

非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査（2020年）



調査概要

調査対象

直近半年以内に非正規雇用の採用業務に携わった20～69歳の男女

調査期間

2020年5月18日（月） 5月25日（月）

調査方法

外部パネルによるWEBアンケート調査

有効回答数

1,550名

メインでアルバイト採用担当をしている職種・業種	東名阪	東名阪以外	計
ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）	51	54	105
接客（ホテル・旅館）	50	50	100
販売・接客（コンビニ・スーパー）	51	50	101
販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	38	58	96
販売・接客（その他小売サービス）	69	76	145
警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）	33	40	73
清掃（ビル管理・メンテナンス）	50	50	100
家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	52	51	103
介護	50	58	108
保育	34	45	79
事務・データ入力・受付・コールセンター	70	66	136
配送・引越し・ドライバー（陸運）	50	51	101
軽作業（倉庫・物流）	50	52	102
製造ライン・加工（メーカー）	50	51	101
建築・土木作業（建設・土木）	50	50	100
計	748	802	1,550

調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が100%にならない場合があります。

本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部 アルバイトリサーチチーム E-mail: myArm@mynavi.jp

INDEX

（1）回答者プロフィール

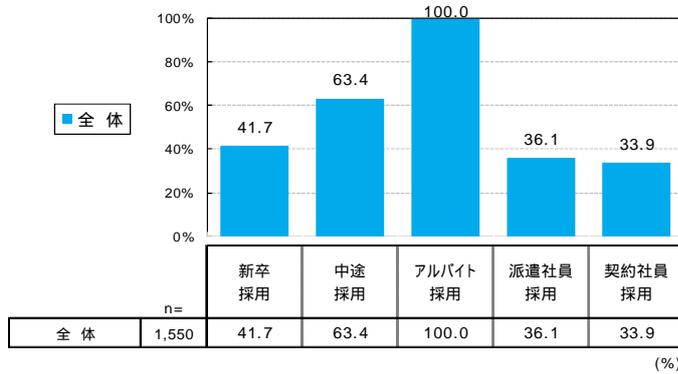
担当業務 / 従業員数 / 企業規模 / エリア

（2）非正規雇用の待遇・給与について

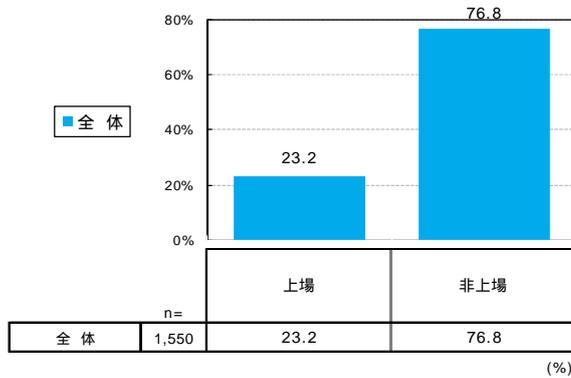
取り組み / 同一労働・同一賃金の進捗 / 同一労働・同一賃金の改定方法 / 直近半年間の給与増減 / 給与変更方法 / 給与を上げた理由 / 今後半年間の給与変更予定 / 給与変更方法 / 給与を上げる理由

(1) 回答者プロフィール

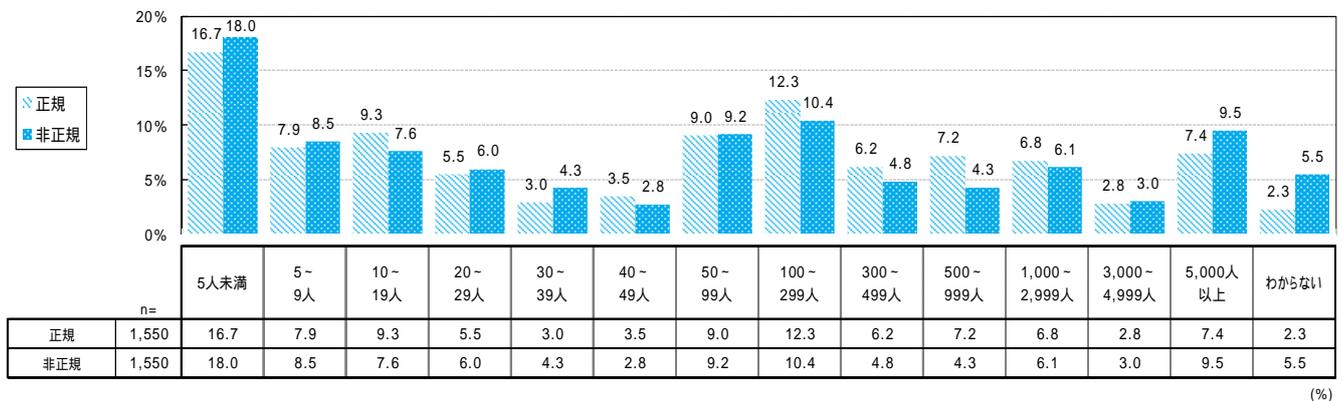
担当経験のある採用業務（複数回答）



上場・非上場（単一回答）



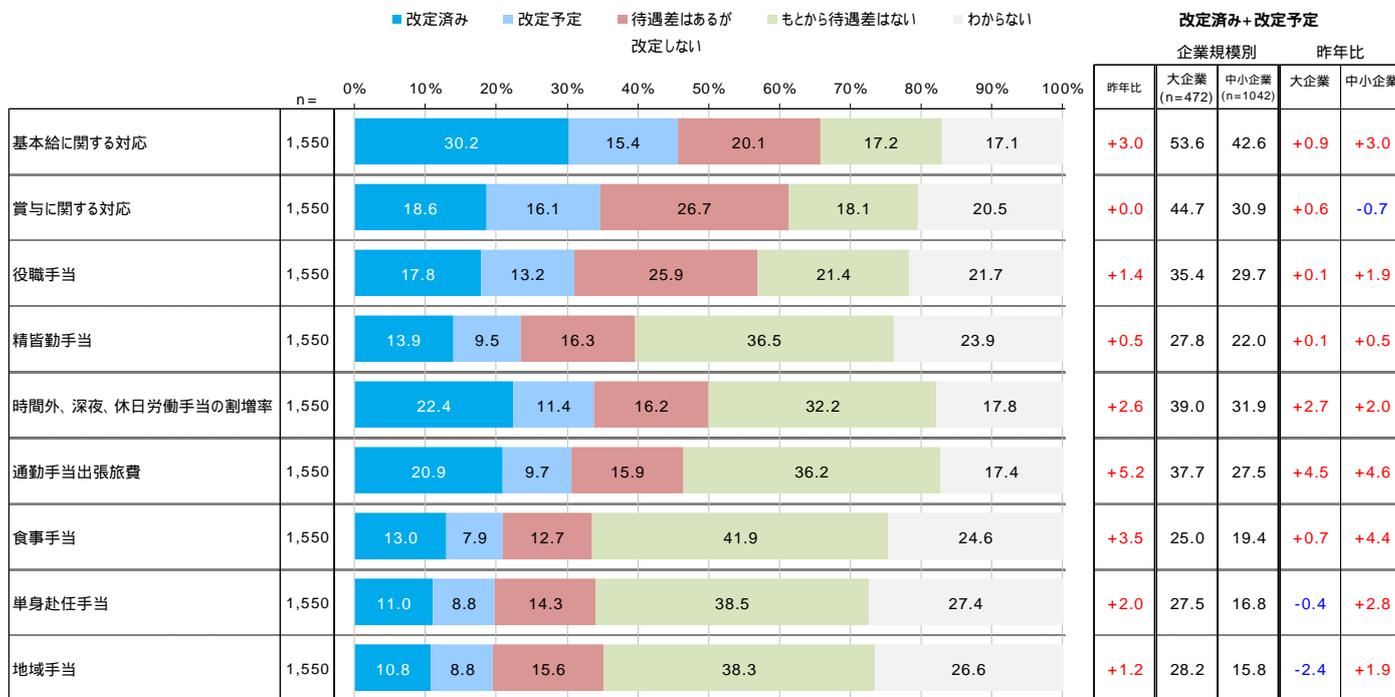
従業員数（単一回答）



（2）非正規雇用の給与について

同一労働・同一賃金についての進捗状況（単一回答）

- ・「改定済み + 改定予定」の項目としては【基本給に関する対応】が最も高く45.6%、次いで【賞与に関する対応】34.6%、【役職手当】31.0%。
- ・「待遇差はあるが改定しない」の項目としては【賞与に対する対応】が最も高く26.7%、【役職手当】25.9%、【基本給に対する対応】20.1%と続く。
- ・【精皆勤手当】【時間外、深夜、休日労働手当の割増率】【通勤手当出張旅費】【食事手当】【単身赴任手当】【地域手当】については半数以上が「もともと待遇差はない」もしくは「わからない」としている。
- ・「改定済み + 改定予定」の昨年は【通勤手当出張旅費】が5.2pt増の30.6%
- ・企業規模別の「改定済み + 改定予定」は、全項目において大企業のスコアが高いが、昨年は7/9項目において中小企業の増加率が高い。

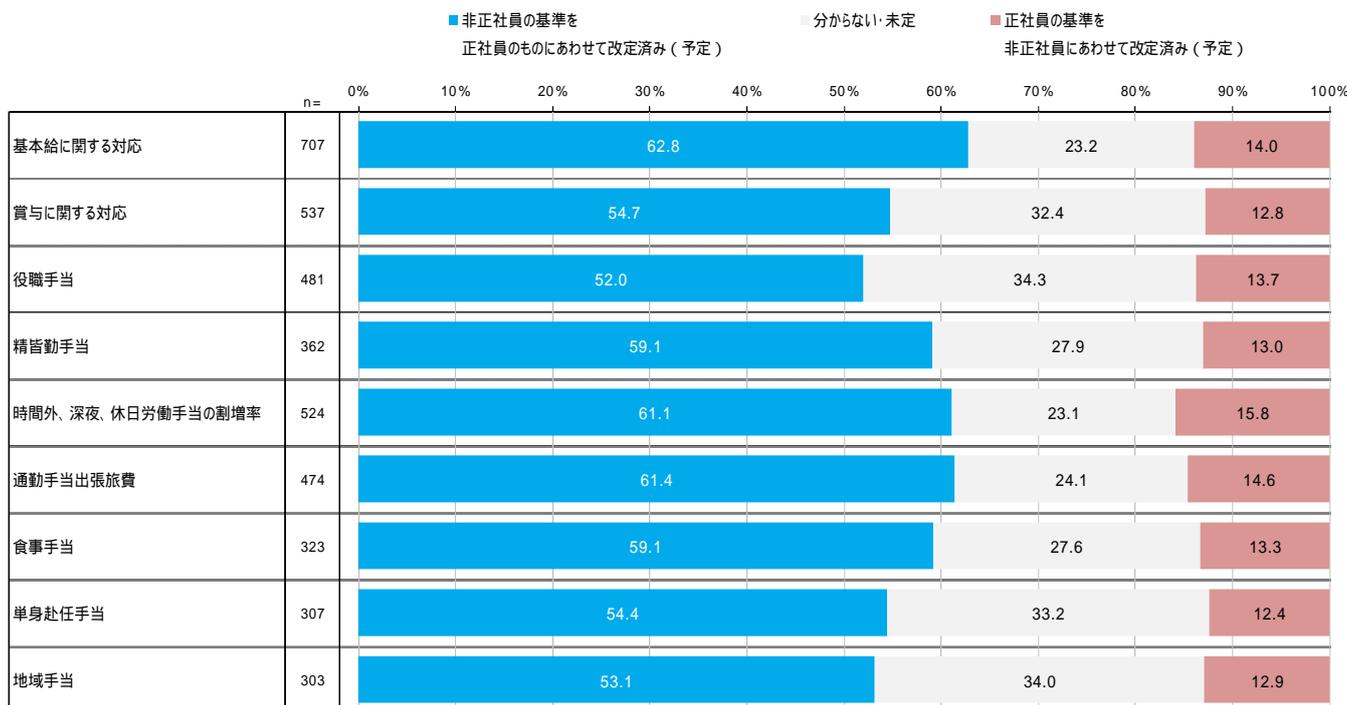


「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

「同一労働同一賃金」改定方法（単一回答）

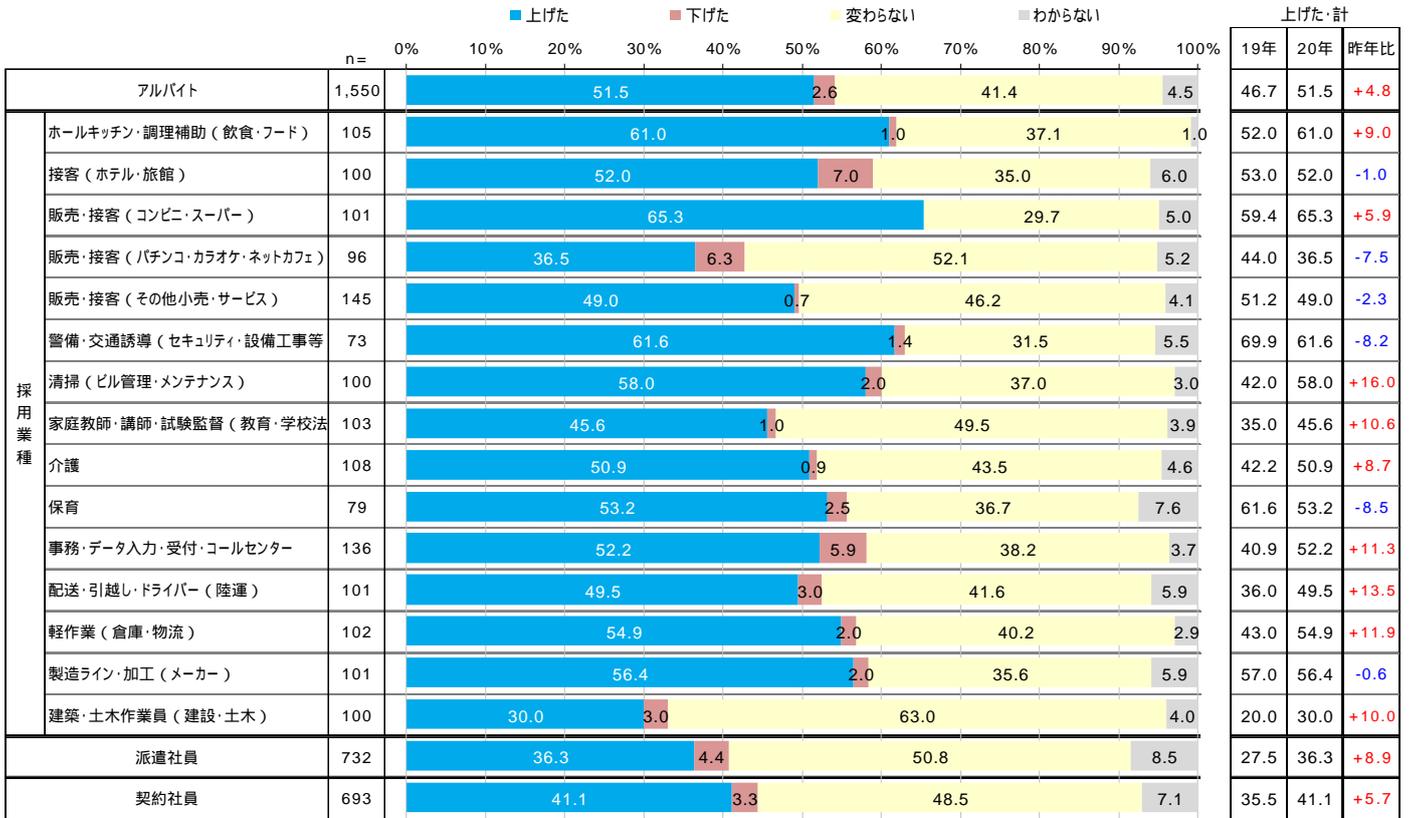
ベース：各項目の進捗割合として「改定済/改定予定」と回答した人

- ・全項目で過半数が「非正社員の基準を正社員のものにあわせて改定済み（予定）」としており、とくに【基本給に対する対応】【時間外、深夜、休日労働の割増率】【通勤手当出張旅費】では6割超と高い。
- ・一方で各項目で「正社員の基準を非正社員にあわせて改定済み（予定）」とする割合は1割以上。



直近半年間の非正規雇用社員の給与と変更状況（単一回答）

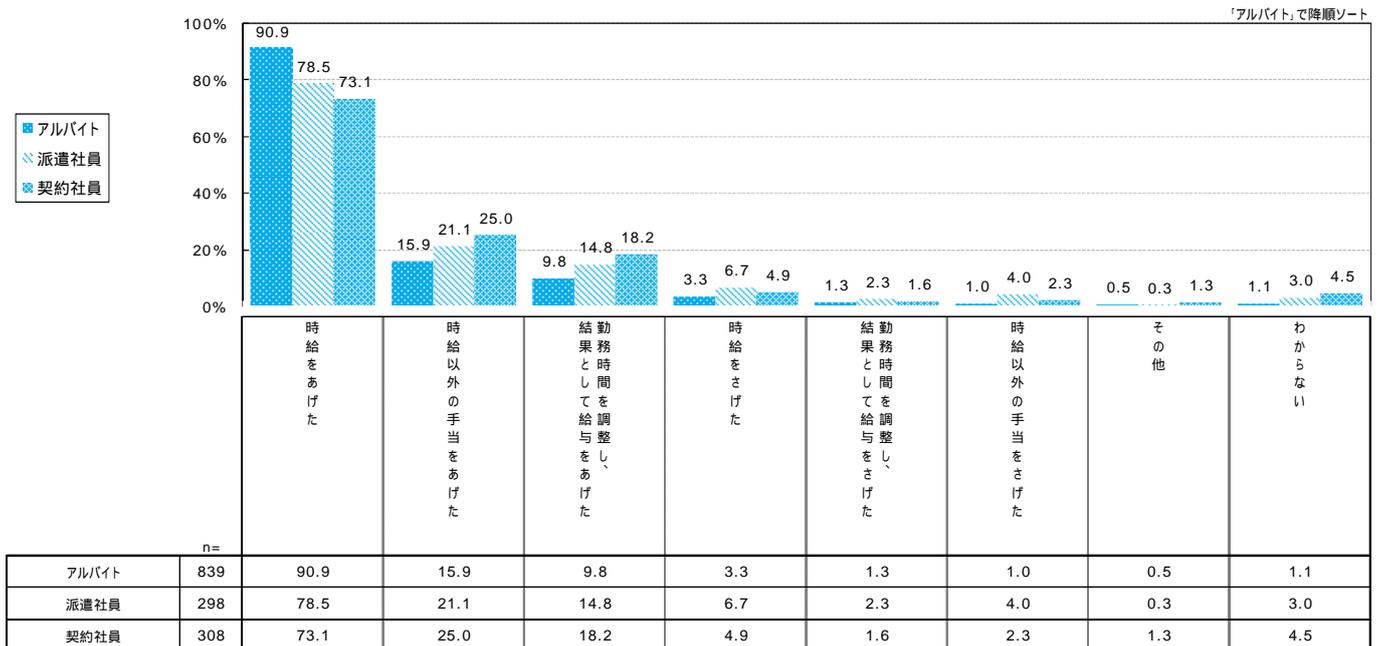
- 給与を「上げた」割合はアルバイト51.5%（昨年比+4.8pt）、派遣社員36.3%（昨年比+8.9pt）、契約社員41.1%（昨年比+5.7pt）と全雇用形態で「上げた」が増加した。
- 業種別では【販売・接客（コンビニ・スーパー）】の「上げた」が65.3%と最も高く、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】と続く。
- 業種別の昨年比では【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【配送・引越し・ドライバー（陸運）】【軽作業（倉庫・物流）】【事務・データ入力・受付・コールセンター】【家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）】【建築・土木作業員（建築・土木）】で「上げた」割合が10pt以上増加した。



非正規雇用社員の給与変更方法（複数回答）

ベース：直近半年間に非正規雇用社員の給与を「上げた」または「下げた」と回答した人

- アルバイトでは「時給をあげた」90.9%、「時給以外の手当をあげた」15.9%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」9.8%の順で多い。
- 派遣社員では「時給をあげた」78.5%、「時給以外の手当をあげた」21.1%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」14.8%の順で多い。
- 契約社員では「時給をあげた」73.1%、「時給以外の手当をあげた」25.0%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」18.2%の順で多い。



(%)

給与の変更方法(アルバイト)(複数回答)

ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」または「下げた」と回答した人

- ・アルバイトではどの業種でも、「時給をあげた」が高く、15業種のうち9業種で9割以上となっている。
- ・給与増の方法として【販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)】【警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)】【介護】では「時給以外の手当をあげた」割合が高い。
- ・【警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)】【建築・土木作業員(建築・土木)】では「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」が高い。

「アルバイト」で降順ソート

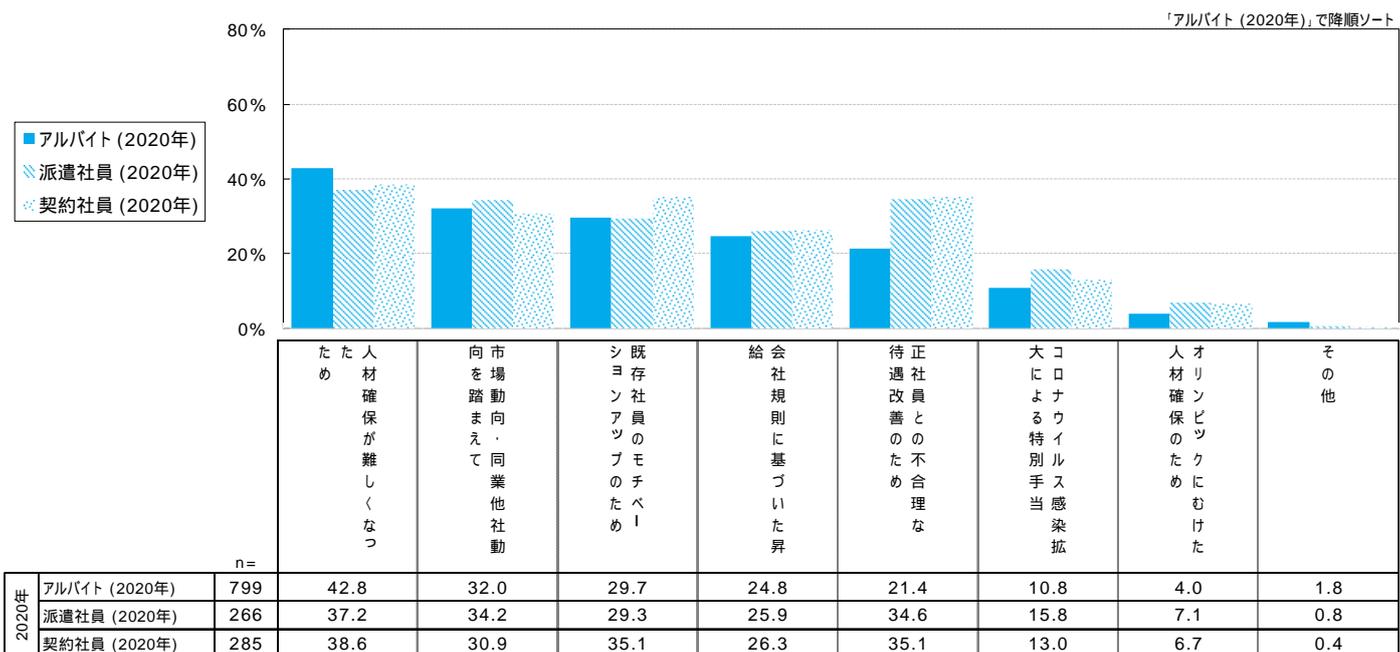
採用業種	n=	時給をあげた		勤務時間を調整し、給与をあげた		時給を下げた		勤務時間を調整し、給与を下げた		その他	わからない
		10pt以上高い	5pt以上高い	5pt以上低い	10pt以上低い	10pt以上高い	5pt以上高い	5pt以上低い	10pt以上低い		
アルバイト	839	90.9	15.9	9.8	3.3	1.3	1.0	0.5	1.1		
ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)	65	96.9	13.8	6.2	1.5	0.0	0.0	0.0	1.5		
接客(ホテル・旅館)	59	86.4	8.5	10.2	10.2	1.7	5.1	0.0	3.4		
販売・接客(コンビニ・スーパー)	66	97.0	16.7	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	41	82.9	24.4	12.2	12.2	4.9	0.0	0.0	0.0		
販売・接客(その他小売・サービス)	72	90.3	12.5	11.1	1.4	0.0	0.0	0.0	2.8		
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	46	87.0	21.7	23.9	0.0	0.0	2.2	2.2	2.2		
清掃(ビル管理・メンテナンス)	60	95.0	6.7	3.3	3.3	1.7	1.7	0.0	0.0		
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法)	48	93.8	12.5	8.3	2.1	0.0	0.0	2.1	0.0		
介護	56	92.9	30.4	10.7	0.0	0.0	1.8	1.8	0.0		
保育	44	95.5	13.6	6.8	2.3	4.5	0.0	0.0	0.0		
事務・データ入力・受付・コールセンター	79	84.8	16.5	11.4	5.1	2.5	2.5	0.0	1.3		
配送・引越し・ドライバー(陸運)	53	86.8	20.8	11.3	3.8	1.9	0.0	0.0	0.0		
軽作業(倉庫・物流)	58	93.1	13.8	6.9	1.7	3.4	0.0	1.7	0.0		
製造ライン・加工(メーカー)	59	94.9	15.3	6.8	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7		
建築・土木作業員(建設・土木)	33	81.8	15.2	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	3.0		

(%)

給与を上げた理由(複数回答)

ベース：直近半年間に非正規雇用社員の給与を「上げた」と回答した人

- ・アルバイトでは「人材確保が難しくなったため」が最も高く42.8%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」32.0%、「既存社員のモチベーションアップのため」29.7%と続く。
- ・派遣社員では「人材確保が難しくなったため」が最も高く37.2%、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」34.6%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」34.2%。
- ・契約社員では「人材確保が難しくなったため」が最も高く38.6%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」35.1%、「正社員との不合理な待遇改善のため」35.1%。
- ・アルバイトでは「人材確保が難しくなったため」、派遣社員・契約社員では「正社員との不合理な待遇改善のため」、契約社員では「既存社員のモチベーションアップのため」がそれぞれ他雇用形態と比べて高い点特徴的。

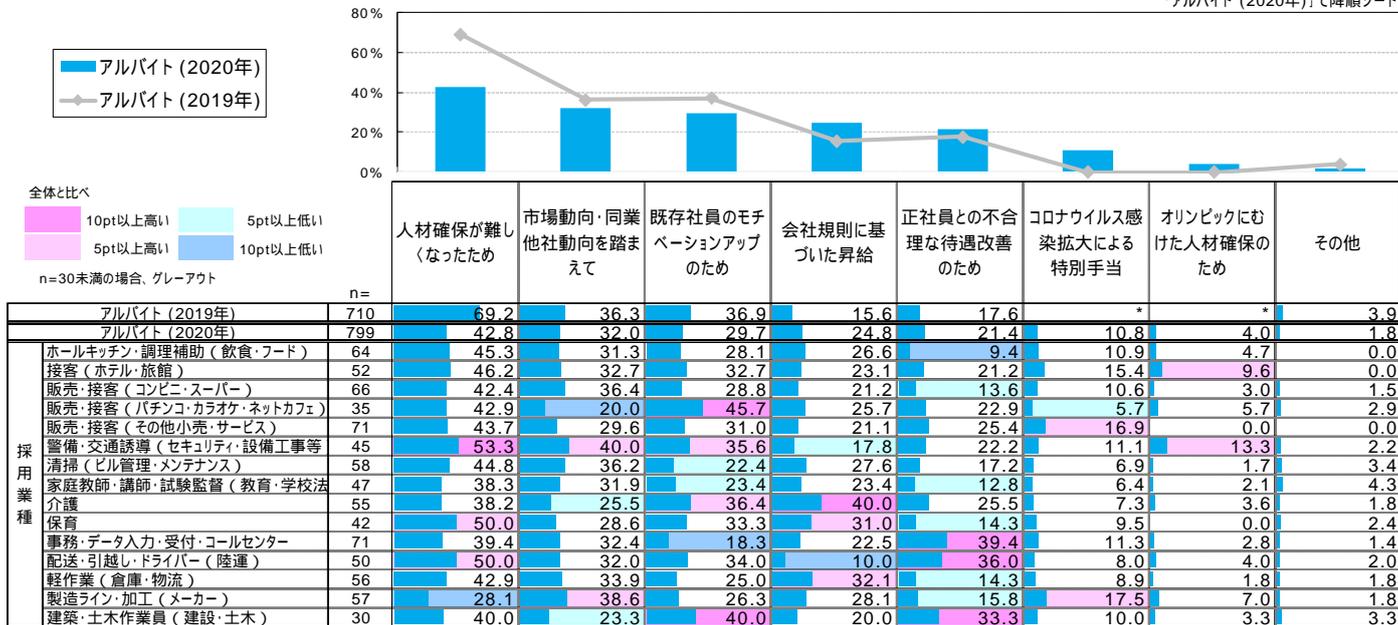


給与を上げた理由【アルバイト】（複数回答）

ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

- ・アルバイトの給与を上げた理由は「人材確保が難しくなったため」が最も高く42.8%、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」32.0%、「既存社員のモチベーションアップのため」29.7%となっている。
- ・昨年と比較すると、「人材確保が難しくなったため」は26.4ptと大きく減少。一方で「会社規則に基づいた昇給」は昨年比+9.2ptと増加。
- ・業種別で比較すると「人材確保が難しくなったため」について【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】では全体より10ポイント以上、「保育」【配送・引越し・ドライバー（陸運）】では全体より5ポイント以上高くなっている。
- ・また「オリンピックにむけた人材確保のため」は【接客（ホテル・旅館）】【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で全体より5ポイント以上高く、「正社員との不合理な待遇改善のため」は【事務・データ入力・受付・コールセンター】【配送・引越し・ドライバー（陸運）】【建築・土木作業員（建築・土木）】で全体より10ポイント以上高くなっている。

「アルバイト（2020年）」で降順ソート



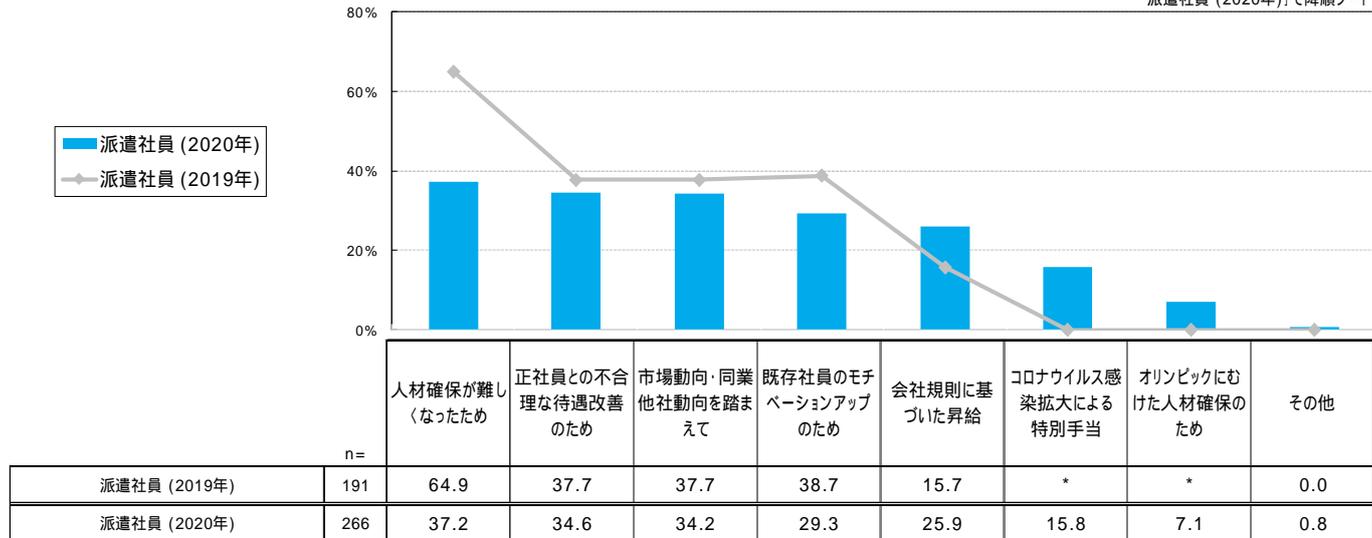
*は非聴取（%）

給与を上げた理由【派遣社員】（複数回答）

ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

- ・派遣社員の給与を上げた理由としては「人材確保が難しくなったため」37.2%が最も高く、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」34.6%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」34.2%となっている。
- ・昨年比では「人材確保が難しくなったため」が27.7ptと大きく減少。代わって「会社規則に基づいた昇給」が+10.2ptと上昇している。

「派遣社員（2020年）」で降順ソート

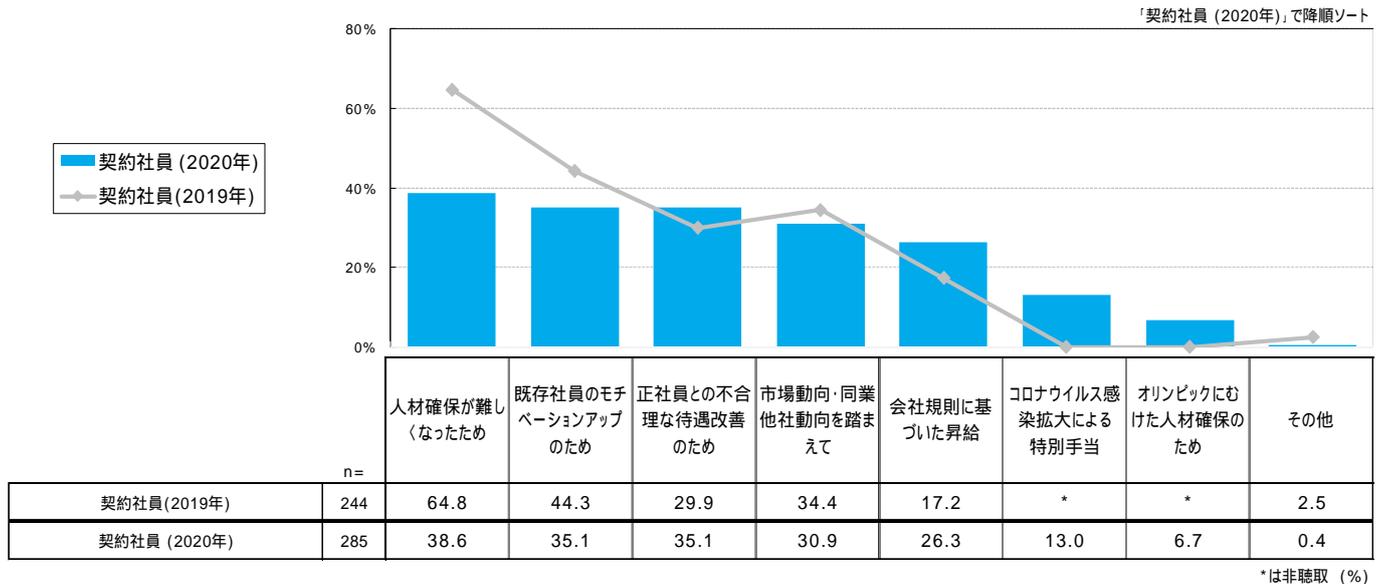


*は非聴取（%）

給与を上げた理由〔契約社員〕（複数回答）

ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人

- ・契約社員の給与を上げた理由としては「人材確保が難しくなったため」38.6%が最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」35.1%、「正社員との不合理な待遇改善のため」35.1%の順。
- ・昨年比では「人材確保が難しくなったため」が26.2ptと大きく減少。代わって「会社規則に基づいた昇給」が+9.1pt上昇している。



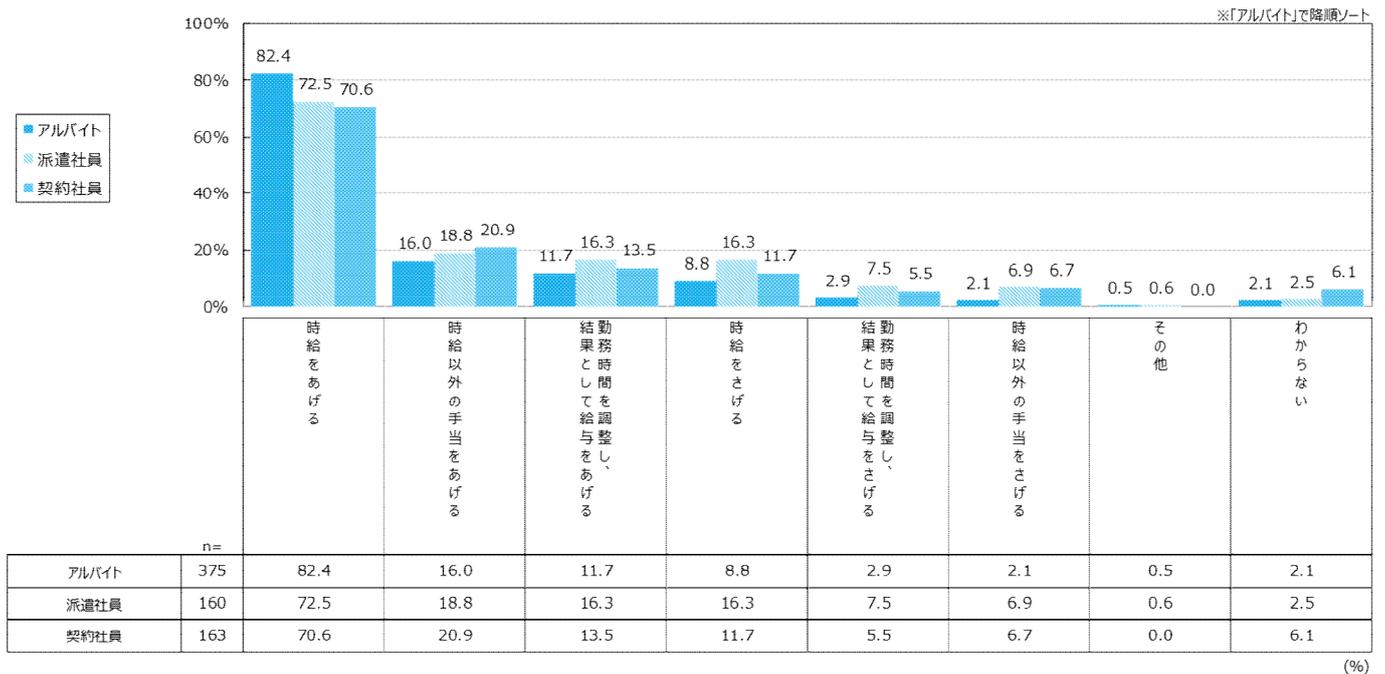
今後半年間の給与変更予定（単一回答）

- ・全雇用形態で「上げる予定」は昨年比で減少、一方で「未定」が増加した。
- ・アルバイトの業種別では【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【販売接客（コンビニ・スーパー）】で「上げる予定」が全体と比べて5ポイント以上高い。
- ・アルバイトの業種別の昨年比では、【接客（ホテル・旅館）】では11.0ptと大きく減少。



給与の変更予定方法（複数回答）

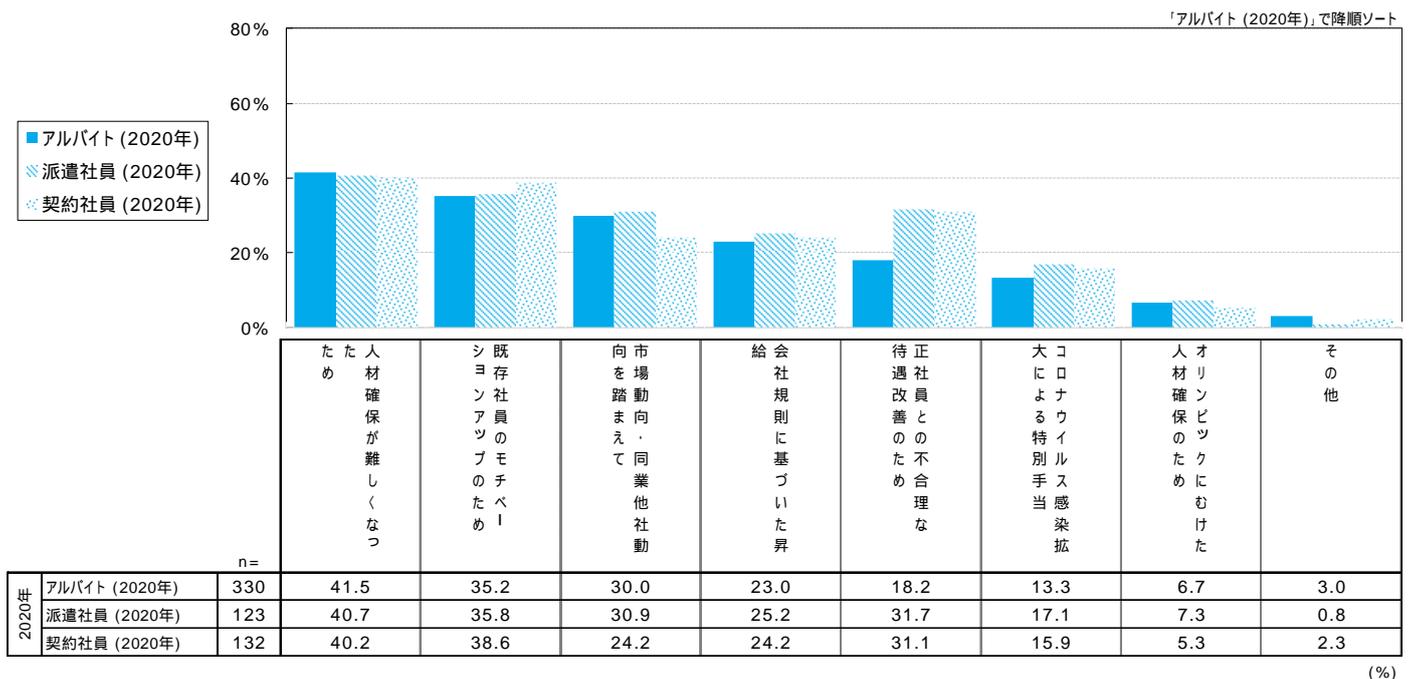
- ・アルバイトでは「時給をあげる」82.4%、「時給以外の手当をあげる」16.0%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」11.7%の順で多い。
- ・派遣社員では「時給をあげる」72.5%、「時給以外の手当をあげる」18.8%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」「時給をさげる」どちらも16.3%の順で多い。
- ・契約社員では「時給をあげる」70.6%、「時給以外の手当をあげる」20.9%、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」13.5%の順で多い。



給与を上げる予定の理由（複数回答）

ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「上げる予定」と回答した人

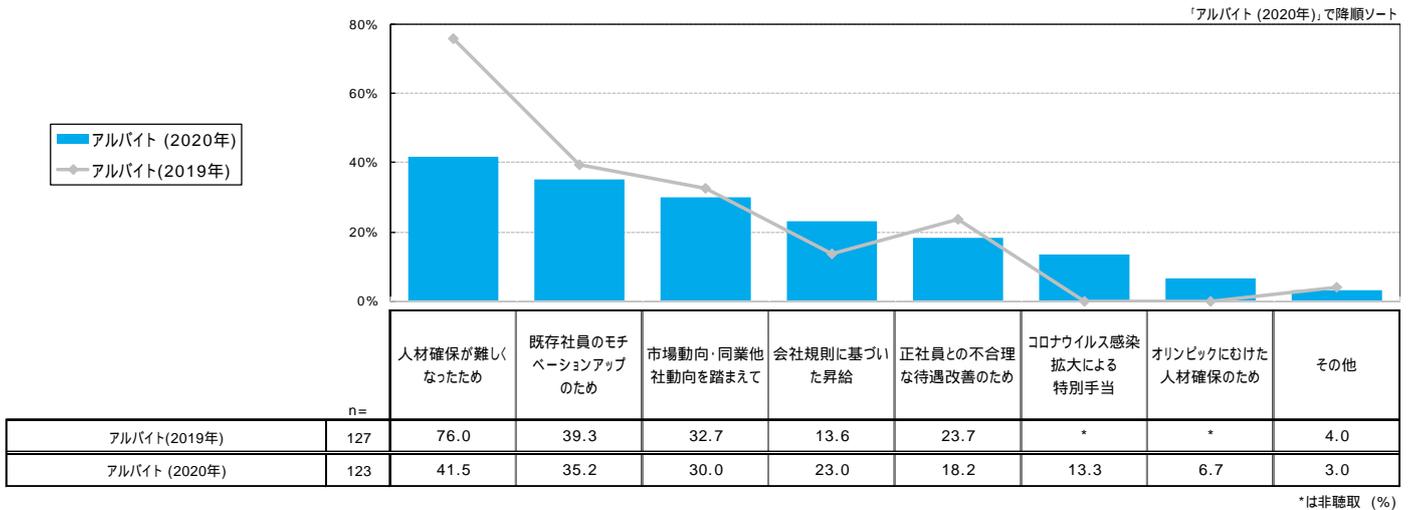
- ・アルバイトは「人材確保が難しくなったため」が最も高く41.5%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」35.2%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」30.0%。
- ・派遣社員では「人材確保が難しくなったため」が最も高く40.7%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」35.8%、「正社員との不合理な待遇改善のため」31.7%。
- ・契約社員では「人材確保が難しくなったため」が最も高く40.2%、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」38.6%、「正社員との不合理な待遇改善のため」31.1%。
- ・雇用形態別に比較するとアルバイト・派遣社員では「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が高く、派遣社員・契約社員では「正社員との不合理な待遇改善のため」が高い。



給与を上げる予定の理由【アルバイト】（複数回答）

ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

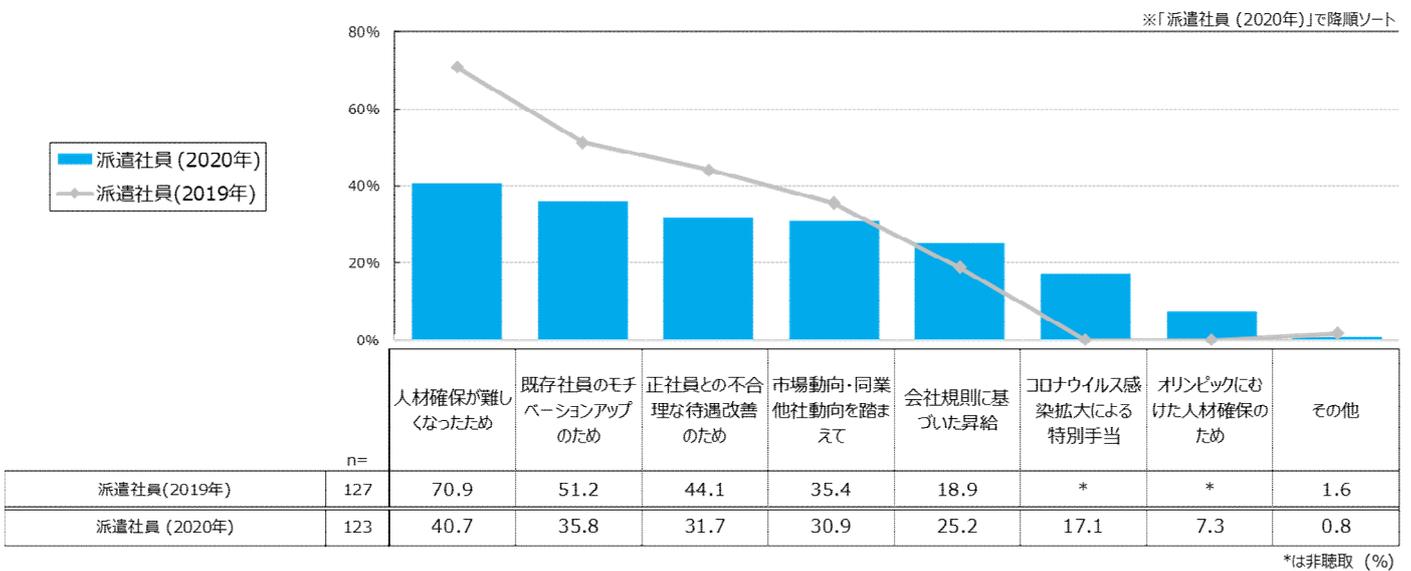
- ・全体では「人材確保が難しくなったため」「既存社員のモチベーションアップのため」「市場動向・同業他社動向を踏まえて」の順。
- ・昨年比では「人材確保が難しくなったため」が昨年から 34.5ptと大きく減少。一方で「会社規則に基づいた昇給」は23.0%で昨年から+9.4ptと増加している。
- ・また「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は13.3%。



給与を上げる予定の理由【派遣社員】（複数回答）

ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「上げる予定」と回答した人

- ・全体では「人材確保が難しくなったため」「既存社員のモチベーションアップのため」「正社員との不合理な待遇改善のため」の順。
- ・昨年比較では、「人材確保が難しくなったため」は 30.2pt、「正社員との不合理な待遇改善のため」は 12.4ptと大きく減少している。
- ・「コロナウイルス感染拡大による特別手当」がは17.1%。

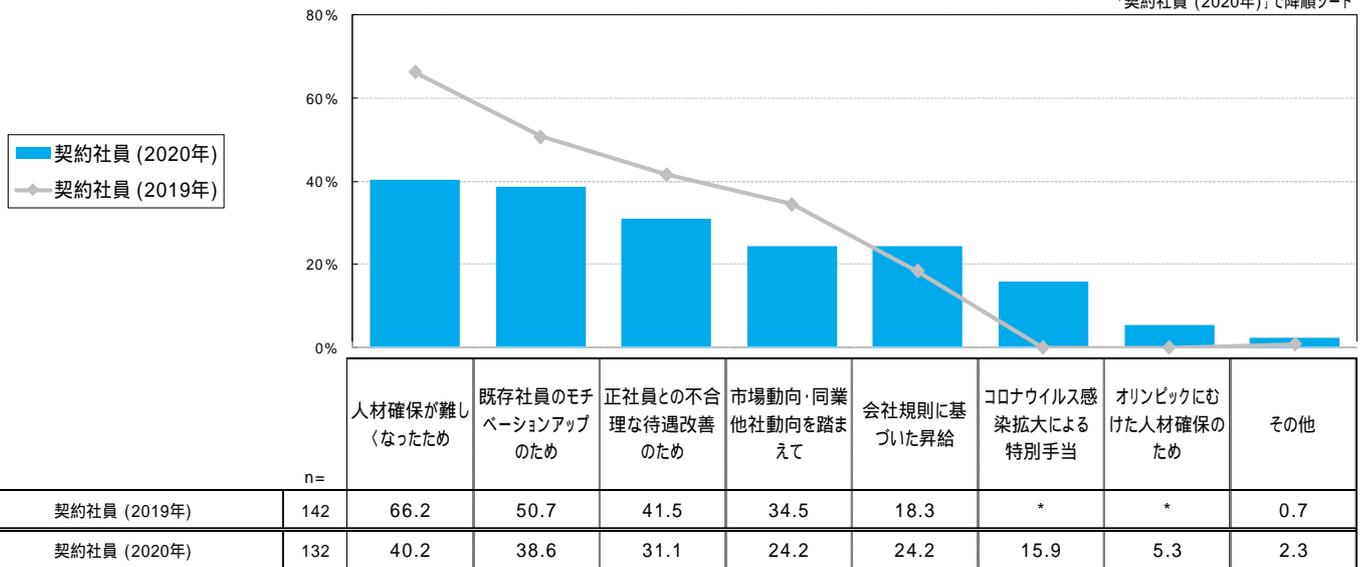


給与を上げる予定の理由〔契約社員〕（複数回答）

ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人

- ・全体では「人材確保が難しくなったため」「既存社員のモチベーションアップのため」「正社員との不合理な待遇改善のため」の順。
- ・昨年比では、上位3項目がそれぞれ 26.0pt、12.1pt、10.4ptと大きく減少しており、「会社規則に基づいた昇給」は+5.9ptと増加。
- ・「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は15.9%。

「契約社員（2020年）」で降順ソート



*は非聴取（%）