.0%と有期契約の者が合計 85%程度を占めている（図表 4-2）。

一般に「正規」とは直接雇用かつ「無期」かつ「フルタイム」と捉えられているが、「正規」と位置づけられている者の５%程度は「有期」あるいは「パート」であり、また、逆に、「無期」かつ「フルタイム」であっても、「非正規」と位置づけられている者も、「非正規」の３%を占めている。

＜図表 4-2＞９パターンに分類した場合の雇用形態人数（正規・非正規別の総数）（事業所票問 6）

正規：n=96,216（人数）
非正規：n=63,894（人数）

				全体
全体				96,216 100.0%
正規	フルタイム	無期	①	91,961 95.6%
		有期	②	1,604 1.7%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	2,650 2.8%
		有期	④	1 0.0%
全体				63,894 100.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	1,903 3.0%
		有期	⑥	14,064 22.0%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	7,100 11.1%
		有期	⑧	40,827 63.9%

計約５%

３%

なお、フルタイム・パートタイム別／無期・有期別の労働者数は図表 4-3 のとおりとなる。

＜図表 4-3＞フルタイム／パートタイム別かつ無期／有期別人数（事業所票問 6）

単位 ： 人	合計	無期	有期
合計	160,110（100%）	103,614（64.7%）	56,496（35.3%）
フルタイム	109,532（68.4%）	93,864（58.6%）	15,668（9.8%）
パートタイム	50,578（31.6%）	9,750（6.1%）	40,828（25.5%）

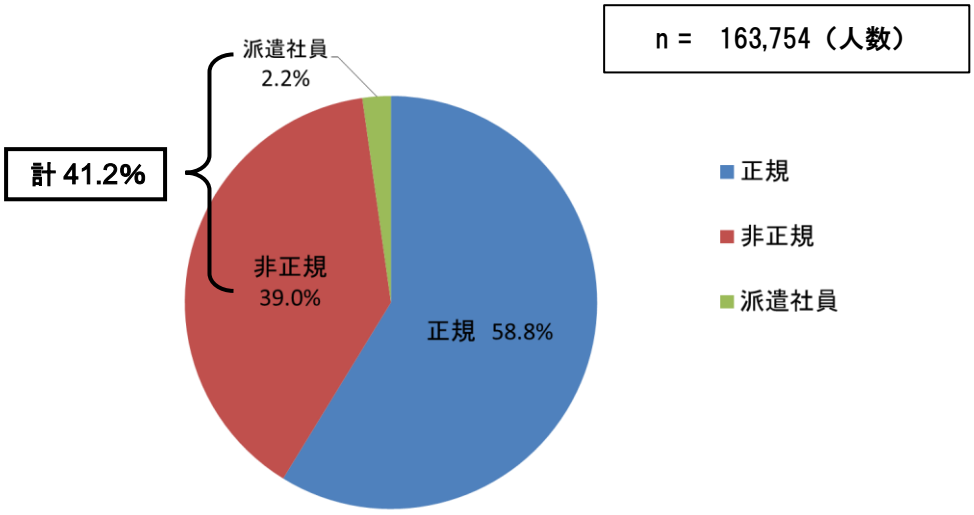
※雇用形態パターン化不可能・派遣社員を除いて集計

※パーセントは合計値 160,110 を分母として算出

【正規と非正規の割合】

なお、今回の調査では非正規（「正社員」と位置付けられていない者）と派遣社員を足した数は、「雇用形態パターン化不可能」を除いた 163,754 人の 41.2%を占めており、総務省「労働力調査」における「非正規と呼ばれている者」の割合である 37.5%（平成 28 年）とほぼ同じ傾向となった（図表 4-4）。

＜図表 4-4＞雇用形態９パターンによる正規・非正規の分類（事業所票問６）



【雇用形態別の呼称　―　同じ「呼称」が異なる雇用形態にまたがって使われている】

各雇用形態の呼称の詳細をみていくと、

○「正規・フルタイム・無期」の者は、「正社員」がつく呼称が圧倒的に多い

○「正規・フルタイム・有期」の者は、「契約社員」のほか「嘱託」や「正社員」の中でも定年後再雇用と思われる名称が付されている場合がある（図表 4-5）。

＜図表 4-5＞「正規・フルタイム」の呼称リスト（それぞれ上位 20 の呼称）

「正規・フルタイム・無期」

呼称	回答数
正社員	762
正社員（一般職）	463
正社員（総合職）	311
正職員	95
一般職	88
総合職	59
正社員（管理職）	44
正社員（事務職）	36
正規職員	33
正社員（一般）	27
職員	24
社員	24
正社員（事務）	21
正社員（技術職）	20
正社員（営業職）	17
常勤職員	16
正社員（営業）	14
事務職	11
正職員（一般職）	11
正社員（専門職）	10

「正規・フルタイム・有期」

呼称	回答数
契約社員	40
嘱託社員	8
一般職	6
嘱託	6
嘱託職員	6
正社員（再雇用）	5
正社員（一般職）	4
正社員（嘱託）	4
契約職員	3
正社員	3
総合職	3
準職員	3
正職員	2
常勤職員	2
再雇用社員	2
出向社員	2
準社員	2
地域限定正社員	2
常勤医師	2
シニア社員	2

○「正規・パートタイム・無期」の者は、「正社員（短時間型）」といった短時間正社員であることが明白な呼称が多く、そのほか「パート」という呼称が見られる（図表 4-6）。

＜図表 4-6＞「正規・パートタイム」の呼称リスト（それぞれ上位 20 の呼称）

「正規・パートタイム・無期」

呼称	回答数
正社員（短時間型）	30
正社員（短時間）	17
短時間正社員	12
一般職	10
正職員	7
パート	6
短時間社員	5
パート（6時間）	5
育児・学童短時間	4
総合職	3
正社員（時短勤務）	3
社員	2
正職員（短時間）	2
常勤	2
営業	2
管理職	2
正規職員	2
正社員（当直のみ）	1
正職員（短時間型）	1
専任教職員（短時間制度利用）	1

「正規・パートタイム・有期」

呼称	回答数
アーティステックディレクター	1

○「非正規・フルタイム・無期」の者は、「契約社員」「パート（社員）」「嘱託」「準社員」という呼称が多い（図表 4-7）。

○「非正規・フルタイム・有期」の者は、「契約社員」が圧倒的に多く、その他「嘱託（職員・社員）」や、「再雇用職員」などといった定年後再雇用の雇用管理区分であることが明確な呼称もあった（図表 4-7）。

＜図表 4-7＞「非正規・フルタイム」の呼称リスト（それぞれ上位 20 の呼称）

「非正規・フルタイム・無期」

呼称	回答数
契約社員	26
パート(8時間)	19
パート社員	15
パート	14
準社員	13
アルバイト	9
嘱託社員	8
嘱託	3
準職員	3
契約社員(無期)	3
臨時職員	2
非正規社員	2
作業員	2
パート(7.5時間)	2
臨時社員	2
パート(週30時間以上)	2
一般職	2
パート職員	2
パート(7時間)	2
専任職員	1

「非正規・フルタイム・有期」

呼称	回答数
契約社員	204
嘱託職員	51
嘱託社員	45
臨時職員	34
パート	22
嘱託	18
パート(8時間)	17
パート社員	17
準社員	12
契約職員	12
臨時社員	10
準職員	10
非常勤職員	9
アルバイト	9
パート(フルタイム)	8
一般職	6
再雇用職員	5
パート職員	4
パート(7.5時間)	4
再雇用	4

○「非正規・パートタイム・無期」と「非正規・パートタイム・有期」の者は、「パート」がつく呼称が圧倒的に多く、そのほかは「アルバイト」や「契約社員」が見られる（図表 4-8）。

＜図表 4-8＞「非正規・パートタイム」の呼称リスト（それぞれ上位 20 の呼称）

「非正規・パートタイム・無期」

呼称	回答数
パート	101
パート(6時間)	91
パート(4時間)	67
パート社員	65
パート(5時間)	29
アルバイト	23
パート(7時間)	14
パート(3時間)	10
パート職員	10
パート(短時間)	9
パート社員(6時間)	9
契約社員	8
パート(5.5時間)	7
パート(8時間)	7
パートタイマー	7
パート(2時間)	4
パート(6時間以上)	4
一般職	4
総合職	4
パートタイム	3

「非正規・パートタイム・有期」

呼称	回答数
パート	109
パート社員	73
パート(6時間)	63
パート(4時間)	56
パート(5時間)	45
契約社員	44
パート職員	44
アルバイト	34
非常勤職員	26
パート(7時間)	18
パートタイマー	18
嘱託職員	14
パート(5.5時間)	13
臨時職員	13
パート(8時間)	13
嘱託社員	13
嘱託	11
パート(2時間)	10
パート(3時間)	8
パート社員(6時間)	8

「契約社員」は、一般的に「非正規・フルタイム・有期」を指す「呼称」として認識されている。また、「パート」も、一般的に「非正規」を指す呼称と認識されている。しかしながら、これらの「呼称」は、実際には、「正規」を含めた異なる雇用形態に分散して使用されており、これらの「呼称」と労働契約の内容や就業実態等（無期／有期、フルタイム／パートタイム等）の組み合わせとが必ずしも一対一の対応関係にあるわけではないことがわかった。

「契約社員」という呼称については、かつては専門的能力を有する職務限定的労働者を指してきたが、近年はいわゆる「非正規・フルタイム・有期」の者を指す呼称に変遷してきたという指摘も有り、「契約社員」という一つの呼称が、かなり異なる労働者像に使用されている可能性もあるといえる。

また、「契約社員」「準社員」「嘱託」「再雇用社員」については、正規・非正規にまたがり散見されることから、各事業所において、「正規」「非正規」という２つの分類の中間的な位置づけであるケースも多いと考えられる。

【従業員調査による雇用形態別人数】

従業員調査より作成した 10 パターンの雇用形態別の人数は図表 4-9 のとおりである。

＜図表 4-9＞10 パターンに分類した場合の雇用形態別人数（従業員票問 20（正社員か）×19-4（フルタイムか）×19-3（雇用契約に定めがあるか））

n=10,644(人数)

				全体
全体				10,644 100.0%
正規	フルタイム	無期	雇用形態①	3,774 35.5%
		有期	雇用形態②	426 4.0%
	フルタイムではない（パート）	無期	雇用形態③	152 1.4%
		有期	雇用形態④	72 0.7%
非正規	フルタイム	無期	雇用形態⑤	409 3.8%
		有期	雇用形態⑥	1,354 12.7%
	フルタイムではない（パート）	無期	雇用形態⑦	975 9.2%
		有期	雇用形態⑧	1,042 9.8%
派遣社員		無期	雇用形態⑨	84 0.8%
		有期	雇用形態⑩	244 2.3%
雇用形態パターン化不可能				2,112 19.8%

※　いずれかの問が無効等の場合は雇用形態パターン化不可としている。

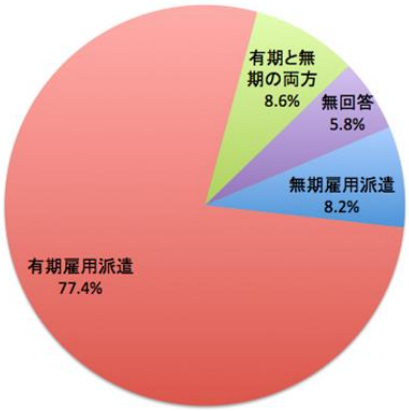
【派遣労働者の雇用実態】

なお、派遣社員については、受け入れ事業所側から見た場合に、受け入れている派遣労働者の雇用契約期間は有期の場合が 77.4%と多数を占め、有期と無期の両方が 8.6%、無期が 8.2%と大きく開きがあった（図表 4-10）。

＜図表 4-10＞派遣社員の雇用形態は有期か無期か（事業所票付問 6-1）

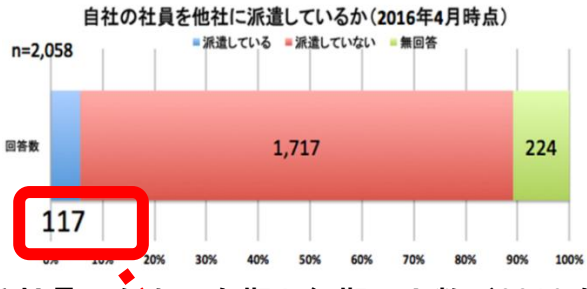
n = 257(雇用形態数)

※雇用形態⑨のみ



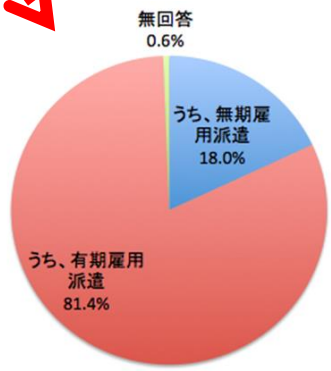
また、派遣労働者を送り出している事業所は、全事業所の 5.7%（117 事業所）で、これらの事業所において有期雇用派遣として送り出している者は 81.4%、無期雇用派遣は 18.0%であった（図表 4-11）。

＜図表 4-11＞派遣社員について（事業所票付問 6-2）



n = 2,058（事業所数）

派遣している社員のうち、有期と無期の人数（2016 年 4 月時点）



n = 8,423（人数）

【職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）が正規と非正規の間で差が無い事業所の割合】

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第８条や労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 20 条では、パートタイム労働者と通常の労働者、有期契約労働者と無期契約労働者間の不合理な待遇差を禁止しており、「不合理」か否かの考慮要素の一つとして職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）がある。この「人材活用の仕組み」に含まれる「配置の変更」「転居を伴う転勤」の対象範囲について、事業所の全員がいずれも対象外になっている事業所は 291 事業所（14.1%）、6735 人であった（図表 4-12）。

事業所全員が「配置転換」「転居を伴う転勤」の対象外となっている従業員数を産業別にみてみると、「農業・林業」（60 人、同産業の労働者数の 23.4%）、「建設業」（1,235 人、同産業の労働者数の 17.9%）、「運輸業、郵便業」（831 人、同産業の労働者数の 9.8%）、「電気・ガス熱供給・水道業」（40 人、同産業の労働者数の 8.9%）、「金融業・保険業」（167 人、7.7%）で割合が高かった（図表 4-13）。

＜図表 4-12＞従業員全員が、転居を伴う転勤の対象外の事業所（事業所票問 6）
×従業員全員が、配置転換の対象外の事業所（事業所票問 6）

従業員全員が全て「していない」に○を記入	配置転換の対象としていない（「していない」に該当する場合に○記入）
転居を伴う転勤の対象としていない（「していない」に該当する場合に○記入）	291

※全事業所数：２，０５８社

＜図表 4-13＞産業分野別（問１）×従業員全員が、転居を伴う転勤の対象外の事業所（事業所票問 6）　×従業員全員が、配置転換の対象外の事業所（事業所票問 6）

	全体 全従業員数	全体 「転居を伴う転勤」かつ「配置転換」対象外人数	「転居を伴う転勤」かつ「配置転換」対象外人数が産業分野ごとの全従業員数に占める割合
全体	166,825 100.0%	6,735 100.0%	4.0%
1.農業、林業	256 0.2%	60 0.9%	23.4%
2.漁業	133 0.1%	0 0.0%	0.0%
3.鉱業、採石業、砂利採取業	262 0.2%	4 0.1%	1.5%
4.建設業	6,898 4.1%	1,235 18.3%	17.9%
5.製造業	35,481 21.3%	779 11.6%	2.2%
6.電気・ガス・熱供給・水道業	449 0.3%	40 0.6%	8.9%
7.情報通信業	2,182 1.3%	53 0.8%	2.4%
8.運輸業、郵便業	8,509 5.1%	831 12.3%	9.8%
9.卸売業、小売業	43,520 26.1%	616 9.1%	1.4%
10.金融業、保険業	2,176 1.3%	167 2.5%	7.7%
11.不動産業、物品賃貸業	979 0.6%	31 0.5%	3.2%
12.学術研究、専門・技術サービス業	2,075 1.2%	85 1.3%	4.1%
13.宿泊業、飲食サービス業	4,703 2.8%	308 4.6%	6.5%
14.生活関連サービス業、娯楽業	1,168 0.7%	84 1.2%	7.2%
15.教育、学習支援業	9,732 5.8%	248 3.7%	2.5%
16.医療、福祉	24,702 14.8%	1,230 18.3%	5.0%
17.複合サービス事業	10,523 6.3%	47 0.7%	0.4%
18.サービス業（他に分類されないもの）※	11,181 6.7%	794 11.8%	7.1%
19.分類不能の産業	1,100 0.7%	52 0.8%	4.7%
無回答	798 0.5%	71 1.1%	8.9%

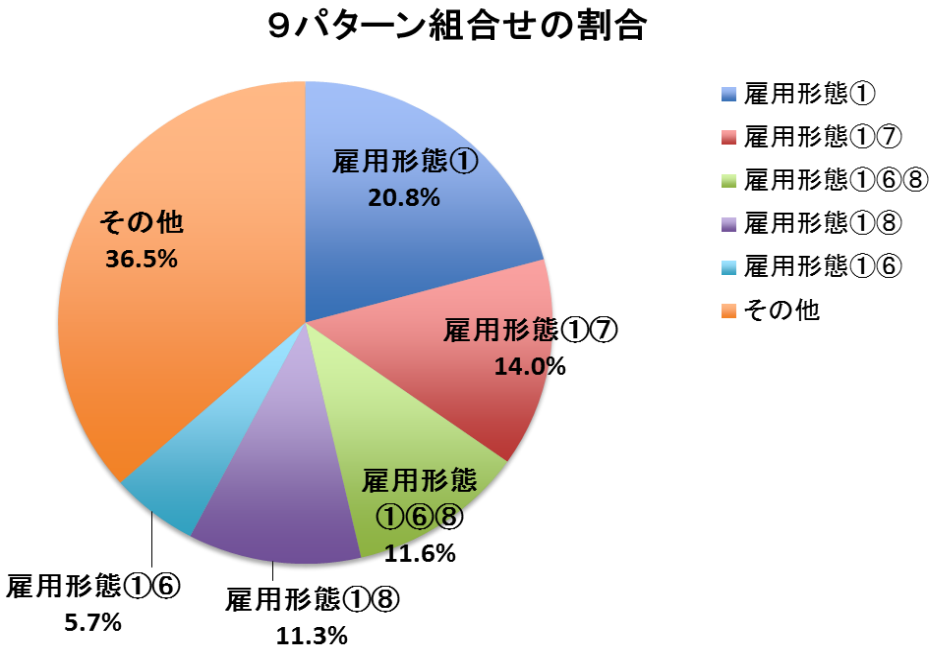
【事業所内での雇用形態の組み合わせパターン】

雇用形態の組み合わせパターンとしては、「正規・フルタイム・無期」の者だけの事業所が20.8%（412事業所）と最も多く、次いで「正規・フルタイム・無期」の者＋「非正規・パートタイム・無期」の者の組み合わせが14.0%（278事業所）、「正規・フルタイム・無期」の者＋「非正規・フルタイム・有期」の者＋「非正規・パートタイム・有期」の者の組み合わせが 11.6%（230事業所）、「正規・フルタイム・無期」の者＋「非正規・パートタイム・有期」の者の組み合わせが11.3%（225件）、「正規・フルタイム・無期」の者＋「非正規・フルタイム・有期」の者の組み合わせが5.7%（114事業所）と続く（図表4-14）。

＜図表4-14＞雇用形態９パターン組み合わせ

最も多い組み合わせ

雇用形態①（正規・フル・無期）	412
雇用形態①（正規・フル・無期）＋⑦（非正規・パート・有期）	278
雇用形態①（正規・フル・無期）＋⑥（非正規・フル・有期）＋⑧（非正規・パート・有期）	230
雇用形態①（正規・フル・無期）＋⑧（非正規・パート・有期）	225
雇用形態①（正規・フル・無期）＋⑥（非正規・フル・有期）	114
その他	725



２．非正規雇用労働者の役職・仕事内容等の実態

【職種の分布】

職種の分布を雇用形態とクロスすると、「管理職（リーダー職）含む」は「正規・フルタイム・無期」の者が 86.2%を占め、そのほかの雇用形態との差が大きく開いているが、非正規でもわずかながら存在する（「非正規・フルタイム・無期」で 0.9%、「非正規・フルタイム・有期」で 3.3%、「非正規・パートタイム・無期」で 0.9%、「非正規・パートタイム・有期」で 1.5%）。「事務職（一般事務等）」の割合については、雇用形態間で差異があまり見られない。また、「非正規・パート」の者は「医療・福祉・教育関係の専門職」に従事する割合が高く（無期で 23.8%、有期で 30.4%）、「非正規・フルタイム・有期」と「派遣社員」は「生産・技能」に従事する割合が高い（それぞれ 24.6%、23.0%）。また、「非正規・無期」は「接客・サービス職」に従事する割合が高い（フルタイムで 18.4%、パートタイムで 21.7%）という特徴がある（図表 4-15）。

＜図表 4-15＞雇用形態別　職種の分布（事業所票問９）　※複数回答

				全体	管理職(リーダー職含む)	事務職(一般事務等)	事務系の専門職(翻訳、秘書等)	技術系の専門職(設計、SE等)	医療・福祉・教育関係の専門職	調査・研究職	営業職	販売職	生産・技能職	接客・サービス職	運輸・通信職	その他	無回答
全体				6,582	1,882	2,786	322	840	1,451	154	944	394	1,344	924	448	833	203
			横方向割合	100%	28.6%	42.3%	4.9%	12.8%	22.0%	2.3%	14.3%	6.0%	20.4%	14.0%	6.8%	12.7%	3.1%
			縦方向割合	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
正規	フルタイム	無期	①	2,773	1,622	1,510	182	547	521	77	706	189	594	340	230	225	51
				100%	58.5%	54.5%	6.6%	19.7%	18.8%	2.8%	25.5%	6.8%	21.4%	12.3%	8.3%	8.1%	1.8%
				42.1%	86.2%	54.2%	56.5%	65.1%	35.9%	50.0%	74.8%	48.0%	44.2%	36.8%	51.3%	27.0%	25.1%
		有期	②	202	59	77	10	26	41	12	29	8	47	17	16	23	2
				100%	29.2%	38.1%	5.0%	12.9%	20.3%	5.9%	14.4%	4.0%	23.3%	8.4%	7.9%	11.4%	1.0%
				3.1%	3.1%	2.8%	3.1%	3.1%	2.8%	7.8%	3.1%	2.0%	3.5%	1.8%	3.6%	2.8%	1.0%
	フルタイムではない(パート)	無期	③	179	43	86	9	16	44	4	17	6	17	22	9	16	6
				100%	24.0%	48.0%	5.0%	8.9%	24.6%	2.2%	9.5%	3.4%	9.5%	12.3%	5.0%	8.9%	3.4%
				2.7%	2.3%	3.1%	2.8%	1.9%	3.0%	2.6%	1.8%	1.5%	1.3%	2.4%	2.0%	1.9%	3.0%
		有期	④	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
				100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
				0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	201	17	51	8	18	43	3	14	14	51	37	14	39	5
				100%	8.5%	25.4%	4.0%	9.0%	21.4%	1.5%	7.0%	7.0%	25.4%	18.4%	7.0%	19.4%	2.5%
				3.1%	0.9%	1.8%	2.5%	2.1%	3.0%	1.9%	1.5%	3.6%	3.8%	4.0%	3.1%	4.7%	2.5%
		有期	⑥	828	63	349	38	95	204	25	84	44	204	125	61	115	12
				100%	7.6%	42.1%	4.6%	11.5%	24.6%	3.0%	10.1%	5.3%	24.6%	15.1%	7.4%	13.9%	1.4%
				12.6%	3.3%	12.5%	11.8%	11.3%	14.1%	16.2%	8.9%	11.2%	15.2%	13.5%	13.6%	13.8%	5.9%
	フルタイムではない(パート)	無期	⑦	702	16	182	19	33	167	1	15	56	115	152	32	113	31
				100%	2.3%	25.9%	2.7%	4.7%	23.8%	0.1%	2.1%	8.0%	16.4%	21.7%	4.6%	16.1%	4.4%
				10.7%	0.9%	6.5%	5.9%	3.9%	11.5%	0.6%	1.6%	14.2%	8.6%	16.5%	7.1%	13.6%	15.3%
		有期	⑧	1,224	29	380	33	62	372	23	49	60	209	191	70	238	20
				100%	2.4%	31.0%	2.7%	5.1%	30.4%	1.9%	4.0%	4.9%	17.1%	15.6%	5.7%	19.4%	1.6%
				18.6%	1.5%	13.6%	10.2%	7.4%	25.6%	14.9%	5.2%	15.2%	15.6%	20.7%	15.6%	28.6%	9.9%
派遣社員			⑨	257	2	95	15	26	22	6	5	4	59	15	4	32	40
				100%	0.8%	37.0%	5.8%	10.1%	8.6%	2.3%	1.9%	1.6%	23.0%	5.8%	1.6%	12.5%	15.6%
				3.9%	0.1%	3.4%	4.7%	3.1%	1.5%	3.9%	0.5%	1.0%	4.4%	1.6%	0.9%	3.8%	19.7%
雇用形態パターン化不可能				215	30	56	8	17	37	3	25	13	48	25	12	31	36
				100%	14.0%	26.0%	3.7%	7.9%	17.2%	1.4%	11.6%	6.0%	22.3%	11.6%	5.6%	14.4%	16.7%
				3.3%	1.6%	2.0%	2.5%	2.0%	2.5%	1.9%	2.6%	3.3%	3.6%	2.7%	2.7%	3.7%	17.7%

【雇用形態と仕事の性質（定型／非定型）の関係】

業務の裁量や定型・非定型の程度については、正規と位置付けられているかいないかによって傾向が異なる。「主として指示を受けずに自らの判断により行う非定型的な業務」について「それに近い」又は「ややそれに近い」と答えた者は「正規・フルタイム・無期」での中で 58%、「正規・フルタイム・有期」で 46.6%、「正規・パートタイム・無期」で 47.5%と、正規と位置付けられている場合（回答数が１しかない「正規・パートタイム・有期」を除く）は、半数近くがどちらかと言えば非定型的な業務に従事していることがわかる。

一方、同様の回答をした「非正規・フルタイム・無期」の者は 29.0%、「非正規・フル・有期」の者は 28.7%と、非正規の中でもフルタイムの場合は３割程度となり、「非正規・パートタイム・無期」は 18.6%、「非正規・パートタイム・有期」の者は 15.9%と、非正規の中でもパートタイムの場合は２割程度が非定型的な業務に従事している（図表 4-16）。

仕事が非定型的な業務である回答が多い順に並べると、「正規」に位置づけられている①→③→②、「非正規」に位置づけられている⑤→⑥→⑦→⑧となるが、「正規」「非正規」間の割合には大きな差があることがわかる。雇用形態と仕事の性質（定型／非定型）は、正規・非正規間で差があり、非正規の中ではフルタイムの者、無期の者がそれぞれより非定型的な仕事に就く傾向がある

＜図表 4-16＞雇用形態別　雇用形態と仕事の性質との関係（事業所票問 8）

ア　主として指示を受けずに自らの判断により行う非定型的な業務

イ　指示に従って行う定型的な業務

n=（雇用形態数）

				全体	ア　主として指示を受けずに自らの判断により行う非定型的な業務				イ　指示に従って行う定型的な業務	無回答
					ア又はアに近い	ややアに近い	ややイに近い	イ又はイに近い		
全体				6,582	1,092	1,399	1,552	2,232		307
				100.0%	16.6%	21.3%	23.6%	33.9%		4.7%
正規	フルタイム	無期	①	2,773	784	824	604	464		97
				100.0%	28.3%	【計 58%】29.7%	21.8%	16.7%		3.5%
		有期	②	202	50	44	46	51		11
				100.0%	24.8%	【計 46.6%】21.8%	22.8%	25.2%		5.4%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	46	39	42	39		13
				100.0%	25.7%	【計 47.5%】21.8%	23.5%	21.8%		7.3%
		有期	④	1	1	0	0	0		0
				100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	201	15	44	69	62		11
				100.0%	7.4%	【計 29.0%】21.6%	34.8%	30.9%		5.4%
		有期	⑥	828	65	174	255	318		16
				100.0%	7.8%	【計 28.7%】20.9%	30.5%	38.9%		1.9%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	702	35	95	184	339		49
				100.0%	5.0%	【計 18.6%】13.6%	26.0%	48.4%		7.0%
		有期	⑧	1,224	60	135	274	713		42
				100.0%	4.9%	【計 15.9%】11.0%	22.5%	58.1%		3.5%
派遣			⑨	257	4	12	43	175		23
				100.0%	1.6%	4.7%	16.7%	68.1%		8.9%
雇用形態パターン化不可能				215	32	32	35	71		45
				100.0%	14.9%	14.9%	16.3%	33.0%		20.9%

【管理職・現場リーダーへの登用実績】

過去３年間の管理職（課長以上）への登用実績としては、「正規・フルタイム・無期」の者が44.4%と最も高く、それに次ぐ「正規・フルタイム・有期」の者（21.3%）や「正規・パートタイム・無期」の者（21.8%）との開きが大きく、非正規の場合はほとんど実績がないことがわかる。ただし、現場リーダー（係長、チームリーダー、パート店長などの管理的地位）への登用実績については、「非正規・フルタイム・無期」で 18.1%、「非正規・フルタイム・有期」の者は11.4%、「非正規・パートタイム・無期」の者は 11.4%と実績があることがわかる（図表 4-17）。

非正規はフルタイムでの現場リーダーへの登用の割合が高く、パートタイムの場合は無期の者がより割合が高い。

＜図表 4-17＞雇用形態別　過去３年間での登用実績（事業所票問 13）

n=（回答数）				全体（回答数）	管理職への登用実績（n=6,582）			全体（回答数）	現場リーダーへの登用実績（n=6,582）		
					有	無	無効		有	無	無効
全体				6,582	1,440	4,333	809	6,582	1,856	3,733	993
				100.0%	21.9%	65.8%	12.3%	100.0%	28.2%	56.7%	15.1%
正規	フルタイム	無期	①	2,773	1,232	1,262	279	2,773	1,414	955	404
				100.0%	44.4%	45.5%	10.1%	100.0%	51.0%	34.4%	14.6%
		有期	②	202	43	137	22	202	44	127	31
				100.0%	21.3%	67.8%	10.9%	100.0%	21.8%	62.9%	15.3%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	39	116	24	179	55	101	23
				100.0%	21.8%	64.8%	13.4%	100.0%	30.7%	56.4%	12.8%
		有期	④	1	1	0	0	1	0	1	0
				100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	204	9	168	27	204	37	133	34
				100.0%	4.4%	82.4%	13.2%	100.0%	18.1%	65.2%	16.7%
		有期	⑥	843	43	717	83	843	96	657	90
				100.0%	5.1%	85.1%	9.8%	100.0%	11.4%	77.9%	10.7%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	699	20	552	127	699	80	482	137
				100.0%	2.9%	79.0%	18.2%	100.0%	11.4%	69.0%	19.6%
		有期	⑧	1,209	17	1,045	147	1,209	87	957	165
				100.0%	1.4%	86.4%	12.2%	100.0%	7.2%	79.2%	13.6%
派遣			⑨	257	2	205	50	257	3	203	51
				100.0%	0.8%	79.8%	19.5%	100.0%	1.2%	79.0%	19.8%
雇用形態パターン化不可能				215	34	131	50	215	40	117	58
				100.0%	15.8%	60.9%	23.3%	100.0%	18.6%	54.4%	27.0%

【「同様の仕事をしている正社員がいる」と答える非正規雇用労働者の雇用形態別人数】

従業員調査より、非正規雇用労働者と同様の仕事をしている正社員がいると答えたのは、定年後再雇用の可能性がある者を除いた後であっても、「派遣・無期」の者の 67.9%、「非正規・フルタイム・有期」の者の 57.2%が特に多い（図表 4-18）。

＜図表 4-18＞非正規雇用労働者と同様の仕事をしている正社員の有無（従業員票問 22）

n=（人数）				全体	いる	いない	無回答
全体				4,772 100.0	2,272 47.6	2,191 45.9	309 6.5
非正規	フルタイム	無期	⑤	409 100.0	202 49.4	174 42.5	33 8.1
		有期	⑥	1,354 100.0	775 57.2	517 38.2	62 4.6
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975 100.0	430 44.1	495 50.8	50 5.1
		有期	⑧	1,042 100.0	384 36.9	597 57.3	61 5.9
派遣		無期	⑨	84 100.0	57 67.9	18 21.4	9 10.7
		有期	⑩	244 100.0	114 46.7	91 37.3	39 16.0
雇用形態パターン化不可能				664 100.0	310 46.7	299 45.0	55 8.3

※　非正規雇用労働者（現在の職場で「正社員」と呼ばれていない者」）のみへの質問

【同様の仕事をしている正社員との差異】

非正規雇用労働者と同様の仕事をしている正社員との差異については、「仕事に伴う責任の重さ」が非正規の中のいずれの雇用形態でも多い。(「派遣・無期」「派遣・有期」の者は 56.1%、「パートタイム・有期」の者は 53.8%など)

それに次ぐ差異としては、「チーム全体への目配り役としての位置づけ」(「パートタイム・有期」と「派遣・有期」の者は 40.8%) と「残業の頻度・長さ」(「パートタイム・有期」の者は 43.2%、「派遣・有期」の者は 38.8%)、いわゆる「人材活用の仕組み」に含まれる「配置転換(職務変更)があり得ること」「配置転換(職務変更)の範囲」は、それぞれ全体で 19.1%、12.7%と低い結果となった(図表 4-19)。

＜図表 4-19＞雇用形態別　非正規雇用労働者と同様の仕事をしている正社員との差異(従業員票付問 22-1)　※複数回答

n＝(回答数)				全体	仕事に伴う責任の重さ	チーム全体への目配り役としての位置づけ	同僚の指導役としての位置づけ	残業の頻度・長さ	配置転換職務変換	配置転換職務変更の範囲	転居に伴う異動があり得ること	取得している資格	これまでに受講した教育訓練	その他	分からない	異なっている点はない	無効
全体				2,034	1,030	761	598	707	388	259	215	317	281	79	265	433	61
				100.0%	50.6%	37.4%	29.4%	34.8%	19.1%	12.7%	10.6%	15.6%	13.8%	3.9%	13.0%	21.3%	3.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	202	95	60	48	61	20	12	8	27	17	8	27	38	8
				100.0%	47.0%	29.7%	23.8%	30.2%	9.9%	5.9%	4.0%	13.4%	8.4%	4.0%	13.4%	18.8%	4.0%
		有期 ※60歳以上は除く	⑥	645	281	207	168	175	160	102	99	109	95	27	75	115	9
				100.0%	43.6%	32.1%	26.0%	27.1%	24.8%	15.8%	15.3%	16.9%	14.7%	4.2%	11.6%	17.8%	1.4%
	フルタイムではない(パート)	無期	⑦	430	184	153	113	149	37	29	11	40	35	15	44	88	18
				100.0%	42.8%	35.6%	26.3%	34.7%	8.6%	6.7%	2.6%	9.3%	8.1%	3.5%	10.2%	20.5%	4.2%
		有期 ※60歳以上は除く	⑧	292	157	119	94	126	62	42	30	49	49	9	23	39	9
				100.0%	53.8%	40.8%	32.2%	43.2%	21.2%	14.4%	10.3%	16.8%	16.8%	3.1%	7.9%	13.4%	3.1%
派遣社員		無期	⑨	57	32	17	16	20	18	18	14	7	11	0	5	11	0
				100.0%	56.1%	29.8%	28.1%	35.1%	31.6%	31.6%	24.6%	12.3%	19.3%	0.0%	8.8%	19.3%	0.0%
		有期 ※60歳以上は除く	⑩	98	55	40	30	38	25	15	16	15	17	2	13	16	1
				100.0%	56.1%	40.8%	30.6%	38.8%	25.5%	15.3%	16.3%	15.3%	17.3%	2.0%	13.3%	16.3%	1.0%
雇用形態パターン化不可能				310	132	91	77	87	32	18	16	39	36	11	52	62	11
				100.0%	42.6%	29.4%	24.8%	28.1%	10.3%	5.8%	5.2%	12.6%	11.6%	3.5%	16.8%	20.0%	3.5%

※　非正規雇用労働者(現在の職場で「正社員」と呼ばれていない者」)のみへの質問

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

【「正社員」と「非正規雇用労働者」の差異に対する認識―「雇用が安定している」のほか、「非正規雇用は賃金や待遇のレベルが低い」という回答が多い】

正社員と非正規雇用労働者の差異に対する従業員の認識としては、全体では「正社員は雇用が安定している」という回答が最も多く（74.0%）、２番目に「非正規雇用は賃金や待遇のレベルが正社員より低い」（45.0%）が、僅差で３番目に「正社員は残業や転勤に応じなければならない」（43.8%）が続く。雇用形態別でみても２番目と３番目の順位が入れ替わることはあるものの、雇用形態ごとの大きな傾向の差異は見られない（図表 4-20）。

＜図表 4-20＞雇用形態別　「正社員」と「非正規雇用労働者」の差異に対する認識（従業員票問 31）　※　複数回答

				全体	正社員は雇用が安定している	正社員は残業や転勤に応じなければならない	正社員はいつでも自由に離職することができない	非正規雇用はいつでも自由に離職することができない	非正規は有期の場合、いつでも雇い止めされうる	非正規雇用は、無期であっても正社員より解雇されやすい	非正規雇用は賃金や待遇のレベルが正社員より低い	非正規雇用は賃金や待遇のレベルが正社員と比べて不合理に低い	その他	無回答
全体				10,644	7,876	4,659	1,281	1,819	2,548	3,746	4,793	2,211	276	461
				100.0%	74.0%	43.8%	12.0%	17.1%	23.9%	35.2%	45.0%	20.8%	2.6%	4.3%
正規	フルタイム	無期	①	3,774	3,085	1,758	542	708	856	1,248	1,378	594	77	83
				100.0%	81.7%	46.6%	14.4%	18.8%	22.7%	33.1%	36.5%	15.7%	2.0%	2.2%
		有期	②	426	342	180	56	85	99	136	149	88	10	14
				100.0%	80.3%	42.3%	13.1%	20.0%	23.2%	31.9%	35.0%	20.7%	2.3%	3.3%
	フルタイムでない（パート）	無期	③	152	100	41	13	23	19	34	45	18	1	14
				100.0%	65.8%	27.0%	8.6%	15.1%	12.5%	22.4%	29.6%	11.8%	0.7%	9.2%
		有期	④	72	49	27	7	11	11	20	32	20	3	4
				100.0%	68.1%	37.5%	9.7%	15.3%	15.3%	27.8%	44.4%	27.8%	4.2%	5.6%
非正規	フルタイム	無期	⑤	409	276	174	38	69	63	170	234	91	16	14
				100.0%	67.5%	42.5%	9.3%	16.9%	15.4%	41.6%	57.2%	22.2%	3.9%	3.4%
		有期	⑥	1,354	1033	598	132	210	509	600	916	483	31	23
				100.0%	76.3%	44.2%	9.7%	15.5%	37.6%	44.3%	67.7%	35.7%	2.3%	1.7%
	フルタイムでない（パート）	無期	⑦	975	613	451	98	172	166	344	478	162	32	40
				100.0%	62.9%	46.3%	10.1%	17.6%	17.0%	35.3%	49.0%	16.6%	3.3%	4.1%
		有期	⑧	1,042	704	497	96	182	320	427	621	282	40	32
				100.0%	67.6%	47.7%	9.2%	17.5%	30.7%	41.0%	59.6%	27.1%	3.8%	3.1%
派遣社員		無期	⑨	84	60	38	16	13	37	43	47	21	1	2
				100.0%	71.4%	45.2%	19.0%	15.5%	44.0%	51.2%	56.0%	25.0%	1.2%	2.4%
		有期	⑩	244	186	108	33	46	98	114	124	64	9	6
				100.0%	76.2%	44.3%	13.5%	18.9%	40.2%	46.7%	50.8%	26.2%	3.7%	2.5%
雇用形態パターン化不可能				2,112	1,428	787	250	300	370	610	769	388	56	229
				100.0%	67.6%	37.3%	11.8%	14.2%	17.5%	28.9%	36.4%	18.4%	2.7%	10.8%

３．非正規雇用労働者が現在の雇用形態を選んだ理由

【現在の雇用形態を選んだ理由】

非正規雇用労働者等が現在の雇用形態を選んだ理由として、「非正規・フルタイム・無期」の者は「自分の都合のよい時間で働けるから」が 8.3%、「通勤時間が短いから」が 7.3%、「専門的な知識・技術を活かせるから」と「家計の補助的な収入を得たいから」と「精神的、体力的に働けそうだったから」が 6.6%、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が 6.4%と続く。

「非正規・フルタイム・有期」の者は、「専門的な知識・技術を活かせるから」が 8.8%、「通勤時間が短いから」が 8.5%と僅差で続き、非正規全般で回答率が上位にある「自分の都合のよい時間で働けるから」が 3.0%と低い点が特徴的である。

「非正規・パートタイム・無期」の者と「非正規・パートタイム・有期」の者については、それぞれ「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が 13.6%、15.9%、「自分の都合のよい時間で働けるから」が 13.0%、10.3%であり、「非正規・フルタイム」より回答がこの２つの理由に集中している（図表 4-21）。

なお、「正規・パートタイム・無期」については、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を回答した者が 16.6%、「専門的な知識・技術を活かせることができるから」が 11.7%と続く。「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を回答する者が最も多かった点は「非正規・パートタイム」と傾向が類似しつつも、「専門的な知識・技術を活かせることができるから」を回答する者が多い点は「正規・フルタイム」にも近い。

＜図表 4-21＞雇用形態別　非正規雇用又は限定正社員が現在の雇用形態を選んだ理由（最も強く該当するもの）（従業員票問 23）

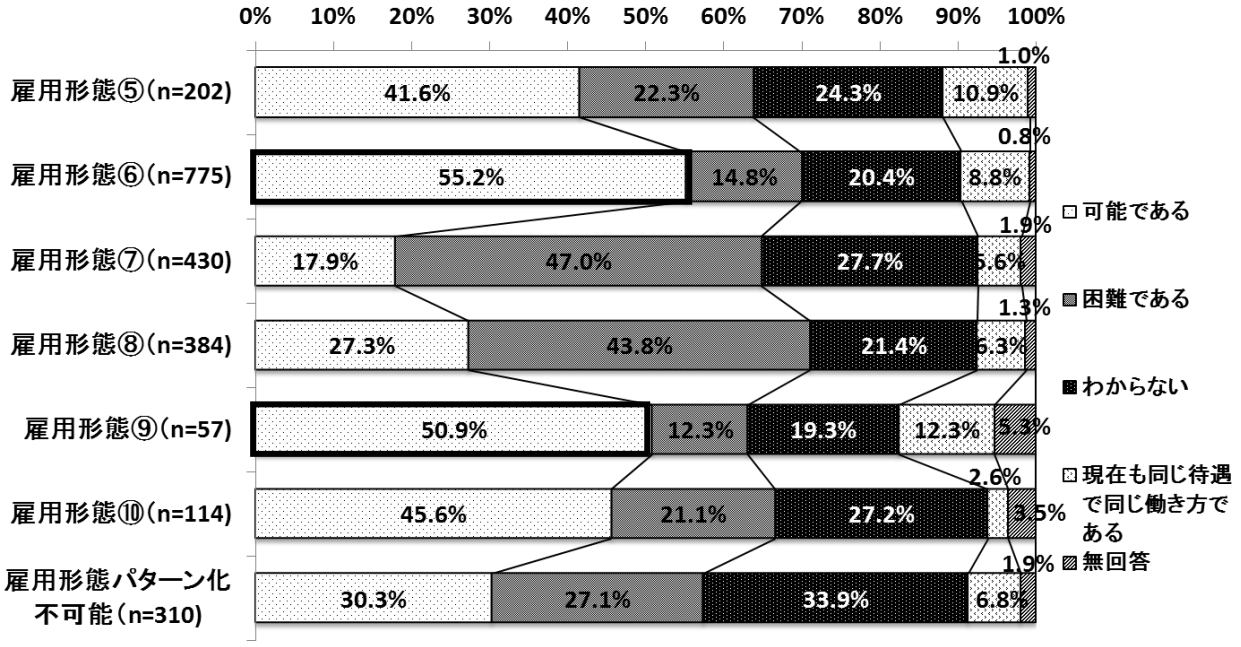
n＝(回答数)				全体	専門的な知識・技術を活かせるから	実務経験やキャリアを積めるから	簡単な仕事で責任も少ないから	自分の都合のよい時間で働けるから	勤務時間が短いから	通勤時間が短いから	転勤しなくてもいいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	家計の補助的収入を得たいから	扶養の範囲で働きたいから	自分の都合で辞めることができるから	組織に縛られたくないから	精神的、体力的に働けそうだったから	定年後の継続雇用のため	その他	無回答
全体				7,850	1,002	467	84	399	109	493	263	553	431	176	53	44	295	78	526	2,877
				100.0	12.8	5.9	1.1	5.1	1.4	6.3	3.4	7.0	5.5	2.2	0.7	0.6	3.8	1.0	6.7	36.6
正規	フルタイム	無期	①	2,745	572	251	15	26	19	175	168	71	89	0	8	9	88	21	184	1,049
				100.0	20.8	9.1	0.5	0.9	0.7	6.4	6.1	2.6	3.2	0.0	0.3	0.3	3.2	0.8	6.7	38.2
		有期（60歳以上を除く）	②	249	62	21	2	2	0	17	12	4	15	0	2	3	5	7	17	80
				100.0	24.9	8.4	0.8	0.8	0.0	6.8	4.8	1.6	6.0	0.0	0.8	1.2	2.0	2.8	6.8	32.1
	フルタイムではない（パート）	無期	③	145	17	6	2	13	5	9	1	24	3	5	0	1	4	0	3	52
				100.0	11.7	4.1	1.4	9.0	3.4	6.2	0.7	16.6	2.1	3.4	0.0	0.7	2.8	0.0	2.1	35.9
		有期（60歳以上を除く）	④	46	3	2	0	4	2	0	0	10	5	4	1	0	3	0	1	11
				100.0	6.5	4.3	0.0	8.7	4.3	0.0	0.0	21.7	10.9	8.7	2.2	0.0	6.5	0.0	2.2	23.9
非正規	フルタイム	無期	⑤	409	27	13	7	34	3	30	1	26	27	5	4	3	27	10	38	154
				100.0	6.6	3.2	1.7	8.3	0.7	7.3	0.2	6.4	6.6	1.2	1.0	0.7	6.6	2.4	9.3	37.7
		有期（60歳以上を除く）	⑥	1,095	96	71	21	33	7	93	28	80	79	6	15	7	57	4	145	353
				100.0	8.8	6.5	1.9	3.0	0.6	8.5	2.6	7.3	7.2	0.5	1.4	0.6	5.2	0.4	13.2	32.2
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975	42	12	4	127	24	41	2	133	69	69	6	2	35	11	13	385
				100.0	4.3	1.2	0.4	13.0	2.5	4.2	0.2	13.6	7.1	7.1	0.6	0.2	3.6	1.1	1.3	39.5
		有期（60歳以上を除く）	⑧	790	43	19	13	81	27	28	2	126	65	55	3	2	20	2	23	281
				100.0	5.4	2.4	1.6	10.3	3.4	3.5	0.3	15.9	8.2	7.0	0.4	0.3	2.5	0.3	2.9	35.6
派遣社員		無期	⑨	84	9	11	4	6	1	8	4	0	2	2	3	3	4	0	8	19
				100.0	10.7	13.1	4.8	7.1	1.2	9.5	4.8	0.0	2.4	2.4	3.6	3.6	4.8	0.0	9.5	22.6
		有期（60歳以上を除く）	⑩	218	15	12	2	17	3	10	5	14	15	6	5	7	9	0	29	69
				100.0	6.9	5.5	0.9	7.8	1.4	4.6	2.3	6.4	6.9	2.8	2.3	3.2	4.1	0.0	13.3	31.7
雇用形態パターン化不可能				1,094	116	49	14	56	18	82	40	65	62	24	6	7	43	23	65	424
				100.0	10.6	4.5	1.3	5.1	1.6	7.5	3.7	5.9	5.7	2.2	0.5	0.6	3.9	2.1	5.9	38.8

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

【正社員と同様の働き方の対応の可否―フルタイムほど正社員並みの働き方を行える可能性が高く、特に「フルタイム・有期」の者は半数を超える】

仮に正社員と同じ賃金と待遇を受けられるとしたら、その正社員と同様の働き方が可能かどうかという質問に対して「可能である」という回答をしたのは、「非正規・フルタイム・有期」は55.2%、「派遣社員・無期」は50.9%にも上る（図表4-22）。

＜図表4-22＞雇用形態別　仮に正社員と同じ賃金と待遇を受けられるとしたら、その正社員と同様の働き方が可能か（従業員票付問22-3）



雇用形態⑤
非正規、フルタイム、無期
雇用形態⑥
非正規、フルタイム、有期

雇用形態⑦
非正規、フルタイムではない（パート）、無期
雇用形態⑧
非正規、フルタイムではない（パート）、有期

雇用形態⑨
派遣社員、無期
雇用形態⑩
派遣社員、有期

※問22で「あなたとほとんど同じ仕事（同じ内容の業務）をしている正社員（派遣社員の場合は派遣先の正社員）がいますか」という質問に「1.いる」と回答した方のみ回答

非正規雇用を選んだ理由別に、仮に正社員と同じ賃金と待遇を受けられるとしたら、その正社員と同様の働き方が可能かという質問への回答状況をクロスしたところ、いずれの雇用形態においても、「組織に縛られたくないから」や「定年後再雇用のため」に非正規へ入職した者が特に正社員と同様の働き方が可能という回答を選択している（図表 4-23）。

＜図表 4-23＞非正規雇用又は限定正社員を選んだ理由（従業員票問 23）※複数回答 ×仮に正社員と同じ賃金と待遇を受けられるとしたら、その正社員と同様の働き方が可能か（従業員票付問 22-3）

n=（回答数）

雇用形態⑤ （非正規、フルタイム、無期）	全体	1 可能である	2 困難である	3 わからない	4 現在も同じ待遇で同じ働き方である	無回答
全体	202	84	45	49	22	2
	100.0	41.6%	22.3%	24.3%	10.9%	1.0%
1.専門的な知識・技術を活かせるから	40	20	7	8	5	0
	100.0%	50.0%	17.5%	20.0%	12.5%	0.0%
2.実務経験やキャリアを積めるから	23	16	1	5	1	0
	100.0%	69.6%	4.3%	21.7%	4.3%	0.0%
3.簡単な仕事で責任も少ないから	8	2	3	3	0	0
	100.0%	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%
4.自分の都合のよい時間で働けるから	41	14	16	6	5	0
	100.0%	34.1%	39.0%	14.6%	12.2%	0.0%
5.勤務時間や労働日数が短いから	19	9	8	2	0	0
	100.0%	47.4%	42.1%	10.5%	0.0%	0.0%
6.通勤時間が短いから	54	21	18	13	2	0
	100.0%	38.9%	33.3%	24.1%	3.7%	0.0%
7.転勤しなくてもいいから	5	2	2	1	0	0
	100.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
8.家事・育児・介護等と両立しやすいから	34	15	12	6	1	0
	100.0%	44.1%	35.3%	17.6%	2.9%	0.0%
9.家計の補助的収入を得たいから	46	17	17	10	2	0
	100.0%	37.0%	37.0%	21.7%	4.3%	0.0%
10.扶養の範囲で働きたいから	8	2	3	3	0	0
	100.0%	25.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%
11.自分の都合で辞めることができる働き方がよかったから	8	3	3	2	0	0
	100.0%	37.5%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%
12.組織に縛られたくないから	9	5	2	2	0	0
	100.0%	55.6%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%
13.精神的、体力的に働けそうだったから	30	11	5	9	5	0
	100.0%	36.7%	16.7%	30.0%	16.7%	0.0%
14.定年後の継続雇用のため	9	4	3	2	0	0
	100.0%	44.4%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%
15.その他	23	14	0	6	3	0
	100.0%	60.9%	0.0%	26.1%	13.0%	0.0%
無回答	34	8	8	12	4	2
	100.0%	23.5%	23.5%	35.3%	11.8%	5.9%

n=（回答数）

雇用形態⑥ （非正規、フルタイム、有期）	全体	1 可能である	2 困難である	3 わからない	4 現在も同じ待遇で同じ働き方である	無回答
全体	775	428	115	158	68	6
	100.0	55.2%	14.8%	20.4%	8.8%	0.8%
1.専門的な知識・技術を活かせるから	159	78	28	33	18	2
	100.0%	49.1%	17.6%	20.8%	11.3%	1.3%
2.実務経験やキャリアを積めるから	126	74	12	32	6	2
	100.0%	58.7%	9.5%	25.4%	4.8%	1.6%
3.簡単な仕事で責任も少ないから	68	37	11	14	6	0
	100.0%	54.4%	16.2%	20.6%	8.8%	0.0%
4.自分の都合のよい時間で働けるから	100	37	32	22	7	2
	100.0%	37.0%	32.0%	22.0%	7.0%	2.0%
5.勤務時間や労働日数が短いから	50	28	11	6	5	0
	100.0%	56.0%	22.0%	12.0%	10.0%	0.0%
6.通勤時間が短いから	208	107	43	42	14	2
	100.0%	51.4%	20.7%	20.2%	6.7%	1.0%
7.転勤しなくてもいいから	124	65	22	26	10	1
	100.0%	52.4%	17.7%	21.0%	8.1%	0.8%
8.家事・育児・介護等と両立しやすいから	128	60	30	26	12	0
	100.0%	46.9%	23.4%	20.3%	9.4%	0.0%
9.家計の補助的収入を得たいから	139	63	35	25	16	0
	100.0%	45.3%	25.2%	18.0%	11.5%	0.0%
10.扶養の範囲で働きたいから	14	7	4	2	1	0
	100.0%	50.0%	28.6%	14.3%	7.1%	0.0%
11.自分の都合で辞めることができる働き方がよかったから	49	26	4	15	3	1
	100.0%	53.1%	8.2%	30.6%	6.1%	2.0%
12.組織に縛られたくないから	29	17	4	5	3	0
	100.0%	58.6%	13.8%	17.2%	10.3%	0.0%
13.精神的、体力的に働けそうだったから	139	77	26	26	8	2
	100.0%	55.4%	18.7%	18.7%	5.8%	1.4%
14.定年後の継続雇用のため	89	56	16	9	7	1
	100.0%	62.9%	18.0%	10.1%	7.9%	1.1%
15.その他	106	69	5	19	13	0
	100.0%	65.1%	4.7%	17.9%	12.3%	0.0%
無回答	112	54	21	26	10	1
	100.0%	48.2%	18.8%	23.2%	8.9%	0.9%

n=（回答数）

雇用形態⑦ （非正規、フルタイムではない（パート）、無期）	全体	1 可能である	2 困難である	3 わからない	4 現在も同じ待遇で同じ働き方である	無回答
全体	430	77	202	119	24	8
	100.0	17.9%	47.0%	27.7%	5.6%	1.9%
1.専門的な知識・技術を活かせるから	92	13	47	26	4	2
	100.0%	14.1%	51.1%	28.3%	4.3%	2.2%
2.実務経験やキャリアを積めるから	43	6	21	14	1	1
	100.0%	14.0%	48.8%	32.6%	2.3%	2.3%
3.簡単な仕事で責任も少ないから	39	7	21	10	0	1
	100.0%	17.9%	53.8%	25.6%	0.0%	2.6%
4.自分の都合のよい時間で働けるから	207	38	100	56	10	3
	100.0%	18.4%	48.3%	27.1%	4.8%	1.4%
5.勤務時間や労働日数が短いから	143	17	73	40	9	4
	100.0%	11.9%	51.0%	28.0%	6.3%	2.8%
6.通勤時間が短いから	130	20	70	32	6	2
	100.0%	15.4%	53.8%	24.6%	4.6%	1.5%
7.転勤しなくてもいいから	26	2	16	7	1	0
	100.0%	7.7%	61.5%	26.9%	3.8%	0.0%
8.家事・育児・介護等と両立しやすいから	185	27	98	48	9	3
	100.0%	14.6%	53.0%	25.9%	4.9%	1.6%
9.家計の補助的収入を得たいから	160	31	84	36	5	4
	100.0%	19.4%	52.5%	22.5%	3.1%	2.5%
10.扶養の範囲で働きたいから	155	25	78	42	7	3
	100.0%	16.1%	50.3%	27.1%	4.5%	1.9%
11.自分の都合で辞めることができる働き方がよかったから	26	5	13	8	0	0
	100.0%	19.2%	50.0%	30.8%	0.0%	0.0%
12.組織に縛られたくないから	16	4	9	3	0	0
	100.0%	25.0%	56.3%	18.8%	0.0%	0.0%
13.精神的、体力的に働けそうだったから	75	14	32	27	1	1
	100.0%	18.7%	42.7%	36.0%	1.3%	1.3%
14.定年後の継続雇用のため	13	2	4	0	4	3
	100.0%	15.4%	30.8%	0.0%	30.8%	23.1%
15.その他	9	6	0	2	1	0
	100.0%	66.7%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%
無回答	62	16	29	11	4	2
	100.0%	25.8%	46.8%	17.7%	6.5%	3.2%

n=（回答数）

雇用形態⑧（非正規、フルタイムではない（パート）、有期）	全体	1 可能である	2 困難である	3 わからない	4 現在も同じ待遇で同じ働き方である	無回答
全体	384 100.0	105 27%	168 44%	82 21%	24 6%	5 1%
1.専門的な知識・技術を活かせるから	91 100.0%	23 25.3%	42 46.2%	23 25.3%	2 2.2%	1 1.1%
2.実務経験やキャリアを積めるから	48 100.0%	14 29.2%	19 39.6%	10 20.8%	4 8.3%	1 2.1%
3.簡単な仕事で責任も少ないから	23 100.0%	7 30.4%	11 47.8%	3 13.0%	0 0.0%	2 8.7%
4.自分の都合のよい時間で働けるから	154 100.0%	38 24.7%	80 51.9%	28 18.2%	7 4.5%	1 0.6%
5.勤務時間や労働日数が短いから	126 100.0%	25 19.8%	69 54.8%	22 17.5%	7 5.6%	3 2.4%
6.通勤時間が短いから	135 100.0%	35 25.9%	58 43.0%	29 21.5%	9 6.7%	4 3.0%
7.転勤しなくてもいいから	28 100.0%	12 42.9%	12 42.9%	4 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
8.家事・育児・介護等と両立しやすいから	135 100.0%	31 23.0%	72 53.3%	21 15.6%	8 5.9%	3 2.2%
9.家計の補助的収入を得たいから	148 100.0%	38 25.7%	67 45.3%	33 22.3%	6 4.1%	4 2.7%
10.扶養の範囲で働きたいから	99 100.0%	15 15.2%	56 56.6%	22 22.2%	5 5.1%	1 1.0%
11.自分の都合で辞めることができる働き方がよかったから	19 100.0%	1 5.3%	11 57.9%	2 10.5%	5 26.3%	0 0.0%
12.組織に縛られたくないから	16 100.0%	4 25.0%	7 43.8%	2 12.5%	3 18.8%	0 0.0%
13.精神的、体力的に働けそうだったから	79 100.0%	22 27.8%	41 51.9%	12 15.2%	3 3.8%	1 1.3%
14.定年後の継続雇用のため	34 100.0%	13 38.2%	11 32.4%	8 23.5%	2 5.9%	0 0.0%
15.その他	13 100.0%	8 61.5%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%
無回答	46 100.0%	15 32.6%	16 34.8%	11 23.9%	3 6.5%	1 2.2%

【仕事への満足度—全般的に正規・非正規で満足度の高さは変わらない】

雇用形態別の従業員の仕事等への満足度としては、雇用形態を問わず概ね過半数が「満足している」又は「やや満足している」傾向が見られた。

賃金についての満足度を見ると、「満足している」又は「やや満足している」と回答した「非正規・パートタイム・無期」は 67.0%、「非正規・パートタイム・有期」は 58.6%と、「正規・フルタイム・無期」の 52.4%を上回っている。ただし、「非正規・フルタイム・無期」は 47.9%、「非正規・フルタイム・有期」は 40.7%と満足度が低くなっており、非正規の中では、パートタイムよりフルタイムの方が、また、無期より有期の方で賃金の満足度が低いという傾向が見て取れる（図表 4-24）。

＜図表 4-24＞雇用形態別　仕事の満足度 （従業員票問 10）

				全体	仕事全体					全体	仕事の内容					全体	仕事の量				
					満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
全体				9,971	2,489	5,319	1,706	329	128	9,971	2,628	5,211	1,666	343	123	9,971	2,307	4,692	2,140	690	142
				100.0	25.0	53.3	17.1	3.3	1.3	100.0	26.4	52.3	16.7	3.4	1.2	100.0	23.1	47.1	21.5	6.9	1.4
正規	フルタイム	無期	①	3,774	907	2,049	674	113	31	3,774	986	1,972	652	138	26	3,774	813	1,763	859	308	31
				100.0	24.0	54.3	17.9	3.0	0.8	100.0	26.1	52.3	17.3	3.7	0.7	100.0	21.5	46.7	22.8	8.2	0.8
		有期（60歳以上を除く）	②	315	85	150	61	16	3	315	80	160	56	16	3	315	70	136	78	27	4
				100.0	27.0	47.6	19.4	5.1	1.0	100.0	25.4	50.8	17.8	5.1	1.0	100.0	22.2	43.2	24.8	8.6	1.3
	フルタイムではない（パート）	無期	③	152	46	83	19	4	0	152	53	75	21	3	0	152	46	73	27	5	1
				100.0	30.3	54.6	12.5	2.6	0.0	100.0	34.9	49.3	13.8	2.0	0.0	100.0	30.3	48.0	17.8	3.3	0.7
		有期（60歳以上を除く）	④	47	12	29	5	1	0	47	13	27	5	2	0	47	13	28	5	1	0
				100.0	25.5	61.7	10.6	2.1	0.0	100.0	27.7	57.4	10.6	4.3	0.0	100.0	27.7	59.6	10.6	2.1	0.0
非正規	フルタイム	無期	⑤	409	81	234	61	24	9	409	85	238	63	15	8	409	80	222	64	33	10
				100.0	19.8	57.2	14.9	5.9	2.2	100.0	20.8	58.2	15.4	3.7	2.0	100.0	19.6	54.3	15.6	8.1	2.4
		有期（60歳以上を除く）	⑥	1,095	257	600	189	40	9	1,095	269	605	170	44	7	1,095	226	531	257	71	10
				100.0	23.5	54.8	17.3	3.7	0.8	100.0	24.6	55.3	15.5	4.0	0.6	100.0	20.6	48.5	23.5	6.5	0.9
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975	298	534	114	15	14	975	303	541	105	17	9	975	298	474	152	40	11
				100.0	30.6	54.8	11.7	1.5	1.4	100.0	31.1	55.5	10.8	1.7	0.9	100.0	30.6	48.6	15.6	4.1	1.1
		有期（60歳以上を除く）	⑧	790	226	419	115	19	11	790	245	395	121	18	11	790	226	369	149	34	12
				100.0	28.6	53.0	14.6	2.4	1.4	100.0	31.0	50.0	15.3	2.3	1.4	100.0	28.6	46.7	18.9	4.3	1.5
派遣社員		無期	⑨	84	19	45	19	1	0	84	21	38	24	1	0	84	25	34	21	4	0
				100.0	22.6	53.6	22.6	1.2	0.0	100.0	25.0	45.2	28.6	1.2	0.0	100.0	29.8	40.5	25.0	4.8	0.0
		有期（60歳以上を除く）	⑩	218	62	108	41	3	4	218	66	98	45	5	4	218	59	96	54	6	3
				100.0	28.4	49.5	18.8	1.4	1.8	100.0	30.3	45.0	20.6	2.3	1.8	100.0	27.1	44.0	24.8	2.8	1.4
雇用形態パターン化不可能				2,112	496	1,068	408	93	47	2,112	507	1,062	404	84	55	2,112	451	966	474	161	60
				100.0	23.5	50.6	19.3	4.4	2.2	100.0	24.0	50.3	19.1	4.0	2.6	100.0	21.4	45.7	22.4	7.6	2.8

				全体	労働時間					全体	賃金					全体	休日・休暇				
					満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
全体				9,971	3,324	4,215	1,647	645	140	9,971	1,693	3,531	2,864	1,719	164	9,971	3,477	3,830	1,704	815	145
				100.0	33.3	42.3	16.5	6.5	1.4	100.0	17.0	35.4	28.7	17.2	1.6	100.0	34.9	38.4	17.1	8.2	1.5
正規	フルタイム	無期	①	3,774	1,172	1,581	702	292	27	3,774	641	1,336	1,103	652	42	3,774	1,165	1,414	790	381	24
				100.0	31.1	41.9	18.6	7.7	0.7	100.0	17.0	35.4	29.2	17.3	1.1	100.0	30.9	37.5	20.9	10.1	0.6
		有期（60歳以上を除く）	②	315	94	118	69	30	4	315	39	101	100	69	6	315	100	108	67	37	3
				100.0	29.8	37.5	21.9	9.5	1.3	100.0	12.4	32.1	31.7	21.9	1.9	100.0	31.7	34.3	21.3	11.7	1.0
	フルタイムではない（パート）	無期	③	152	58	68	20	5	1	152	34	66	35	16	1	152	51	67	20	13	1
				100.0	38.2	44.7	13.2	3.3	0.7	100.0	22.4	43.4	23.0	10.5	0.7	100.0	33.6	44.1	13.2	8.6	0.7
		有期（60歳以上を除く）	④	47	16	22	7	1	1	47	8	18	11	9	1	47	20	22	1	4	0
				100.0	34.0	46.8	14.9	2.1	2.1	100.0	17.0	38.3	23.4	19.1	2.1	100.0	42.6	46.8	2.1	8.5	0.0
非正規	フルタイム	無期	⑤	409	124	191	65	24	5	409	58	138	114	91	8	409	127	173	71	33	5
				100.0	30.3	46.7	15.9	5.9	1.2	100.0	14.2	33.7	27.9	22.2	2.0	100.0	31.1	42.3	17.4	8.1	1.2
		有期（60歳以上を除く）	⑥	1,095	390	476	157	61	11	1,095	115	331	384	256	9	1,095	408	438	164	76	9
				100.0	35.6	43.5	14.3	5.6	1.0	100.0	10.5	30.2	35.1	23.4	0.8	100.0	37.3	40.0	15.0	6.9	0.8
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975	396	423	110	36	10	975	242	411	215	98	9	975	437	386	97	41	14
				100.0	40.6	43.4	11.3	3.7	1.0	100.0	24.8	42.2	22.1	10.1	0.9	100.0	44.8	39.6	9.9	4.2	1.4
		有期（60歳以上を除く）	⑧	790	317	333	102	27	11	790	179	284	207	110	10	790	372	298	82	26	12
				100.0	40.1	42.2	12.9	3.4	1.4	100.0	22.7	35.9	26.2	13.9	1.3	100.0	47.1	37.7	10.4	3.3	1.5
派遣社員		無期	⑨	84	35	31	15	3	0	84	14	33	25	12	0	84	36	34	10	4	0
				100.0	41.7	36.9	17.9	3.6	0.0	100.0	16.7	39.3	29.8	14.3	0.0	100.0	42.9	40.5	11.9	4.8	0.0
		有期（60歳以上を除く）	⑩	218	90	92	28	4	4	218	42	96	59	16	5	218	103	87	24	1	3
				100.0	41.3	42.2	12.8	1.8	1.8	100.0	19.3	44.0	27.1	7.3	2.3	100.0	47.2	39.9	11.0	0.5	1.4
雇用形態パターン化不可能				2,112	632	880	372	162	66	2,112	321	717	611	390	73	2,112	658	803	378	199	74
				100.0	29.9	41.7	17.6	7.7	3.1	100.0	15.2	33.9	28.9	18.5	3.5	100.0	31.2	38.0	17.9	9.4	3.5

				全体	福利厚生					全体	能力開発の機会					全体	職場の人間関係				
					満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
全体				9,971	2,284	4,032	2,225	1,163	267	9,971	1,478	4,055	2,865	1,272	301	9,971	2,660	4,618	1,796	750	147
				100.0	22.9	40.4	22.3	11.7	2.7	100.0	14.8	40.7	28.7	12.8	3.0	100.0	26.7	46.3	18.0	7.5	1.5
正規	フルタイム	無期	①	3,774	924	1,541	883	390	36	3,774	619	1,575	1,111	422	47	3,774	958	1,801	711	276	28
				100.0	24.5	40.8	23.4	10.3	1.0	100.0	16.4	41.7	29.4	11.2	1.2	100.0	25.4	47.7	18.8	7.3	0.7
		有期（60歳以上を除く）	②	315	76	118	74	43	4	315	57	117	90	46	5	315	84	135	65	26	5
				100.0	24.1	37.5	23.5	13.7	1.3	100.0	18.1	37.1	28.6	14.6	1.6	100.0	26.7	42.9	20.6	8.3	1.6
	フルタイムではない（パート）	無期	③	152	30	74	31	13	4	152	21	71	36	17	7	152	47	69	31	4	1
				100.0	19.7	48.7	20.4	8.6	2.6	100.0	13.8	46.7	23.7	11.2	4.6	100.0	30.9	45.4	20.4	2.6	0.7
		有期（60歳以上を除く）	④	47	10	19	10	7	1	47	9	21	10	6	1	47	15	23	6	2	1
				100.0	21.3	40.4	21.3	14.9	2.1	100.0	19.1	44.7	21.3	12.8	2.1	100.0	31.9	48.9	12.8	4.3	2.1
非正規	フルタイム	無期	⑤	409	81	176	84	56	12	409	42	174	121	55	17	409	103	188	69	43	6
				100.0	19.8	43.0	20.5	13.7	2.9	100.0	10.3	42.5	29.6	13.4	4.2	100.0	25.2	46.0	16.9	10.5	1.5
		有期（60歳以上を除く）	⑥	1,095	293	476	199	107	20	1,095	136	438	336	172	13	1,095	285	511	202	87	10
				100.0	26.8	43.5	18.2	9.8	1.8	100.0	12.4	40.0	30.7	15.7	1.2	100.0	26.0	46.7	18.4	7.9	0.9
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975	207	372	215	144	37	975	151	402	257	123	42	975	306	448	150	57	14
				100.0	21.2	38.2	22.1	14.8	3.8	100.0	15.5	41.2	26.4	12.6	4.3	100.0	31.4	45.9	15.4	5.8	1.4
		有期（60歳以上を除く）	⑧	790	168	321	176	95	30	790	115	320	218	102	35	790	232	380	106	58	14
				100.0	21.3	40.6	22.3	12.0	3.8	100.0	14.6	40.5	27.6	12.9	4.4	100.0	29.4	48.1	13.4	7.3	1.8
派遣社員		無期	⑨	84	22	34	22	5	1	84	9	37	24	13	1	84	21	44	12	6	1
				100.0	26.2	40.5	26.2	6.0	1.2	100.0	10.7	44.0	28.6	15.5	1.2	100.0	25.0	52.4	14.3	7.1	1.2
		有期（60歳以上を除く）	⑩	218	55	86	57	15	5	218	33	91	53	36	5	218	72	97	31	15	3
				100.0	25.2	39.4	26.1	6.9	2.3	100.0	15.1	41.7	24.3	16.5	2.3	100.0	33.0	44.5	14.2	6.9	1.4
雇用形態パターン化不可能				2,112	418	815	474	288	117	2,112	286	809	609	280	128	2,112	537	922	413	176	64
				100.0	19.8	38.6	22.4	13.6	5.5	100.0	13.5	38.3	28.8	13.3	6.1	100.0	25.4	43.7	19.6	8.3	3.0

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

第５章　非正規雇用労働者の待遇の実態

１．雇用形態別の賃金の実態

【雇用形態別の平均賃金・平均賞与・平均勤続期間等】

平均賃金について、月給の場合は「正規・フルタイム・無期」の者が最も高く（283,139.7 円）、「正規・フルタイム・有期」の者がそれに次ぐ（246,575.0 円）となり、「非正規・パートタイム・無期」の者（135,841.6 円）の約２倍であった（図表 5-1）。

平均賞与額（賞与をもらっている者を分母として算出）については、正規と位置づけられている場合は平均が 50 万円を超える（「正規・フルタイム・無期」で 675,285.9 円、「正規・フルタイム・有期」で 559,379 円、「正規・パートタイム・無期」で 502,751.3 円）が、非正規の場合は最も高くても「非正規・フルタイム・有期」の 334,778 円、最も低いのは「非正規・パートタイム・無期」の者の 111,645 円であった。「非正規・フルタイム・有期」の者は、賃金支払い形態が月給の者の割合（48.1%）が、他の非正規の雇用形態の割合と比べ特段に高い（図表 5-1）。

また、平均勤続期間については、「正規・フルタイム・有期」の者の 241.8 ヶ月が最も長い結果となり、「正規・フルタイム・無期」の者の 142.7 ヶ月を上回っている（図表 5-3）。従業員調査より、有期の者について、60 歳以上の者（再雇用の可能性がある者）が含まれる場合と除いた場合で集計して比較したところ、「10 年以上 20 年未満」が 16.2%から 15.1%に減り、「20 年以上」については 9.5%から 5.1%に減少し、有期の者の勤続期間については、定年後再雇用の者が定年を迎える前の期間を通算して回答したため、他の雇用形態より長い結果となった可能性が考えられる（図表 5-4）が、定年後再雇用の者の影響について正確に把握・分析は行えていない。

＜図表 5-1＞雇用形態別　平均賃金（事業所票問 10）

				全体	平均賃金　n=6,325（雇用形態数）									
					平均時給		平均日給		平均月給		平均年俸		無回答	
					賃金平均額（円）	回答数	賃金平均額（円）	回答数	賃金平均額（円）	回答数	賃金平均額（円）	回答数	賃金平均額（円）	回答数
全体				6,325	978.2	927	9,031.8	168	258,896.0	3,155	4,905,847.4	51	–	2,024
					–		–		–		–		–	32.0
正規	フルタイム	無期	①	2,773	982.6	26	10,255.1	49	283,139.7	2,140	5,106,006.6	33	–	525
				100.0	–	0.9	–	1.8	–	77.2	–	1.2	–	18.9
		有期	②	202	1,023.8	4	11,930.5	2	246,575.0	130	5,650,000.0	4	–	62
				100.0	–	2.0	–	1.0	–	64.4	–	2.0	–	30.7
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	932.8	16	16,000.0	2	221,476.8	117	2,650,000.0	2	–	42
				100.0	–	8.9	–	1.1	–	65.4	–	1.1	–	23.5
		有期	④	1	–	0	–	0	–	0	0	0	–	1
				–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
非正規	フルタイム	無期	⑤	201	986.2	46	9,190.9	16	211,753.5	57	–	–	–	82
				100.0	–	22.9	–	8.0	–	28.4	–	–	–	40.8
		有期	⑥	828	1,050.4	122	8,620.0	41	219,467.6	398	4,245,714.3	7	–	260
				100.0	–	14.7	–	5.0	–	48.1	–	0.8	–	31.4
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	702	972.5	259	7,491.8	17	135,841.6	74	–	–	–	352
				100.0	–	36.9	–	2.4	–	10.5	–	–	–	50.1
		有期	⑧	1224	958.0	429	7,542.5	32	166,091.8	172	5,360,000.0	3	–	588
				100.0	–	35.0	–	2.6	–	14.1	–	0.2	–	48.0
派遣社員			⑨	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
				–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
雇用形態パターン化不可能				215	1,032.4	25	9,976.1	9	222,270.2	67	4,000,000.0	2	–	112
				100.0	–	11.6	–	4.2	–	31.2	–	0.9	–	52.1

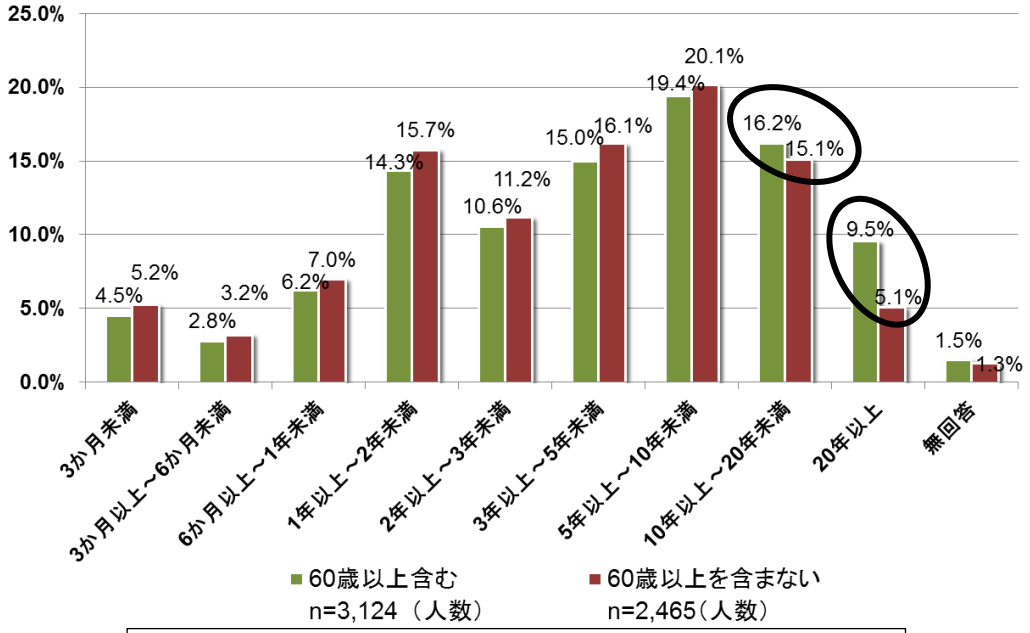
＜図表 5-2＞雇用形態別　平均賞与・平均労働時間・平均雇用契約期間（事業所票問 10）

				全体	平均賞与n=6,582（雇用形態数）		無回答		全体	平均労働時間 n=6,582（雇用形態数）		無回答		全体	平均雇用契約期間 ※有期雇用のみ n=2,254（雇用形態数）		無回答	
					賃金平均額（円）	回答数	賃金平均額（円）	回答数		労働時間（時間）	回答数	労働時間（時間）	回答数		契約期間（ヶ月）	回答数	契約期間（ヶ月）	回答数
全体				6,582	485,993	3,768	–	2,814	6,582	7.2	5,597	–	985	2,254	10.3	1,854	–	400
				100.0	–	57.2	–	42.8	100.0	–		–	15.0	100.0	–	82.3	–	17.7
正規	フルタイム	無期	①	2,773	675,285.9	2,027	–	746	2,773	7.8	2,541	–	232	–	–	–	–	–
				100.0		73.1		26.9	100.0		91.6		8.4					
		有期	②	202	553,376	120	–	82	202	7.8	180	–	22	202	12.8	154	–	48
				100.0	–	59.4	–	40.6	100.0	–	89.1	–	10.9	100.0	–	76.2	–	23.8
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	502,751.3	130		49	179	6.7	161		18					
				100.0	–	72.6	–	27.4	100.0	–	89.9	–	10.1	–	–	–	–	–
		有期	④	1	–	–	–	1	1	7.5	1	–	0	1	12.0	1	–	0
				100.0				100.0	100.0		100.0		0.0	100.0		100.0		0.0
非正規	フルタイム	無期	⑤	201	300,853	115	–	86	201	7.8	173	–	23	–	–	–	–	–
				100.0	–	57.2	–	42.8	100.0	–	88.6	–	11.4	–	–	–	–	–
		有期	⑥	828	334,776	488	–	340	828	7.7	771	–	57	828	10.4	697	–	131
				100.0	–	58.9	–	41.1	100.0	–	93.1	–	6.9	100.0	–	84.2	–	15.8
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	702	111,645	287	–	415	702	5.7	575	–	127	–	–	–	–	–
				100.0	–	40.9	–	59.1	100.0	–	81.9	–	18.1	–	–	–	–	–
		有期	⑧	1224	145,201	499	–	725	1224	5.9	1031	–	193	1,224	9.8	1004	–	220
				100.0		40.8		59.2	100.0		84.2		15.8	100.0		82.0		18.0
派遣社員			⑨	257	–	–	–	257	257	–	–	–	257	–	–	–	–	–
				100.0	–	–	–	100.0	100.0	–	–	–	100.0	–	–	–	–	–
雇用形態パターン化不可能				215	273,036	102	–	113	215	7.0	159	–	56	–	–	–	–	–
				100.0	–	47.4	–	52.6	100.0	–	74.0	–	26.0	–	–	–	–	–

＜図表 5-3＞雇用形態別　平均勤続期間・賃金表の有無（事業所票問 10）

全体				6,582	103.0	5,244	－	1,338	6,325	2,532	3,073	720
				100.0	－	79.7	－	20.3	100.0	40.0	48.6	11.4
正規	フルタイム	無期	①	2,773	142.7	2,214	－	559	2,773	1,368	1,116	289
				100.0	－	79.8	－	20.2	100.0	49.3	40.2	10.4
		有期	②	202	241.8	159	－	43	202	96	85	21
				100.0	－	78.7	－	21.3	100.0	47.5	42.1	10.4
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	116.6	145	－	34	179	86	73	20
				100.0	－	81.0	－	19.0	100.0	48.0	40.8	11.2
		有期	④	1	36.0	1	－		1	0	1	0
				100.0	－	100.0	－		100.0	0.0	100.0	0.0
非正規	フルタイム	無期	⑤	201	78.3	161	－	40	201	61	118	22
				100.0	－	80.1	－	19.9	100.0	30.3	58.7	10.9
		有期	⑥	828	64.7	696	－	132	828	301	470	57
				100.0	－	84.1	－	15.9	100.0	36.4	56.8	6.9
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	702	64.6	558	－	144	702	156	454	92
				100.0	－	79.5	－	20.5	100.0	22.2	64.7	13.1
		有期	⑧	1,224	61.4	993	－	231	1,224	362	712	150
				100.0	－	81.1	－	18.9	100.0	29.6	58.2	12.3
派遣社員			⑨	257	18.5	192	－	65	－	－	－	－
				100.0	－	74.7	－	25.3	－	－	－	－
雇用形態パターン化不可能				215	84.8	125	－	90	215	102	44	69
				100.0	－	58.1	－	41.9	100.0	47.4	20.5	32.1

＜問 5-4＞雇用形態別　「有期」の勤続年数（60 歳以上を除く）（従業員票問 8）



雇用形態②　正規・フルタイム・有期
雇用形態④　正規・フルタイムでない（パート）・有期
雇用形態⑥　非正規・フルタイム・有期
雇用形態⑧　非正規・フルタイムでない（パート）・有期
雇用形態⑩　派遣社員・有期

※上記のグラフは以下の有期雇用のみの勤続年数分布図

※全従業員数 10,644 人に占める、有期雇用の 60 歳以上を含む場合と 60 歳以上を除いた場合の割合

【雇用形態別の賃金決定要素　―　正規は「責任・役割」が、非正規は「地域の賃金相場」の回答が比較的多いことが特徴的】

賃金を決定する要素としては、「正規・フルタイム・無期」の者は「仕事の責任・役割」が 23.9%と最も高く、次いで「能力・技能」が 13.3%、「本人の業績・成果」が 10.1%、「勤続年数」が 8.6%であった。「正規・フルタイム・有期」も同じ傾向で、それぞれ 15.8%、13.4%、10.4%、7.4%であった。「正規・パートタイム・無期」の者については、「能力・技能」が 15.6%、「本人の業績・成果」が 12.3%、「仕事の責任・役割」が 11.2%、「勤続年数」が 8.9%であった（図表 5-5）。

「非正規・フルタイム・無期」の者と「非正規・フルタイム・有期」の者は、それぞれ「能力・技能」が 16.2%・19.0%、「仕事の責任・役割」が 13.7%・10·9%が高い点は正規と同様の傾向だが、「本人の業績・成果」については 6.4%、7.8%と正規に比べて低い結果となっている。「非正規・パートタイム・無期」の者と「非正規・パートタイム・有期」の者は、「能力・技能」が 17.0%・13.9%とそれぞれ最も高い点は「非正規・フルタイム」の者と同様であるが、「非正規・パートタイム・有期」の者はこれに次いで「地域の賃金相場」の 10.5%が賃金決定要素となっている。また、派遣社員は、「地域の賃金相場」の 21.0%が最も高い結果となっており、「能力・技能」が 17.9%として続く。

＜図表 5-5＞雇用形態別　基本的な賃金を決定する要素（最も強く該当するもの）（事業所票問 11）

n=（雇用形態数）				全体	仕事の難易度	仕事の量	仕事の責任・役割	年齢	勤続年数	能力・技能	本人の業績・成果	会社の業績	地域の賃金相場	その他	無回答
全体				6,582	266	238	1,026	112	516	966	557	152	322	136	2,291
				100.0%	4.0%	3.6%	15.6%	1.7%	7.8%	14.7%	8.5%	2.3%	4.9%	2.1%	34.8%
正規	フルタイム	無期	①	2,773	126	51	663	66	239	368	281	72	20	30	857
				100.0%	4.5%	1.8%	23.9%	2.4%	8.6%	13.3%	10.1%	2.6%	0.7%	1.1%	30.9%
		有期	②	202	11	4	32	10	15	27	21	6	2	4	70
				100.0%	5.4%	2.0%	15.8%	5.0%	7.4%	13.4%	10.4%	3.0%	1.0%	2.0%	34.7%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	179	5	7	20	3	16	28	22	9	2	9	58
				100.0%	2.8%	3.9%	11.2%	1.7%	8.9%	15.6%	12.3%	5.0%	1.1%	5.0%	32.4%
		有期	④	1	0	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%	0.0%	100.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	204	5	6	28	6	13	31	13	2	4	4	89
				100.0%	2.5%	2.9%	13.7%	2.9%	6.4%	16.2%	6.4%	1.0%	2.5%	2.0%	43.6%
		有期	⑥	843	37	30	90	14	77	160	62	9	47	32	270
				100.0%	4.4%	3.6%	10.9%	1.7%	9.1%	19.0%	7.8%	1.3%	5.9%	3.8%	32.5%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	699	11	37	51	7	45	121	50	14	50	7	309
				100.0%	1.6%	5.3%	7.3%	1.0%	6.4%	17.0%	7.2%	2.0%	7.0%	1.0%	44.2%
		有期	⑧	1,209	48	83	106	4	101	168	88	31	130	40	425
				100.0%	4.0%	6.9%	8.6%	0.3%	8.4%	13.9%	6.9%	2.4%	10.5%	3.3%	34.8%
派遣社員			⑨	257	19	15	13	1	3	46	13	1	54	9	83
				100.0%	7.4%	5.8%	5.1%	0.4%	1.2%	17.9%	5.1%	0.4%	21.0%	3.5%	32.3%
雇用形態パターン化不可能				215	4	5	23	1	7	17	7	8	13	1	129
				100.0%	1.9%	2.3%	10.7%	0.5%	3.3%	7.9%	3.3%	3.7%	6.0%	0.5%	60.0%

【賃金引き上げる場合の対応方法】

賃金を引き上げる場合の対応については、全ての雇用形態で約４割が「賃金格付けの上昇での対応」でとして回答する点は共通している。ただし、それに次ぐ結果が、正規は「（職務・役職に関連した）手当での対応」となる（「フルタイム・無期」で 51.1%、「フルタイム・有期」で 29.2%、「パートタイム・無期」で 37.4%）一方、「フルタイム・無期」を除く非正規は「賃金の引き上げはない」が２番目または３番目の対応結果としてあげられている（「フルタイム・有期」で 28.5%、「パートタイム・無期」で 23.2%、「パートタイム・有期」で 27.0%）（図表 5-6）。

「（職務・役職に関連した）手当での対応」としては役職手当（322 件）、職務手当（185 件）、資格手当（142 件）が上位にあげられている（図表 5-7）。

＜図表 5-6＞雇用形態別　賃金を引き上げる場合の対応（事業所票問 12）※複数回答

				全体	賃金格付けの上昇での対応	（職務・役職に関連した）手当での対応	（職務・役職関連手当以外の）賃与での対応	その他	賃金の引き上げはない	無回答
全体				6,582 100.0%	3,525 53.6%	1,981 30.1%	1,412 21.5%	696 10.6%	988 15.0%	367 5.6%
正規	フルタイム	無期	①	2,773 100.0%	1,881 67.8%	1,417 51.1%	883 31.8%	185 6.7%	131 4.7%	122 4.4%
正規	フルタイム	有期	②	202 100.0%	87 43.1%	59 29.2%	52 25.7%	11 5.4%	60 29.7%	10 5.0%
正規	フルタイムではない（パート）	無期	③	179 100.0%	126 70.4%	67 37.4%	49 27.4%	15 8.4%	12 6.7%	9 5.0%
正規	フルタイムではない（パート）	有期	④	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	201 100.0%	94 46.8%	45 22.4%	39 19.4%	26 12.9%	34 16.9%	20 10.0%
非正規	フルタイム	有期	⑥	828 100.0%	396 47.8%	111 13.4%	109 13.2%	102 12.3%	236 28.5%	40 4.8%
非正規	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	702 100.0%	320 45.6%	112 16.0%	116 16.5%	98 14.0%	163 23.2%	39 5.6%
非正規	フルタイムではない（パート）	有期	⑧	1,224 100.0%	535 43.7%	112 9.2%	127 10.4%	235 19.2%	330 27.0%	75 6.1%
派遣社員			⑨	257 100.0%	－	－	－	－	－	－
雇用形態パターン化不可能				215 100.0%	85 39.5%	58 27.0%	37 17.2%	24 11.2%	22 10.2%	52 24.2%

※濃い青のグラフは、その雇用形態の中で最も回答数が多かったもの。

＜図表 5-7＞問 12 で「2 手当での対応」を選択した場合の、その手当の名称（回答数上位 10 件）（事業所票付問 12-1）

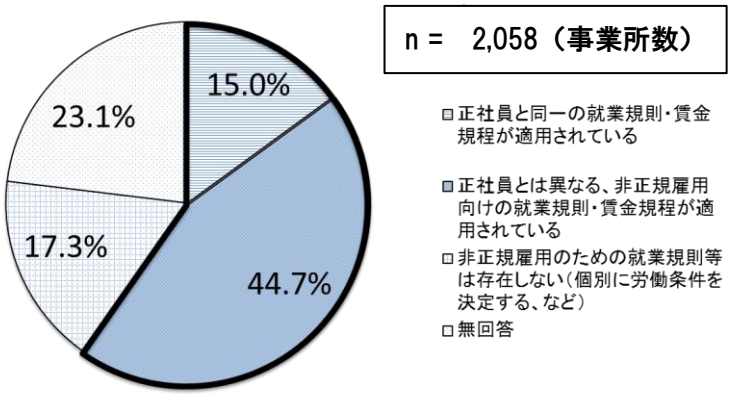
手当の名称	回答数
役職手当	322
職務手当	185
資格手当	142
役付手当	78
管理職手当	68
特別手当	41
技能手当	40
技術手当	39
職能手当	39
営業手当	35

【非正規雇用労働者に対する就業規則･賃金規程の適用状況　―　非正規比率が高いほど非正規独自の制度が構築される傾向にある】

非正規であっても、約６割の事業所において、就業規則や賃金規程が整備･適用されている（図表 5-8）。

事業所の非正規比率別にみると、非正規比率が中程度以上の事業所において、非正規の就業規則等が整備されている割合が高い。また、全体的に「正社員とは異なる、非正規雇用向けの就業規則・賃金規程が適用されている」事業所が多いが、「正社員と同一の就業規則・賃金規程が適用されている」事業所は非正規比率が中程度の事業所が比較的多い（17.8%）（図表 5-9）。

＜図表 5-8＞正社員として位置づけられていない雇用形態について、就業規則・賃金規程はどのようになっているか（事業所票問 14）



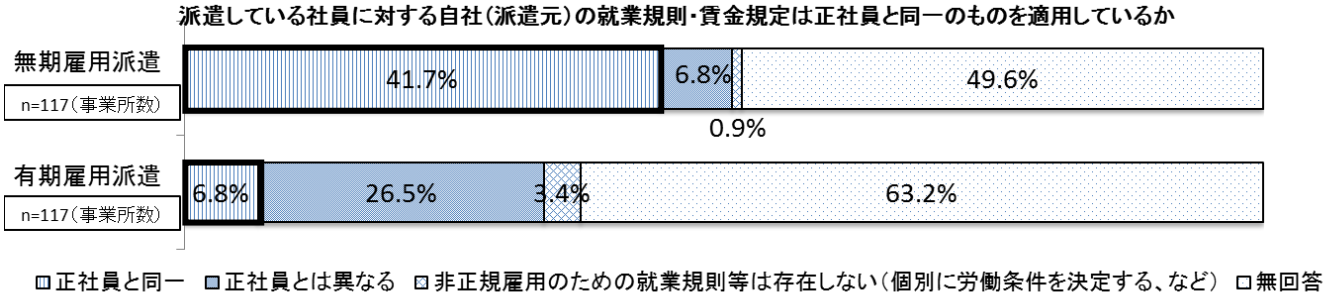
＜図表 5-9＞非正規比率別　正社員として位置づけられていない雇用形態について、就業規則・賃金規定はどのようになっているか（問 14）

		全体	正社員と同一の就業規則・賃金規程が適用されている	正社員とは異なる、非正規雇用向けの就業規則・賃金規程が適用されている	非正規雇用のための就業規則等は存在しない（個別に労働条件を決定する、など）	無回答
全体		2,058	308	919	356	475
		100.0	15.0	44.7	17.3	23.1
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	82	93	117	369
	%	100.0	12.4	14.1	17.7	55.8
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	120	376	140	39
	%	100.0	17.8	55.7	20.7	5.8
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	101	439	97	28
	%	100.0	15.2	66.0	14.6	4.2
非正規比率算出不可能	n	57	5	11	2	39
	%	100.0	8.8	19.3	3.5	68.4

【派遣社員への就業規則・賃金規程の適用状況】

無期派遣の場合は 41.7%が派遣元の正社員と同一の就業規則・賃金規程が適用されているが、有期の場合は 6.8%となり、無期か有期かという点の差異によって大きな開きが見られる（図表 5-10）。

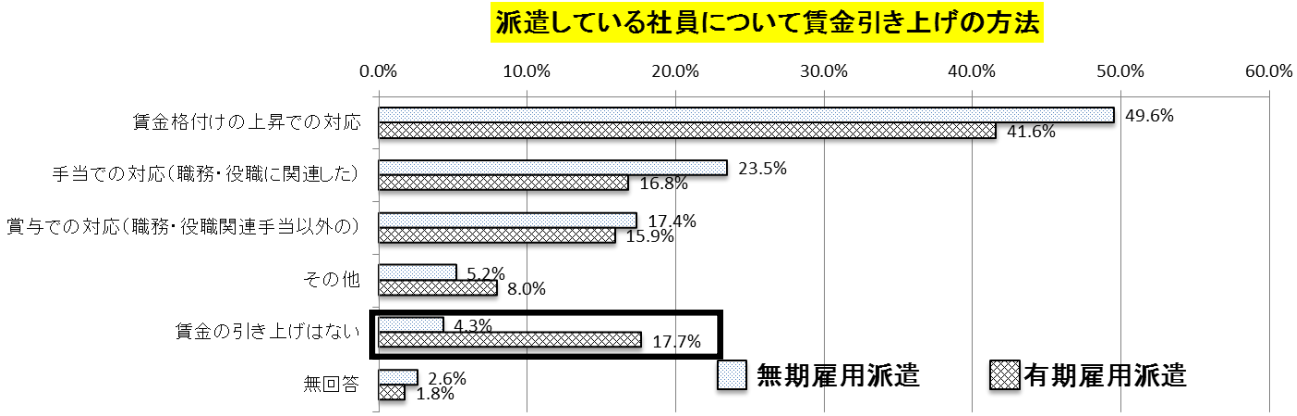
＜図表 5-10＞派遣社員への就業規則・賃金規定の適用（問 29、30）



※付問６－２で「１.派遣している」に◯をした事業所（117 事業所）のみ回答

派遣社員の賃金決定要素としては、「賃金の引き上げはない」と回答した事業所が無期は 4.3%、有期は 17.7%と開きが大きく、その他の回答については大きな差は見られない（図表 5-11）。

＜図表 5-11＞派遣社員の賃金決定要素、賃金引き上げの方法（事業所票問 31、事業所票付問 31-1）
※複数回答



【正社員と「業務内容」「責任の程度」「職務及び配置の変更範囲」が同じ非正規雇用労働者の割合・賃金レベル】

パートタイム労働法第８条や労働契約法第 20 条においては、正規・非正規間の労働条件格差が不合理か否かを判断する「考慮要素」として、①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を挙げている。

正規に対する非正規の賃金水準は、賃金構造基本統計調査（平成 28 年度）によると、おおむね約７割程度（「正規・フルタイム」:「非正規・フルタイム」＝66.6%／「正規・パート」:「非正規・パート」＝75.2%）となっている。

一方、本調査においては、

ⅰ）業務内容が正規と同一である非正規の賃金水準、

ⅱ）ⅰのうち、さらに責任の程度まで正規と同一である非正規の賃金水準、

ⅲ）ⅱのうち、さらに職務内容・配置の変更範囲まで正規と同一である非正規の賃金水準

を調査し、結果は以下のとおりであった。

(1)　正社員と同じ業務内容（※）の非正規雇用労働者の割合は、事業所全体で「０～10%以下」が最も高く（677 事業所、54.6%）、次に「90%超～100%」に回答が多く見られ（121 事業所、9.7%）、その他の区分も少数ながら広く回答が分布している。正社員と同じ業務内容の非正規雇用労働者の賃金レベルは、同じ業務内容の正社員と比べて「70%超～80%以下」を頂点（176 事業所、24.4%）として、広く分布する（図表 5-12）。

（※なお、調査票上は、「業務内容」と記載すべき欄を、（「業務内容」に加え「責任の程度」を含む法令上の概念である）「職務内容」と誤記してしまっていた。しかしながら、さらに次の欄で「責任の程度」が同じである割合を尋ねているため、問の趣旨から、正しく「業務内容」と理解して回答が行われたとも考えられる。）

(2)　正社員と業務内容が同じ非正規雇用労働者のうち、責任の程度が同じ非正規雇用労働者の割合は、事業所全体で上記の場合より「０～10%以下」の比率が上がり（789 事業所、73.9%）、次に「90%超～100%」が続く点は同様であるが、比率は半分ほどに下がっている（64 事業所、6.0%）。正社員と業務内容・責任の程度が同じ非正規雇用労働者の賃金レベルも、「70%超～80%以下」（110 事業所、22.1%）を頂点として、60%超～100%の間を中心に分布している（図表 5-13）。

(3)　さらに、正社員と業務内容・責任の程度が同じ非正規雇用労働者のうち、職務及び配置の変更範囲が同じ非正規雇用労働者の割合は、上記の場合より更に「０～10%以下」の比率が上がる（836 事業所、87.5%）が、賃金レベルは「70%超～80%以下」（71 事業所、24.0%）を頂点として、60%超～100%の間を中心に分布している（図表 5-14）。

これらより、正社員と同じ業務内容、更に同じ責任の程度、職務及び配置の変更範囲の非正規労働者は、事業所内にほとんどいない（０～10%以下）か、事業所内の非正規のほぼ全員が該当する（90%超～100%）のいずれかに傾向が分かれ、その場合の賃金は、６割程度～ほぼ同水準

であるという傾向が読み取れる。

もし、正規・非正規間の賃金差が、これらの「考慮要素」により説明される状況なのであれば、上記(1)(＝問 17-①。P49)から、(3)(＝問 17-③。P51)に向かっては、賃金水準の分布は、より高水準へと、賃金水準のピーク（山）が移ることも想定される。

しかしながら、調査結果を見る限り、そのような賃金水準のピーク（山）の移行は見られず、70%～80%をピーク（山）として、ほぼ同様に、60%超～100%の間に広く分布している状況にある。

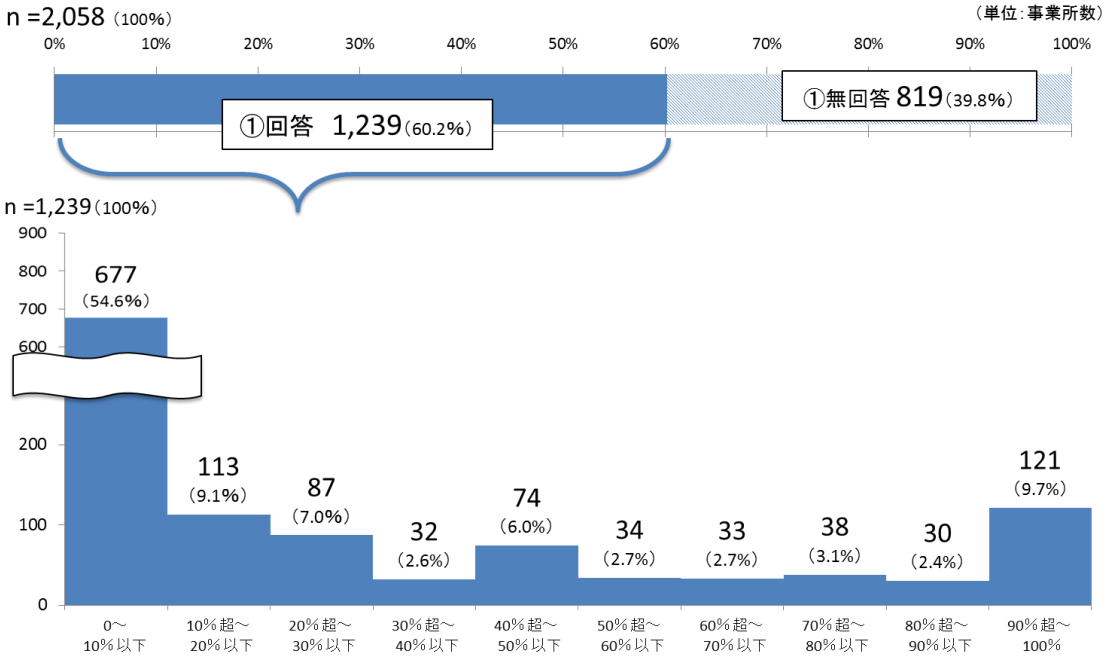
これは、法定の「考慮要素」（職務内容（業務内容・責任の程度）、職務及び配置の変更範囲）のうち、正規・非正規間の業務内容の同一性は、非正規雇用労働者の賃金水準を高める方向で影響している可能性があるが、業務内容が同一であった上で、さらに責任の程度や、職務内容・配置の変更範囲の同一性があったとしても、それらは非正規雇用労働者の賃金水準を高める方向では影響しておらず、むしろ「非正規」という事業所における「位置づけ」で賃金が決まっていると読むことも可能かもしれない。

なお、本問については、正社員との「賃金レベル」について聞いたため、時間単位ではなく年収単位で比較して回答した事業所が混在している可能性が高い（「時間給単位」と明示すべきであった）。しかし、「賃金レベル」の意味合いを誤解した事業所については、問 17-①～③のそれぞれの問において同様に誤解して回答しているとも考えられるため、賃金レベルの分布状態や上記の示唆には影響はないとも思われる。

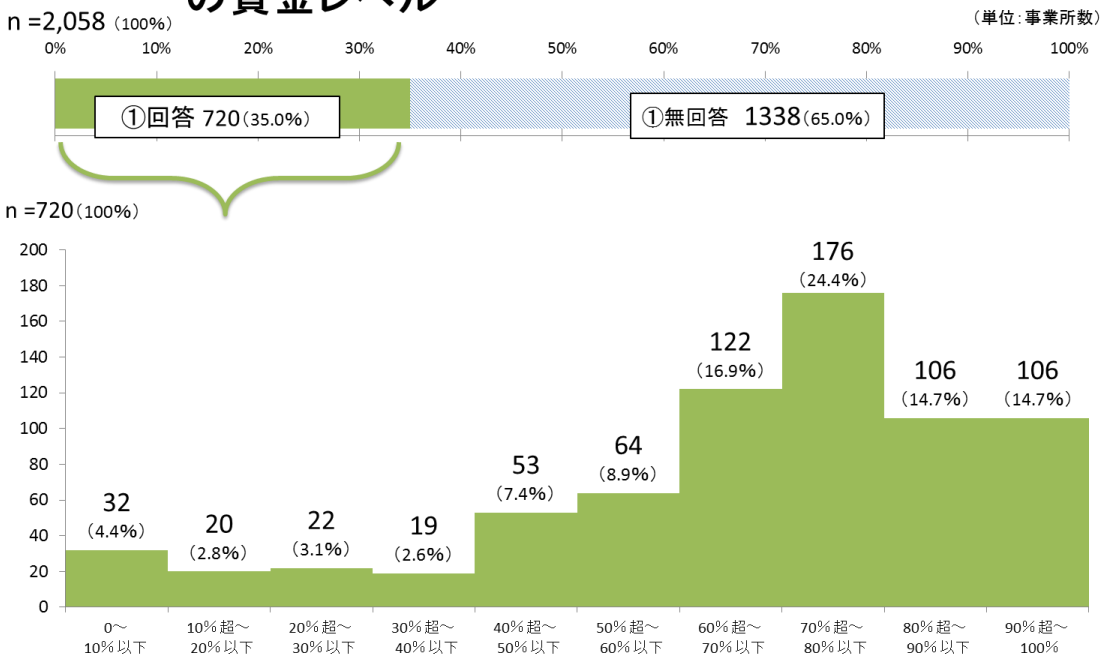
また、質問内容が大変複雑である上に、前頁に記載したとおり、調査表上の誤記もあったため、結果については不正確性が否めない点も留意が必要である。

＜図表 5-12＞非正規比率別　正社員と同じ職務内容の非正規雇用労働者の割合・賃金レベル
（事業所票問 17）

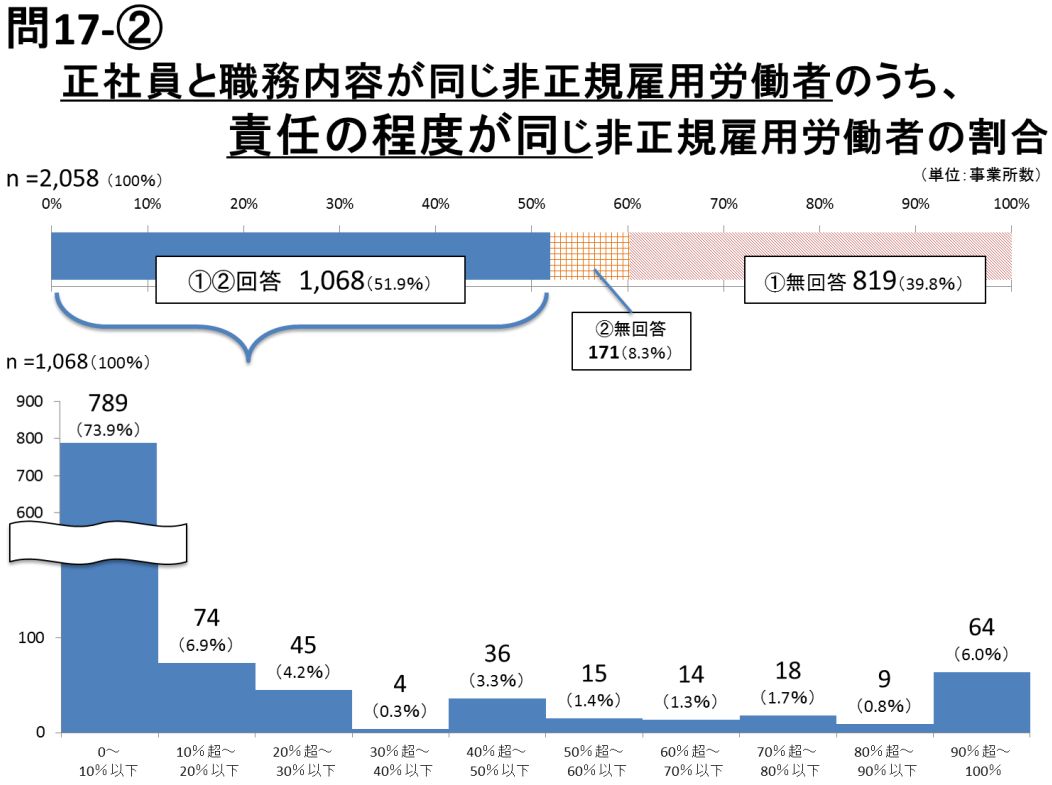
問17-①　全非正規雇用労働者のうち、正社員と同じ職務内容の非正規雇用労働者の割合

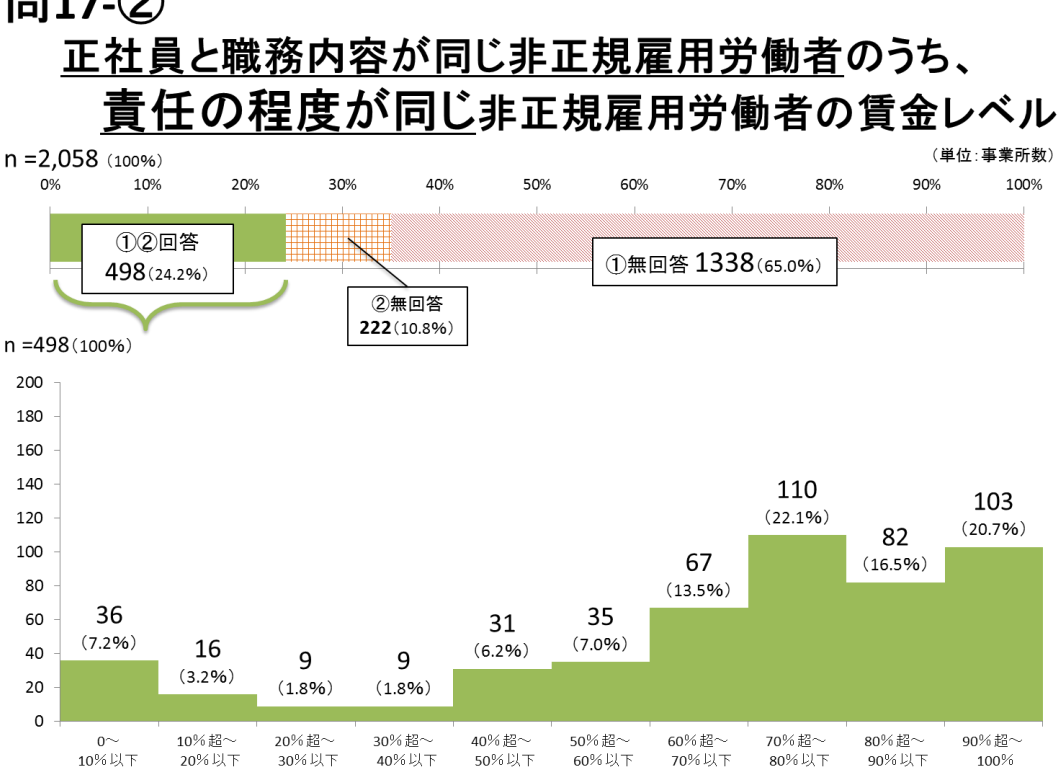


問17-①　全非正規雇用労働者のうち、正社員と同じ職務内容の非正規雇用労働者の賃金レベル

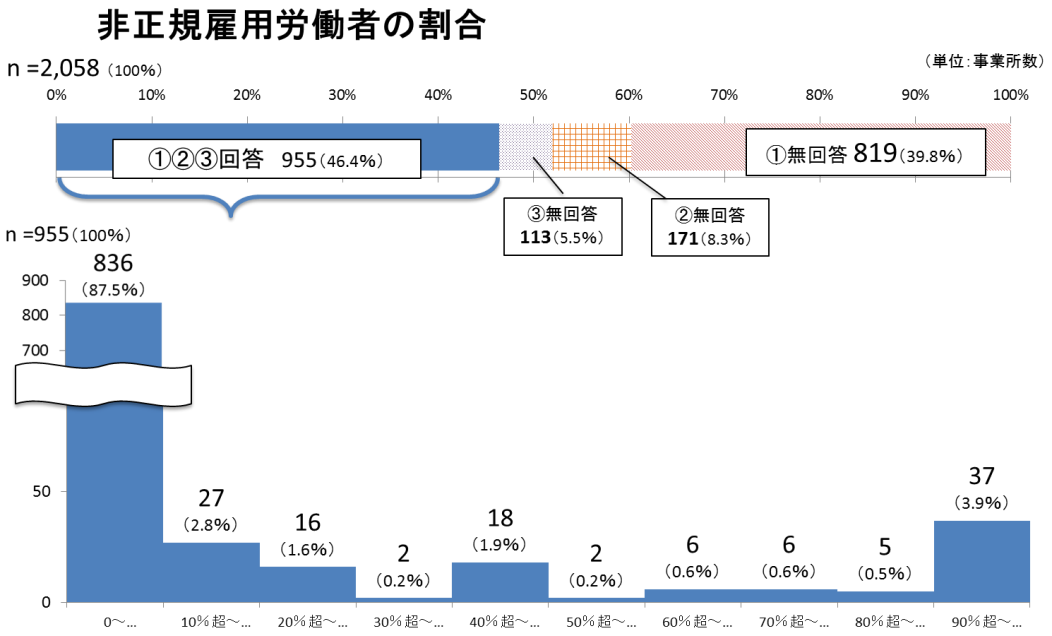


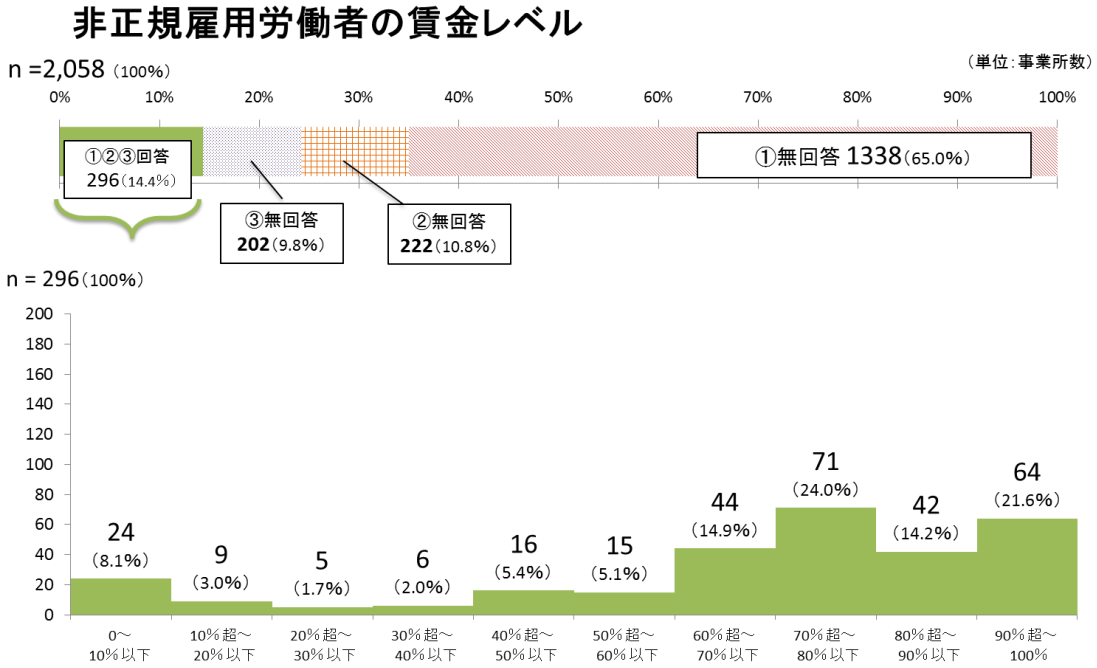
＜図表 5-13＞非正規比率別　正社員と同じ職務内容・責任の程度の非正規雇用労働者の割合・賃金レベル（事業所票問 17）





＜図表 5-14＞非正規比率別　正社員と同じ職務内容・責任の程度・職務及び配置の範囲の非正規雇用労働者の割合・賃金レベル（事業所票問 17）





２．福利厚生、休暇制度、教育訓練の非正規雇用労働者に対する適用実態

【待遇に関する諸制度の適用状況―全般的に非正規比率が高いほど非正規とは異なる制度を適用する傾向にある】

非正規にも正社員と同じ制度が適用される待遇に関する諸制度としては、法定外の「健康診断」（47.0%）、「通勤手当」（44.9%）、「年休（有給休暇）」（40.2%）や「福利厚生施設」（36.7%）の割合が高く、正社員と異なる制度が適用されるのは「賞与（寸志を含む）」（32.0%）、「年休（有給休暇）」（20.5%）が高い。非正規に適用されていない待遇に関する諸制度としては、「住宅手当」（37.6%）、「退職金」（37.3%）、「企業年金」（33.8%）、「財形制度」（31.4%）が特に高い（図表 5-15）。

＜図表 5-15＞非正規雇用労働者に対する、待遇に関する諸制度の適用状況（事業所票問 18）

正社員に適用される項目	全体	正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
年休（有給休暇）	2,058	828	422	136				672
	100.0%	40.2%	20.5%	6.6%				32.7%
産前産後休暇	2,058	732	181	364				781
	100.0%	35.6%	8.8%	17.7%				37.9%
育児休業	2,058	701	181	389				787
	100.0%	34.1%	8.8%	18.9%				38.0%
介護休業	2,058	661	162	393				842
	100.0%	32.1%	7.9%	19.1%				41.0%
子の看護休暇	2,058	586	161	390				921
	100.0%	28.5%	7.8%	19.0%				45.0%
介護休暇	2,058	614	170	391				883
	100.0%	29.8%	8.3%	19.0%				43.0%
慶弔休暇	2,058	721	275	316				746
	100.0%	35.0%	13.4%	15.4%				36.0%
短時間勤務制度	2,058	325	185	490				1,058
	100.0%	15.8%	9.0%	23.8%				51.0%
フレックスタイム制度	2,058	114	63	634				1,247
	100.0%	5.5%	3.1%	30.8%				61.0%
賞与（寸志を含む）	2,058	306	659	343				750
	100.0%	14.9%	32.0%	16.7%				36.0%
退職金	2,058	157	260	768				873
	100.0%	7.6%	12.6%	37.3%				42.0%
通勤手当	2,058	925	269	149				715
	100.0%	44.9%	13.1%	7.2%				35.0%
住宅手当	2,058	130	90	774				1,064
	100.0%	6.3%	4.4%	37.6%				52.0%
その他諸手当（注1）	2,058	305	272	569				912
	100.0%	14.8%	13.2%	27.6%				44.0%
企業年金	2,058	91	49	695				1,223
	100.0%	4.4%	2.4%	33.8%				59.4%
財形制度	2,058	194	44	647				1,173
	100.0%	9.4%	2.1%	31.4%				57.0%
福利厚生施設（注2）	2,058	755	72	252	133	8	89	749
	100.0%	36.7%	3.5%	12.2%	6.5%	0.4%	4.3%	36.4%
健康診断（注3）	2,058	968	149	177	45	14	182	523
	100.0%	47.0%	7.2%	8.6%	2.2%	0.7%	8.8%	25.4%
教育訓練（OJT）	2,058	572	155	300	97	27	103	804
	100.0%	27.8%	7.5%	14.6%	4.7%	1.3%	5.0%	39.1%
教育訓練（Off-JT）	2,058	448	145	350	57	14	13	1,031
	100.0%	21.8%	7.0%	17.0%	2.8%	0.7%	0.6%	50.1%
人事評価制度（職務遂行能力）	2,058	305	274	416	14	16	186	847
	100.0%	14.8%	13.3%	20.2%	0.7%	0.8%	9.0%	41.2%
人事評価制度（業務・成果）	2,058	289	260	428	13	17	184	867
	100.0%	14.0%	12.6%	20.8%	0.6%	0.8%	8.9%	42.1%

注１：役職手当、精勤手当、家族手当、資格手当、作業手当など

注２：福利厚生施設、食堂、休憩室、更衣室などの利用

注３：法定外の、雇入時検診、人間ドック助成

※正社員に適用されていない諸制度は回答の対象外となっている。

待遇に関する諸制度の適用状況を非正規比率別でみると、非正規比率が中程度の事業所と高い事業所ではほとんど差がないが、低い事業所との差は大きい傾向がある。

また、非正規比率が中程度の事業所の方が、正社員と同じ制度を適用する割合が高く（看護休暇、介護休暇、慶弔休暇、通勤手当、財形制度、福利厚生施設、法定外健康診断）、非正規比率が高い事業所ほど正社員とは異なる制度が適用されている割合が全般的に高い（図表 5-16）ことから、非正規比率が高いほど、正社員とは異なる、非正規雇用労働者に向けた労働条件の制度化が進展する傾向があるということが推察される。

＜図表 5-16＞非正規比率別　非正規雇用労働者に対する、待遇に関する諸制度の適用状況（事業所票問 18）

		問18_1　年休（有給休暇）					問18_2　産前産後休業				
		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）				全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答		正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	828	422	136	672	2,058	722	181	364	791
		100.0	40.2	20.5	6.6	32.7	100.0	35.1	8.8	17.7	38.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）											
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	105	44	31	481	661	86	16	44	515
	%	100.0	15.9	6.7	4.7	72.8	100.0	13.0	2.4	6.7	77.9
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	349	180	61	85	675	314	69	165	127
	%	100.0	51.7	26.7	9.0	12.6	100.0	46.5	10.2	24.4	18.8
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	365	193	43	64	665	313	94	153	105
	%	100.0	54.9	29.0	6.5	9.6	100.0	47.1	14.1	23.0	15.8
非正規比率算出不可能	n	57	9	5	1	42	57	9	2	2	44
	%	100.0	15.8	8.8	1.8	73.7	100.0	15.8	3.5	3.5	77.2

問18_3　育児休業

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	701	181	389	787
		100.0	34.1	8.8	18.9	38.2
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	96	16	44	505
	%	100.0	14.5	2.4	6.7	76.4
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	297	72	181	125
	%	100.0	44.0	10.7	26.8	18.5
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	299	92	162	112
	%	100.0	45.0	13.8	24.4	16.8
非正規比率算出不可能	n	57	9	1	2	45
	%	100.0	15.8	1.8	3.5	78.9

問18_4　介護休業

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	661	162	393	842
		100.0	32.1	7.9	19.1	40.9
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	91	13	46	511
	%	100.0	13.8	2.0	7.0	77.3
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	282	68	181	144
	%	100.0	41.8	10.1	26.8	21.3
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	279	80	164	142
	%	100.0	42.0	12.0	24.7	21.4
非正規比率算出不可能	n	57	9	1	2	45
	%	100.0	15.8	1.8	3.5	78.9

問18_5　子の看護休暇

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	586	161	390	921
		100.0	28.5	7.8	19.0	44.8
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	79	16	45	521
	%	100.0	12.0	2.4	6.8	78.8
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	260	67	173	175
	%	100.0	38.5	9.9	25.6	25.9
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	238	76	170	181
	%	100.0	35.8	11.4	25.6	27.2
非正規比率算出不可能	n	57	9	2	2	44
	%	100.0	15.8	3.5	3.5	77.2

問18_6　介護休暇

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	614	170	391	883
		100.0	29.8	8.3	19.0	42.9
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	84	13	46	518
	%	100.0	12.7	2.0	7.0	78.4
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	269	69	177	160
	%	100.0	39.9	10.2	26.2	23.7
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	252	87	165	161
	%	100.0	37.9	13.1	24.8	24.2
非正規比率算出不可能	n	57	9	1	3	44
	%	100.0	15.8	1.8	5.3	77.2

問18_7　慶弔休暇

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	721	275	316	746
		100.0	35.0	13.4	15.4	36.2
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	106	16	35	504
	%	100.0	16.0	2.4	5.3	76.2
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	314	112	135	114
	%	100.0	46.5	16.6	20.0	16.9
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	294	147	141	83
	%	100.0	44.2	22.1	21.2	12.5
非正規比率算出不可能	n	57	7	0	5	45
	%	100.0	12.3	0.0	8.8	78.9

問18_8　短時間勤務制度

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	325	185	490	1,058
		100.0	15.8	9.0	23.8	51.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	48	14	58	541
	%	100.0	7.3	2.1	8.8	81.8
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	135	82	221	237
	%	100.0	20.0	12.1	32.7	35.1
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	138	86	206	235
	%	100.0	20.8	12.9	31.0	35.3
非正規比率算出不可能	n	57	4	3	5	45
	%	100.0	7.0	5.3	8.8	78.9

問18_9　フレックスタイム制度

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	114	63	634	1,247
		100.0	5.5	3.1	30.8	60.6
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	13	3	74	571
	%	100.0	2.0	0.5	11.2	86.4
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	55	29	280	311
	%	100.0	8.1	4.3	41.5	46.1
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	45	31	271	318
	%	100.0	6.8	4.7	40.8	47.8
非正規比率算出不可能	n	57	1	0	9	47
	%	100.0	1.8	0.0	15.8	82.5

問18_10　賞与（寸志を含む）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	306	659	343	750
		100.0	14.9	32.0	16.7	36.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	54	56	55	496
	%	100.0	8.2	8.5	8.3	75.0
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	124	291	143	117
	%	100.0	18.4	43.1	21.2	17.3
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	125	304	142	94
	%	100.0	18.8	45.7	21.4	14.1
非正規比率算出不可能	n	57	3	8	3	43
	%	100.0	5.3	14.0	5.3	75.4

問18_11　退職金

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	157	260	768	873
		100.0	7.6	12.6	37.3	42.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	21	29	88	523
	%	100.0	3.2	4.4	13.3	79.1
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	61	108	348	158
	%	100.0	9.0	16.0	51.6	23.4
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	74	121	325	145
	%	100.0	11.1	18.2	48.9	21.8
非正規比率算出不可能	n	57	1	2	7	47
	%	100.0	1.8	3.5	12.3	82.5

問18_12　通勤手当

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	925	269	149	715
		100.0	44.9	13.1	7.2	34.7
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	113	25	31	492
	%	100.0	17.1	3.8	4.7	74.4
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	429	89	55	102
	%	100.0	63.6	13.2	8.1	15.1
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	374	151	62	78
	%	100.0	56.2	22.7	9.3	11.7
非正規比率算出不可能	n	57	9	4	1	43
	%	100.0	15.8	7.0	1.8	75.4

問18_13　住宅手当

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	130	90	774	1,064
		100.0	6.3	4.4	37.6	51.7
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	23	6	86	546
	%	100.0	3.5	0.9	13.0	82.6
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	62	35	343	235
	%	100.0	9.2	5.2	50.8	34.8
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	45	48	337	235
	%	100.0	6.8	7.2	50.7	35.3
非正規比率算出不可能	n	57	0	1	8	48
	%	100.0	0.0	1.8	14.0	84.2

問18_14その他諸手当（※）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	305	272	569	912
		100.0	14.8	13.2	27.6	44.3
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	45	21	74	521
	%	100.0	6.8	3.2	11.2	78.8
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	125	97	268	185
	%	100.0	18.5	14.4	39.7	27.4
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	130	150	223	162
	%	100.0	19.5	22.6	33.5	24.4
非正規比率算出不可能	n	57	5	4	4	44
	%	100.0	8.8	7.0	7.0	77.2

問18_15　企業年金

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	91	49	695	1,223
		100.0	4.4	2.4	33.8	59.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	11	5	79	566
	%	100.0	1.7	0.8	12.0	85.6
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	55	15	310	295
	%	100.0	8.1	2.2	45.9	43.7
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	25	28	297	315
	%	100.0	3.8	4.2	44.7	47.4
非正規比率算出不可能	n	57	0	1	9	47
	%	100.0	0.0	1.8	15.8	82.5

問18_16　財形制度

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）除く）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	194	44	647	1,173
		100.0	9.4	2.1	31.4	57.0
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	27	6	67	561
	%	100.0	4.1	0.9	10.1	84.9
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	101	14	281	279
	%	100.0	15.0	2.1	41.6	41.3
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	66	24	289	286
	%	100.0	9.9	3.6	43.5	43.0
非正規比率算出不可能	n	57	0	0	10	47
	%	100.0	0.0	0.0	17.5	82.5

問18_17　福利厚生施設（※※）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	755	72	252	979
		100.0	36.7	3.5	12.2	47.6
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	97	6	27	531
	%	100.0	14.7	0.9	4.1	80.3
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	340	27	109	199
	%	100.0	50.4	4.0	16.1	29.5
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	309	38	113	205
	%	100.0	46.5	5.7	17.0	30.8
非正規比率算出不可能	n	57	9	1	3	44
	%	100.0	15.8	1.8	5.3	77.2

問18_18　健康診断（※※※）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	968	149	177	764
		100.0	47.0	7.2	8.6	37.1
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	123	14	29	495
	%	100.0	18.6	2.1	4.4	74.9
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	427	52	73	123
	%	100.0	63.3	7.7	10.8	18.2
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	406	83	74	102
	%	100.0	61.1	12.5	11.1	15.3
非正規比率算出不可能	n	57	12	0	1	44
	%	100.0	21.1	0.0	1.8	77.2

問18_19　教育訓練（OJT）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	572	155	300	1,031
		100.0	27.8	7.5	14.6	50.1
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	70	17	34	540
	%	100.0	10.6	2.6	5.1	81.7
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	246	58	146	225
	%	100.0	36.4	8.6	21.6	33.3
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	247	78	117	223
	%	100.0	37.1	11.7	17.6	33.5
非正規比率算出不可能	n	57	9	2	3	43
	%	100.0	15.8	3.5	5.3	75.4

問18_20　教育訓練（OFF-JT）

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	448	145	350	1,115
		100.0	21.8	7.0	17.0	54.2
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）						
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	57	14	44	546
	%	100.0	8.6	2.1	6.7	82.6
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	192	63	162	258
	%	100.0	28.4	9.3	24.0	38.2
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	190	67	140	268
	%	100.0	28.6	10.1	21.1	40.3
非正規比率算出不可能	n	57	9	1	4	43
	%	100.0	15.8	1.8	7.0	75.4

		問18_21　人事評価制度（職務遂行能力）					問18_22　人事評価制度（業績・成果）				
		全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）				全体	非正規雇用労働者（派遣社員（J）含む）			
			正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答		正社員と同じ制度を適用	正社員とは異なる制度を適用	適用はない	無回答
全体		2,058	305	274	416	1,063	2,058	289	260	428	1,081
		100.0	14.8	13.3	20.2	51.7	100.0	14.0	12.6	20.8	52.5
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）											
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	50	20	53	538	661	46	21	54	540
	%	100.0	7.6	3.0	8.0	81.4	100.0	7.0	3.2	8.2	81.7
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	125	116	182	252	675	118	109	193	255
	%	100.0	18.5	17.2	27.0	37.3	100.0	17.5	16.1	28.6	37.8
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	126	136	175	228	665	120	128	176	241
	%	100.0	18.9	20.5	26.3	34.3	100.0	18.0	19.2	26.5	36.2
非正規比率算出不可能	n	57	4	2	6	45	57	5	2	5	45
	%	100.0	7.0	3.5	10.5	78.9	100.0	8.8	3.5	8.8	78.9

【仕事への満足度と適用される待遇に関する諸制度の関連性】

仕事への満足度と適用される待遇に関する諸制度の関連性をみるために、仕事への満足度とその者に適用されている諸制度をクロスした（図表 5-17）。「a. 仕事全体」に「満足している」又は「やや満足している」と回答した従業員の多くに適用されている諸手当としては、「年休（有給休暇）」（56.5%）、「通勤手当」（54.7%）「健康診断（採用時健診、定期検診、人間ドック）」（52.0%）、「賞与」（45.4%）、「慶弔休暇」（34.4%）であり、「福利厚生」への満足度が高い（「満足している」又は「やや満足している」に回答）従業員についても、同様の傾向が見られる（「年休（有給休暇）」（47.1%）、「通勤手当」（45.5%）「健康診断（採用時健診、定期検診、人間ドッグ）」（44.0%）、「賞与」（38.4%）、「慶弔休暇」（29.6%））。

＜図表 5-17＞仕事への満足度（従業員票問 10）
×適用される休暇制度、手当、教育訓練、その他待遇（従業員票問 18）

n=(回答数)	全体	仕事の事項 ： a. 仕事全体					全体	仕事の事項 ： b. 仕事の内容					全体	仕事の事項 ： c. 仕事の量				
		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
1. 昇進・昇格	10,644	747	1,529	479	76	7,813	10,644	769	1,489	474	93	7,819	10,644	632	1,308	661	224	7,819
	100.0%	7.0%	14.4%	4.5%	0.7%	73.4%	100.0%	7.2%	14.0%	4.5%	0.9%	73.5%	100.0%	5.9%	12.3%	6.2%	2.1%	73.5%
2. 昇給	10,644	1,419	2,933	863	134	5,295	10,644	1,503	2,854	844	151	5,292	10,644	1,258	2,573	1,151	359	5,303
	100.0%	13.3%	27.6%	8.1%	1.3%	49.7%	100.0%	14.1%	26.8%	7.9%	1.4%	49.7%	100.0%	11.8%	24.2%	10.8%	3.4%	49.8%
3. 年休（有給休暇）	10,644	1,949	4,071	1,266	220	3,138	10,644	2,035	3,985	1,246	248	3,130	10,644	1,770	3,561	1,667	500	3,146
	100.0%	18.3%	38.2%	11.9%	2.1%	29.5%	100.0%	19.1%	37.4%	11.7%	2.3%	29.4%	100.0%	16.6%	33.5%	15.7%	4.7%	29.6%
4. 産前産後休業	10,644	580	1,140	355	38	8,531	10,644	603	1,113	347	48	8,533	10,644	502	1,003	452	152	8,535
	100.0%	5.4%	10.7%	3.3%	0.4%	80.1%	100.0%	5.7%	10.5%	3.3%	0.5%	80.2%	100.0%	4.7%	9.4%	4.2%	1.4%	80.2%
5. 育児休業	10,644	634	1,317	398	43	8,252	10,640	664	1,273	396	55	8,252	10,644	559	1,127	535	165	8,258
	100.0%	6.0%	12.4%	3.7%	0.4%	77.5%	100.0%	6.2%	12.0%	3.7%	0.5%	77.6%	100.0%	5.3%	10.6%	5.0%	1.6%	77.6%
6. 介護休業	10,644	469	906	254	32	8,983	10,644	476	882	257	45	8,984	10,644	390	787	369	112	8,986
	100.0%	4.4%	8.5%	2.4%	0.3%	84.4%	100.0%	4.5%	8.3%	2.4%	0.4%	84.4%	100.0%	3.7%	7.4%	3.5%	1.1%	84.4%
7. 子の看護休暇	10,644	385	694	188	23	9,354	10,644	388	679	188	33	9,356	10,644	328	610	262	85	9,359
	100.0%	3.6%	6.5%	1.8%	0.2%	87.9%	100.0%	3.6%	6.4%	1.8%	0.3%	87.9%	100.0%	3.1%	5.7%	2.5%	0.8%	87.9%
8. 介護休暇	10,644	455	897	245	35	9,012	10,644	465	859	261	43	9,016	10,644	364	785	366	111	9,018
	100.0%	4.3%	8.4%	2.3%	0.3%	84.7%	100.0%	4.4%	8.1%	2.5%	0.4%	84.7%	100.0%	3.4%	7.4%	3.4%	1.0%	84.7%
9. 慶弔休暇	10,644	1,180	2,478	762	125	6,099	10,644	1,229	2,433	742	146	6,094	10,644	1,059	2,150	1,035	305	6,095
	100.0%	11.1%	23.3%	7.2%	1.2%	57.3%	100.0%	11.5%	22.9%	7.0%	1.4%	57.3%	100.0%	9.9%	20.2%	9.7%	2.9%	57.3%
10. 短時間勤務制度	10,644	310	579	154	15	9,586	10,644	313	559	165	20	9,587	10,644	273	500	227	58	9,586
	100.0%	2.9%	5.4%	1.4%	0.1%	90.1%	100.0%	2.9%	5.3%	1.6%	0.2%	90.1%	100.0%	2.6%	4.7%	2.1%	0.5%	90.1%
11. フレックスタイム制度	10,644	152	220	73	11	10,188	10,644	147	223	75	11	10,188	10,644	132	198	102	24	10,188
	100.0%	1.4%	2.1%	0.7%	0.1%	95.7%	100.0%	1.4%	2.1%	0.7%	0.1%	95.7%	100.0%	1.2%	1.9%	1.0%	0.2%	95.7%
12. 賞与	10,644	1,546	3,285	1,012	169	4,632	10,644	1,623	3,201	1,000	188	4,632	10,644	1,385	2,870	1,331	422	4,636
	100.0%	14.5%	30.9%	9.5%	1.6%	43.5%	100.0%	15.2%	30.1%	9.4%	1.8%	43.5%	100.0%	13.0%	27.0%	12.5%	4.0%	43.6%
13. 退職金	10,644	986	2,069	668	105	6,816	10,644	1,027	2,029	649	125	6,814	10,644	841	1,795	888	304	6,816
	100.0%	9.3%	19.4%	6.3%	1.0%	64.0%	100.0%	9.6%	19.1%	6.1%	1.2%	64.0%	100.0%	7.9%	16.9%	8.3%	2.9%	64.0%
14. 通勤手当	10,644	1,889	3,940	1,271	231	3,313	10,644	2,004	3,845	1,240	249	3,306	10,644	1,735	3,467	1,630	496	3,316
	100.0%	17.7%	37.0%	11.9%	2.2%	31.1%	100.0%	18.8%	36.1%	11.6%	2.3%	31.1%	100.0%	16.3%	32.6%	15.3%	4.7%	31.2%
15. 住宅手当	10,644	415	862	277	45	9,045	10,644	429	831	282	54	9,048	10,644	352	762	368	116	9,046
	100.0%	3.9%	8.1%	2.6%	0.4%	85.0%	100.0%	4.0%	7.8%	2.6%	0.5%	85.0%	100.0%	3.3%	7.2%	3.5%	1.1%	85.0%
16. その他諸手当（役職手当、家族手当、資格手当　など）	10,644	876	1,902	591	97	7,178	10,644	925	1,842	594	105	7,178	10,644	759	1,655	808	244	7,178
	100.0%	8.2%	17.9%	5.6%	0.9%	67.4%	100.0%	8.7%	17.3%	5.6%	1.0%	67.4%	100.0%	7.1%	15.5%	7.6%	2.3%	67.4%
17. 企業年金	10,644	266	501	172	20	9,685	10,644	258	491	180	28	9,687	10,644	224	448	224	61	9,687
	100.0%	2.5%	4.7%	1.6%	0.2%	91.0%	100.0%	2.4%	4.6%	1.7%	0.3%	91.0%	100.0%	2.1%	4.2%	2.1%	0.6%	91.0%
18. 財形制度	10,644	280	513	174	29	9,648	10,644	282	494	185	34	9,649	10,644	224	473	247	52	9,648
	100.0%	2.6%	4.8%	1.6%	0.3%	90.6%	100.0%	2.6%	4.6%	1.7%	0.3%	90.7%	100.0%	2.1%	4.4%	2.3%	0.5%	90.6%
19. 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等の利用）	10,644	987	2,083	585	83	6,906	10,644	1,039	2,008	592	105	6,900	10,644	896	1,836	801	206	6,905
	100.0%	9.3%	19.6%	5.5%	0.8%	64.9%	100.0%	9.8%	18.9%	5.6%	1.0%	64.8%	100.0%	8.4%	17.2%	7.5%	1.9%	64.9%
20. 健康診断（採用時健診、定期健診、人間ドック）	10,644	1,740	3,798	1,224	218	3,664	10,644	1,851	3,715	1,177	246	3,655	10,644	1,579	3,340	1,580	481	3,664
	100.0%	16.3%	35.7%	11.5%	2.0%	34.4%	100.0%	17.4%	34.9%	11.1%	2.3%	34.3%	100.0%	14.8%	31.4%	14.8%	4.5%	34.4%
21. 教育訓練（OJT）※日常の業務の中で行われる教育訓練	10,644	573	1,040	288	36	8,707	10,644	579	1,034	274	51	8,706	10,644	470	961	410	97	8,706
	100.0%	5.4%	9.8%	2.7%	0.3%	81.8%	100.0%	5.4%	9.7%	2.6%	0.5%	81.8%	100.0%	4.4%	9.0%	3.9%	0.9%	81.8%
22. 教育訓練（Off-JT）※日常の業務を一時的に離れて行う教育訓練	10,644	447	866	210	28	9,093	10,644	454	850	209	35	9,096	10,644	361	759	337	90	9,097
	100.0%	4.2%	8.1%	2.0%	0.3%	85.4%	100.0%	4.3%	8.0%	2.0%	0.3%	85.5%	100.0%	3.4%	7.1%	3.2%	0.8%	85.5%
23. 人事評価	10,644	544	1,053	327	48	8,672	10,644	567	1,015	330	59	8,673	10,644	455	942	443	128	8,676
	100.0%	5.1%	9.9%	3.1%	0.5%	81.5%	100.0%	5.3%	9.5%	3.1%	0.6%	81.5%	100.0%	4.3%	8.9%	4.2%	1.2%	81.5%
24. その他	10,644	31	45	15	4	10,549	10,644	33	42	15	5	10,549	10,644	33	35	18	7	10,551
	100.0%	0.3%	0.4%	0.1%	0.0%	99.1%	100.0%	0.3%	0.4%	0.1%	0.0%	99.1%	100.0%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	99.1%
25. 無回答	10,644	272	539	169	45	9,619	10,644	279	529	178	38	9,620	10,644	256	492	197	76	9,623
	100.0%	2.6%	5.1%	1.6%	0.4%	90.4%	100.0%	2.6%	5.0%	1.7%	0.4%	90.4%	100.0%	2.4%	4.6%	1.9%	0.7%	90.4%

n=（回答数）	全体	仕事の事項 ： d. 労働時間					全体	仕事の事項 ： e. 賃金					全体	仕事の事項 ： f. 休日・休暇				
		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
1. 昇進・昇格	10,644	880	1,211	518	217	7,818	10,644	484	1,081	817	438	7,824	10,644	971	1,113	514	227	7,819
	100.0%	8.3%	11.4%	4.9%	2.0%	73.4%	100.0%	4.5%	10.2%	7.7%	4.1%	73.5%	100.0%	9.1%	10.5%	4.8%	2.1%	73.5%
2. 昇給	10,644	1,789	2,302	921	335	5,297	10,644	965	1,966	1,577	823	5,313	10,644	1,863	2,074	978	432	5,297
	100.0%	16.8%	21.6%	8.7%	3.1%	49.8%	100.0%	9.1%	18.5%	14.8%	7.7%	49.9%	100.0%	17.5%	19.5%	9.2%	4.1%	49.8%
3. 年休（有給休暇）	10,644	2,583	3,248	1,236	443	3,134	10,644	1,249	2,662	2,295	1,284	3,154	10,644	2,688	2,994	1,287	536	3,139
	100.0%	24.3%	30.5%	11.6%	4.2%	29.4%	100.0%	11.7%	25.0%	21.6%	12.1%	29.6%	100.0%	25.3%	28.1%	12.1%	5.0%	29.5%
4. 産前産後休業	10,644	744	891	352	126	8,531	10,644	389	775	592	345	8,543	10,644	819	809	337	148	8,531
	100.0%	7.0%	8.4%	3.3%	1.2%	80.1%	100.0%	3.7%	7.3%	5.6%	3.2%	80.3%	100.0%	7.7%	7.6%	3.2%	1.4%	80.1%
5. 育児休業	10,644	841	1,002	401	147	8,253	10,644	434	877	682	385	8,266	10,644	928	924	379	158	8,255
	100.0%	7.9%	9.4%	3.8%	1.4%	77.5%	100.0%	4.1%	8.2%	6.4%	3.6%	77.7%	100.0%	8.7%	8.7%	3.6%	1.5%	77.6%
6. 介護休業	10,644	577	727	248	109	8,983	10,644	302	663	453	236	8,990	10,644	639	674	250	98	8,983
	100.0%	5.4%	6.8%	2.3%	1.0%	84.4%	100.0%	2.8%	6.2%	4.3%	2.2%	84.5%	100.0%	6.0%	6.3%	2.3%	0.9%	84.4%
7. 子の看護休暇	10,644	494	540	177	76	9,357	10,644	270	493	355	166	9,360	10,644	572	488	157	72	9,355
	100.0%	4.6%	5.1%	1.7%	0.7%	87.9%	100.0%	2.5%	4.6%	3.3%	1.6%	87.9%	100.0%	5.4%	4.6%	1.5%	0.7%	87.9%
8. 介護休暇	10,644	570	721	243	96	9,014	10,644	292	638	459	238	9,017	10,644	646	663	225	97	9,013
	100.0%	5.4%	6.8%	2.3%	0.9%	84.7%	100.0%	2.7%	6.0%	4.3%	2.2%	84.7%	100.0%	6.1%	6.2%	2.1%	0.9%	84.7%
9. 慶弔休暇	10,644	1,534	1,962	773	280	6,095	10,644	751	1,671	1,357	761	6,104	10,644	1,612	1,775	824	343	6,090
	100.0%	14.4%	18.4%	7.3%	2.6%	57.3%	100.0%	7.1%	15.7%	12.7%	7.1%	57.3%	100.0%	15.1%	16.7%	7.7%	3.2%	57.2%
10. 短時間勤務制度	10,644	419	431	151	58	9,585	10,644	197	400	310	146	9,591	10,644	467	396	135	60	9,586
	100.0%	3.9%	4.0%	1.4%	0.5%	90.1%	100.0%	1.9%	3.8%	2.9%	1.4%	90.1%	100.0%	4.4%	3.7%	1.3%	0.6%	90.1%
11. フレックスタイム制度	10,644	177	174	76	30	10,187	10,644	89	166	137	62	10,190	10,644	222	154	58	23	10,187
	100.0%	1.7%	1.6%	0.7%	0.3%	95.7%	100.0%	0.8%	1.6%	1.3%	0.6%	95.7%	100.0%	2.1%	1.4%	0.5%	0.2%	95.7%
12. 賞与	10,644	1,994	2,576	1,025	412	4,637	10,644	1,053	2,165	1,786	991	4,649	10,644	2,027	2,373	1,096	511	4,637
	100.0%	18.7%	24.2%	9.6%	3.9%	43.6%	100.0%	9.9%	20.3%	16.8%	9.3%	43.7%	100.0%	19.0%	22.3%	10.3%	4.8%	43.6%
13. 退職金	10,644	1,225	1,586	727	289	6,817	10,644	653	1,346	1,151	663	6,831	10,644	1,258	1,443	769	358	6,816
	100.0%	11.5%	14.9%	6.8%	2.7%	64.0%	100.0%	6.1%	12.6%	10.8%	6.2%	64.2%	100.0%	11.8%	13.6%	7.2%	3.4%	64.0%
14. 通勤手当	10,644	2,497	3,147	1,208	482	3,310	10,644	1,269	2,589	2,184	1,269	3,333	10,644	2,581	2,875	1,270	599	3,319
	100.0%	23.5%	29.6%	11.3%	4.5%	31.1%	100.0%	11.9%	24.3%	20.5%	11.9%	31.3%	100.0%	24.2%	27.0%	11.9%	5.6%	31.2%
15. 住宅手当	10,644	521	657	315	106	9,045	10,644	266	602	472	250	9,054	10,644	574	588	305	130	9,047
	100.0%	4.9%	6.2%	3.0%	1.0%	85.0%	100.0%	2.5%	5.7%	4.4%	2.3%	85.1%	100.0%	5.4%	5.5%	2.9%	1.2%	85.0%
16. その他諸手当（役職手当、家族手当、資格手当　など）	10,644	1,098	1,479	640	249	7,178	10,644	572	1,300	1,043	537	7,192	10,644	1,106	1,379	672	310	7,177
	100.0%	10.3%	13.9%	6.0%	2.3%	67.4%	100.0%	5.4%	12.2%	9.8%	5.0%	67.6%	100.0%	10.4%	13.0%	6.3%	2.9%	67.4%
17. 企業年金	10,644	341	395	167	55	9,686	10,644	170	353	278	151	9,692	10,644	372	359	163	63	9,687
	100.0%	3.2%	3.7%	1.6%	0.5%	91.0%	100.0%	1.6%	3.3%	2.6%	1.4%	91.1%	100.0%	3.5%	3.4%	1.5%	0.6%	91.0%
18. 財形制度	10,644	355	404	183	54	9,648	10,644	182	368	289	153	9,652	10,644	387	364	172	72	9,649
	100.0%	3.3%	3.8%	1.7%	0.5%	90.6%	100.0%	1.7%	3.5%	2.7%	1.4%	90.7%	100.0%	3.6%	3.4%	1.6%	0.7%	90.7%
19. 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等の利用）	10,644	1,291	1,663	592	194	6,904	10,644	649	1,402	1,097	577	6,919	10,644	1,372	1,505	617	243	6,907
	100.0%	12.1%	15.6%	5.6%	1.8%	64.9%	100.0%	6.1%	13.2%	10.3%	5.4%	65.0%	100.0%	12.9%	14.1%	5.8%	2.3%	64.9%
20. 健康診断（採用時健診、定期健診、人間ドック）	10,644	2,301	3,061	1,169	453	3,660	10,644	1,125	2,477	2,130	1,229	3,683	10,644	2,391	2,790	1,231	568	3,664
	100.0%	21.6%	28.8%	11.0%	4.3%	34.4%	100.0%	10.6%	23.3%	20.0%	11.5%	34.6%	100.0%	22.5%	26.2%	11.6%	5.3%	34.4%
21. 教育訓練（OJT）※日常の業務の中で行われる教育訓練	10,644	664	867	328	85	8,700	10,644	364	782	549	242	8,707	10,644	688	840	298	116	8,702
	100.0%	6.2%	8.1%	3.1%	0.8%	81.7%	100.0%	3.4%	7.3%	5.2%	2.3%	81.8%	100.0%	6.5%	7.9%	2.8%	1.1%	81.8%
22. 教育訓練（Off-JT）※日常の業務を一時的に離れて行う教育訓練	10,644	523	699	249	80	9,093	10,644	288	620	449	191	9,096	10,644	561	654	250	86	9,093
	100.0%	4.9%	6.6%	2.3%	0.8%	85.4%	100.0%	2.7%	5.8%	4.2%	1.8%	85.5%	100.0%	5.3%	6.1%	2.3%	0.8%	85.4%
23. 人事評価	10,644	651	873	336	113	8,671	10,644	349	763	580	275	8,677	10,644	745	807	297	123	8,672
	100.0%	6.1%	8.2%	3.2%	1.1%	81.5%	100.0%	3.3%	7.2%	5.4%	2.6%	81.5%	100.0%	7.0%	7.6%	2.8%	1.2%	81.5%
24. その他	10,644	37	35	14	9	10,549	10,644	19	30	23	22	10,550	10,644	38	29	20	8	10,549
	100.0%	0.3%	0.3%	0.1%	0.1%	99.1%	100.0%	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%	99.1%	100.0%	0.4%	0.3%	0.2%	0.1%	99.1%
25. 無回答	10,644	352	419	184	64	9,625	10,644	185	386	262	180	9,631	10,644	385	397	147	87	9,628
	100.0%	3.3%	3.9%	1.7%	0.6%	90.4%	100.0%	1.7%	3.6%	2.5%	1.7%	90.5%	100.0%	3.6%	3.7%	1.4%	0.8%	90.5%

n=（回答数）	全体	仕事の事項 ： g. 福利厚生					全体	仕事の事項 ： h. 能力開発の機会					全体	仕事の事項 ： i. 職場の人間関係				
		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答
1. 昇進・昇格	10,644	729	1,264	609	221	7,821	10,644	513	1,227	809	272	7,823	10,644	758	1,383	512	175	7,816
	100.0%	6.8%	11.9%	5.7%	2.1%	73.5%	100.0%	4.8%	11.5%	7.6%	2.6%	73.5%	100.0%	7.1%	13.0%	4.8%	1.6%	73.4%
2. 昇給	10,644	1,355	2,315	1,184	467	5,323	10,644	882	2,341	1,530	556	5,335	10,644	1,487	2,542	959	358	5,298
	100.0%	12.7%	21.7%	11.1%	4.4%	50.0%	100.0%	8.3%	22.0%	14.4%	5.2%	50.1%	100.0%	14.0%	23.9%	9.0%	3.4%	49.8%
3. 年休（有給休暇）	10,644	1,855	3,166	1,700	729	3,194	10,644	1,126	3,174	2,217	921	3,206	10,644	1,993	3,577	1,397	542	3,135
	100.0%	17.4%	29.7%	16.0%	6.8%	30.0%	100.0%	10.6%	29.8%	20.8%	8.7%	30.1%	100.0%	18.7%	33.6%	13.1%	5.1%	29.5%
4. 産前産後休業	10,644	625	916	423	140	8,540	10,644	370	955	574	200	8,545	10,644	645	999	358	111	8,531
	100.0%	5.9%	8.6%	4.0%	1.3%	80.2%	100.0%	3.5%	9.0%	5.4%	1.9%	80.3%	100.0%	6.1%	9.4%	3.4%	1.0%	80.1%
5. 育児休業	10,644	683	1,065	477	154	8,265	10,644	405	1,084	660	232	8,263	10,644	707	1,146	404	133	8,254
	100.0%	6.4%	10.0%	4.5%	1.4%	77.6%	100.0%	3.8%	10.2%	6.2%	2.2%	77.6%	100.0%	6.6%	10.8%	3.8%	1.2%	77.5%
6. 介護休業	10,644	487	749	326	95	8,987	10,644	288	759	457	152	8,988	10,644	480	802	286	93	8,983
	100.0%	4.6%	7.0%	3.1%	0.9%	84.4%	100.0%	2.7%	7.1%	4.3%	1.4%	84.4%	100.0%	4.5%	7.5%	2.7%	0.9%	84.4%
7. 子の看護休暇	10,644	417	557	230	81	9,359	10,644	245	581	327	128	9,363	10,644	390	615	210	72	9,357
	100.0%	3.9%	5.2%	2.2%	0.8%	87.9%	100.0%	2.3%	5.5%	3.1%	1.2%	88.0%	100.0%	3.7%	5.8%	2.0%	0.7%	87.9%
8. 介護休暇	10,644	472	741	316	98	9,017	10,644	283	753	437	150	9,021	10,644	454	823	267	87	9,013
	100.0%	4.4%	7.0%	3.0%	0.9%	84.7%	100.0%	2.7%	7.1%	4.1%	1.4%	84.8%	100.0%	4.3%	7.7%	2.5%	0.8%	84.7%
9. 慶弔休暇	10,644	1,162	1,990	978	400	6,114	10,644	698	1,989	1,323	509	6,125	10,644	1,176	2,203	848	326	6,091
	100.0%	10.9%	18.7%	9.2%	3.8%	57.4%	100.0%	6.6%	18.7%	12.4%	4.8%	57.5%	100.0%	11.0%	20.7%	8.0%	3.1%	57.2%
10. 短時間勤務制度	10,644	316	471	206	59	9,592	10,644	182	468	292	104	9,598	10,644	330	509	165	53	9,587
	100.0%	3.0%	4.4%	1.9%	0.6%	90.1%	100.0%	1.7%	4.4%	2.7%	1.0%	90.2%	100.0%	3.1%	4.8%	1.6%	0.5%	90.1%
11. フレックスタイム制度	10,644	148	203	71	33	10,189	10,644	92	204	122	37	10,189	10,644	141	209	77	30	10,187
	100.0%	1.4%	1.9%	0.7%	0.3%	95.7%	100.0%	0.9%	1.9%	1.1%	0.3%	95.7%	100.0%	1.3%	2.0%	0.7%	0.3%	95.7%
12. 賞与	10,644	1,502	2,586	1,299	583	4,674	10,644	943	2,585	1,765	668	4,683	10,644	1,554	2,849	1,151	454	4,636
	100.0%	14.1%	24.3%	12.2%	5.5%	43.9%	100.0%	8.9%	24.3%	16.6%	6.3%	44.0%	100.0%	14.6%	26.8%	10.8%	4.3%	43.6%
13. 退職金	10,644	1,001	1,655	841	318	6,829	10,644	627	1,645	1,140	402	6,830	10,644	972	1,839	743	274	6,816
	100.0%	9.4%	15.5%	7.9%	3.0%	64.2%	100.0%	5.9%	15.5%	10.7%	3.8%	64.2%	100.0%	9.1%	17.3%	7.0%	2.6%	64.0%
14. 通勤手当	10,644	1,741	3,101	1,642	784	3,376	10,644	1,090	3,078	2,167	908	3,401	10,644	1,942	3,488	1,351	545	3,318
	100.0%	16.4%	29.1%	15.4%	7.4%	31.7%	100.0%	10.2%	28.9%	20.4%	8.5%	32.0%	100.0%	18.2%	32.8%	12.7%	5.1%	31.2%
15. 住宅手当	10,644	464	698	344	93	9,045	10,644	277	693	480	143	9,051	10,644	445	751	303	99	9,046
	100.0%	4.4%	6.6%	3.2%	0.9%	85.0%	100.0%	2.6%	6.5%	4.5%	1.3%	85.0%	100.0%	4.2%	7.1%	2.8%	0.9%	85.0%
16. その他諸手当（役職手当、家族手当、資格手当　など）	10,644	840	1,526	771	320	7,187	10,644	561	1,539	1,001	354	7,189	10,644	900	1,683	658	226	7,177
	100.0%	7.9%	14.3%	7.2%	3.0%	67.5%	100.0%	5.3%	14.5%	9.4%	3.3%	67.5%	100.0%	8.5%	15.8%	6.2%	2.1%	67.4%
17. 企業年金	10,644	301	379	209	67	9,688	10,644	170	416	270	97	9,691	10,644	262	441	192	64	9,685
	100.0%	2.8%	3.6%	2.0%	0.6%	91.0%	100.0%	1.6%	3.9%	2.5%	0.9%	91.0%	100.0%	2.5%	4.1%	1.8%	0.6%	91.0%
18. 財形制度	10,644	296	441	188	65	9,654	10,644	183	418	282	109	9,652	10,644	281	448	196	72	9,647
	100.0%	2.8%	4.1%	1.8%	0.6%	90.7%	100.0%	1.7%	3.9%	2.6%	1.0%	90.7%	100.0%	2.6%	4.2%	1.8%	0.7%	90.6%
19. 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等の利用）	10,644	1,039	1,710	704	269	6,922	10,644	603	1,672	1,066	373	6,930	10,644	1,029	1,820	658	234	6,903
	100.0%	9.8%	16.1%	6.6%	2.5%	65.0%	100.0%	5.7%	15.7%	10.0%	3.5%	65.1%	100.0%	9.7%	17.1%	6.2%	2.2%	64.9%
20. 健康診断（採用時健診、定期健診、人間ドック）	10,644	1,719	2,971	1,552	698	3,704	10,644	1,038	2,932	2,091	853	3,730	10,644	1,813	3,334	1,323	513	3,661
	100.0%	16.1%	27.9%	14.6%	6.6%	34.8%	100.0%	9.8%	27.5%	19.6%	8.0%	35.0%	100.0%	17.0%	31.3%	12.4%	4.8%	34.4%
21. 教育訓練（OJT）※日常の業務の中で行われる教育訓練	10,644	549	872	395	119	8,709	10,644	416	949	452	120	8,707	10,644	588	961	293	101	8,701
	100.0%	5.2%	8.2%	3.7%	1.1%	81.8%	100.0%	3.9%	8.9%	4.2%	1.1%	81.8%	100.0%	5.5%	9.0%	2.8%	0.9%	81.7%
22. 教育訓練（Off-JT）※日常の業務を一時的に離れて行う教育訓練	10,644	452	687	317	91	9,097	10,644	359	766	336	85	9,098	10,644	477	768	224	80	9,095
	100.0%	4.2%	6.5%	3.0%	0.9%	85.5%	100.0%	3.4%	7.2%	3.2%	0.8%	85.5%	100.0%	4.5%	7.2%	2.1%	0.8%	85.4%
23. 人事評価	10,644	534	880	409	146	8,675	10,644	348	888	555	173	8,680	10,644	547	942	360	121	8,674
	100.0%	5.0%	8.3%	3.8%	1.4%	81.5%	100.0%	3.3%	8.3%	5.2%	1.6%	81.5%	100.0%	5.1%	8.9%	3.4%	1.1%	81.5%
24. その他	10,644	23	26	24	18	10,553	10,644	21	31	24	15	10,553	10,644	36	42	11	6	10,549
	100.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	99.1%	100.0%	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%	99.1%	100.0%	0.3%	0.4%	0.1%	0.1%	99.1%
25. 無回答	10,644	221	359	207	186	9,671	10,644	166	403	245	145	9,685	10,644	305	454	168	88	9,629
	100.0%	2.1%	3.4%	1.9%	1.7%	90.9%	100.0%	1.6%	3.8%	2.3%	1.4%	91.0%	100.0%	2.9%	4.3%	1.6%	0.8%	90.5%

３．正社員と非正規雇用労働者の待遇差に関する事業所の対応

【待遇差に対する対応状況　―　非正規比率が高い事業所ほど、待遇差への取組を進めている傾向がある】

正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差について、「特段の対応はしていない」と回答した事業所が 40.1%、次いで「もともと賃金や待遇の差がない／すでに解消している」と回答した事業所が 17.2%、「賃金や待遇の差について問題があると認識しており、差の縮小に向けて取り組みを進めている」と回答した事業所が 12.7%であった（図表 5-18）。

事業所の非正規比率別でみると、「賃金や待遇の差について問題があると認識しており、差の縮小に向けて取り組みを進めている」と回答した事業所は、非正規比率が低い事業所では 3.8%と非常に少ない一方、非正規比率が中程度の事業所で 14.2%、非正規比率が高い事業所で 20.2%と高く、「もともと賃金や待遇の差がない／賃金や待遇の差をすでに解消している」と回答した事業所は非正規比率別ではほとんど差がなく、「特段の対応はしていない」と回答したのは非正規比率が中程度の事業所で 48.0%、非正規比率が高い事業所で 45.7%と約５割を占めている。

＜図表 5-18＞非正規比率別　正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差に対する対応状況（事業所票問 19）　※複数回答

		全体	賃金や待遇の差について問題があると認識しており、差の縮小に向けて取り組みを進めている	もともと賃金や待遇の差がない／賃金や待遇の差を既に解消している	賃金や待遇の差について、特段の対応はしていない	その他	無回答
全体		2,058	261	355	826	298	360
		100.0	12.7	17.2	40.1	14.5	17.5
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）							
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	25	109	188	128	219
	%	100.0	3.8	16.5	28.4	19.4	33.1
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	96	125	324	93	53
	%	100.0	14.2	18.5	48.0	13.8	7.9
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	134	120	304	75	46
	%	100.0	20.2	18.0	45.7	11.3	6.9
非正規比率算出不可能	n	57	6	1	10	2	42
	%	100.0	10.5	1.8	17.5	3.5	73.7

【待遇差の縮小に向けた取組の内容】

正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差の縮小に向けた具体的な取り組みとしては、事業所全体で「非正規雇用労働者の賃金(派遣料金)を上昇させる」が 50.7%と高かった。

その他の取組としては、「非正規雇用労働者に適用されている待遇項目(年休、通勤手当など)について、内容や水準を改善させる（させた)」が 15.1%（詳細としては、「休暇の付与、取得しやすさに配慮」が 25 件、「通勤手当の見直し」が 17 件、「各種手当(通勤手当以外)の支給を見直し」が 16 件)、「非正規雇用労働者に適用されていない待遇項目(賞与など)について、適用させる（させた)」が 12.3%であった。

「正社員の賃金や待遇を引き下げる方向で、見直しをする（した)」という事業所は２%（15 事業所）と非常に少ないことがわかった（図表 5-19)。

「非正規雇用労働者に適用されている待遇項目(年休、通勤手当など)について、内容や水準を改善させる（させた)」と回答した事業所の具体的な取組内容としては、「休暇の付与、取得しやすさに配慮」が 25 件と最も高く、「通勤手当の見直し」が 17 件と続く（図表 5-20)。「非正規雇用労働者に適用されていない待遇項目(賞与など)について、適用させる（させた)」と回答した事業所の具体的な取組内容としては、「賞与（寸志）支給」が 59 件と他の回答と比べて圧倒的に多かった（図表 5-21)。

＜図表 5-19＞非正規比率別　正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差の縮小に向けた、具体的な取組（事業所票付問 19-1＜取組＞）

n=（回答数） 非正規雇用比率	全体	1.非正規雇用労働者の賃金(派遣料金)を上昇させる	2.非正規雇用労働者に適用されている待遇項目(年休、通勤手当など)について、内容や水準を改善させる(させた)	3.非正規雇用労働者に適用されていない待遇項目(賞与など)について、適用させる(させた)	4.正社員の賃金や待遇を引き下げる方向で、見直しをする(した)	5.その他	無回答
全体	742 100.0%	376 50.7%	112 15.1%	91 12.3%	15 2.0%	88 11.9%	60 8.1%
非正規雇用比率が低い事業所(～8.3%未満)	145 100.0%	69 47.6%	17 11.7%	14 9.7%	4 2.8%	27 18.6%	14 9.7%
非正規雇用比率が中程度の事業所(8.3以上38.4%未満)	267 100.0%	138 51.7%	36 13.5%	39 14.6%	8 3.0%	23 8.6%	23 8.6%
非正規雇用比率が高い事業所(38.4%以上)	323 100.0%	165 51.1%	58 18.0%	38 11.8%	3 0.9%	37 11.5%	22 6.8%
非正規比率算出不可能	7 100.0%	4 57.1%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%

＜図表 5-20＞事業所票付問 19-1 の取組で「2」（非正規雇用労働者に適用されている待遇項目（年休、通勤手当など）について、内容や水準を改善させる（させた））を選択した事業所の具体的な取組内容（自由記載・代表例）

具体的な取組内容	回答数
休暇の付与、取得しやすさに配慮	25
通勤手当の見直し（支給額・限度額UP）	17
各種手当（通勤手当以外の、勤務手当、資格手当、住居手当、営業手当、慶弔休暇、等）の支給を見直し	16
正社員と同じ待遇にしている	13
賃金の改定	10

＜図表 5-21＞事業所票付問 19-1 の取組で「3」（非正規雇用労働者に適用されていない待遇項目（賞与など）について、適用させる（させた））を選択した事業所の具体的な取組内容（自由記載・代表例）

具体的内容	回答数
賞与（寸志）支給	59
手当の支給（住宅、資格、特別、夜勤、調整、勤勉、早番・遅番、職務等）	7
処遇改善費を一時金として支給した	3
退職金制度の適用	2

【待遇差の縮小に向けた取組を進める理由―非正規の待遇改善は、本人のモチベーション向上や優秀な人材の引き留めが主な目的】

また、正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差の縮小に向けた取組を進める理由としては、事業所全体で「優秀な非正規雇用労働者の確保・引き留め、定着率の向上を実現するため」が 31.0%、「非正規雇用労働者のモチベーションを上げるため」が 29.7%であり、非正規比率別で見ても傾向の差異は見受けられなかった（図表 5-22）。

＜図表 5-22＞非正規比率別　正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差について、取組の理由（事業所票付問 19-1＜理由＞）

非正規雇用比率	全体	1.非正規雇用労働者のモチベーションを上げるため	2.優秀な非正規雇用労働者の確保・引き留め、定着率の向上を実現するため	3.中長期的な利益・メリットが期待されるため	4.賃金や待遇の差を合理的に説明できるようにするため	5.その他	無回答
全体	915 100.0%	272 29.7%	284 31.0%	82 9.0%	72 7.9%	30 3.3%	175 19.1%
～8.3%未満	164 100.0%	47 28.7%	54 32.9%	10 6.1%	16 9.8%	8 4.9%	29 17.7%
8.3以上38.4%未満	326 100.0%	99 30.4%	95 29.1%	24 7.4%	25 7.7%	8 2.5%	75 23.0%
38.4%以上	414 100.0%	124 30.0%	134 32.4%	46 11.1%	29 7.0%	14 3.4%	67 16.2%
非正規比率算出不可能	11 100.0%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%	2 18.2%	0 0.0%	4 36.4%

【待遇差の縮小に向けた取組を行っていない理由―非正規比率が高い事業所ほど、待遇改善の原資確保がネックになっている】

正社員と非正規雇用労働者との賃金や待遇の差の縮小に向けた取組を行っていない１番の理由を「経営状況が厳しく、人件費やコスト抑制が必要だから」と回答した事業所は全体で 13.0%であったが、事業所の非正規比率別でみると非正規比率が高い事業所ほど、この回答をより選択している(非正規比率が高い順に、17.4%、11.7%、8.5%)。次いで「取組を進める意義、必要性がないから」と回答した事業所は全体で 11.5%であり、事業所の非正規比率別でみると非正規比率が低い事業所ほど、この回答をより選択している(非正規比率が低い順に、15.4%、13.6%、7.2%)（図表 5-23)。

＜図表 5-23＞非正規比率別　取組を行っていない理由（最も強く該当）（事業所票付問 19−2）

		全体	経営トップの方針による	経営状況が厳しく、人件費やコスト抑制が必要だから	事務所に取組を進める権限がないから	取組を進める意義、必要性がないから	その他	無回答
全体		826	80	107	29	95	84	431
		100.0	9.7	13.0	3.5	11.5	10.2	52.2
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）								
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	188	24	16	6	29	25	88
	%	100.0	12.8	8.5	3.2	15.4	13.3	46.8
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	324	32	38	9	44	29	172
	%	100.0	9.9	11.7	2.8	13.6	9.0	53.1
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	304	24	53	14	22	29	162
	%	100.0	7.9	17.4	4.6	7.2	9.5	53.3
非正規比率算出不可能	n	10	0	0	0	0	1	9
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0

第６章　労働者の雇用形態の転換の実態

１．雇用形態の転換実績

【雇用形態の転換実績】

過去３年間の雇用形態の転換実績は、全体としては「実績なし」が 39.6%、「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」が 32.8%、その次は「非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、よりよい労働条件の良い雇用形態への転換」が 10.4%であり、その他の雇用形態の転換は少数となっている（図表 6-1）。

事業所の非正規比率別でみると、非正規比率が低い事業所ほど「実績なし」の割合が高い（非正規比率が低い順に 58.7%、35.7%、26.6%）という傾向がある。

＜図表 6-1＞過去３年間の雇用形態の転換実績（事業所票問 20）

n = （事業所数）

全体	2,058 100.0%
非正規雇用労働者(派遣社員を除く)から正社員への転換	675 32.8%
非正規雇用(派遣社員を除く)の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	214 10.4%
有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	72 3.5%
派遣社員を正社員として直接雇用	126 6.1%
派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	86 4.2%
「限定正社員」(注1)から「限定なし正社員」(注2)への転換	25 1.2%
「限定なし正社員」(注2)から「限定正社員」(注1)への転換	18 0.9%
正社員から非正規雇用への転換	259 12.6%
その他	32 1.6%
実績なし	814 39.6%
無回答	290 14.1%

（注 1）「限定正社員」とは現在の職場で「正社員」と呼ばれている雇用形態において、「配置転換の対象とされていない」、「転居を伴う転勤の対象とされていない」、「残業を命じられる対象とされていない」のいずれかに該当する働き方の社員

（注 2）「限定なし正社員」とは、現在の職場で「正社員」と呼ばれている雇用形態において、「配置転換の対象とされていない」「転居を伴う転勤の対象とされていない」「残業を命じられる対象とされていない」の全てに該当しない働き方の社員

＜図表 6-2＞非正規比率別　過去 3 年間において雇用形態の転換実績があるか(事業所票問 20)
※複数回答

		全体	非正規雇用労働者(派遣社員を除く)から正社員への転換	非正規雇用(派遣社員を除く)の中で、よりよい労働条件の良い雇用形態への転換	有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	派遣社員を正社員として直接雇用	派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換	正社員から非正規雇用への転換	その他	実績なし	無回答
全体		2,058	675	214	72	126	86	25	18	259	32	814	290
		100.0	32.8	10.4	3.5	6.1	4.2	1.2	0.9	12.6	1.6	39.6	14.1
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）													
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	74	10	7	31	6	8	3	25	7	388	136
	%	100.0	11.2	1.5	1.1	4.7	0.9	1.2	0.5	3.8	1.1	58.7	20.6
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	259	68	27	65	45	16	9	118	9	241	59
	%	10.0	38.4	10.1	4.0	9.6	6.7	2.4	1.3	17.5	1.3	35.7	8.7
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	334	136	38	27	35	1	6	114	15	177	56
	%	100.0	50.2	20.5	5.7	4.1	5.3	0.2	0.9	17.1	2.3	26.6	8.4
非正規比率算出不可能	n	57	8	0	0	3	0	0	0	2	1	8	39
	%	100.0	14.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	3.5	1.8	14.0	68.4

雇用形態の転換があった事業所における雇用形態の転換ケースについては、転換者の全人数（5,317 人）を 100 とした時に「非正規雇用労働者から正社員への転換」が 53.1%と最も高く、次いで「非正規雇用労働者の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」が 14.0%、「正社員から非正規雇用への転換」が 13.8%と続く。非正規比率別でみると、非正規比率が低い事業所は「非正規雇用労働者から正社員への転換」が 65.0%と全体平均（53.1%）より高く、「非正規雇用労働者の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」は 3.3%と非常に少ない。非正規比率が中程度の事業所は、「非正規雇用労働者から正社員への転換」が 49.1%と全体平均 53.1%より低い一方、「正社員から非正規雇用労働者への転換」が 21.4%と全体平均（13.8%）より高い。非正規比率が高い事業所は、「非正規雇用労働者の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」が 20.9%と全体平均（14.0%）より高い点が特徴的である（図表 6-3）。

なお、「正社員から非正規雇用への転換」については、733 人のうち、81 人が「再雇用」「シニア」などといった定年後再雇用であることが明確な名称であり、159 人は「嘱託」が付いた定年後再雇用である可能性がある名称であった。

＜図表 6-3＞非正規比率別　過去３年間の雇用形態の転換ケース（事業所票問 21）　※複数回答

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換	非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	派遣社員を正社員として直接雇用	派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換	正社員から非正規雇用への転換	その他	無回答
全体		5,317	2,822	746	291	213	282	53	30	733	19	128
		100.0	53.1	14.0	5.5	4.0	5.3	1.0	0.6	13.8	0.4	2.4
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）												
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	483	314	16	9	53	6	15	1	67	2	0
	%	100.0	65.0	3.3	1.9	11.0	1.2	3.1	0.2	13.9	0.4	0.0
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	2,069	1,015	186	54	113	198	31	25	443	4	0
	%	100.0	49.1	9.0	2.6	5.5	9.6	1.5	1.2	21.4	0.2	0.0
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	2,607	1,470	544	228	45	78	7	4	218	13	0
	%	100.0	56.4	20.9	8.7	1.7	3.0	0.3	0.2	8.4	0.5	0.0
非正規比率算出不可能	n	158	23	0	0	2	0	0	0	5	0	128
	%	100.0	14.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	81.0

※問 20 で「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」「非正規雇用の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換」「派遣社員を正社員として直接雇用」「派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」「「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」「「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換」「正社員から非正規雇用への転換」の実績がある事業所が回答。それぞれの事業所の転換ケースごとの人数を記入してもらっている。「全体」のｎはその合計人数を表している。

【雇用形態の転換パターン別の転換理由】

雇用形態を転換した従業員側の理由を、雇用形態の転換の内容別にクロスしてみると、「雇用期間が無期になった」者の中で「雇用を安定させたかった」が 26.7%、「より高い収入を得たかった（基本給、賞与、手当）」が 19.3%と多数を占める。この傾向は、「フルタイムになった」「直接雇用されるようになった（派遣社員）」「正社員」と位置づけられるようになった」「管理職への昇進があり得るようになった」「配置転換があり得るようになった」「転居を伴う転勤があり得るようになった」「時間外労働（残業）があるようにあった、増えた」も同様の傾向となっている。一方、「雇用形態が有期になった」者の中で、「定年後の継続雇用のため」が 42.6%と大半を占めている。「短時間勤務になった」「「正社員」と位置付けられなくなった」「管理職への昇進のない雇用形態となった」「転居を伴う転勤のない雇用形態になった」「時間外労働（残業）がなくなった」者については、「定年後の継続雇用のため」や「家事、育児、介護等と両立させたかった」割合が高い（図表 6-4）。

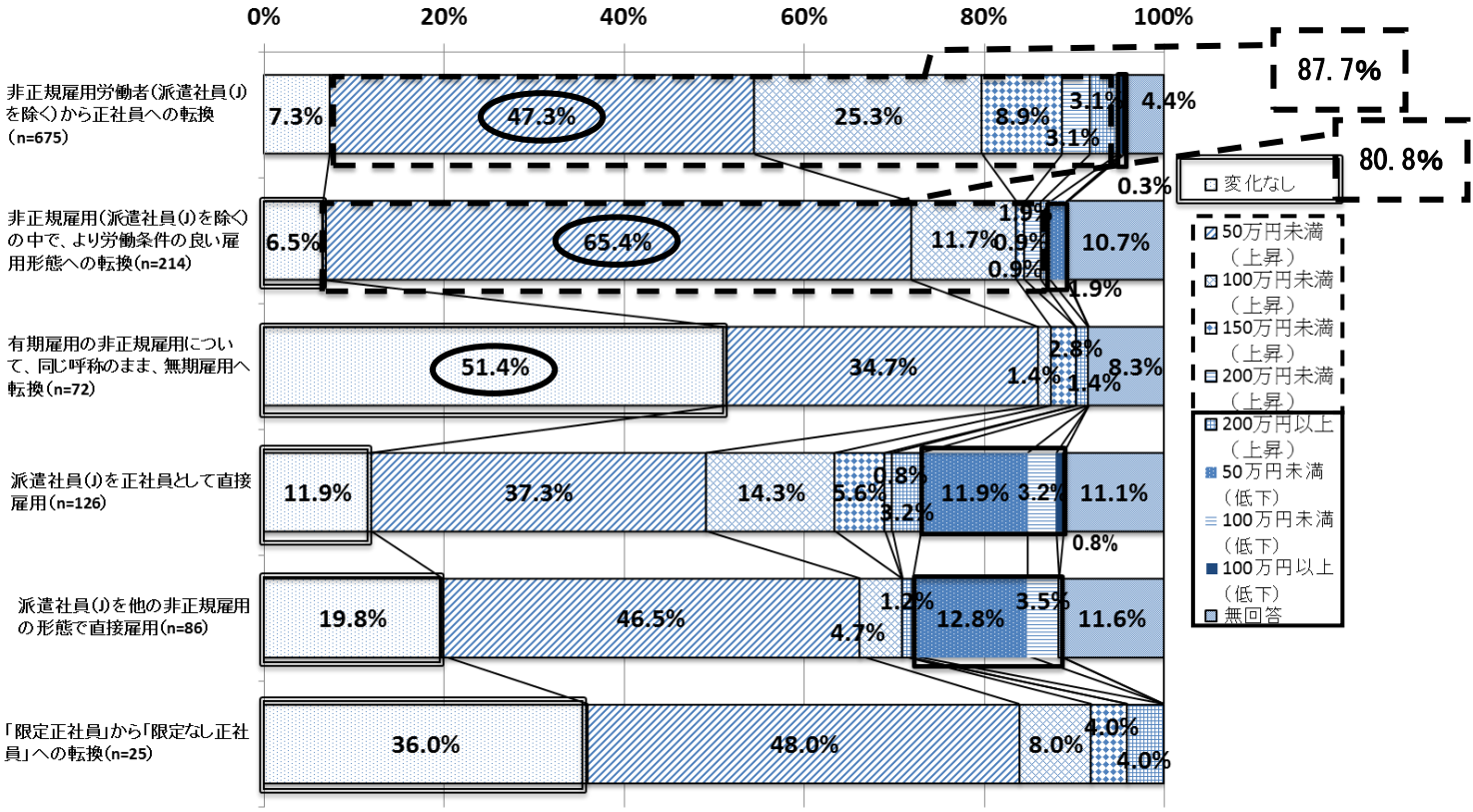
＜図表 6-4＞雇用形態の転換があった者（付問 24-1）×左記の雇用形態に転換した理由（従業員付問 24-2）　※複数回答

n=1,215（回答者数）	全体	1 雇用を安定させたかった	2 より高い収入を得たかった（基本給、賞与、手当）	3 思う存分に仕事に打ち込みたかった	4 キャリアアップをしたかった	5 管理職などになりたかった	6 「正社員」という位置づけを得たかった	7 親・家族を安心させたかった	8 老後の備えをしたかった	9 家事、育児、介護等と両立させたかった	10 結婚や子育てなどが出来るように長期的な人生設計をしたかった	11 病気、障害等と両立させたかった	12 定年後の継続雇用のため	13 その他	無回答
全体	1,215	966	918	208	335	70	504	410	266	291	212	63	347	315	131
	414.5	79.5	75.6	17.1	27.6	5.8	41.5	33.7	21.9	24.0	17.4	5.2	28.6	25.9	10.8
1. 雇用期間が無期になった	633	169	122	24	45	10	88	56	31	17	27	3	11	24	6
	100.0	26.7	19.3	3.8	7.1	1.6	13.9	8.8	4.9	2.7	4.3	0.5	1.7	3.8	0.9
2. フルタイムになった	556	125	142	34	39	6	54	43	30	23	23	6	7	21	3
	100.0	22.5	25.5	6.1	7.0	1.1	9.7	7.7	5.4	4.1	4.1	1.1	1.3	3.8	0.5
3. 直接雇用されるようになった（派遣社員の場合）	299	84	51	15	23	4	30	28	15	8	11	2	7	20	1
	100.0	28.1	17.1	5.0	7.7	1.3	10.0	9.4	5.0	2.7	3.7	0.7	2.3	6.7	0.3
4. 「正社員」と位置づけられるようになった	960	224	201	39	76	13	158	88	44	15	35	5	11	39	12
	100.0	23.3	20.9	4.1	7.9	1.4	16.5	9.2	4.6	1.6	3.6	0.5	1.1	4.1	1.3
5. 管理職への昇進があり得るようになった	377	72	78	28	40	17	45	42	18	5	14	1	2	8	7
	100.0	19.1	20.7	7.4	10.6	4.5	11.9	11.1	4.8	1.3	3.7	0.3	0.5	2.1	1.9
6. 配置転換があり得るようになった	299	60	68	15	23	8	35	33	12	5	15	0	5	16	4
	100.0	20.1	22.7	5.0	7.7	2.7	11.7	11.0	4.0	1.7	5.0	0.0	1.7	5.4	1.3
7. 転居を伴う転勤があり得るようになった	78	17	15	5	6	0	11	12	2	1	4	0	1	3	1
	100.0	21.8	19.2	6.4	7.7	0.0	14.1	15.4	2.6	1.3	5.1	0.0	1.3	3.8	1.3
8. 時間外労働（残業）があるようになった、増えた	501	97	118	23	40	7	54	56	27	16	20	4	11	23	5
	100.0	19.4	23.6	4.6	8.0	1.4	10.8	11.2	5.4	3.2	4.0	0.8	2.2	4.6	1.0
9. 雇用期間が有期になった	155	10	10	1	2	0	3	6	19	12	3	4	66	15	4
	100.0	6.5	6.5	0.6	1.3	0.0	1.9	3.9	12.3	7.7	1.9	2.6	42.6	9.7	2.6
10. 短時間勤務になった	183	6	4	2	4	0	0	6	10	63	11	9	44	19	5
	100.0	3.3	2.2	1.1	2.2	0.0	0.0	3.3	5.5	34.4	6.0	4.9	24.0	10.4	2.7
11. 「正社員」と位置づけられないようになった	254	23	22	8	8	1	14	10	20	35	15	6	66	22	4
	100.0	9.1	8.7	3.1	3.1	0.4	5.5	3.9	7.9	13.8	5.9	2.4	26.0	8.7	1.6
12. 管理職への昇進のない雇用形態となった	92	4	6	1	2	2	1	3	7	19	8	5	23	7	4
	100.0	4.3	6.5	1.1	2.2	2.2	1.1	3.3	7.6	20.7	8.7	5.4	25.0	7.6	4.3
13. 配置転換のない雇用形態となった	42	5	4	2	1	0	0	0	2	8	1	2	12	5	0
	100.0	11.9	9.5	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	4.8	19.0	2.4	4.8	28.6	11.9	0.0
14. 転居を伴う転勤のない雇用形態になった	43	4	4	2	2	1	2	2	3	6	2	3	9	3	0
	100.0	9.3	9.3	4.7	4.7	2.3	4.7	4.7	7.0	14.0	4.7	7.0	20.9	7.0	0.0
15. 時間外労働（残業）がなくなった	123	6	6	2	3	1	0	4	7	37	10	7	24	13	3
	100.0	4.9	4.9	1.6	2.4	0.8	0.0	3.3	5.7	30.1	8.1	5.7	19.5	10.6	2.4
16. その他	109	10	18	2	6	0	0	4	3	9	4	4	8	36	5
	100.0	9.2	16.5	1.8	5.5	0.0	0.0	3.7	2.8	8.3	3.7	3.7	7.3	33.0	4.6
17. 特に変化はない	253	44	44	5	14	0	7	17	13	9	9	2	38	37	14
	100.0	17.4	17.4	2.0	5.5	0.0	2.8	6.7	5.1	3.6	3.6	0.8	15.0	14.6	5.5
無回答	79	6	5	0	1	0	2	0	3	3	0	0	2	4	53
	100.0	7.6	6.3	0.0	1.3	0.0	2.5	0.0	3.8	3.8	0.0	0.0	2.5	5.1	67.1

【雇用形態の転換前後の賃金の変化―無期雇用化は賃金上昇がない場合が約半数】

雇用形態の転換による賃金の上昇については、「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」した者の47.3%が「50万円未満」の上昇と最も多く、賃金が上昇した割合は87.7%に上る。「非正規雇用労働（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」の場合も、「50万円未満」の上昇が65.4%と大半を占め、80.8%が賃金が上昇している。一方、同様に上方転換と考えられる「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換」については、「変化なし」が51.4%と非常に高く、賃金が上昇した割合（41%）を上回っている（図表6-5）。

＜図表6-5＞雇用形態の転換前後の賃金の変化（事業所票問24）



※年収ベース。手当、賞与含む。派遣社員については、派遣元事業主への派遣料金と比較。

※問20で「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」「非正規雇用の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換」「派遣社員を正社員として直接雇用」「派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」「「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」の転換実績がある事業所が回答

【雇用形態の転換時の業務変更・賃金の変化】

雇用形態の転換を進める際の業務の変更としては、全体としては「同じ業務に従事（転換での変更はなかった）」が 47.5%、「同じ業務に役割等を追加」が 25.9%、「同じ業務に従事しつつ、業務追加」が 16.1%であった。雇用形態の転換パターン別にみると、「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」については「同じ業務に従事（転換での変更はなかった）」が 30.8%、「同じ業務に従事しつつ、業務追加」が 18.1%とそれぞれが平均を若干上回っている。一方、「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換」のパターンは、「同じ業務に従事（転換での変更はなかった）」が 72.7%であり、無期転換の場合の業務変更については現状維持の傾向が強い（図表 6-6）。

＜図表 6-6＞雇用形態の転換を進める際の業務変更（事業所票問 25）　※複数回答

n =（回答数）	全体	同じ業務に従事（転換での変更はなかった）	同じ業務に役割等を追加 例：指導、全体への目配せ	同じ業務に従事しつつ、業務追加 例：担当エリアや担当店舗の追加）	違う業務や店舗等に配属	無回答
全体	1,388	659	359	223	86	61
	100.0%	47.5%	25.9%	16.1%	6.2%	4.4%
非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換	803	338	247	145	56	17
	100.0%	42.1%	30.8%	18.1%	7.0%	2.1%
非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	228	118	52	36	15	7
	100.0%	51.8%	22.8%	15.8%	6.6%	3.1%
有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	77	56	9	5	2	5
	100.0%	72.7%	11.7%	6.5%	2.6%	6.5%
派遣社員を正社員として直接雇用	138	77	28	20	5	8
	100.0%	55.8%	20.3%	14.5%	3.6%	5.8%
派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	94	60	11	11	4	8
	100.0%	63.8%	11.7%	11.7%	4.3%	8.5%
「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	48	10	12	6	4	16
	100.0%	20.8%	25.0%	12.5%	8.3%	33.3%

※問 20 で「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」「非正規雇用の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換」「派遣社員」を正社員として直接雇用」「派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」「「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」の転換実績がある事業所が回答

雇用形態の転換による業務の変更がない場合であっても、賃金が「変化なし」と回答したのは 19.1%であり、82.8%は賃金が上昇している（図表 6-7）。

＜図表 6-7＞雇用形態の転換前後の賃金の変化（事業所票問 24）　×　雇用形態の転換時の業務の変更・ 追加（事業所票問 25）　※複数回答

n =（回答数）	全体	1.変化なし	2.上がる					3.下がる			無回答
			50万円未満	100万円未満	150万円未満	200万円未満	200万円以上	50万円未満	100万円未満	100万円以上	
全体	849	120	452	200	72	24	26	31	6	4	46
	100.0%	14.1%	53.2%	23.6%	8.5%	2.8%	3.1%	3.7%	0.7%	0.5%	5.4%
1.同じ業務に従事（転換での変更はなかった）	509	97	284	92	27	8	10	24	4	2	11
	100.0%	19.1%	55.8%	18.1%	5.3%	1.6%	2.0%	4.7%	0.8%	0.4%	2.2%
2.同じ業務に、役割等を追加（例：指導役、全体への目配せ）	299	15	160	84	31	12	5	1	0	2	7
	100.0%	5.0%	53.5%	28.1%	10.4%	4.0%	1.7%	0.3%	0.0%	0.7%	2.3%
3.同じ業務に従事しつつ、業務の追加あり（例：担当エリアや担当店舗の追加）	183	11	78	54	21	6	14	5	2	1	5
	100.0%	6.0%	42.6%	29.5%	11.5%	3.3%	7.7%	2.7%	1.1%	0.5%	2.7%
4.違う業務や店舗等に配属	74	11	30	21	10	5	3	3	0	1	0
	100.0%	14.9%	40.5%	28.4%	13.5%	6.8%	4.1%	4.1%	0.0%	1.4%	0.0%
無回答	34	0	4	0	0	0	0	0	0	0	30
	100.0%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	88.2%

82.8%

２．雇用形態の転換に対する事業所の意識

【事業所が雇用形態の転換を進める理由】

事業所が雇用形態の転換をする際の理由としては、「非正規雇用労働者から正社員への転換」は「優秀な人材を確保するため」とする事業所が 66.1%、「転換する従業員本人のモチベーションが向上するため」が 59.4%と高い一方、「正社員から非正規雇用への転換」は「家事、育児、介護等と両立したいという従業員のニーズに応えるため」が 31.3%と最も高く、次いで「従業員（あるいは労働組合）からの要請に応えるため」が 25.9%である（図表 6-8）。

n =(回答数)

<図表 6-8＞雇用形態の転換を推進する最も強く当てはまる理由（事業所票問 22）　※複数回答

雇用形態の転換のケース	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	無回答
全体	1,244	103	654	388	795	276	278	87	43	43	24	302	41	152	59	107	158
	100.0%	8.3%	52.6%	31.2%	63.9%	22.2%	22.3%	7.0%	3.5%	3.5%	1.9%	24.3%	3.3%	12.2%	4.7%	8.6%	12.7%
非正規雇用労働者(派遣社員(J)を除く)から正社員への転換	675	71	401	246	446	151	144	51	25	18	8	151	2	27	6	22	45
	100.0%	10.5%	59.4%	36.4%	66.1%	22.4%	21.3%	7.6%	3.7%	2.7%	1.2%	22.4%	0.3%	4.0%	0.9%	3.3%	6.7%
非正規雇用(派遣社員(J)を除く)の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	214	7	119	76	125	55	39	12	2	1	1	40	1	18	7	6	28
	100.0%	3.3%	55.6%	35.5%	58.4%	25.7%	18.2%	5.6%	0.9%	0.5%	0.5%	18.7%	0.5%	8.4%	3.3%	2.8%	13.1%
有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換	72	5	31	15	40	17	13	2	5	9	1	5	1	4	2	0	11
	100.0%	6.9%	43.1%	20.8%	55.6%	23.6%	18.1%	2.8%	6.9%	12.5%	1.4%	6.9%	1.4%	5.6%	2.8%	0.0%	15.3%
派遣社員(J)を正社員として直接雇用	126	7	39	13	80	17	31	4	2	4	10	16	13	3	1	2	17
	100.0%	5.6%	31.0%	10.3%	63.5%	13.5%	24.6%	3.2%	1.6%	3.2%	7.9%	12.7%	10.3%	2.4%	0.8%	1.6%	13.5%
派遣社員(J)を他の非正規雇用の形態で直接雇用	86	5	30	11	52	15	14	2	1	3	4	8	22	4	1	6	5
	100.0%	5.8%	34.9%	12.8%	60.5%	17.4%	16.3%	2.3%	1.2%	3.5%	4.7%	9.3%	25.6%	4.7%	1.2%	7.0%	5.8%
「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	25	0	13	5	12	6	4	3	0	0	0	7	0	2	4	1	2
	100.0%	0.0%	52.0%	20.0%	48.0%	24.0%	16.0%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.0%	0.0%	8.0%	16.0%	4.0%	8.0%
「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換	18	0	3	1	4	2	1	2	0	0	0	5	0	13	4	1	2
	100.0%	0.0%	16.7%	5.6%	22.2%	11.1%	5.6%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	27.8%	0.0%	72.2%	22.2%	5.6%	11.1%
正社員から非正規雇用への転換	259	8	13	17	31	12	25	9	7	6	0	67	2	81	32	64	32
	100.0%	3.1%	5.0%	6.6%	12.0%	4.6%	9.7%	3.5%	2.7%	2.3%	0.0%	25.9%	0.8%	31.3%	12.4%	24.7%	12.4%
その他	32	0	5	4	5	1	7	2	1	2	0	3	0	0	2	5	16
	100.0%	0.0%	15.6%	12.5%	15.6%	3.1%	21.9%	6.3%	3.1%	6.3%	0.0%	9.4%	0.0%	0.0%	6.3%	15.6%	50.0%

※複数回答のため、表側・表頭とも全体の合計数は一致しない。

理由

1 年齢構成上の正社員数(限定正社員を含む)のばらつきを解消するため
2 転換する従業員本人のモチベーションが向上するため
3 職場全体のモチベーションの向上につなげるため
4 優秀な人材を確保するため(引き留め効果、呼び込み効果)
5 ノウハウの蓄積、業務の品質を向上させるため
6 人員不足による事業停止(操業停止)等のリスクを回避するため
7 経営トップの理念・方針を実現するため
8 公的な助成措置を活用できるため
9 労働契約法の無期転換ルールに対応するため
10 非正規雇用労働者よりも正社員の方が、トータルでコストがかからないため
11 従業員(あるいは労働組合)からの要請に応えるため
12 派遣社員の受け入れ機関の上限に対応するため
13 家事、育児、介護等と両立したいという従業員のニーズに応えるため
14 病気や障害等を持つ従業員のニーズに応えるため
15 その他

※問 20 で「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」「非正規雇用の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用へ転換」「派遣社員を正社員として直接雇用」「派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」「「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換」「正社員から非正規雇用への転換」「その他」の転換実績がある事業所が回答

【従業員が希望する雇用形態の転換パターン別雇用形態の転換理由】

従業員の側から雇用形態の転換を希望する理由をきいたところ、「非正規雇用労働者から正社員への転換」を希望する者は「より高い収入を得たい」が 21.7%、「雇用を安定させたい」が 20.4%と高い。「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換」については、「雇用を安定させたい」が 34.3%とより高く、「より高い収入を得たい」が 11.2%と他の雇用形態より低い。「正社員から非正規雇用への転換」は、「定年後の継続雇用のため」が 21.3%と最も高く、次いで「家事、育児、介護等と両立させたい」が 16.4%と続く（図表 6-9）。

＜従業員図表 6-9＞雇用形態の転換希望（事業所票問 30）×雇用形態の転換を希望する理由（事業所票付問 30-1）　※複数回答

n=（回答数）	全体	1 雇用を安定させたい	2 より高い収入を得たい（基本給、賞与、手当）	3 思う存分に仕事に打ち込みたい	4 キャリアアップしたい	5 管理職などになりたい	6 「正社員」という位置づけを得たい	7 親・家族を安心させたい	8 老後の備えをしたい	9 家事、育児、介護等と両立させたい	10 結婚や子育てなどが長期的な人生設計出来るようになりたい	11 病気・障害等と両立させたい	12 定年後の継続雇用のため	13 その他	無回答
全体	1,731	1,008	1,057	202	318	74	412	411	542	227	295	79	204	82	153
	100.0	58.2	61.1	11.7	18.4	4.3	23.8	23.7	31.3	13.1	17.0	4.6	11.8	4.7	8.8
1. 非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換	2,869	585	623	118	191	40	315	255	277	92	182	39	88	17	47
	100.0	20.4	21.7	4.1	6.7	1.4	11.0	8.9	9.7	3.2	6.3	1.4	3.1	0.6	1.6
2. 非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	719	120	204	24	39	12	10	41	87	52	26	14	31	14	45
	100.0	16.7	28.4	3.3	5.4	1.7	1.4	5.7	12.1	7.2	3.6	1.9	4.3	1.9	6.3
3. 有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	385	132	43	17	11	2	10	22	60	23	17	8	30	2	8
	100.0	34.3	11.2	4.4	2.9	0.5	2.6	5.7	15.6	6.0	4.4	2.1	7.8	0.5	2.1
4. 派遣社員から正社員としての直接雇用	430	84	70	17	35	6	52	43	49	11	33	3	13	3	11
	100.0	19.5	16.3	4.0	8.1	1.4	12.1	10.0	11.4	2.6	7.7	0.7	3.0	0.7	2.6
5. 派遣社員から他の非正規雇用の形態での直接雇用	93	24	18	4	5	0	4	6	10	7	7	2	2	1	3
	100.0	25.8	19.4	4.3	5.4	0.0	4.3	6.5	10.8	7.5	7.5	2.2	2.2	1.1	3.2
6.「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	112	16	19	6	10	6	10	10	11	2	6	4	8	0	4
	100.0	14.3	17.0	5.4	8.9	5.4	8.9	8.9	9.8	1.8	5.4	3.6	7.1	0.0	3.6
7.「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換	42	4	4	1	1	1	0	6	5	6	3	2	3	1	5
	100.0	9.5	9.5	2.4	2.4	2.4	0.0	14.3	11.9	14.3	7.1	4.8	7.1	2.4	11.9
8. 正社員から非正規雇用への転換	61	2	6	0	1	0	0	1	7	10	7	2	13	3	9
	100.0	3.3	9.8	0.0	1.6	0.0	0.0	1.6	11.5	16.4	11.5	3.3	21.3	4.9	14.8
9. その他	353	41	70	15	25	7	11	27	36	24	14	5	16	41	21
	100.0	11.6	19.8	4.2	7.1	2.0	3.1	7.6	10.2	6.8	4.0	1.4	4.5	11.6	5.9
10. 転換を希望していない、転換は必要でない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－

３．労働者の雇用形態の転換希望

【従業員の雇用形態の転換希望】

従業員の現在の事業所における雇用形態の転換の希望は、「正規・フルタイム・無期」は「希望していない」が 93.6%を占め、「非正規・パートタイム・無期」と「正規・フルタイム・有期」と「正規・パートタイム・無期」もそれぞれ 84.7%、80.3%、82.9%を占める。「非正規・フルタイム・有期」の者については、「希望していない」が 42.6%と他の雇用形態より割合が低く、「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換希望」が 37.5%と高い点が特徴的である。「非正規・フルタイム・無期」の者も似た傾向で、「転換を希望していない、転換は必要でない」が 66.7%、「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換希望」が 18.8%となっている。派遣社員については、「転換を希望していない、転換は必要でない」が無期の者で 60.7%、有期の者で 42.7%、「派遣社員から正社員としての直接雇用」が無期の者が 19.0%、有期の者が 25.7%であり、派遣の有期の者は無期の者より正社員としての直接雇用の希望が強い（図表 6-10）。

＜従業員図表 6-10＞雇用形態別　現在の事業所における雇用形態の転換の希望（事業所票問 30）

n=（人数）				全体	非正規から正規	非正規からより良い非正規	有期非正規から無期非正規	派遣から正社員	派遣から他の非正規	限定正社員から限定無し正社員	限定なし正社員から限定正社員	正社員から非正規	その他	希望していない	無回答
全体				10,644 100.0%	831 7.8%	318 3.0%	158 1.5%	119 1.1%	32 0.3%	30 0.3%	24 0.2%	41 0.4%	178 1.7%	8,303 78.0%	610 5.7%
正規	フルタイム	無期	①	3,774 100.0%	18 0.5%	6 0.2%	5 0.1%	6 0.2%	0 0.0%	10 0.3%	11 0.3%	18 0.5%	31 0.8%	3,533 93.6%	136 3.6%
正規	フルタイム	有期 ※60歳以上は除く	②	315 100.0%	19 6.0%	4 1.3%	5 1.6%	2 0.6%	0 0.0%	5 1.6%	0 0.0%	3 1.0%	6 1.9%	253 80.3%	18 5.7%
正規	フルタイムではない（パート）	無期	③	152 100.0%	5 3.3%	2 1.3%	0 0.0%	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	2 1.3%	126 82.9%	14 9.2%
正規	フルタイムではない（パート）	有期 ※60歳以上は除く	④	47 100.0%	2 4.3%	3 6.4%	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 8.5%	35 74.5%	2 4.3%
非正規	フルタイム	無期	⑤	409 100.0%	77 18.8%	26 6.4%	0 0.0%	1 0.2%	1 0.2%	4 1.0%	1 0.2%	1 0.2%	10 2.4%	273 66.7%	15 3.7%
非正規	フルタイム	有期 ※60歳以上は除く	⑥	1,095 100.0%	411 37.5%	88 8.0%	65 5.9%	5 0.5%	2 0.2%	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	32 2.9%	466 42.6%	24 2.2%
非正規	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	975 100.0%	48 4.9%	53 5.4%	3 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.2%	10 1.0%	826 84.7%	33 3.4%
非正規	フルタイムではない（パート）	有期 ※60歳以上は除く	⑧	790 100.0%	74 9.4%	50 6.3%	31 3.9%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.1%	1 0.1%	14 1.8%	601 76.1%	16 2.0%
派遣社員		無期	⑨	84 100.0%	3 3.6%	2 2.4%	1 1.2%	16 19.0%	4 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.6%	51 60.7%	4 4.8%
派遣社員		有期 ※60歳以上は除く	⑩	218 100.0%	21 9.6%	4 1.8%	8 3.7%	56 25.7%	19 8.7%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	7 3.2%	93 42.7%	9 4.1%
雇用形態パターン化不可能				2.785 100.0%	153 5.5%	80 2.9%	39 1.4%	29 1.0%	6 0.2%	10 0.4%	10 0.4%	14 0.5%	59 2.1%	2.046 73.5%	339 12.2%

※　濃いグレーのグラフは、その雇用形態の中で最も回答数が多かったもの。

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

４．雇用形態の転換を妨げている要因

【雇用形態の転換を希望しない理由―非正規は時間の自由度が失われることを避けるため、雇用転換を希望しない】

従業員が雇用形態の転換を希望しない者から、その理由を聞いてみると、「非正規・パートタイム」の者は「家事・育児・介護等と両立できなくなるから」が最も高く（無期で 20.7%、有期で 20.0%）、次いで「自分の都合のよい時間で働けなくなるから」（無期で 17.8%、有期で 14.6%）や「現在の雇用形態に満足しているから」（無期で 17.3%、有期で 18.0%）が高いことから、時間の裁量を重視していることがわかる。「非正規・フルタイム」の者は「現在の雇用形態に満足しているから」（無期で 20.9%、有期で 23.9%）が最も高く、次いで「家事・育児・介護等と両立できなくなるから」（無期で 12.5%、有期で 8.9%）が高い。派遣社員は「現在の雇用形態に満足しているから」（無期で 27.5%、有期で 23.3%）が最も高く、他の回答と開きがある（図表 6-11）。

＜従業員図表 6-11＞雇用形態別、雇用転換を希望していない理由（最も該当する理由）（事業所票付問 30-2）

n=（回答数）				全体	1 自分の都合のよい時間で働けなくなるから	2 家事・育児・介護等と両立できなくなるから	3 勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから	4 配置転換などで現在の仕事や職場にて働けなくなるのはいやだから	5 管理監督などの責任を負うのはいやだから	6 仕事内容が難しくなる／仕事の範囲が広がるのがいやだから	7 通勤時間が長くなるのは困るから／いやだから	8 転勤がありうるのは困るから／いやだから	9 賃金や待遇が特に良くなるわけではないから	10 賃金の調整ができなくなるから	11 組織に縛られる働き方はいやだから	12 自分の都合で辞めることができなくなるから	13 精神的、体力的に対応出来ないから	14 その他	15 現在の雇用形態に満足しているから	無回答
全体				8,303	545	682	271	205	97	118	113	138	551	53	42	60	318	320	3,358	1,432
				100.0%	6.6%	8.2%	3.3%	2.5%	1.2%	1.4%	1.4%	1.7%	6.6%	0.6%	0.5%	0.7%	3.8%	3.9%	40.4%	17.2%
正規	フルタイム	無期	①	3,533	54	98	55	114	38	34	57	84	319	12	9	14	83	120	2,050	392
				100%	1.5%	2.8%	1.6%	3.2%	1.1%	1.0%	1.6%	2.4%	9.0%	0.3%	0.3%	0.4%	2.3%	3.4%	58.0%	11.1%
		有期	②	350	10	8	5	19	6	5	5	8	24	4	2	5	16	18	171	44
				100%	2.9%	2.3%	1.4%	5.4%	1.7%	1.4%	1.4%	2.3%	6.9%	1.1%	0.6%	1.4%	4.6%	5.1%	48.9%	12.6%
	フルタイムではない（パート）	無期	③	126	13	21	5	1	1	2	2	1	6	0	1	0	1	2	38	32
				100.0%	10.3%	16.7%	4.0%	0.8%	0.8%	1.6%	1.6%	0.8%	4.8%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	1.6%	30.2%	25.4%
		有期	④	57	6	10	3	1	1	1	0	0	3	1	0	0	4	0	13	14
				100.0%	10.5%	17.5%	5.3%	1.8%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	5.3%	1.8%	0.0%	0.0%	7.0%	0.0%	22.8%	24.6%
非正規	フルタイム	無期	⑤	273	33	34	16	1	2	8	1	4	16	0	1	4	20	16	57	60
				100.0%	12.1%	12.5%	5.9%	0.4%	0.7%	2.9%	0.4%	1.5%	5.9%	0.0%	0.4%	1.5%	7.3%	5.9%	20.9%	22.0%
		有期	⑥	649	44	58	23	15	21	23	7	8	32	5	9	8	42	50	155	149
				100.0%	6.8%	8.9%	3.5%	2.3%	3.2%	3.5%	1.1%	1.2%	4.9%	0.8%	1.4%	1.2%	6.5%	7.7%	23.9%	23.0%
	フルタイムではない（パート）	無期	⑦	826	147	171	41	5	5	14	7	4	21	11	1	6	40	20	143	190
				100.0%	17.8%	20.7%	5.0%	0.6%	0.6%	1.7%	0.8%	0.5%	2.5%	1.3%	0.1%	0.7%	4.8%	2.4%	17.3%	23.0%
		有期	⑧	822	120	164	46	11	8	10	6	3	21	15	1	7	41	25	148	196
				100.0%	14.6%	20.0%	5.6%	1.3%	1.0%	1.2%	0.7%	0.4%	2.6%	1.8%	0.1%	0.9%	5.0%	3.0%	18.0%	23.8%
派遣社員		無期	⑨	51	3	1	2	0	1	1	1	2	3	0	0	4	4	6	14	9
				100.0%	5.9%	2.0%	3.9%	0.0%	2.0%	2.0%	2.0%	3.9%	5.9%	0.0%	0.0%	7.8%	7.8%	11.8%	27.5%	17.6%
		有期	⑩	116	11	11	7	5	1	1	3	2	8	0	1	3	8	9	27	19
				100.0%	9.5%	9.5%	6.0%	4.3%	0.9%	0.9%	2.6%	1.7%	6.9%	0.0%	0.9%	2.6%	6.9%	7.8%	23.3%	16.4%
雇用形態パターン化不可能				1,500	104	106	68	33	13	19	24	22	98	5	17	9	59	54	542	327
				100.0%	6.9%	7.1%	4.5%	2.2%	0.9%	1.3%	1.6%	1.5%	6.5%	0.3%	1.1%	0.6%	3.9%	3.6%	36.1%	21.8%

【労働時間・賃金等への満足度が低い者が雇用形態の転換を希望しない理由　―　労働時間・賃金等に満足していなくても、「現在の雇用形態へ満足している」とする者が最も多い】

雇用形態の転換を希望していない理由について、労働時間・賃金等の満足度との関係を見てみる。

労働時間、賃金などの満足度が低くても、従業員が雇用形態の転換を希望しない理由としては「現在の雇用形態に満足している」と回答している者が最も多い（全体で 64.2%）。

次いで、雇用形態を転換しても「賃金や待遇が特に良くなるわけではないから」（全体で 42.8%）、さらに「自分の都合のよい時間で働けなくなる」（同 31.2%）、「勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから」（同 29.1%）、「家事・育児・介護等と両立できなくなるから」（同 26.6%）と、労働時間面での理由が続く（図表 6-12）。

＜図表 6-12＞現在の仕事の「労働時間」「賃金」「休日・休暇」「福利厚生」 について「あまり満足していない」又は「満足していない」と答えた者（従業員票問 10 ）× 雇用形態の転換を選択しない理由（従業員票付問 30-2）　※複数回答

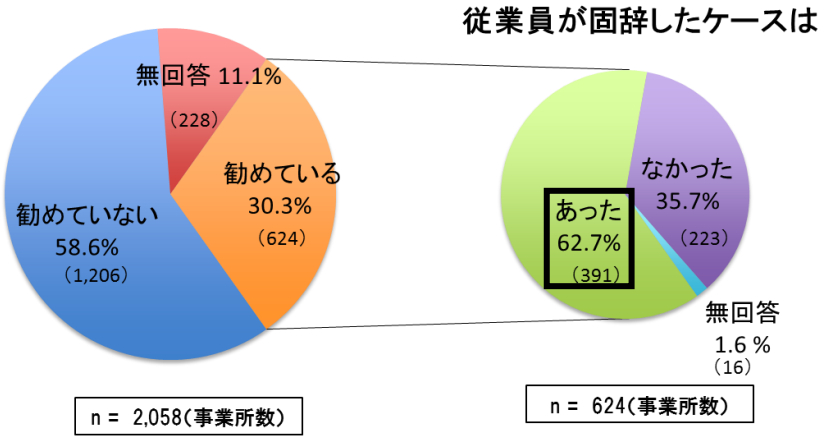
n=（回答数）

	全体	1.自分の都合のよい時間で働けなくなるから	2.家事・育児・介護等と両立できなくなるから	3.勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから	4.配置転換などで現在の仕事や職場にて働けなくなるのはいやだから	5.管理監督などの責任を負うのはいやだから	6.仕事内容が難しくなる／仕事の範囲が広がるのがいやだから	7.通勤時間が長くなるのは困るから／いやだから	8.転勤がありうるのは困るから／いやだから	9.賃金や待遇が特に良くなるわけではないから	10.賃金の調整ができなくなるから	11.組織に縛られる働き方はいやだから	12.自分の都合で辞めることができなくなるから	13.精神的、体力的に対応出来ないから	14.その他	15.現在の雇用形態に満足しているから	無回答
全体	8,303	2,587	2,212	2,420	1,355	1,018	1,441	1,177	995	3,556	357	587	637	2,160	65	5,32	1,089
	100.0%	31.2%	26.6%	29.1%	16.3%	12.3%	17.4%	14.2%	12.0%	42.8%	4.3%	7.1%	7.7%	26.0%	7.8%	64.2%	13.1%
d. 労働時間	3,495	279	243	273	179	126	186	150	135	446	44	83	84	277	83	763	144
	100.0%	8.0%	7.0%	7.8%	5.1%	3.6%	5.3%	4.3%	3.9%	12.8%	1.3%	2.4%	2.4%	7.9%	2.4%	21.8%	4.1%
e. 賃金	7,344	717	611	647	384	247	379	326	287	902	84	145	158	559	168	1,464	266
	100.0%	9.8%	8.3%	8.8%	5.2%	3.4%	5.2%	4.4%	3.9%	12.3%	1.1%	2.0%	2.2%	7.6%	2.3%	19.9%	3.6%
f. 休日・休暇	4,052	320	288	319	217	153	226	188	145	518	45	83	98	319	100	874	159
	100.0%	7.9%	7.1%	7.9%	5.4%	3.8%	5.6%	4.6%	3.6%	12.8%	1.1%	2.0%	2.4%	7.9%	2.5%	21.6%	3.9%
g. 福利厚生	5,915	666	553	556	265	210	293	242	202	668	90	114	134	449	117	1,155	201
	100.0%	11.3%	9.3%	9.4%	4.5%	3.6%	5.0%	4.1%	3.4%	11.3%	1.5%	1.9%	2.3%	7.6%	2.0%	19.5%	3.4%
無回答	6,762	605	517	625	310	282	357	271	226	1,022	94	162	163	556	182	1,071	319
	100.0%	8.9%	7.6%	9.2%	4.6%	4.2%	5.3%	4.0%	3.3%	15.1%	1.4%	2.4%	2.4%	8.2%	2.7%	15.8%	4.7%

【事業所が雇用形態の転換を勧めた際の従業員の反応―雇用形態の転換を勧められても６割の事業所で固辞されたケースがあり、固辞する理由は家事等との両立ができなくなるためが最も多い】

事業所から従業員に雇用形態の転換を勧めた際に従業員が固辞したケースは、62.7%である（図表 6-13）。

＜図表 6-13＞従業員に雇用形態の転換を勧めた際の反応（事業所票問 23、事業所票付問 23-1～2）



従業員が雇用転換を固辞した理由の第一位としては、「家事・育児・介護等と両立できなくなるから」が最も高い（「非正規・パートタイム・無期」の者で 31.2%、「非正規・パートタイム・有期」の者で 29.2%、「非正規・フルタイム・無期」の者で 13.3%、「非正規・フルタイム・有期」の者で 13.8%）（図表 6-14）。

＜図表 6-14＞雇用形態別、雇用転換を固辞した理由　※最も強く該当（従業員票付問 29－２）

n=（回答数）				全体	1 自分の都合のよい時間で働けなくなるから	2 家事・育児・介護等と両立できなくなるから	3 勤務時間や労働日数が長くなるのはいやだから	4 配置転換などで現在の仕事や職場にて働けなくなるのはいやだから	5 管理監督などの責任を負うのはいやだから	6 仕事内容が難しくなる／仕事の範囲が広がるのがいやだから	7 通勤時間が長くなるのは困るから／いやだから	8 転勤がありうるのは困るから／いやだから	9 賃金や待遇が特に良くなるわけではないから	10 賃金の調整ができなくなるから	11 組織に縛られる働き方はいやだから	12 自分の都合で辞めることができなくなるから	13 精神的、体力的に対応出来ないから	14 その他	無回答
全体				715 100.0%	66 9.2%	141 19.7%	41 5.7%	13 1.8%	22 3.1%	38 5.3%	10 1.4%	15 2.1%	49 6.9%	3 0.4%	10 1.4%	11 1.5%	50 7.0%	53 7.4%	193 27.0%
正規	フルタイム	無期	①	86 100.0%	7 8.1%	9 10.5%	4 4.7%	2 2.3%	6 7.0%	6 7.0%	2 2.3%	4 4.7%	5 5.8%	0 0.0%	2 2.3%	3 3.5%	2 2.3%	6 7.0%	28 32.6%
正規	フルタイム	有期 ※60歳以上は除く	②	12 100.0%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 25.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%	2 16.7%
正規	フルタイムでない（パート）	無期	③	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
正規	フルタイムでない（パート）	有期 ※60歳以上は除く	④	8 100.0%	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
非正規	フルタイム	無期	⑤	45 100.0%	3 6.7%	6 13.3%	3 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	4 8.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 11.1%	0 0.0%	2 4.4%	0 0.0%	2 4.4%	4 8.9%	16 35.6%
非正規	フルタイム	有期 ※60歳以上は除く	⑥	160 100.0%	16 10.0%	22 13.8%	3 1.9%	5 3.1%	7 4.4%	11 6.9%	3 1.9%	8 5.0%	9 5.6%	1 0.6%	0 0.0%	3 1.9%	11 6.9%	20 12.5%	41 25.6%
非正規	フルタイムでない（パート）	無期	⑦	109 100.0%	11 10.1%	34 31.2%	13 11.9%	0 0.0%	1 0.9%	3 2.8%	0 0.0%	1 0.9%	6 5.5%	0 0.0%	2 1.8%	0 0.0%	11 10.1%	2 1.8%	25 22.9%
非正規	フルタイムでない（パート）	有期 ※60歳以上は除く	⑧	120 100.0%	16 13.3%	35 29.2%	8 6.7%	1 0.8%	2 1.7%	4 3.3%	1 0.8%	1 0.8%	5 4.2%	1 0.8%	1 0.8%	1 0.8%	7 5.8%	7 5.8%	30 25.0%
派遣社員		無期	⑨	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
派遣社員		有期 ※60歳以上は除く	⑩	21 100.0%	1 4.8%	2 9.5%	0 0.0%	2 9.5%	1 4.8%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	3 14.3%	2 9.5%	6 28.6%
雇用形態パターン化不可能				140 100.0%	12 8.6%	28 20.0%	8 5.7%	1 0.7%	0 0.0%	7 5.0%	2 1.4%	1 0.7%	10 7.1%	1 0.7%	2 1.4%	2 1.4%	12 8.6%	11 7.9%	43 30.7%

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

【雇用形態の転換実績がない理由】

過去３年間の雇用形態の転換の実績がないと答えた事業所の実績がない理由は、「その他」の回答が 39.8%（324 件）と最も多く（図表 6-15）、それらの自由記述欄では、「非正規雇用労働者が望んでいない」や「非正規雇用労働者がいない（転換済みを含む）」といった回答が多く確認された。

＜図表 6-15＞過去３年間の雇用形態の転換の実績がないと答えた事業所の転換実績がない理由（事業所票付問 20-1）　※複数回答

転換の実績がない理由（複数回答○）、（最も該当するもの1つ◎）	全体 ○	全体 ◎
全体	949 100.0%	814 100.0%
転換に対し従業員が消極的な態度であるから	112 11.8%	92 11.3%
経営トップの理解を得ることが難しいから	11 1.2%	5 0.6%
人事政策/経営戦略にとっての日調整やメリットが明確でないから	100 10.5%	71 8.7%
費用（人件費含む）増大に対応できないから	89 9.4%	58 7.1%
転換に関連する諸制度がないから、諸制度の整備が難しいから	65 6.8%	47 5.8%
賃金テーブルにおける転換社の位置づけが難しいから	4 0.4%	0 0.0%
転換制度の導入と実施に向けた従業員（労働組合を含む）との調整が難しいから	14 1.5%	6 0.7%
（利益確保の責任を負っている）現場責任者等の理解・協力を得にくいから	1 0.1%	1 0.1%
事業所に転換を認める権限がないから	35 3.7%	25 3.1%
人材の質の面から見て、転換希望者を確保できないから	102 10.7%	68 8.4%
有期の非正規雇用のままの方が、雇用調整がしやすいから	45 4.7%	30 3.7%
その他	336 35.4%	324 39.8%
無回答	35 3.7%	87 10.7%

「○」n = 949(回答数)
「◎」n= 814(回答数)

５．雇用形態の転換の促進に必要な取組

【雇用形態の転換実績パターン別の今後の転換見込み】

待遇改善や雇用形態の転換等の今後の見込みについては、「特段の取組は考えていない」が41.5%と最も高く、次いで「非正規雇用（派遣を除く）から正社員への転換をすすめる」が27.1%と高い結果となった。これまでの転換状況とクロスしてみると、「実績なし」の事業所の60.9%が「特段の取組は考えていない」と回答しつつも、13.5%は「非正規雇用労働者から正社員への転換をすすめる」と回答している。また、「非正規雇用労働者から正社員への転換」の実績がある事業所は、55.9%が「「非正規雇用（派遣を除く）から正社員への転換をすすめる」を回答し、27.7%が「特段の取組は考えていない」と回答している（図表6-16）。

＜図表6-16＞待遇改善や雇用形態の転換等の今後の見込みと転換状況（事業所票問27×事業所票問20）

		今後の見込み(問27)											
		全体	1. 非正規雇用（派遣を除く）から正社員への転換をすすめる	2. 非正規雇用（派遣を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換をすすめる	3. 有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のままで、無期への転換をすすめる	4. 派遣社員の正社員としての直接雇用をすすめる	5. 派遣社員の他の非正規雇用での直接雇用をすすめる	6. 「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換をすすめる	7. 非正規雇用労働者（派遣社員を含む）の賃金（派遣料金）や待遇の改善をすすめる	8. 「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換をすすめる	9. 特段の取組は考えていない	10. その他	無回答
転換実績（問20）	全体	2,058	557	236	152	90	58	31	154	14	854	136	306
		125.8%	27.1%	11.5%	7.4%	4.4%	2.8%	1.5%	7.5%	0.7%	41.5%	6.6%	14.9%
	1. 非正規雇用労働者(派遣社員を除く)から正社員への転換	675	377	144	75	34	37	10	77	5	187	21	24
		146.8%	55.9%	21.3%	11.1%	5.0%	5.5%	1.5%	11.4%	0.7%	27.7%	3.1%	3.6%
	2. 非正規雇用(派遣社員を除く)の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	214	120	109	39	13	12	6	32	5	45	6	5
		183.2%	56.1%	50.9%	18.2%	6.1%	5.6%	2.8%	15.0%	2.3%	21.0%	2.8%	2.3%
	3. 有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	72	34	14	30	5	2	4	8	0	15	2	1
		159.7%	47.2%	19.4%	41.7%	6.9%	2.8%	5.6%	11.1%	0.0%	20.8%	2.8%	1.4%
	4. 派遣社員を正社員として直接雇用	126	37	11	10	45	18	2	7	0	50	3	7
		150.8%	29.4%	8.7%	7.9%	35.7%	14.3%	1.6%	5.6%	0.0%	39.7%	2.4%	5.6%
	5. 派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	86	47	19	10	12	26	4	13	0	17	3	2
		177.9%	54.7%	22.1%	11.6%	14.0%	30.2%	4.7%	15.1%	0.0%	19.8%	3.5%	2.3%
	6.「限定正社員」(注1)から「限定なし正社員」(注2)への転換	25	10	3	4	1	2	9	0	2	8	1	0
		160.0%	40.0%	12.0%	16.0%	4.0%	8.0%	36.0%	0.0%	8.0%	32.0%	4.0%	0.0%
	7.「限定なし正社員」(注2)から「限定正社員」(注1)への転換	18	9	1	0	2	1	6	2	2	7	0	0
		166.7%	50.0%	5.6%	0.0%	11.1%	5.6%	33.3%	11.1%	11.1%	38.9%	0.0%	0.0%
	8. 正社員から非正規雇用への転換	259	95	47	26	20	13	5	30	4	114	7	12
		144.0%	36.7%	18.1%	10.0%	7.7%	5.0%	1.9%	11.6%	1.5%	44.0%	2.7%	4.6%
	9. その他	32	8	5	5	1	0	0	6	0	12	5	3
		140.6%	25.0%	15.6%	15.6%	3.1%	0.0%	0.0%	18.8%	0.0%	37.5%	15.6%	9.4%
	10. 実績なし	814	110	48	41	22	6	9	48	4	496	83	57
		113.5%	13.5%	5.9%	5.0%	2.7%	0.7%	1.1%	5.9%	0.5%	60.9%	10.2%	7.0%
	無回答	290	8	5	5	0	1	1	4	0	48	17	214
		104.5%	2.8%	1.7%	1.7%	0.0%	0.3%	0.3%	1.4%	0.0%	16.6%	5.9%	73.8%

注1）本調査票で「限定正社員」とは、「正社員」として位置づけている雇用形態のうち、「配置転換の対象としていない」「転居を伴う転勤の対象としていない」「残業を命じる対象としていない」のどれかに該当する働き方の社員をいう。

注2）本調査票で「限定なし正社員」とは、「正社員」として位置づけている雇用形態のうち、「配置転換の対象としていない」「転居を伴う転勤の対象としていない」「残業を命じる対象としていない」のすべてに該当しない働き方の社員をいう。

待遇改善や雇用形態の転換等の今後の見込みについて、事業所の非正規比率別でみると、非正規比率が中程度以上の事業所では「非正規雇用労働（派遣を除く）から正社員への転換」を進める（32.4%、40.8%）、非正規比率が低い事業所は「特段の取組は考えていない」が 56.3%と高い結果となった（図表 6-17）。

＜図表 6-17＞非正規比率別　待遇改善や雇用形態の転換等の今後の見込み（事業所票問 27）
※　複数回答

		全体	非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換	非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換	有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換	派遣社員を正社員として直接雇用	派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用	「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換	「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換	正社員から非正規雇用への転換	特段の取組は考えていない	その他	無回答
全体		2,058	557	236	152	90	58	31	154	14	854	136	306
		100.0	27.1	11.5	7.4	4.4	2.8	1.5	7.5	0.7	41.5	6.6	14.9
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）													
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	661	63	19	10	22	5	10	14	1	372	74	122
	%	100.0	9.5	2.9	1.5	3.3	0.8	1.5	2.1	0.2	56.3	11.2	18.5
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	675	219	68	58	45	29	13	55	8	261	42	68
	%	100.0	32.4	10.1	8.6	6.7	4.3	1.9	8.1	1.2	38.7	6.2	10.1
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	665	271	146	83	23	24	8	85	5	209	20	77
	%	100.0	40.8	22.0	12.5	3.5	3.6	1.2	12.8	0.8	31.4	3.0	11.6
非正規比率算出不可能	n	57	4	3	1	0	0	0	0	0	12	0	39
	%	100.0	7.0	5.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.1	0.0	68.4

【雇用形態の転換を進める際の課題】

事業所が考える雇用形態の転換を勧める際の最も強く当てはまる課題は、「費用（人件費を含む）増大への対応」が 16.9%、次いで「人材の質の面から見た、転換希望者の確保」が 10.1%である（図表 6-18）。

事業所の非正規雇用比率別でみると、非正規比率が高いほど、「費用（人件費を含む）増大への対応」が理由となる傾向が強い（非正規比率が低い順に 16.9%、28.8%、30.5%）（図表 6-19）。

＜図表 6-18＞雇用形態の転換を進める際の業務変更、課題（事業所票問 26）

転換を進める際の課題や困難	全体 複数回答「○」	全体 最も強く該当するもの1つ「◎」
全体	1,804 100.0%	954 100.0%
費用(人件費含む)増大への対応	386 21.4%	161 16.9%
人材の質の面から見た、転換希望者の確保	223 12.4%	96 10.1%
転換に対する従業員の消極的態度	194 10.8%	66 6.9%
雇用形態間での業務分担や待遇等におけるバランス	182 10.1%	43 4.5%
人事政策/経営戦略にとっての必要性やメリットの明確化	141 7.8%	36 3.8%
賃金テーブルにおける転換者の位置づけ	124 6.9%	33 3.5%
その他	114 6.3%	66 6.9%
経営トップの理解を得ること	87 4.8%	21 2.2%
転換に関連する諸制度の整備	87 4.8%	26 2.7%
転換制度の導入と実施に向けた従業員(労働組合を含む)への説明・調整	47 2.6%	10 1.0%
利益確保の責任を負っている)現場責任者等の理解・協力	37 2.1%	6 0.6%
経営方針(合理化、経営統合など)や他制度との整合性	33 1.8%	3 0.3%
事業所に転換を認める権限がないこと	29 1.6%	8 0.8%
無回答	120 6.7%	379 39.7%

＜図表 6-19＞非正規比率別　雇用形態の転換の取組を進める際の課題や困難（最も強く該当）（事業所票問 26）

		全体	転換に対する従業員の消極的態度	人材の質の面から見た、転換希望者の確保	経営トップの理解を得ること	人事政策/経営戦略にとっての必要性やメリットの明確化	費用（人件費含む）への対応増大	転換に関連する諸制度の整備	賃金テーブルにおける転換者の位置づけ	雇用形態間での業務分担や待遇等におけるバランス	経営方針（合理化、経営統合など）や他制度との整合性	転換制度の導入と実施に向けた従業員（労働組合を含む）への説明・調整	（利益確保の責任を負っている）現場責任者等の理解・協力	事業所に転換を認める権限がないこと	その他	無回答
全体		954	66	96	21	36	161	26	33	43	3	10	6	8	66	379
		100.0	6.9	10.1	2.2	3.8	16.9	2.7	3.5	4.5	0.3	1.0	0.6	0.8	6.9	39.7
非正規比率（非正規/従業員数合計＊100）																
非正規雇用比率が低い事業所（～8.3%未満）	n	77	7	11	1	8	13	5	0	11	2	0	1	1	17	0
	%	100.0	9.1	14.3	1.3	10.4	16.9	6.5	0.0	14.3	2.6	0.0	1.3	1.3	22.1	0.0
非正規雇用比率が中程度の事業所（8.3以上38.4%未満）	n	229	27	32	11	12	66	10	16	15	1	7	3	2	27	0
	%	100.0	11.8	14.0	4.8	5.2	28.8	4.4	7.0	6.6	0.4	3.1	1.3	0.9	11.8	0.0
非正規雇用比率が高い事業所（38.4%以上）	n	266	32	52	9	16	81	11	17	17	0	3	1	5	22	0
	%	100.0	12.0	19.5	3.4	6.0	30.5	4.1	6.4	6.4	0.0	1.1	0.4	1.9	8.3	0.0
非正規比率算出不可能	n	382	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	379
	%	100.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	99.2

※問 20 で「非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」「非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」「有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換」、「4.派遣社員を正社員として直接雇用」「.派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」「「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」「「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換」「正社員から非正規雇用への転換」「その他」の質問に回答した事業所のみ回答

【雇用形態の転換を進めるための取組内容】

雇用形態の転換を進める際の課題や困難を克服するための具体的な取組内容（自由記述）は、非正規雇用労働者本人への説明･説得に関する意見が多く見られた。「正社員にしたことにより、本人のモチベーションも上がり、お客様や他従業員への対応も向上した」といった、正社員転換のメリットを本人のみならず事業所側が感じているケースも見られた。また、企業の収益の向上・経費の削減により、賃金の原資を確保するための取組や、役員や経営者に人材確保の必要性を訴えて人件費を確保したという取組も多く見られた。その他、助成金の活用による転換の促進や、他の人材の確保の難しさ・本人の能力向上による収益が増加するという長期的な視点を持つことで雇用形態の転換を進められた事例も見られた（図表 6-20）。

＜図表 6-20＞雇用形態の転換を進める際の課題や困難を克服するための具体的な取組内容（自由記載・代表例）（事業所票付問 26-1）

取組	具体的な意見（自由記述欄より抜粋）
非正規雇用労働者に対する丁寧な説明・説得	働き方の変化に対する不安があったため、説明し不安を解消した。 正社員雇用におけるメリットの提示。 当人への業務説明と当人の評価の高さ、会社にとって必要な人材であることを説明。 （正社員にしたことにより、本人のモチベーションも上がり、お客様や他従業員への対応も向上した）
企業の収益の向上・経費削減・業務の見直しによる人件費の確保	一丸となって利益増大に取り組む。 経費節減を強力に推し進めた。 生産性の向上。 適正な業務分担を行い、残業時間の減少等で費用を抑えた。
役員･経営者等からの理解を得るための説明	経営陣への理解を求めるために数値を示しての説明。 事業所内の勤務状況や、人材確保の難しさ等を上部に説明した。
助成金・加算制度の活用	ハローワークにおける助成金の申請（キャリアアップ助成金、中小企業労働環境向上助成金）。 介護処遇改善加算制度を利用。
その他	長期的には利益につながる見通しだった。 厳しい業績での給与アップや人員確保・補充を長い目で検討。 派遣先への単価交渉。 人件費についても本人のスキルアップで費用対効果を出せれば難しくない。

【雇用形態の転換による意識の変化―雇用形態の転換によるメリットは、非正規のモチベーション向上のほか、職場内での一体感の実感があげられる】

雇用形態の転換による従業員の意識の変化としては、「モチベーションが向上した」がいずれの雇用形態でも最も回答率が高く（全体で 21.8%）、その他「職場のメンバーとしての一体感や参画意識が増大した」（全体で 16.3%）、「自らの視野や意識が、担当業務から会社レベルに拡大した」（10.4%）という変化が多く感じられており（図表 6-21）、このような意識の変化から生まれるメリットについても事業者や従業員が認識することが転換を進める際に有用であると考えられる。

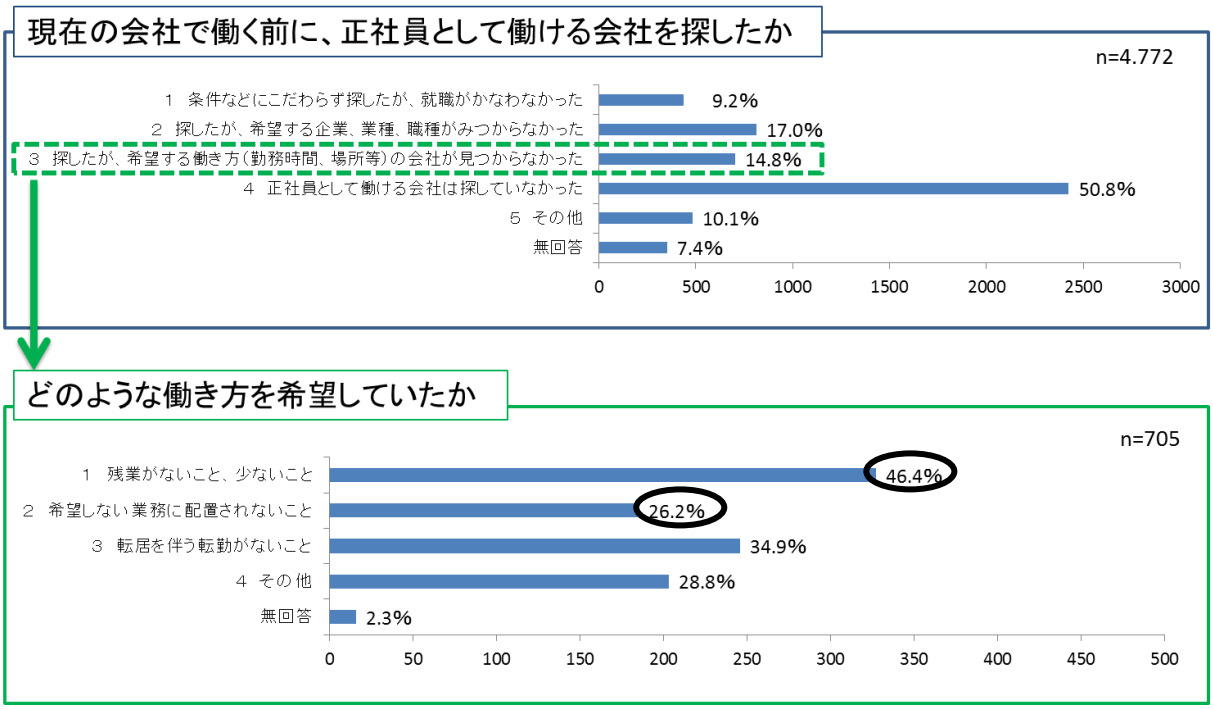
＜図表 6-21＞転換後の仕事に対する意識の変化（最も強く該当するもの）（従業員票問 26）

				全体	モチベーションが向上した	職場のメンバーとしての一体感や参画意識が増大した	自らの視野や意識が、担当業務から会社全体レベルに拡大した	キャリア形成における長期的な展望がもてた	業務の品質アップ、ノウハウ蓄積、情報保全についての意識が増大した	限定された職務内容や就業時間にて、より集中できるようになった	その他	特段の変化はなかった	無回答
全体				1,215	211	126	59	23	31	54	73	369	269
				100.0	17.4	10.4	4.9	1.9	2.6	4.4	6.0	30.4	22.1
正規	フルタイム	無期	①	333	76	40	30	10	11	6	10	76	74
				100.0	22.8	12.0	9.0	3.0	3.3	1.8	3.0	22.8	22.2
		有期（60歳以上を除く）	②	47	14	5	5	1	2	0	1	5	14
				100.0	29.8	10.6	10.6	2.1	4.3	0.0	2.1	10.6	29.8
	フルタイムでない（パート）	無期	③	18	5	1	1	0	0	2	0	4	5
				100.0	27.8	5.6	5.6	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	27.8
		有期（60歳以上を除く）	④	9	1	1	0	0	1	2	0	3	1
				100.0	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0	33.3	11.1
非正規	フルタイム	無期	⑤	65	5	8	2	1	1	4	2	28	14
				100.0	7.7	12.3	3.1	1.5	1.5	6.2	3.1	43.1	21.5
		有期（60歳以上を除く）	⑥	181	41	26	5	4	4	4	11	41	45
				100.0	22.7	14.4	2.8	2.2	2.2	2.2	6.1	22.7	24.9
	フルタイムでない（パート）	無期	⑦	89	11	9	2	0	1	9	4	40	13
				100.0	12.4	10.1	2.2	0.0	1.1	10.1	4.5	44.9	14.6
		有期（60歳以上を除く）	⑧	65	7	9	2	0	0	5	8	23	11
				100.0	10.8	13.8	3.1	0.0	0.0	7.7	12.3	35.4	16.9
派遣社員		無期	⑨	4	0	0	1	0	0	0	0	0	3
				100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
		有期（60歳以上を除く）	⑩	16	4	1	0	2	0	1	1	3	4
				100.0	25.0	6.3	0.0	12.5	0.0	6.3	6.3	18.8	25.0
雇用形態パターン化不可能				388	47	26	11	5	11	21	36	146	85
				100.0	12.1	6.7	2.8	1.3	2.8	5.4	9.3	37.6	21.9

※問 24 で「1.非正規雇用労働者（派遣社員を除く）から正社員への転換」、「2.非正規雇用（派遣社員を除く）の中で、より労働条件の良い雇用形態への転換」、「3.有期雇用の非正規雇用について、同じ呼称のまま、無期雇用に転換」、「4.派遣社員を正社員として直接雇用」、「5.派遣社員を他の非正規雇用の形態で直接雇用」、「6.「限定正社員」から「限定なし正社員」への転換」、「7.「限定なし正社員」から「限定正社員」への転換」、「8.正社員から非正規雇用への転換」、「9.その他」の質問に回答した方のみ回答

※　定年後再雇用の可能性がある者を除く。

【非正規雇用労働者の働き方の希望　―　非正規を選択する者は、残業や転居を伴う転勤などを要求されることを避けている】

非正規労働者が現在の会社で働く前に正社員として働ける会社を探したかどうかという質問に対し、14.8%の者が「探したが、希望する働き方（勤務時間、場所等）の会社が見つからなかった」と回答し、その希望していた働き方の詳細としては、「残業が無い、又は少ない」が 46.4%、「転居を伴う転勤がない」が 26.2%であった（図表 6-22）。

＜図表 6-22＞非正規雇用労働者の働き方の希望（従業員票問 21、従業員票付問 21-1）