

(6) 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況

ア 基本賃金等の支払状況

① 基本賃金（基本給）

正社員と職務が同じパートについて、基本賃金の支払状況を正社員と比べてみると、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が16.2%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が58.7%となっている（表16-1）。

表16-1 正社員と職務が同じパートの基本賃金の支払状況別事業所割合

	(単位：%) 平成28年							不明
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 ¹⁾	正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素 ³⁾ が全て共通している	正社員と算定要素 ³⁾ が一部共通している	正社員とは算定要素 ³⁾ が全く異なる		
基本賃金 (官公営を除く基本賃金)	[15.7] [15.6]	100.0 100.0	16.2 16.7	58.7 59.1	5.5 5.8	15.1 15.4	38.1 37.8	25.0 24.2
平成28年*基本賃金 ²⁾	[15.9]	100.0	16.4	59.5	5.9	15.6	38.0	24.1
前回(平成23年)基本賃金	[16.7]	100.0	14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0

注：1) []は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。
2) 平成28年*基本賃金は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。
3) 職務（業務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等、賃金の算定の要素となるものをいう。

② 役職手当

正社員と職務が同じパートに役職手当を支払っている事業所の割合は12.0%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が49.9%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が50.1%となっている（表16-2）。

③ 賞与

正社員と職務が同じパートに賞与を支払っている事業所の割合は43.3%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」17.1%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が82.9%となっている（表16-2）。

④ 退職金

正社員と職務が同じパートに退職金を支払っている事業所の割合は14.3%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が40.3%、「正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる」が59.7%となっている（表16-2）。

表16-2 処遇の種類、正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無及び支払状況別事業所割合

処遇の種類	(単位：%) 平成28年							支払っていない	不明	
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 ¹⁾	支払っている ²⁾	正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素 ⁴⁾ が全て共通している	正社員と算定要素 ⁴⁾ が一部共通している	正社員とは算定要素 ⁴⁾ が全く異なる			
役職手当	100.0	12.0 (100.0)	(49.9)	(50.1)	(12.9)	(14.0)	(23.2)	59.7	28.3	
賞与	[15.7]	100.0	43.3 (100.0)	(17.1)	(82.9)	(3.5)	(31.0)	(48.4)	32.7	24.0
退職金	100.0	14.3 (100.0)	(40.3)	(59.7)	(5.5)	(24.3)	(29.9)	58.7	26.9	
平成28年(官公営を除く)										
役職手当	100.0	12.6 (100.0)	(49.6)	(50.4)	(13.0)	(14.1)	(23.4)	59.5	27.9	
賞与	[15.6]	100.0	44.0 (100.0)	(16.7)	(83.3)	(3.5)	(31.6)	(48.2)	32.2	23.8
退職金	100.0	15.1 (100.0)	(40.3)	(59.7)	(5.5)	(24.5)	(29.7)	58.4	26.5	
平成28年* ³⁾										
役職手当	100.0	12.5 (100.0)	(48.5)	(51.5)	(13.0)	(14.5)	(24.1)	60.0	27.4	
賞与	[15.9]	100.0	43.6 (100.0)	(15.4)	(84.6)	(3.5)	(31.9)	(49.2)	32.8	23.6
退職金	100.0	15.0 (100.0)	(40.0)	(60.0)	(5.7)	(24.2)	(30.2)	58.8	26.1	
前回(平成23年)										
役職手当	100.0	17.4 (100.0)	(40.2)	(59.8)	(10.8)	(16.4)	(32.5)	64.2	18.4	
賞与	[16.7]	100.0	56.2 (100.0)	(13.4)	(86.6)	(5.4)	(27.4)	(53.8)	31.3	12.5
退職金	100.0	26.6 (100.0)	(19.6)	(80.4)	(4.9)	(32.6)	(42.9)	61.9	11.5	

注：1) []は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。
2) ()は、「支払っている」事業所を100とした割合である。
3) 平成28年*は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。
4) 職務（業務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等、賃金の算定の要素となるものをいう。

イ 正社員と比較した1時間当たりの基本賃金の割合

正社員と職務が同じパートについて、1時間当たりの基本賃金（基本給）を正社員と比較してみると、「正社員より高い」事業所の割合は5.8%、「正社員と同じ（賃金差はない）」事業所の割合は22.2%、「正社員より低い」事業所の割合は61.6%となっている。また、正社員より低い事業所では、「正社員の8割以上」が30.6%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の6割以上8割未満」22.7%、「正社員の4割以上6割未満」7.4%、「正社員の4割未満」0.9%の順となっている。（表17）

表17 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

	正社員の基本賃金に対する割合									
	正社員と職務が同じパートがいる事業所 ¹⁾		正社員より高い	正社員と同じ（賃金差はない）	正社員より低い	正社員より低い				不明
						正社員の8割以上	正社員の6割以上8割未満	正社員の4割以上6割未満	正社員の4割未満	
総数 (官公営を除く総数)	[15.7]	100.0	5.8	22.2	61.6	30.6	22.7	7.4	0.9	10.4
	[15.6]	100.0	5.6	22.8	62.2	32.0	22.8	6.8	0.5	9.5
平成28年※総数 ²⁾	[15.9]	100.0	5.7	22.6	62.7	32.3	23.0	6.9	0.5	9.1
前回(平成23年)総数	[16.7]	100.0	6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

ウ 正社員との間に賃金差がある理由

職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由（複数回答3つまで）についてみると、「パートは勤務時間の自由が利くから」が49.0%と最も高い割合となっており、次いで「パートは残業の時間数、回数が少ないから」30.9%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」29.5%の順となっている（表18）。

表18 職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合

	正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金差がある理由												
	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所 ¹⁾		パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が少ないから	パートは人事異動の幅や頻度が少ないから	正社員の方がパートより様々な仕事を経験してきたから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員は賃金を下げることができないから	パートの賃金を上げる余裕がないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他	不明
総数 (官公営を除く総数)	[61.6]	100.0	49.0	30.9	17.8	23.8	26.6	9.1	6.2	15.4	29.5	13.2	4.9
	[62.2]	100.0	50.9	31.9	18.7	24.8	27.5	9.5	5.9	13.8	29.6	12.2	4.8
平成28年※総数 ²⁾	[62.7]	100.0	51.2	31.8	18.6	25.2	27.8	9.4	5.7	13.6	29.7	12.2	4.9
前回(平成23年)総数	[61.6]	100.0	48.6	19.7	21.1	...	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7

注：1) [] は、正社員と職務が同じパートがいる事業所のうち、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所の割合である。

2) 平成28年※総数は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

エ 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員と職務が同じパートの手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）は、「通勤手当」が85.7%と最も高い割合となっており、次いで「休憩室の利用」66.4%、「更衣室の利用」66.1%の順となっている。

正社員との比較でみると、「更衣室の利用」、「給食施設（食堂）の利用」、「休憩室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「役職手当」、「退職金」、「家族手当」などでは正社員との差が大きくなっている。（表19）

表19 労働者の種類、手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

複数回答（単位：％）平成28年									
実施状況 ¹⁾	正社員と職務が同じパートがいる事業所 ²⁾³⁾		定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当
	正社員に実施	正社員と職務が同じパートに実施							
正社員に実施	[15.7]	100.0	70.7	58.6	94.0	25.6	76.5	46.3	40.2
正社員と職務が同じパートに実施 （官公営を除く）		100.0	35.5	41.2	85.7	7.9	18.3	5.6	3.0
正社員に実施	[15.6]	100.0	69.3	58.3	93.6	26.3	76.9	44.7	37.2
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	36.6	42.9	85.7	8.1	19.2	5.5	2.3
平成28年 [*]									
正社員に実施	[15.9]	100.0	68.7	58.0	93.5	26.0	77.4	45.2	37.6
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	35.9	42.4	85.6	7.4	19.3	5.5	2.4
前回（平成23年）									
正社員に実施	[16.7]	100.0	68.3	63.6	86.0	28.4	73.0	49.1	35.9
正社員と職務が同じパートに実施		100.0	37.1	42.2	71.6	8.8	19.4	7.0	5.4
実施状況 ¹⁾	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	社外活動（スポーツクラブの利用など）の補助	慶弔休暇	給食施設（食堂）の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施	86.9	74.0	15.9	50.2	20.5	84.3	21.4	69.0	68.6
正社員と職務が同じパートに実施 （官公営を除く）	50.6	18.6	3.4	26.7	11.9	55.9	20.0	66.4	66.1
正社員に実施	86.3	73.0	17.0	48.2	18.2	83.5	21.1	69.4	68.1
正社員と職務が同じパートに実施	51.3	19.2	3.5	27.8	11.9	56.2	19.7	67.0	66.0
平成28年 [*]									
正社員に実施	86.0	73.5	17.0	48.8	18.6	83.5	21.5	69.5	68.0
正社員と職務が同じパートに実施	50.3	19.2	3.5	28.3	12.1	55.6	20.0	67.0	65.7
前回（平成23年）									
正社員に実施	84.0	78.6	22.7	40.4	…	83.2	27.2	72.3	68.8
正社員と職務が同じパートに実施	59.1	29.7	7.3	27.6	…	52.1	26.0	70.8	67.2

注：1) 表側「平成28年^{*}」は岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除く集計であり、平成23年と比較する場合には、こちらを参照されたい。

2) []は正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

3) 「正社員と職務が同じパートがいる事業所」には、実施状況不明の事業所が含まれる。