

非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査（2022年）

■ 調査概要

調査対象

直近半年（2021年12月～2022年5月を想定）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

2022年5月18日（水）～2022年5月29日（日）

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

1,545サンプル

	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)	55s	54s	109s
接客(ホテル・旅館)	53s	51s	104s
販売・接客(コンビニ・スーパー)	54s	54s	108s
販売・接客(パチンコ・カラオケ・ネットカフェ)	27s	35s	62s
販売・接客(その他小売・サービス)	54s	59s	113s
警備・交通誘導(セキュリティ・設備工事等)	37s	56s	93s
清掃(ビル管理・メンテナンス)	52s	52s	104s
家庭教師・講師・試験監督(教育・学校法人)	59s	56s	115s
介護	54s	55s	109s
保育	21s	42s	63s
事務・データ入力・受付・コールセンター	61s	58s	119s
配送・引越し・ドライバー(陸運)	57s	56s	113s
軽作業(倉庫・物流)	53s	55s	108s
製造ライン・加工(メーカー)	54s	57s	111s
建築・土木作業員(建設・土木)	60s	54s	114s
計	751s	794s	1,545s

※レポート内に記載している「直近半年以内」は「2021年12月～2022年5月」、「今後半年」は「2022年5月～2022年10月」を想定している。

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計や差の数値がグラフ上の数値と異なる場合があります。

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リサーチ統括部 E-mail : myrm@mynavi.jp

■ INDEX

- (1) 回答者プロフィール P7
- 担当業務／企業区分／従業員数
- (2) 同一労働・同一賃金について P8
- 同一労働・同一賃金の進捗／同一労働・同一賃金の改定方法
- (3) 直近半年間の給与について P9-15
- 直近半年間の給与変更状況／直近半年間の給与変更方法／直近半年間の給与をあげた理由
- (4) 今後半年間の給与について P16-22
- 今後半年間の給与変更予定／今後半年間の給与変更予定方法／今後半年間の給与を上げる理由
- (5) その他 P23-25
- 直近半年間の非正規社員全体の採用数の変化／今後半年間の非正規社員全体の採用予定／非正規雇用への取り組み状況／非正規雇用についての不安／成人年齢の引き下げによる「親（保護者）の同意」対応
- (6) コロナ禍での影響 P26-27
- コロナ禍で非正規雇用維持のために行っていること／コロナ禍における自主退職希望者の有無／コロナ禍における採用基準の変化有無／コロナ禍で変化した採用基準詳細

■サマリー

同一労働・同一賃金の改定進捗状況

改定済みの項目としては、全体では「基本給に関する対応」がトップ、次いで「時間外、深夜、休日労働手当の割増率」、「賞与に関する対応」「役職手当」となった。従業員規模別では、「改定済み」の割合は全項目において大企業が中小企業を上回っている。「改定済み」が最も高かったのは、大企業・中小企業どちらも「基本給に関する対応」となった。大企業と中小企業で「改定済み」の差が最も大きかったのは「地域手当」となった。

● 改定済みの項目

※ 大企業＝正社員数300人以上 中小企業＝正社員数300人未満とする

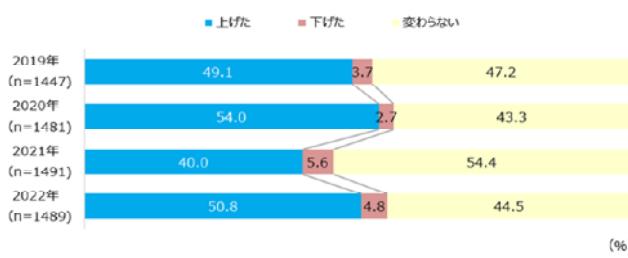
	2022年全体			大企業			中小企業		
	回答数	%	前年比	回答数	%	前年比	回答数	%	前年比
基本給に関する対応	1336	41.2	+6.3	380	50.8	+7.8	946	37.0	+5.9
賞与に関する対応	1297	30.1	+6.3	368	37.0	+5.9	921	26.9	+6.5
役職手当	1277	30.1	+9.4	365	36.7	+10.2	903	27.2	+9.1
精勤勤手当	1244	25.4	+7.0	362	33.7	+9.1	872	22.0	+6.2
時間外、深夜、休日労働手当の割増率	1313	31.2	+3.6	378	39.4	+5.7	926	27.8	+3.0
通勤手当出張旅費	1313	28.9	+3.0	379	34.3	+1.1	923	26.5	+4.0
食事手当	1250	21.7	+5.2	361	29.9	+7.6	880	18.2	+4.2
単身赴任手当	1186	19.6	+5.2	353	29.7	+7.7	824	15.2	+4.3
地域手当	1181	20.2	+5.2	352	31.0	+7.2	821	15.5	+4.6
在宅勤務手当	1171	19.4	+6.3	349	29.8	+9.7	816	14.8	+4.7
退職金	1247	22.6	-	368	29.9	-	871	19.3	-
教育研修に関する対応	1250	23.4	-	369	30.6	-	873	19.9	-

(%)

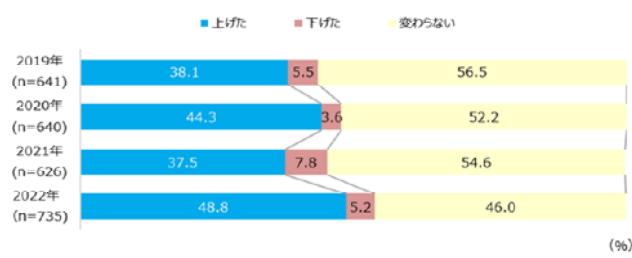
直近半年間の給与変更状況

全雇用形態で直近半年間の給与は「上げた」が最も高く、[アルバイト]・[契約社員]では約5割、[派遣社員]では約4割となった。「上げた」は全雇用形態で前年と比べて増加しており、[アルバイト]では10.8pt増、[派遣社員]では9.3pt増、[契約社員]では11.3pt増となった。前年2021年は新型コロナウイルス感染拡大の影響による業績悪化や緊急事態宣言の発令等が影響して給与を上げる動きは落ちていたが、2022年はコロナウイルス感染拡大が落ち着いてきたことや人手不足による給与のつり上げを行う企業が増加した様子がうかがえる。

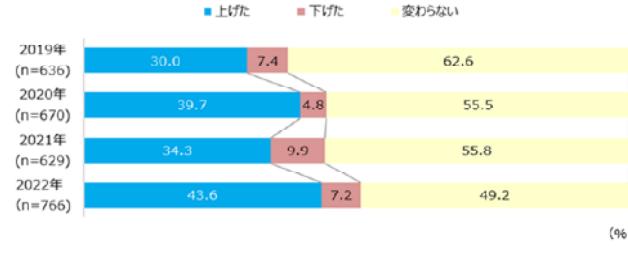
アルバイト



契約社員



派遣社員



■サマリー

業種別 直近半年間の給与変更状況

アルバイトの業種別では、[ホテル・旅館]で64.0%と最も高く、次いで[コンビニ・スーパー]で62.4%となった。前年と比べると、[ホテル・旅館]で28.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで[飲食・フード]で17.6pt増、[警備]で16.7pt増、[清掃]で15.9pt増となった。コロナ禍で影響を受けた観光業や飲食が通常営業に向けて動いている様子やエッセンシャルワーカーであるコンビニ・スーパー・清掃や慢性的な人手不足が続く警備で給与の上り上げが行われている様子がみてとれる。

● アルバイトの給与を上げた割合 業種別

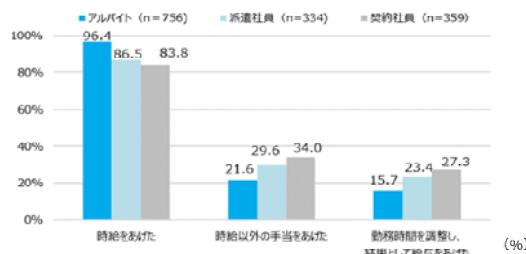
※2022年で降順

	2019年		2020年		2021年		2022年		前年比 (22年-21年)
	n	%	n	%	n	%	n	%	
アルバイト全体	1,447	49.1	1,481	54.0	1,491	40.0	1,489	50.8	+10.8
ホテル・旅館	94	56.4	94	55.3	95	35.8	100	64.0	+28.2
コンビニ・スーパー	100	60.0	96	68.8	100	47.0	101	62.4	+15.4
保育	79	67.1	73	57.5	69	49.3	61	60.7	+11.4
飲食・フード	98	54.1	104	61.5	114	41.2	102	58.8	+17.6
介護	113	43.4	103	53.4	107	50.5	108	57.4	+6.9
警備	83	69.9	69	65.2	65	40.0	90	56.7	+16.7
清掃	94	44.7	97	59.8	97	36.1	102	52.0	+15.9
軽作業	91	47.3	99	56.6	96	37.5	107	48.6	+11.1
ドライバー	95	37.9	95	52.6	92	35.9	108	48.1	+12.2
製造	98	58.2	95	60.0	99	39.4	106	47.2	+7.8
建築・土木	90	22.2	96	31.3	95	31.6	109	45.0	+13.4
その他小売・サービス	114	54.4	139	51.1	134	43.3	106	42.5	-0.8
事務・オフィスワーク	108	41.7	131	54.2	144	41.0	118	41.5	+0.5
家庭教師・講師・試験監督	93	37.6	99	47.5	98	36.7	111	41.4	+4.7
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	97	45.4	91	38.5	86	33.7	60	38.3	+4.6

直近半年間の給与変更方法

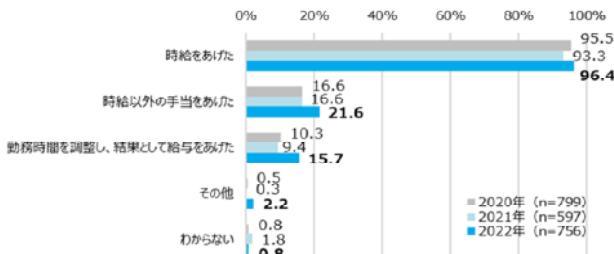
直近半年間の給与の変更は、給与を上げた方法では全雇用形態で「時給をあげた」が最も高く、給与を下げた方法では全雇用形態で「時給をさげた」が最も高くなかった。アルバイトの給与を上げた方法の前年比では「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」が+6.3ptと最も増加した。「時給以外の手当をあげた」も5.0ptの増加が見られた。一方、アルバイトの給与を下げた方法の前年比では「勤務時間を調整し、結果として給与をさげた」が+6.3ptと最も増加した。

● 給与を上げた方法（上位抜粋）



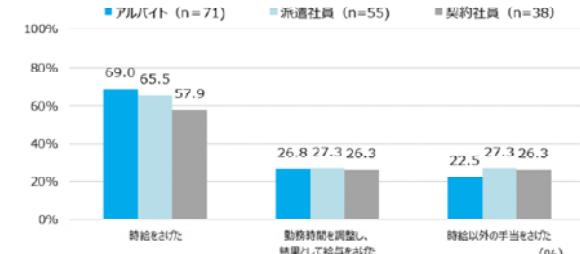
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

● アルバイトの給与を上げた方法 前年比 * 2020年追加のため、2019年は未聴取



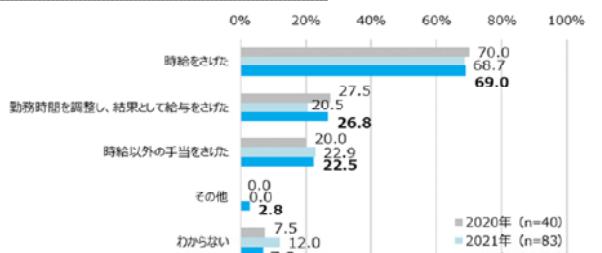
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

● 給与を下げた方法（上位抜粋）



※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

● アルバイトの給与を下げた方法 前年比 * 2020年追加のため、2019年は未聴取



※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

■サマリー

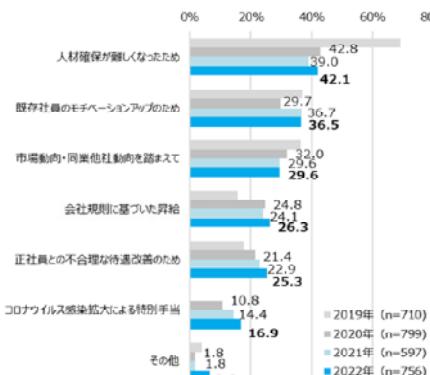
直近半年間の給与を上げた理由

雇用形態別では、[アルバイト]・[派遣社員]では「人材確保が難しくなったため」、[契約社員]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」の割合がそれぞれ最も高かった。全雇用形態で、「コロナウイルス感染拡大による特別手当」の割合が2020年より連續で増加しており、約2割を占めることから、コロナ禍で雇用維持のために給与を上げた様子がうかがえる。

*「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は2020年追加のため、2019年は未聴取

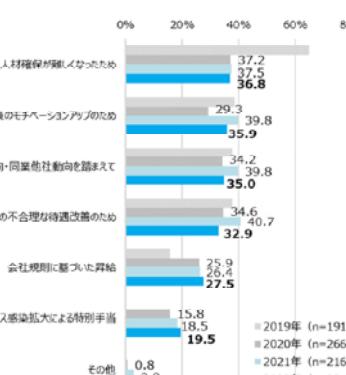
● アルバイト

※2022年で降順



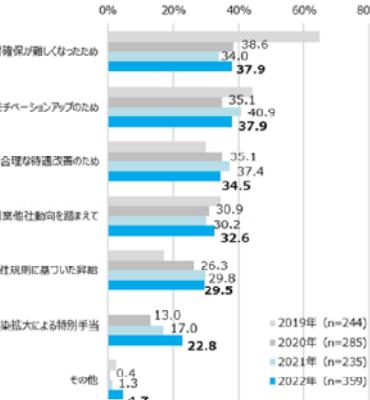
● 派遣社員

※2022年で降順



● 契約社員

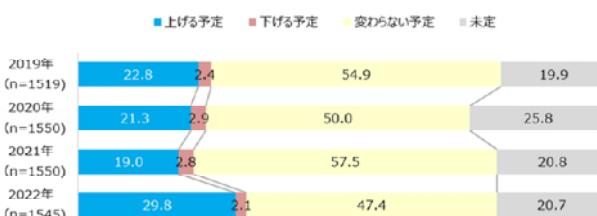
※2022年で降順



今後半年間の給与変更予定

全雇用形態で今後半年間の給与を「上げる予定」が前年より10pt以上増加し、「変わらない予定」が前年より10pt以上減少。前年と比べて「上げる予定」は、[アルバイト]では10.8pt増、[派遣社員]では11.3pt増、[契約社員]では12.1pt増と伸長。全用形態で、調査開始以降、最も「上げる予定」が高くなっている。

アルバイト



契約社員



派遣社員



■サマリー

業種別 今後半年間の給与変更予定

[アルバイト] の業種別では、[コンビニ・スーパー]・[軽作業] で36.1%と最も高く、次いで [警備] で34.4%、[ホテル・旅館] で33.7%となった。前年と比べると、[軽作業] で20.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで [ホテル・旅館] で19.7pt増、[ドライバー] で13.7pt増となった。

● アルバイトの給与を上げる予定の割合 業種別

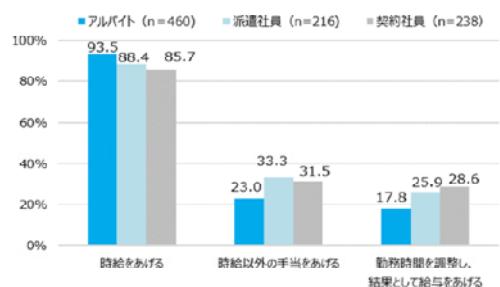
※2022年で降順

業種別 給与 増加 状況	2019年		2020年		2021年		2022年		前年比 (22年-21年)
	n	%	n	%	n	%	n	%	
アルバイト全体	1,519	22.8	1,550	21.3	1,550	19.0	1,545	29.8	+10.8
コンビニ・スーパー	101	23.8	101	27.7	101	24.8	108	36.1	+11.3
軽作業	100	21.0	102	17.6	100	16.0	108	36.1	+20.1
警備	83	33.7	73	30.1	67	25.4	93	34.4	+9.0
ホテル・旅館	100	30.0	100	19.0	100	14.0	104	33.7	+19.7
清掃	100	25.0	100	28.0	100	23.0	104	32.7	+9.7
飲食・フード	102	32.4	105	24.8	117	29.9	109	32.1	+2.2
製造	100	27.0	101	25.7	100	21.0	111	30.6	+9.6
事務・オフィスワーク	110	15.5	136	21.3	148	21.6	119	30.3	+8.7
介護	116	25.0	108	16.7	109	20.2	109	29.4	+9.2
パチンコ・カラオケ・ネットカフェ	100	20.0	96	17.7	91	16.5	62	27.4	+10.9
その他小売・サービス	121	21.5	145	17.9	146	15.1	113	27.4	+12.3
家庭教師・講師・試験監督	100	16.0	103	18.4	100	17.0	115	26.1	+9.1
ドライバー	100	16.0	101	17.8	100	12.0	113	25.7	+13.7
建築・土木	100	8.0	100	16.0	100	14.0	114	22.8	+8.8
保育	86	30.2	79	25.3	71	12.7	63	17.5	+4.8

今後半年間の給与変更予定方法

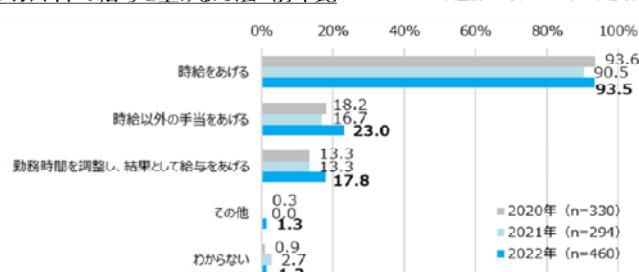
今後半年間の給与の変更については、給与を上げる方法では全雇用形態で「時給をあげる」が最も高く、給与を下げる方法では全雇用形態で「時給をさげる」が最も高くなかった。アルバイトの給与を上げる方法の前年比では「時給以外の手当をあげる」が+今後半年間の給与の変更については、給与を上げる方法では全雇用形態で「時給をあげる」が最も高く、給与を下げる方法では全雇用形態で「時給をさげる」が最も高くなかった。アルバイトの給与を上げる方法の前年比では「時給以外の手当をあげる」が+6.3ptと最も増加した。一方、アルバイトの給与を下げる方法の前年比では「時給以外の手当をさげる」が+7.9ptと最も増加した。

● 給与を上げる方法（上位抜粋）



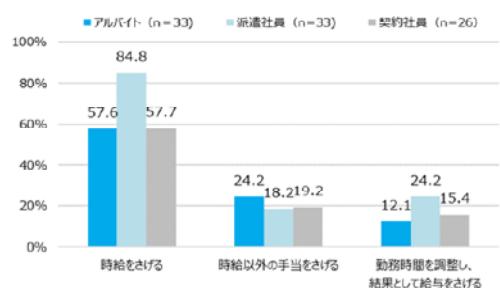
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

● アルバイトの給与を上げる方法 前年比

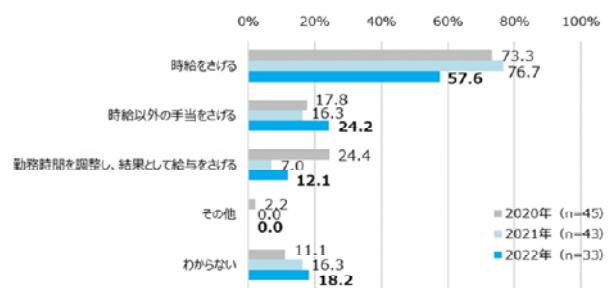


※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

● 給与を下げる方法（上位抜粋）



※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人



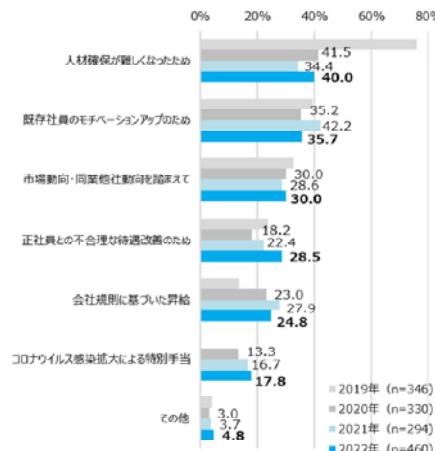
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人

■ サマリー

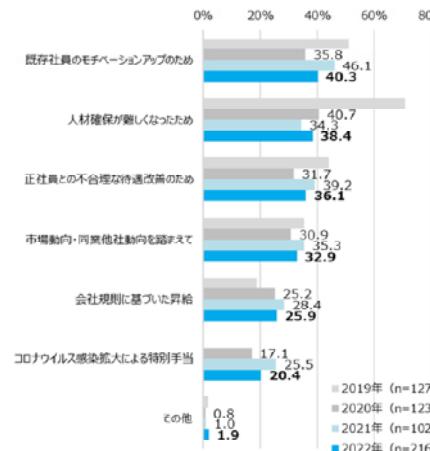
今後半年間の給与を上げる理由

雇用形態別では、[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「既存社員のモチベーションアップのため」の割合がそれぞれ最も高く4割を占めた。前年と比べると、[アルバイト] では「正社員との不合理な待遇改善のため」が6.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「人材確保が難しくなったため」が5.6pt増となった。派遣社員では「人材確保が難しくなったため」が4.1pt増、契約社員では「正社員との不合理な待遇改善のため」が2.6pt増と最も上げ幅が大きくなつた。

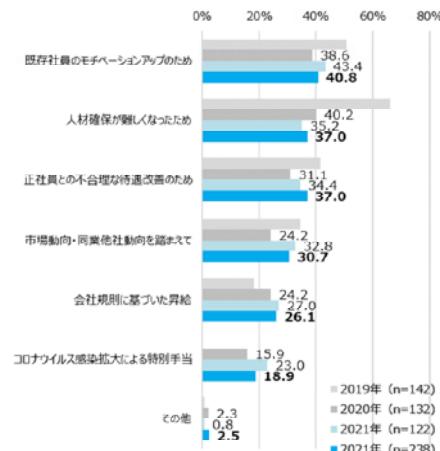
● アルバイト



● 派遣社員

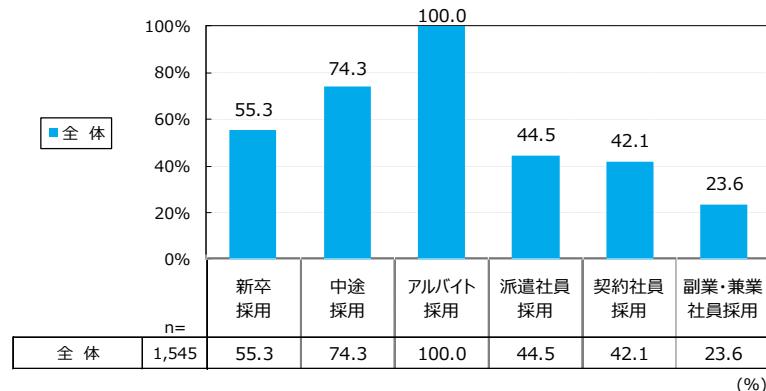


● 契約社員

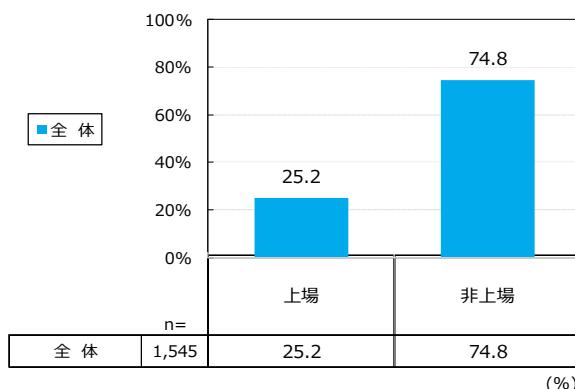


(1) 回答者プロフィール

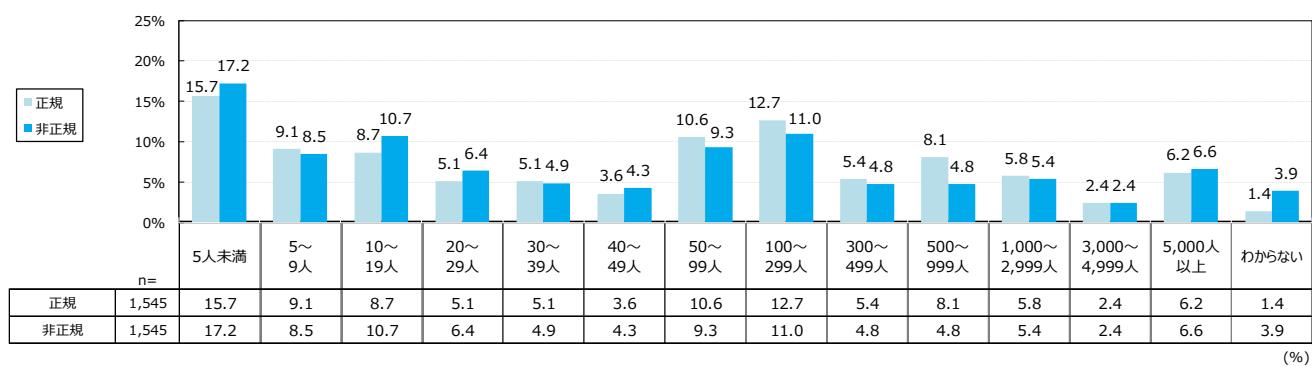
担当経験のある採用業務（複数回答）



上場・非上場（単一回答）



従業員数（単一回答）



(2) 同一労働・同一賃金

「同一労働・同一賃金」について各項目の進捗具合として当てはまるものをお選びください。（単一回答）

- ・「改訂済み」では【基本給に関する対応】が41.2%と最も高く、次いで【時間外、深夜、休日労働手当の増加率】が31.2%、【賞与に関する対応】【役職手当】が30.1%となった。
- ・「改訂予定」では【賞与に関する対応】が25.7%と最も高く、次いで【役職手当】が21.8%、【基本給に関する対応】が21.7%となった。
- ・「待遇差はあるが改訂しない」では【退職金】が28.9%と最も高く、次いで【賞与に関する対応】が27.6%となった。
- ・「もとから待遇差はない」では【基本給に関する対応】が16.6%と最も低く、次いで【賞与に関する対応】で16.7%となった。
- ・従業員規模別では、「改訂済み」の割合は全項目において大企業の割合が中小企業を上回った。また、「改訂済み」が最も高かったのは、大企業・中小企業どちらも【基本給に関する対応】となった。

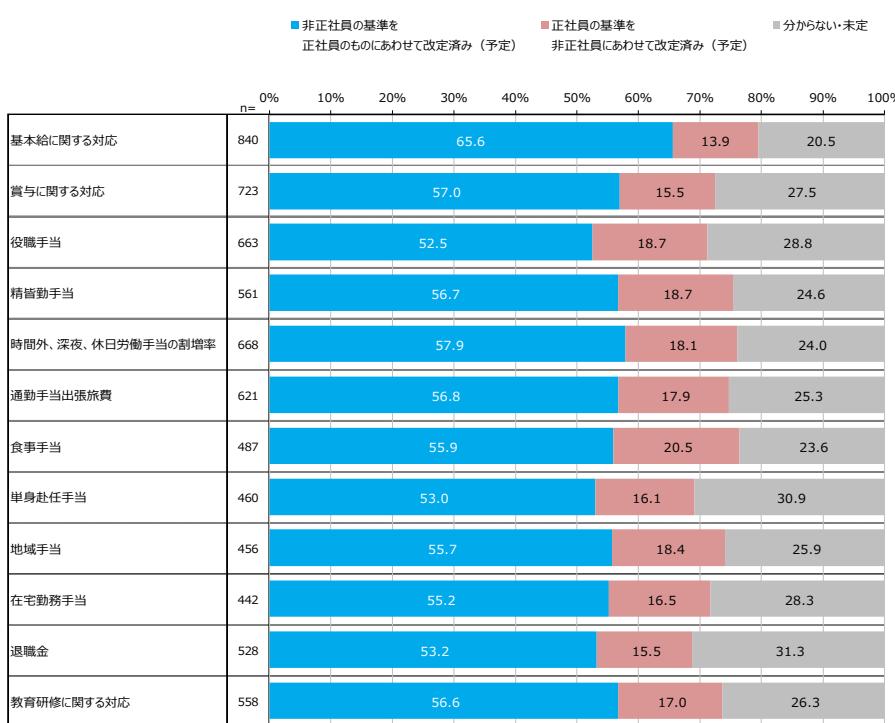


※「わからない」を除いて集計

「同一労働同一賃金」について各項目をどのように改定しましたか。（単一回答）

※ベース：各項目の進捗具合として「改定済/改定予定」と回答した人

- ・全項目において、「非正社員の基準を正社員のものにあわせて改訂済み（予定）」が5割を超えており、特に【基本給に関する対応】は65.6%と最も高くなつた。
- ・「正社員の基準を非正社員にあわせて改訂済み（予定）」は【食事手当】が20.5%と最も高く、次いで【役職手当】【精皆勤手当】が18.7%となつた。



(3) 直近半年間の給与について

直近半年間に、非正規社員の給与を変更しましたか。当てはまるものをお選びください。（単一回答）

- 雇用形態別で「上げた」をみると、アルバイトでは50.8%、派遣社員では43.6%、契約社員では48.8%となった。
- アルバイトの業種別で「上げた」をみると、【接客（ホテル・旅館）】で64.0%と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で62.4%となつた。
- 前年と比べると、アルバイトの「上げた」は全体で10.8pt増加しており、【販売・接客（その他小売・サービス）】を除いた全職種で増加となつた。中でも【接客（ホテル・旅館）】が28.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】が17.6pt増となつた。



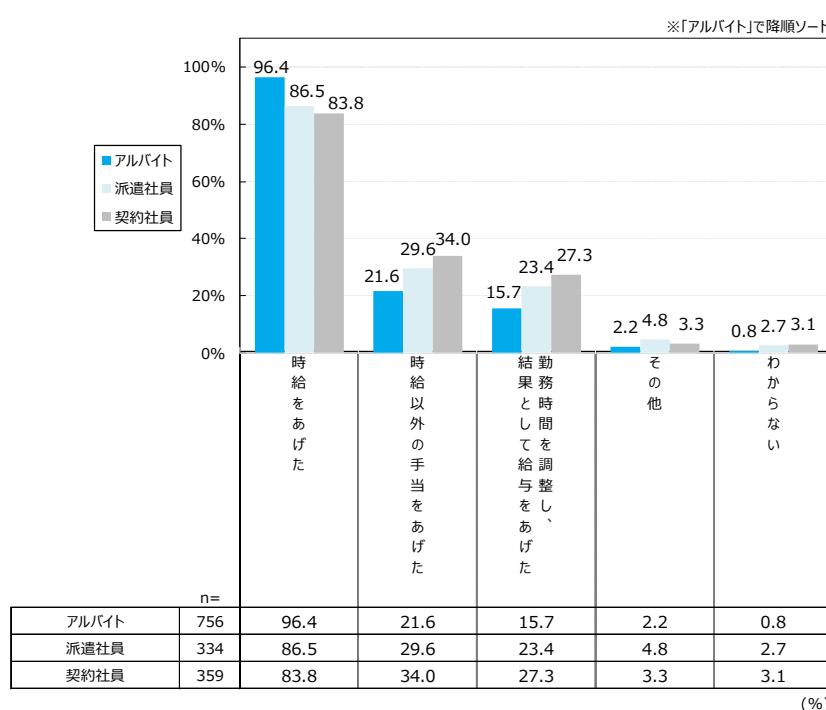
※「わからない」を除いて集計、2020年以前も同様に再集計

非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「上げた」と回答した人

- 給与を上げた方法では、全雇用形態で「時給をあげた」が最も高く8割超えとなっており、次いで「時給以外の手当をあげた」となつた。

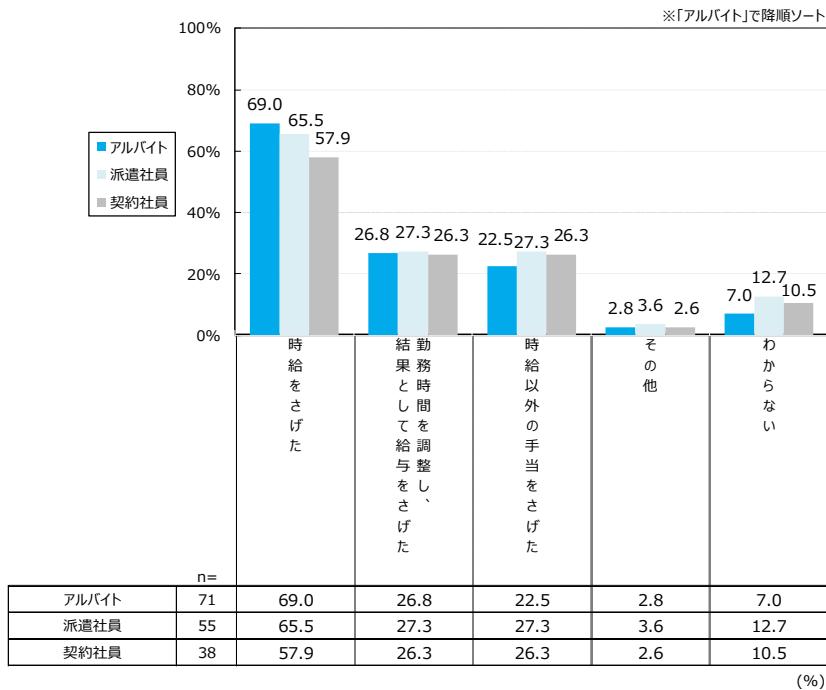
●給与を上げた方法



非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「下げた」と回答した人

・給与を下げた方法では、全雇用形態で「時給をさげた」が最も高く約6割となった。

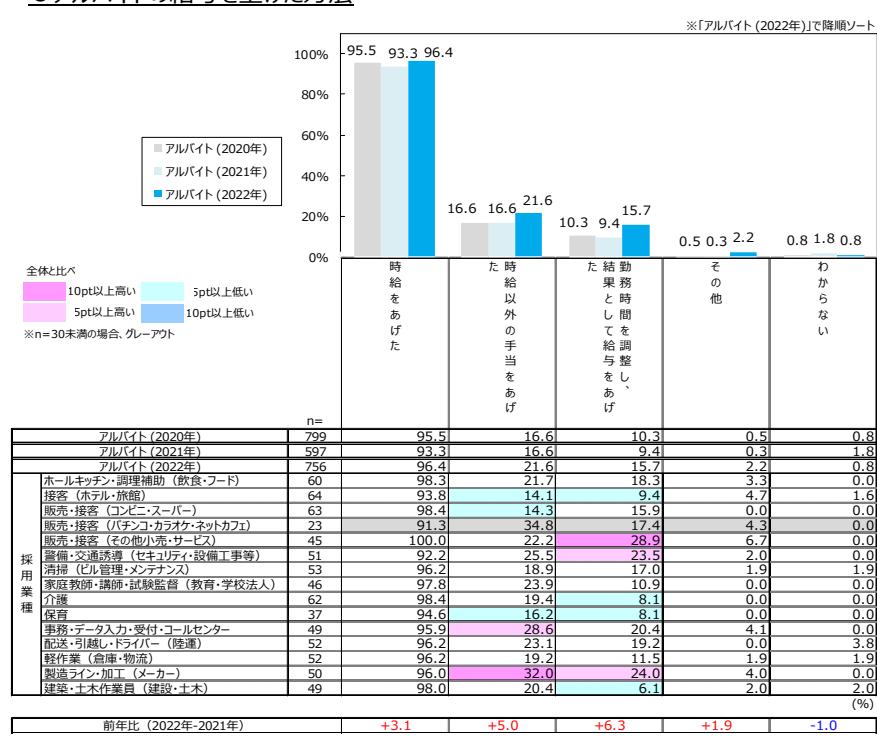
●給与を下げた方法

【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（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

・2022年の給与を上げた方法では、全体で「時給をあげた」が96.4%と最も高く、次いで「時給以外の手当をあげた」が21.6%と前年同様の傾向。

・前年と比べると、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」が6.3pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「時給以外の手当をあげた」が5.0pt増となつた。

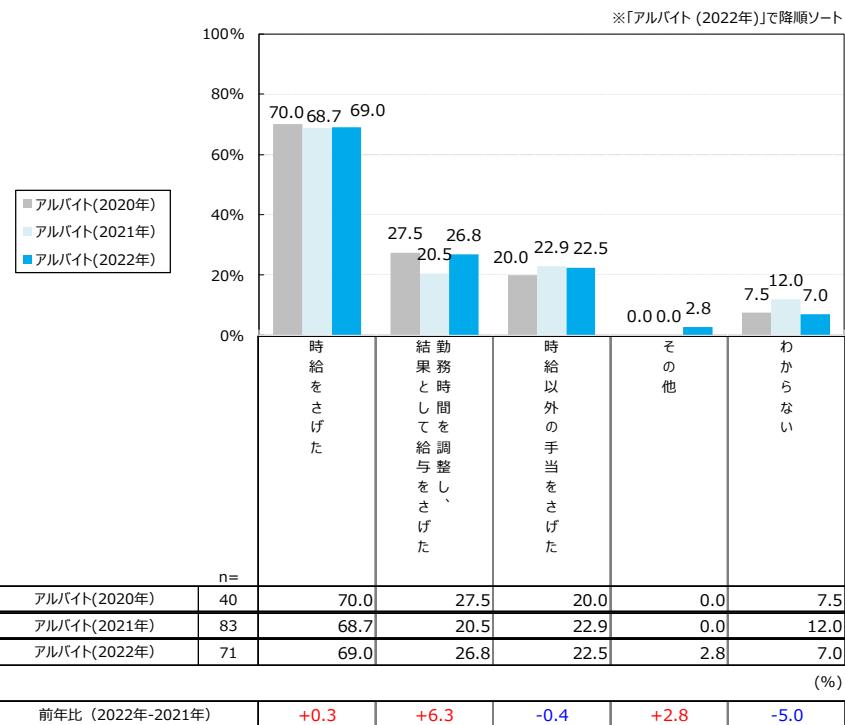
・業種別では、「販売・接客（その他小売・サービス）」で「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」、「製造ライン・加工（メーカー）」で「時給以外の手当をあげた」が全体より10pt以上高くなつた。

●アルバイトの給与を上げた方法


【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

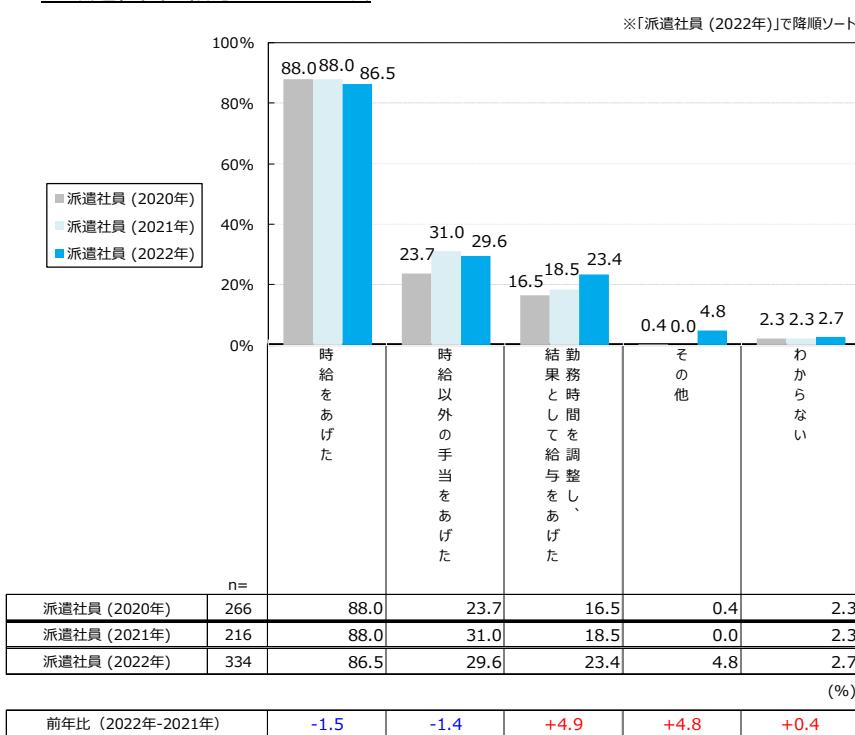
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「下げた」と回答した人

- ・2022年の給与を下げた方法では、「時給をさげた」が69.0%と最も高く、次いで「勤務時間調整し、結果として給与をさげた」が26.8%となった。
- ・前年と比べると、「勤務時間調整し、結果として給与をさげた」が6.3pt増と最も上げ幅が大きくなかった。

●アルバイトの給与を下げた方法

【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（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

- ・2022年の給与を上げた方法では、「時給あげた」が86.5%と最も高く、次いで「時給以外の手当あげた」が29.6%と前年同様の傾向。
- ・前年と比べると、「勤務時間調整し、結果として給与をあげた」が4.9pt増と最も上げ幅が大きかった。

●派遣社員の給与を上げた方法


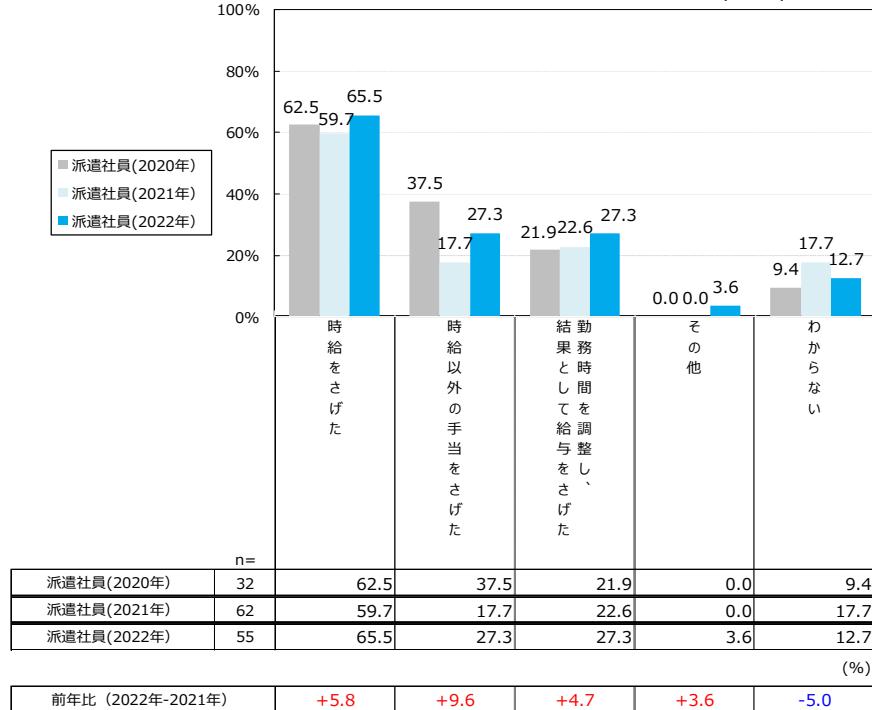
【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

※ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「下げた」と回答した人

- ・2022年の給与を下げた方法では、「時給を下げた」が65.5%と最も高く、次いで「時給以外の手当を下げた」「勤務時間を調整し、結果として給与を下げた」が27.3%となった。
- ・前年と比べると、「時給以外の手当を下げた」が9.6pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「時給を下げた」が5.8pt増となった。

●派遣社員の給与を下げた方法

※「派遣社員（2022年）」で降順ソート

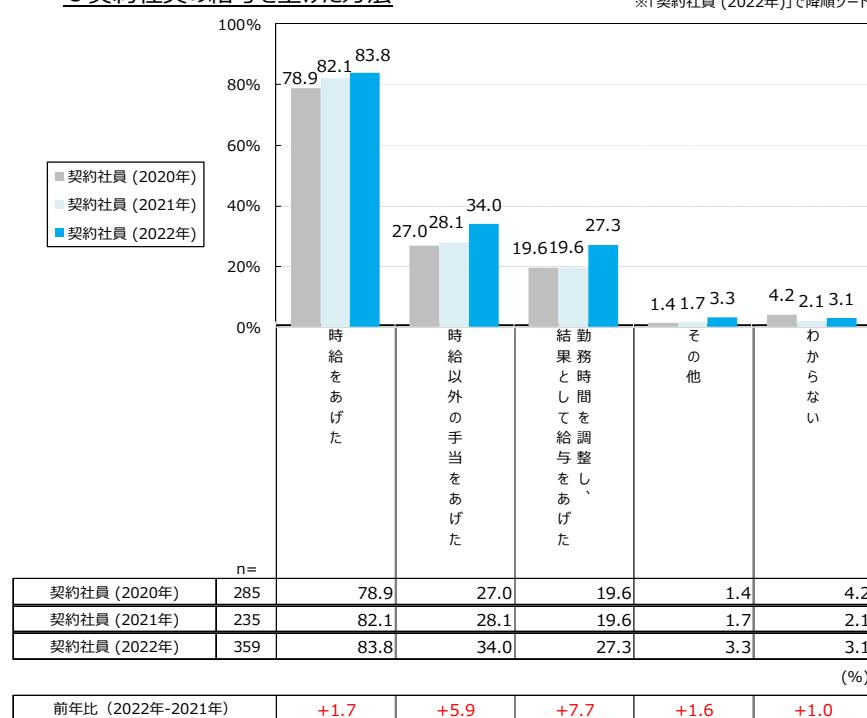

【契約社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

※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

- ・2022年の給与を上げた方法では、「時給をあげた」が83.8%と最も高く、次いで「時給以外の手当をあげた」が34.0%と前年同様の傾向。
- ・前年と比べると、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげた」が7.7pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「時給以外の手当をあげた」が5.9pt増となつた。

●契約社員の給与を上げた方法

※「契約社員（2022年）」で降順ソート



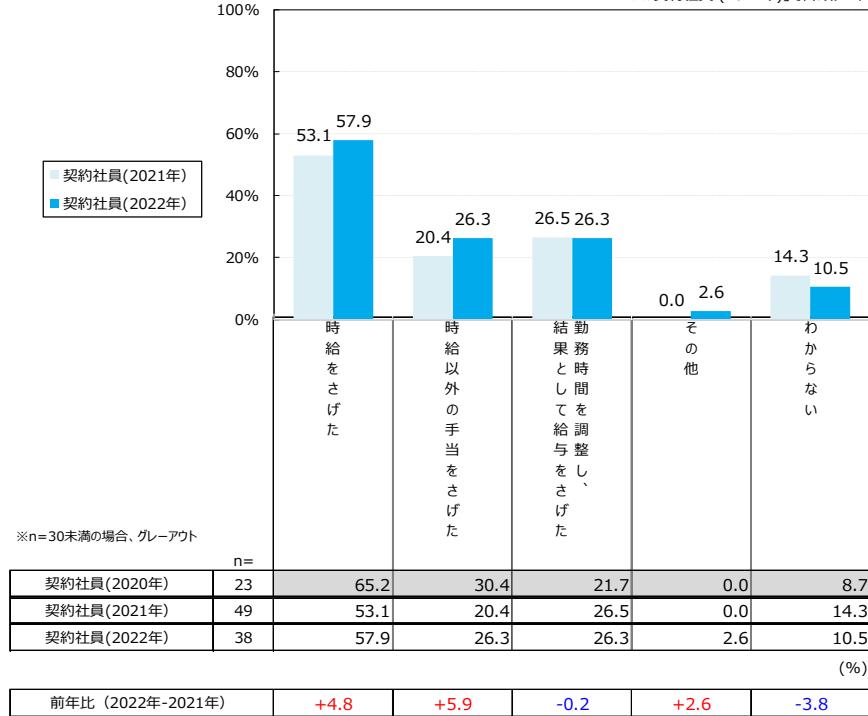
【契約社員のみ】非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）

※ベース：直近半年間に契約社員の給与を「下げた」と回答した人

- ・2022年の給与を下げた方法では、「時給をさげた」が57.9%と最も高く、次いで「時給以外の手当をさげた」「勤務時間を調整し、結果として給与をさげた」が26.3%となった。
- ・前年と比べると、「時給以外の手当をさげた」が5.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「時給をさげた」が4.8pt増となった。

●契約社員の給与を下げた方法

※「契約社員（2022年）」で降順ソート

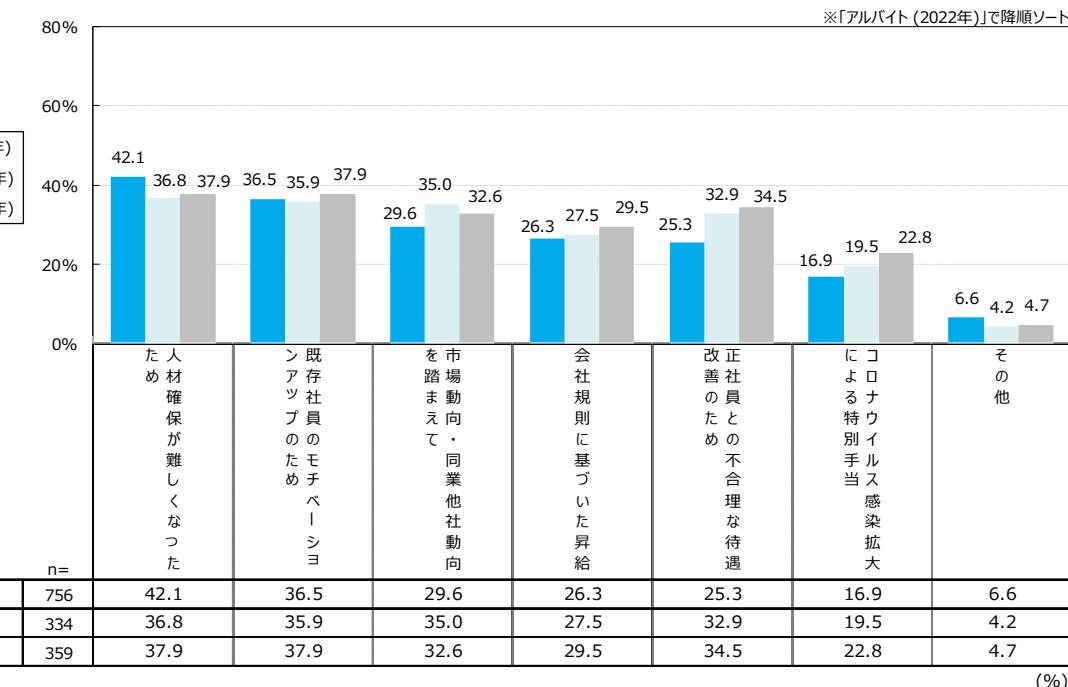


※2020年度はn=30未満のため参考値とする

非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「上げた」と回答した人

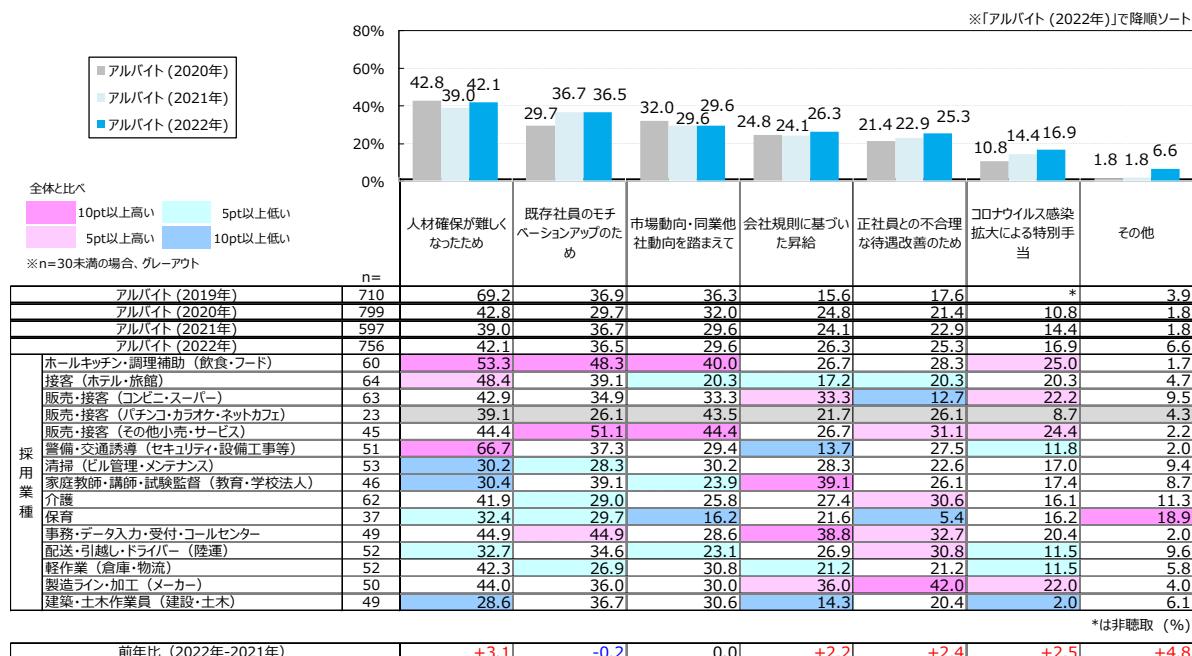
- ・[アルバイト] では「人材確保が難しくなったため」が42.1%と最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が36.5%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が29.6%となった。
- ・[派遣社員] では「人材確保が難しくなったため」が36.8%と最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が35.9%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が35.0%となった。
- ・[契約社員] では「人材確保が難しくなったため」「既存社員のモチベーションアップのため」が37.9%と最も高く、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が34.5%となった。



【アルバイトのみ】非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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

- ・前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が3.1pt増と最も大きく伸びた。
- ・「人材確保が難しくなったため」は、【警備・交通誘導（セキュリティ等・設備工事等）】で66.7%と最も高く、次いで【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で53.3%となっており、全体より10pt以上高くなっている。
- ・「正社員との不合理な待遇改善のため」は、【製造ライン・加工（メーカー）】で42.0%と最も高く、次いで【事務・データ入力・コールセンター】で32.7%、【販売・接客（その他小売・サービス）】で31.1%となった。
- ・「コロナウイルス感染拡大による特別手当」は、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で25.0%と最も高く、次いで【販売・接客（その他小売・サービス）】で24.4%となった。



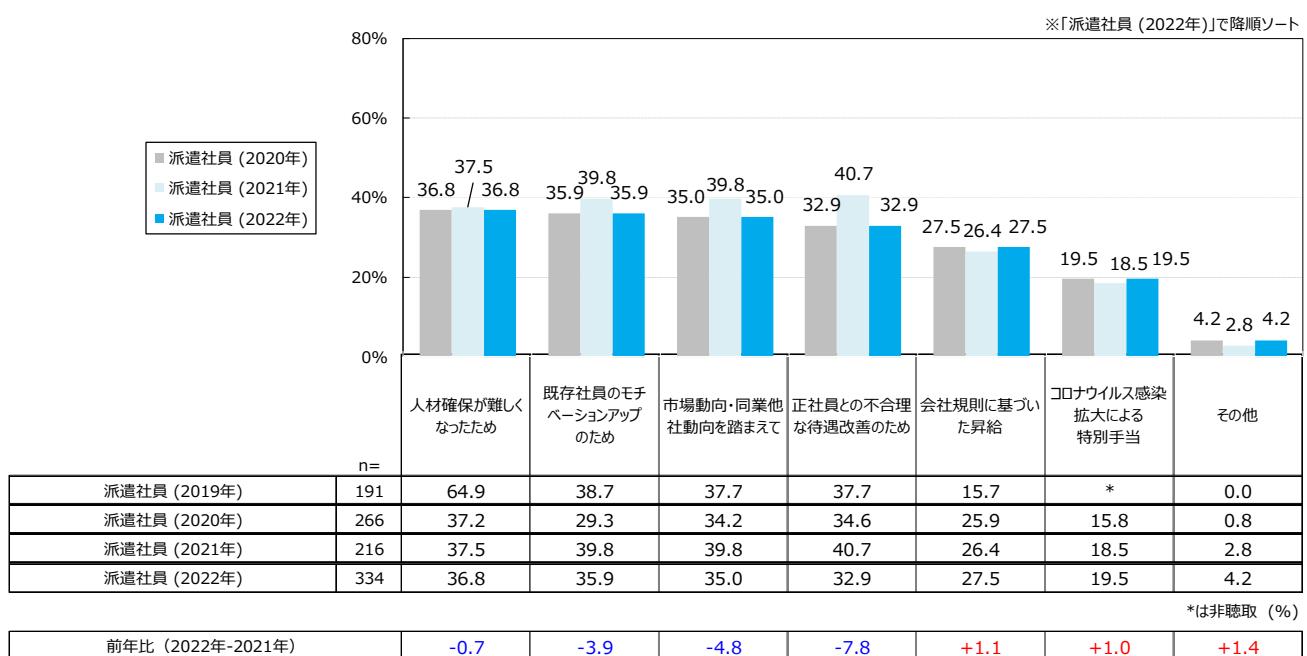
*は非聴取（%）

前年比 (2022年-2021年)	+3.1	-0.2	0.0	+2.2	+2.4	+2.5	+4.8
-------------------	------	------	-----	------	------	------	------

【派遣社員のみ】非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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

- ・2022年の直近半年間の給与を上げた理由は、「人材確保が難しくなったため」が36.8%と最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が35.9%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が35.0%となった。
- ・前年と比べると、「正社員との不合理な待遇改善のため」が7.8pt減と最も下げ幅が大きく、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が4.8pt減となつた。

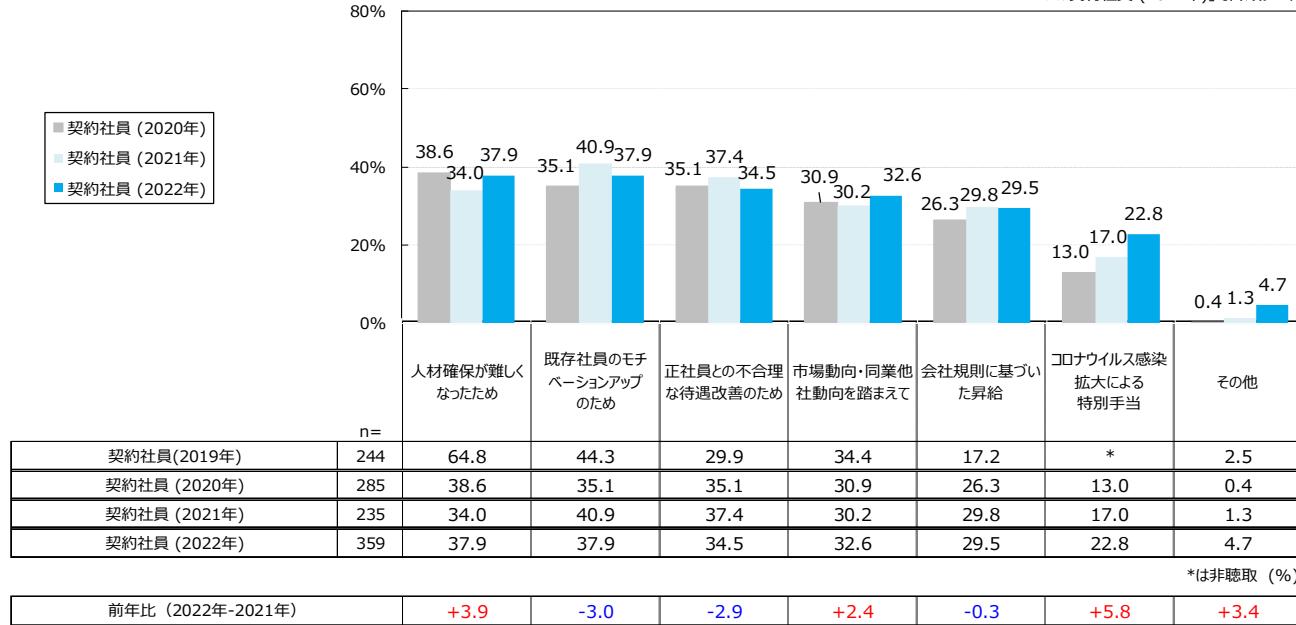


【契約社員のみ】非正規社員の給与を上げた理由として当てはまるものをすべてお選びください。（複数回答）

※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

- ・2022年の直近半年間の給与を上げた理由は、「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のため」が37.9%と最も高く、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が34.5%となった。
- ・前年と比べると、「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が5.8pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「人材確保が難しくなったため」が3.9pt増となった。

※「契約社員（2022年）」で降順ソート



(4) 今後半年間の給与について

この先半年間で非正規社員の給与を変更する予定はありますか。（単一回答）

- ・全雇用形態で、「変わらない予定」が最も高く、「上げる予定」は【アルバイト】が29.8%、【派遣社員】が26.4%、【契約社員】が30.6%と前年より10pt以上増加した。
- ・業種別で「上げる予定」をみると、【接客・販売（コンビニ・スーパー）】【軽作業（倉庫・物流）】で36.1%と最も高く、次いで、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で34.4%となった。
- ・前年と比べて「上げる予定」をみると、【軽作業（倉庫・物流）】で20.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【接客（ホテル・旅館）】で19.7pt増、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】で13.7pt増となつた。

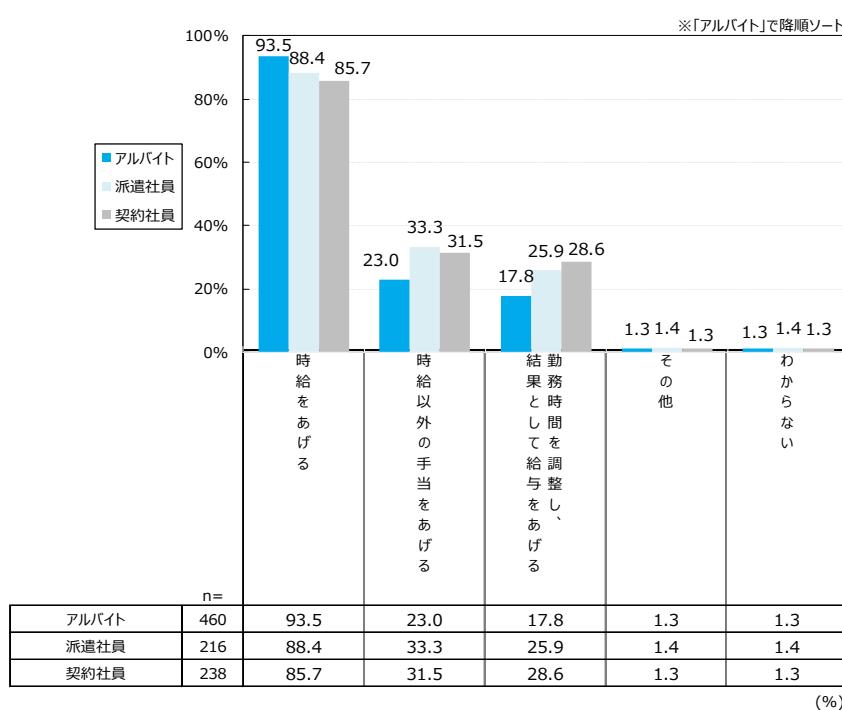


非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※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

- ・2022年の給与を上げる方法では、全雇用形態で「時給をあげる」が最も高く約9割となっており、次いで「時給以外の手当をあげる」が続く。

●給与を上げる方法

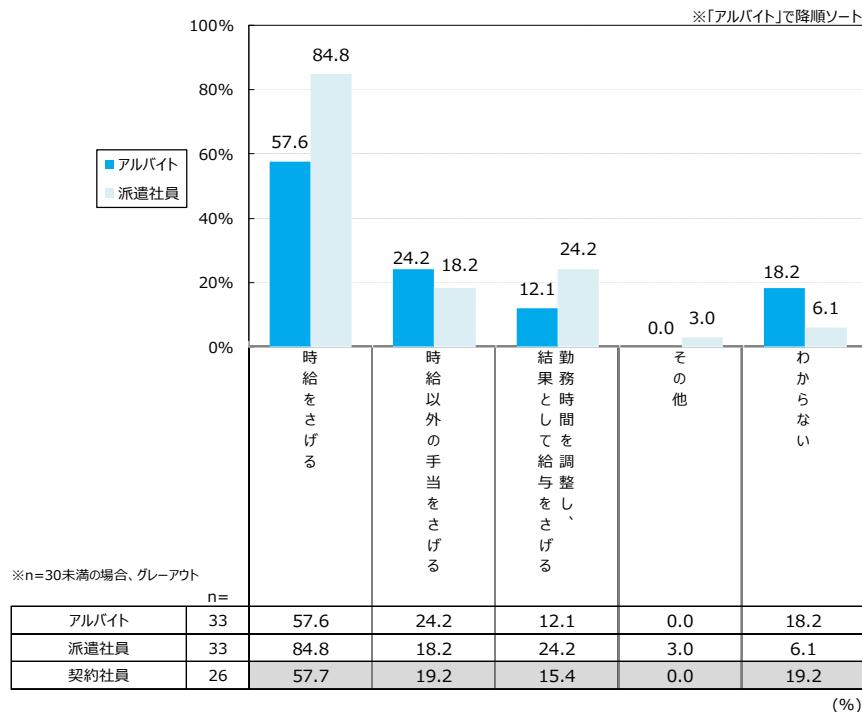


非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「下げる予定」と回答した人

・2022年の給与を下げる方法では、全雇用形態で「時給をさげる」が最も高く、特に派遣社員では8割を超えており、アルバイト・契約社員と比べて高い割合を占めている。

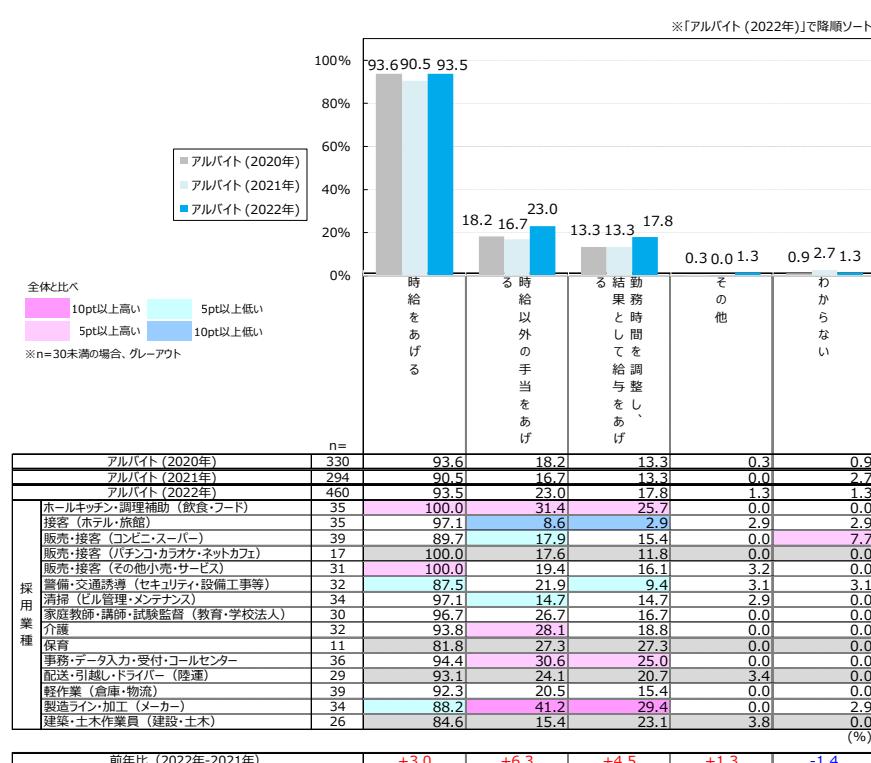
・契約社員はn=30未満のため参考値とする。

●給与を下げる方法

【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（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

・2022年の給与を上げる方法では、「時給をあげる」が93.5%と最も高く、次いで「時給以外の手当をあげる」が23.0%と前年同様の傾向。

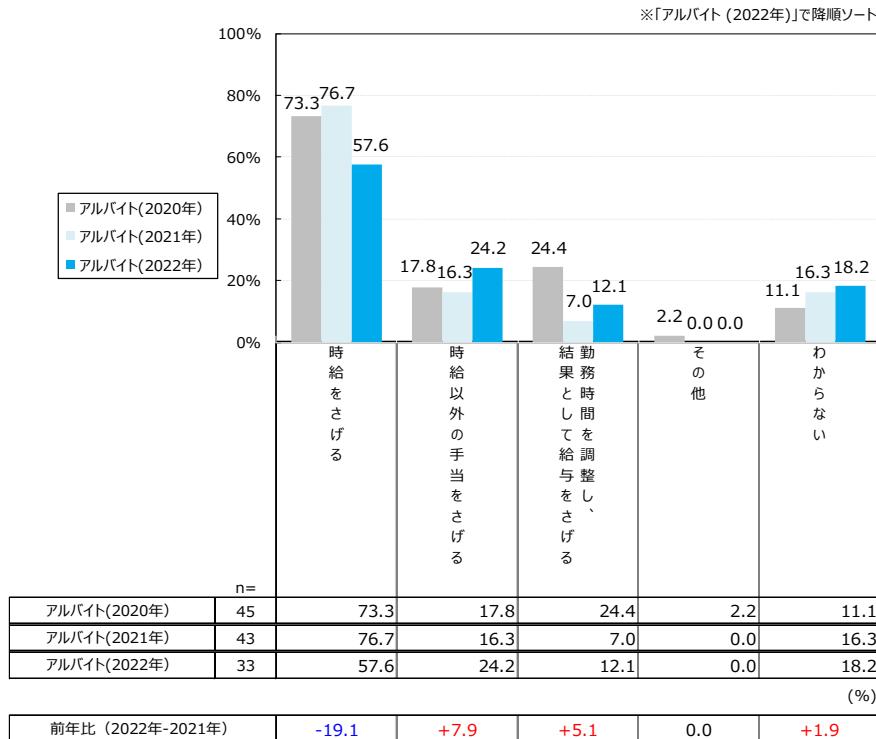
・前年と比べると、「時給以外の手当をあげる」が6.3pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」が4.5pt増となつた。

●アルバイトの給与を上げる方法


【アルバイトのみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

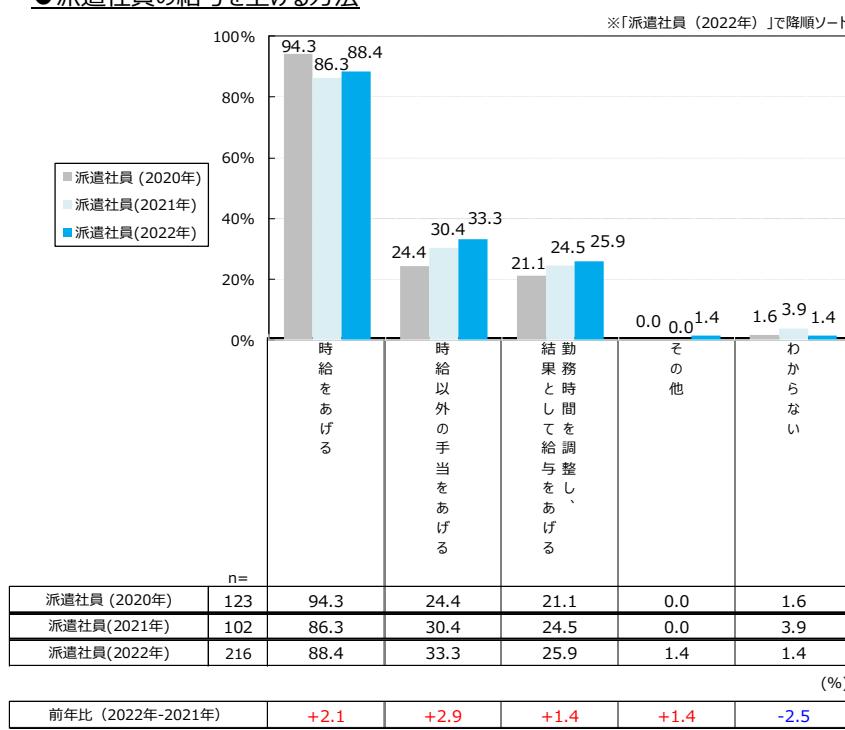
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人

- ・2022年の給与を下げる方法では、「時給をさげる」が57.6%と最も高く、次いで「時給以外の手当をさげる」が24.2%となった。
- ・前年と比べると、「時給以外の手当をさげる」が7.9pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「勤務時間を調整し、結果として給与をさげる」が5.1pt増となつた。一方で、「時給をさげる」は19.1pt減と下げ幅が大きかった。

●アルバイトの給与を下げる方法

【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（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

- ・2022年の給与を上げる方法では、「時給をあげる」が88.4%と最も高く、次いで「時給以外の手当をあげる」が33.3%となった。
- ・前年と比べると、「時給以外の手当をあげる」が2.9pt増、次いで「時給をあげる」が2.1pt増となつた。

●派遣社員の給与を上げる方法


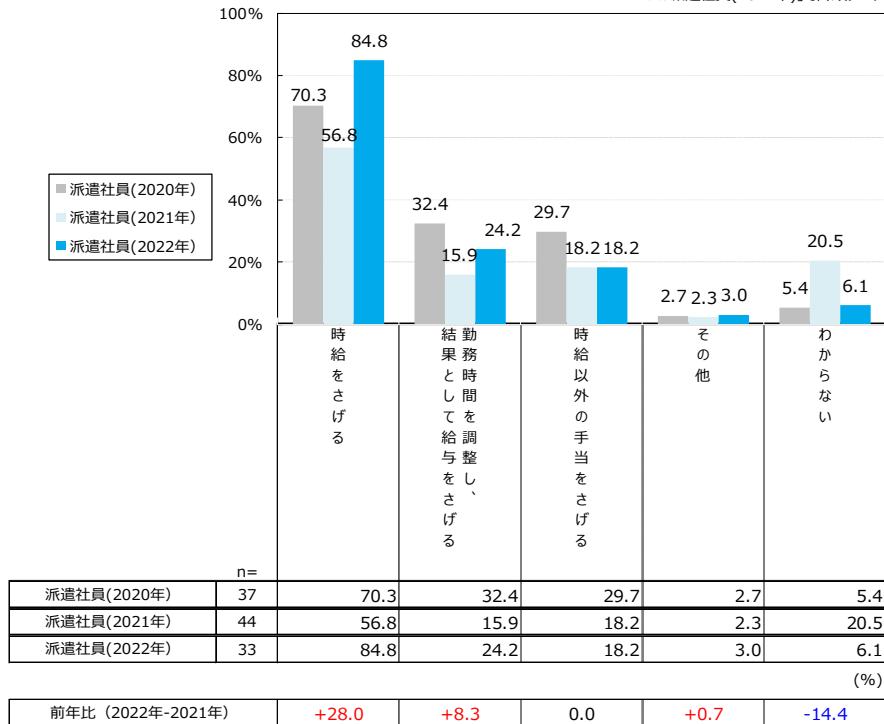
【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「下げる予定」と回答した人

・2022年の給与を下げる方法では、「時給をさげる」が84.8%と最も高く、次いで「勤務時間調整し、結果として給与をさげる」が24.2%となった。

●派遣社員の給与を下げる方法

※「派遣社員(2022年)」で降順ソート


【契約社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

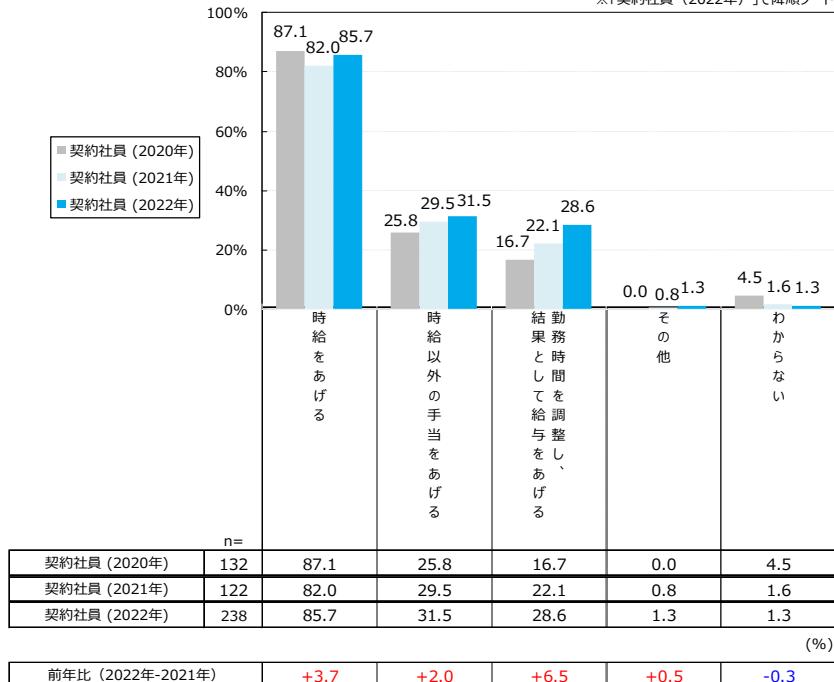
※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「上げる予定」と回答した人

・2022年の給与を上げる方法では、「時給をあげる」が85.7%と最も高く、次いで「時給以外の手当をあげる」が31.5%となった。

・前年と比べると、「勤務時間を調整し、結果として給与をあげる」が6.5pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「時給をあげる」が3.7pt増となった。

●契約社員の給与を上げる方法

※「契約社員(2022年)」で降順ソート



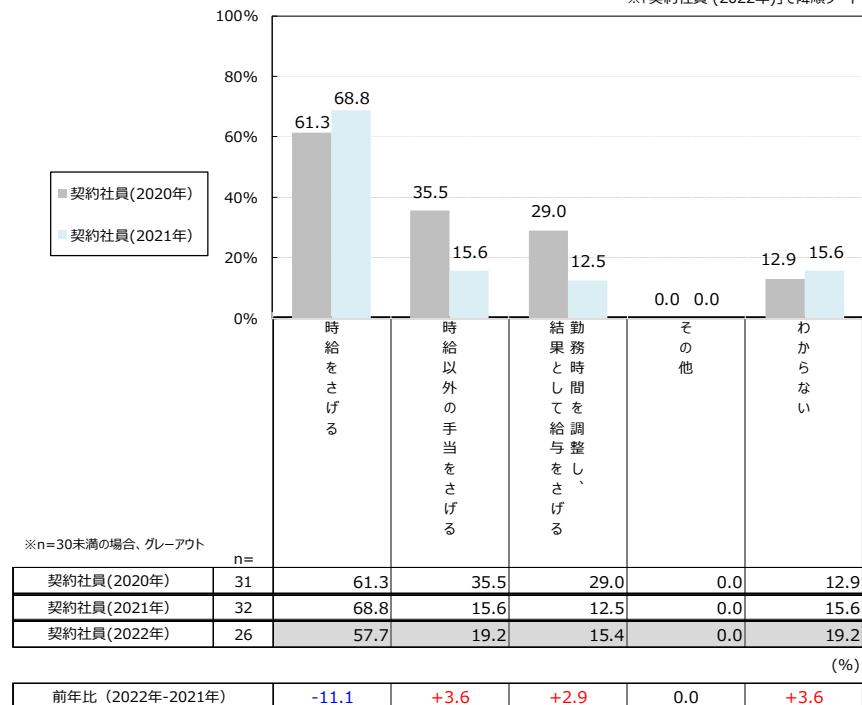
【契約社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「下げる予定」と回答した人

・2022年はn=30未満のため参考値とする。

●契約社員の給与を下げる方法

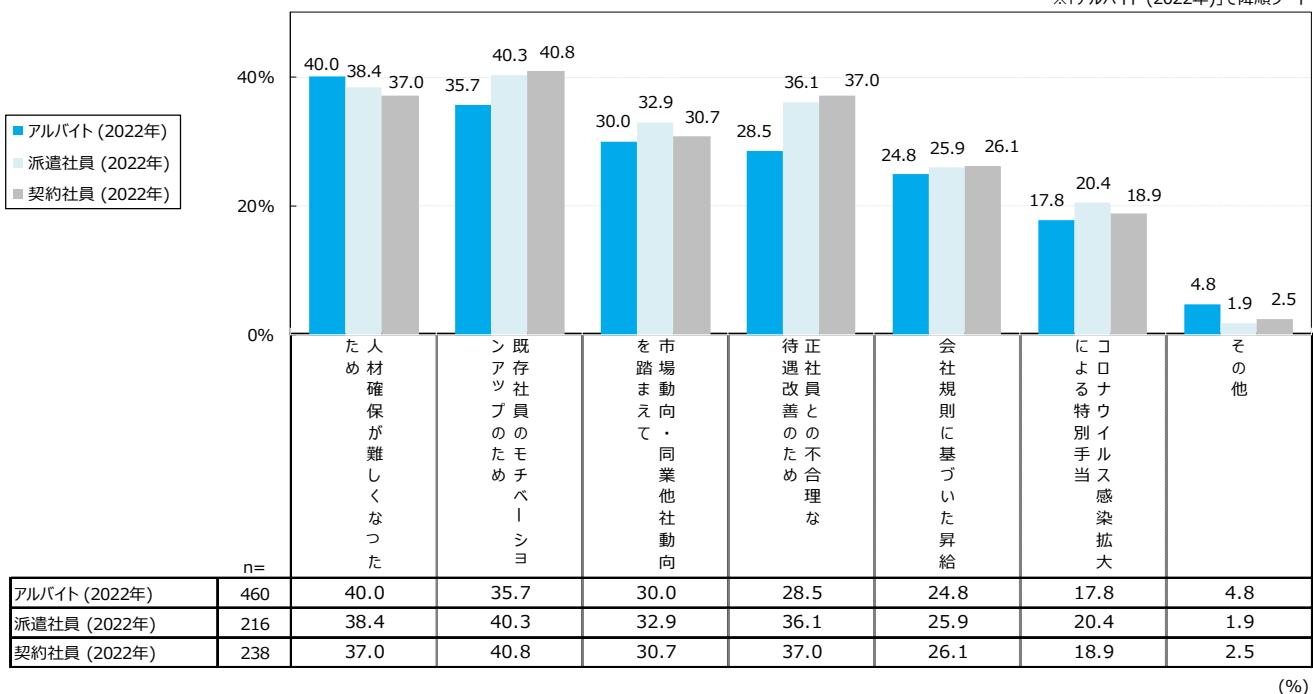
※「契約社員（2022年）」で降順ソート


非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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〕では「人材確保が難しくなったため」が40.0%と最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が35.7%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.0%となった。
- 〔派遣社員〕では「既存社員のモチベーションアップのため」が40.3%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」が38.4%、「正社員との不合理な待遇改善のため」が36.1%となった。
- 〔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40.8%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」「正社員との不合理な待遇改善のため」が37.0%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.7%となった。
- 雇用形態別では、〔アルバイト〕と比べて〔派遣社員〕〔契約社員〕では「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」の割合が高くなった。

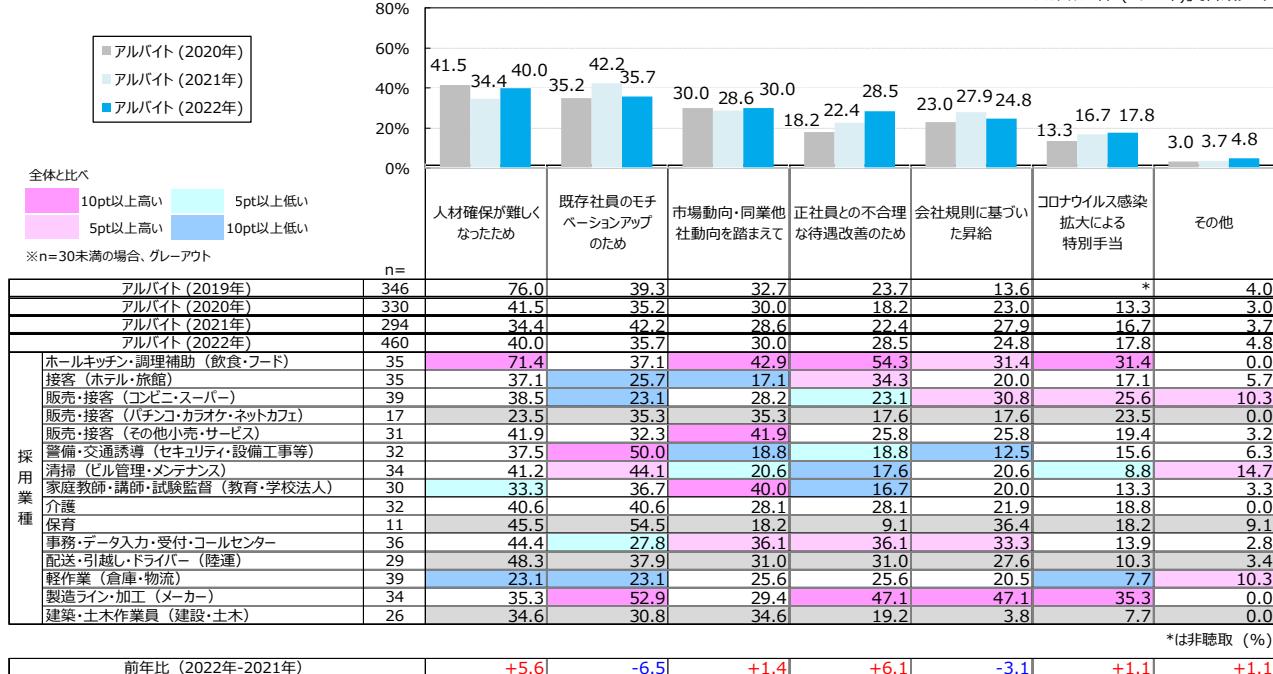
※「アルバイト（2022年）」で降順ソート



【アルバイトのみ】非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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

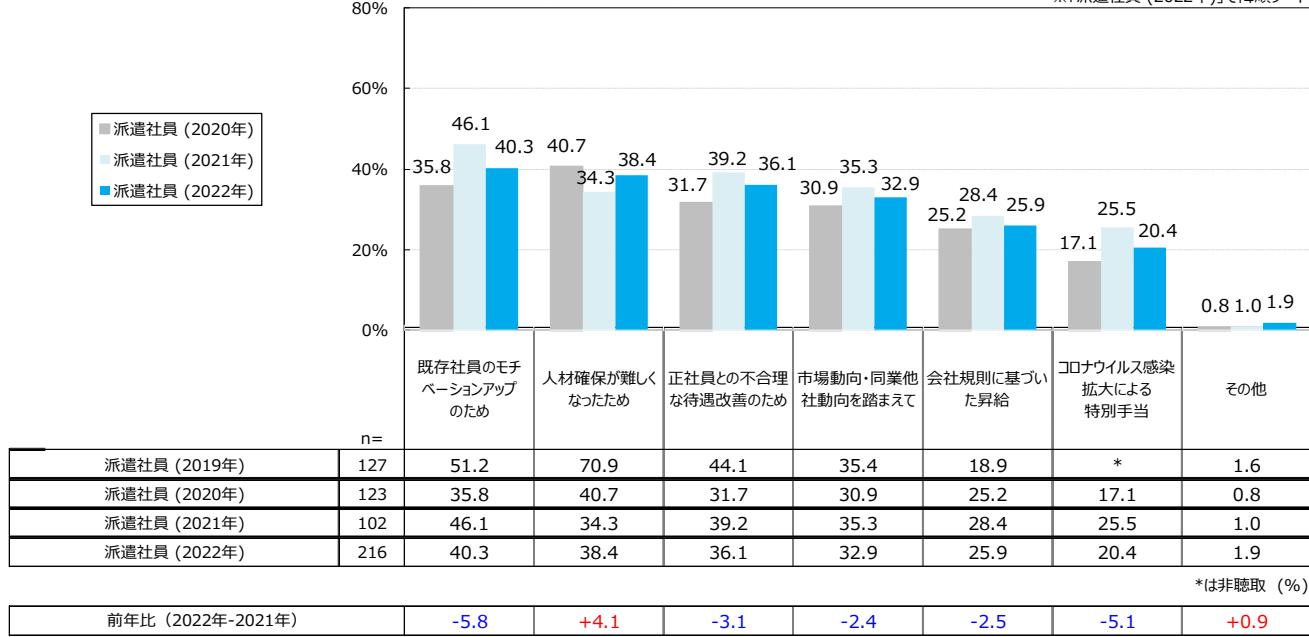
- ・2022年の今後半年間の給与を上げる理由は、「人材確保が難しくなったため」が40.0%と最も高く、次いで「既存社員のモチベーションアップのため」が35.7%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.0%となった。
- ・前年と比べると、「正社員との不合理な待遇改善のため」が6.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「人材確保が難しくなったため」が5.6pt増となった。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で「人材確保が難しくなったため」「正社員との不合理な待遇改善のため」「市場動向・同業他社動向を踏まえて」「コロナウイルス感染拡大による特別手当」が全体より10pt以上高くなかった。

※「アルバイト（2022年）」で降順ソート


【派遣社員のみ】非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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

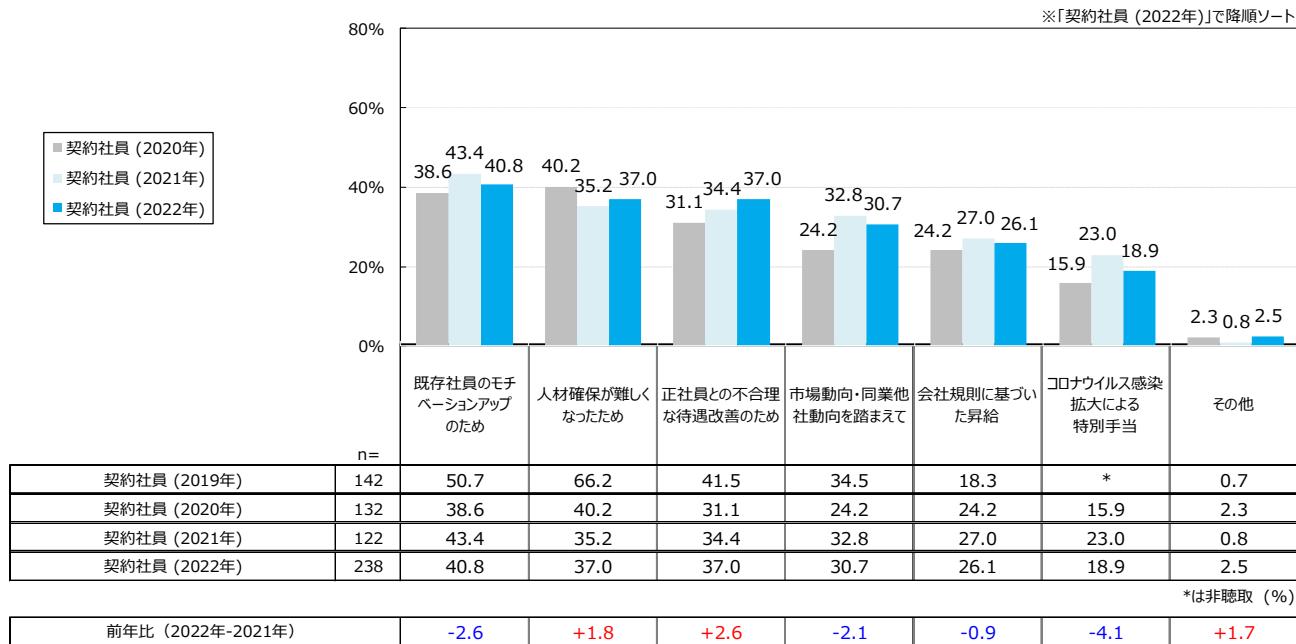
- ・2022年の今後半年間の給与を上げる理由は、「既存社員のモチベーションアップのため」が40.3%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」が38.4%、「正社員との不合理な待遇改善のため」が36.1%となった。
- ・前年と比べると、「人材確保が難しくなったため」が4.1pt増と最も上げ幅が大きくなった。一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が5.8pt減と最も下げ幅が大きくなかった。

※「派遣社員（2022年）」で降順ソート



【契約社員のみ】非正規社員の給与を上げる予定の理由として当てはまるものをすべてお選びください。（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

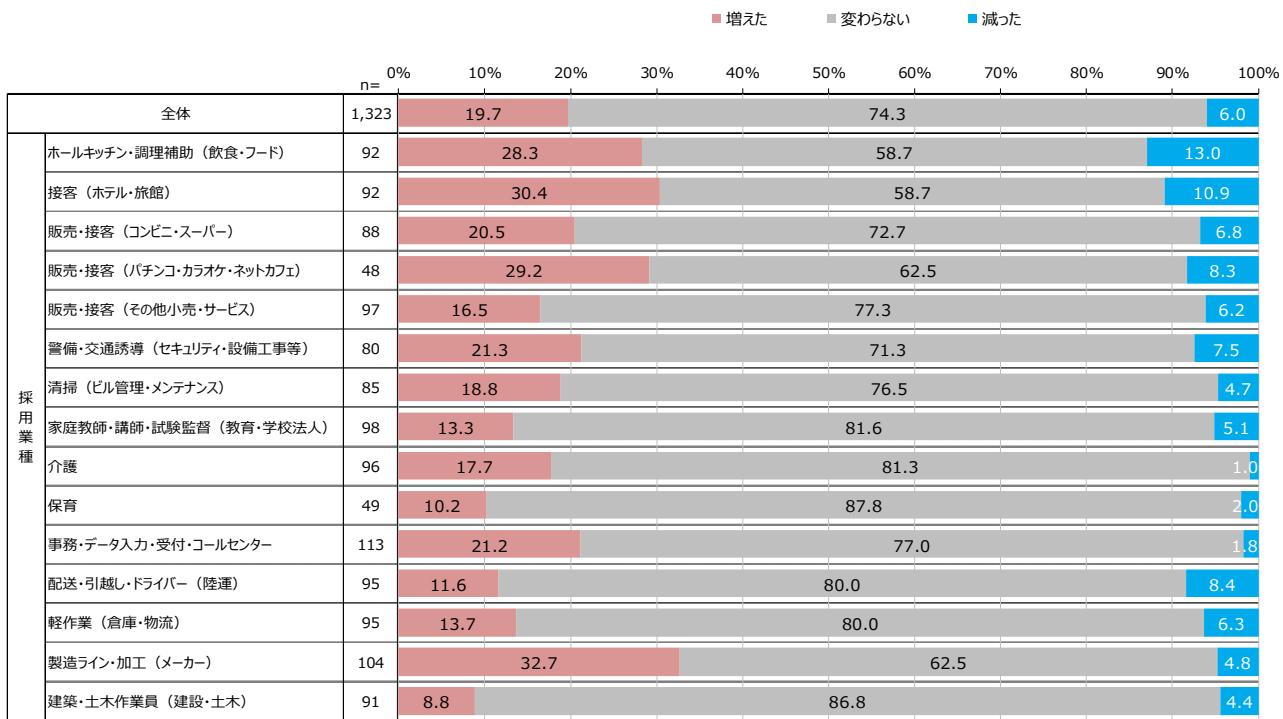
- ・2022年の今後半年間の給与を上げる理由は、「既存社員のモチベーションアップのため」が40.8%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」「正社員との不合理な待遇改善のため」が37.0%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.7%となった。
- ・前年と比べると、「正社員との不合理な待遇改善のため」が2.6pt増と最も上げ幅が大きくなった。一方で「既存社員のモチベーションアップのため」が2.6pt減と最も下げ幅が大きくなつた。



(5) その他

直近半年間で、非正規社員全体の採用数は変化しましたか。（単一回答）

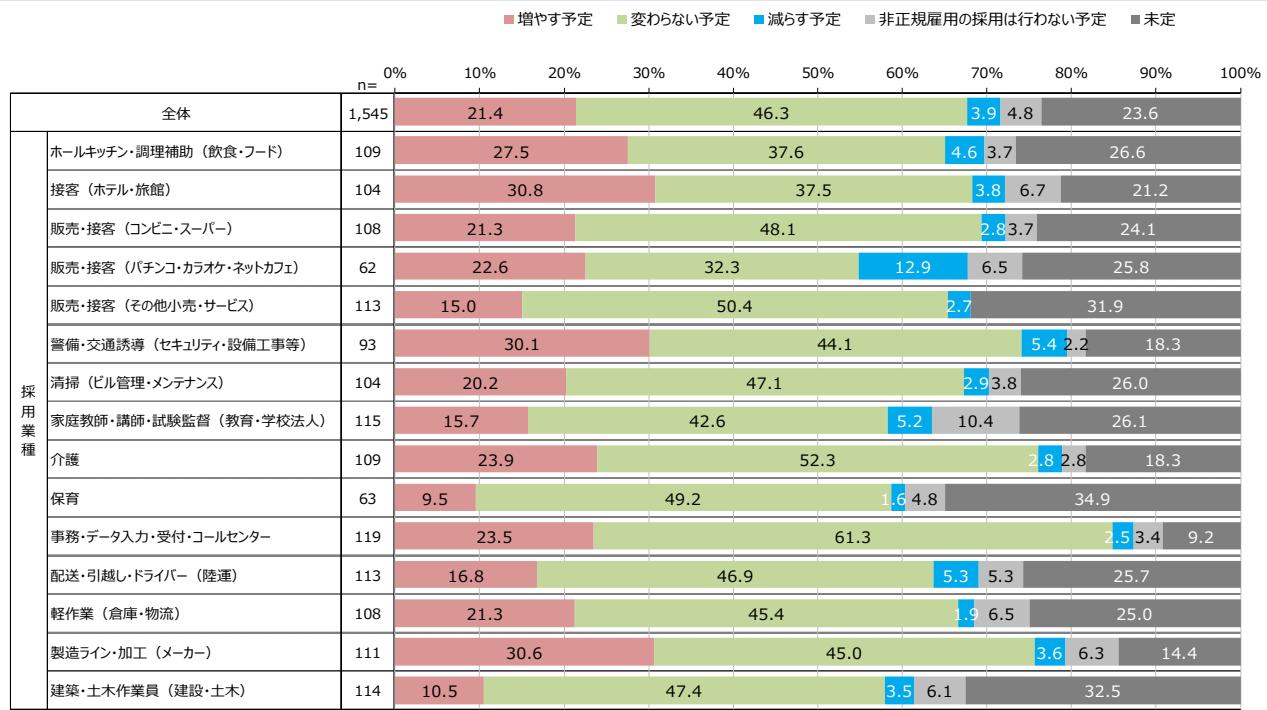
- ・全体では、直近半年間の非正規社員全体の採用数は「変わらない」が74.3%と最も高く、次いで「増えた」が19.7%、「減った」が6.0%となった。
- ・業種別で「増えた」をみると、【製造ライン・加工（メーカー）】で32.7%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で30.4%、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で29.2%となった。
- ・業種別で「減った」をみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で13.0%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で10.9%となった。



※「わからない」を除いて集計

この先半年間で、あなたが採用業務を担当している部署（店舗/拠点/支店）の、非正規社員全体の採用数を変更する予定はありますか。（単一回答）

- ・全体では、今後半年間の非正規社員全体の採用数は「増やす予定」は21.4%、「変わらない予定」は46.3%、「減らす予定」は3.9%、「未定」は23.6%となった。
- ・業種別で「増やす予定」をみると、【接客（ホテル・旅館）】で30.8%と最も高く、次いで【製造ライン・加工（メーカー）】で30.6%、【警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）】で30.1%となった。
- ・業種別で「減らす予定」をみると、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で12.9%と最も高くなかった。

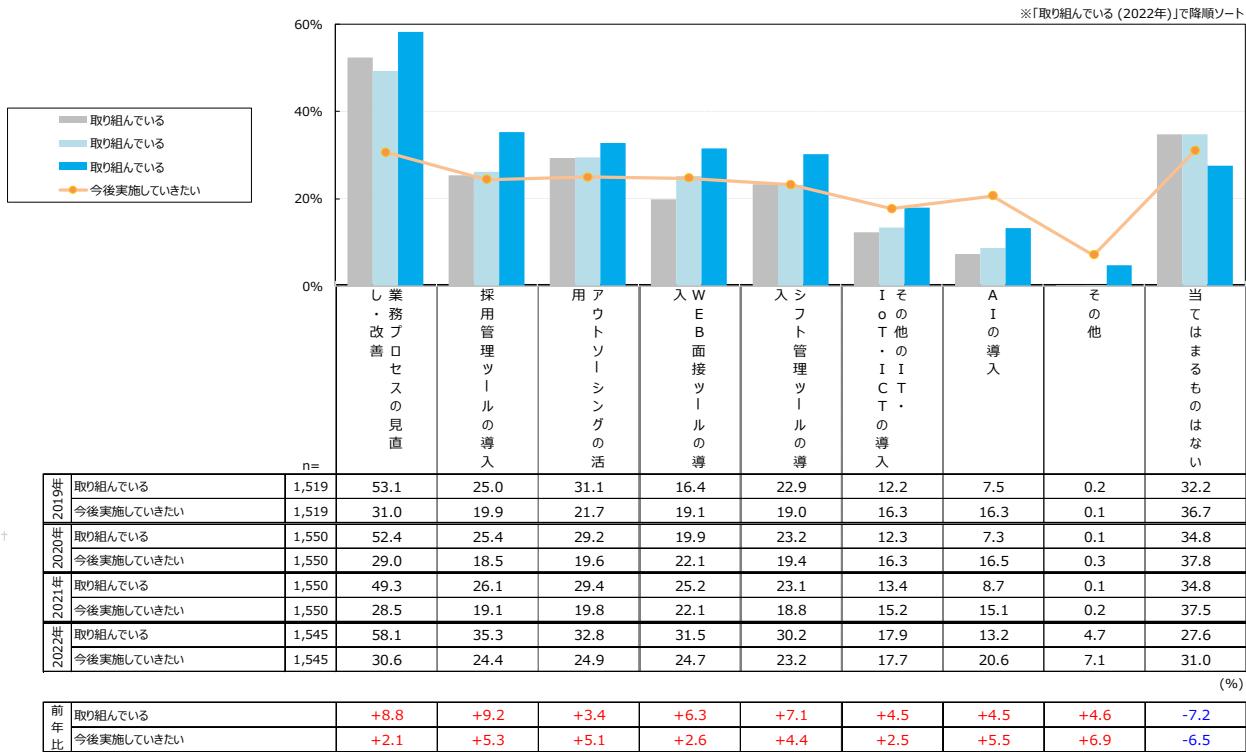


※「わからない」を除いて集計

あなたのお勤めの会社で非正規雇用に関して取り組んでいることをすべてと、

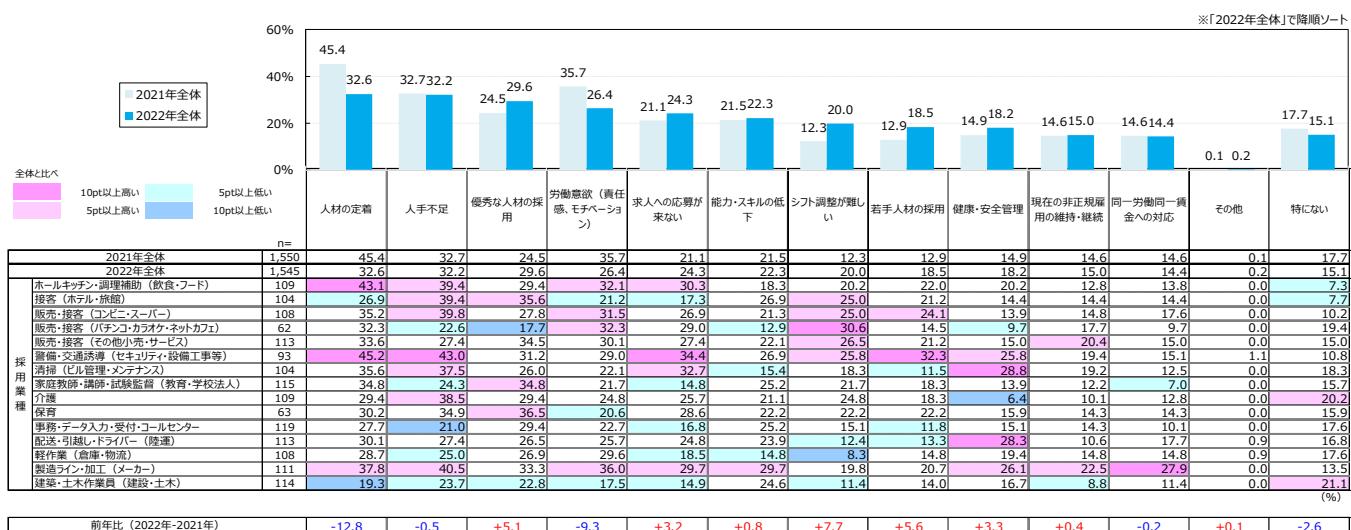
実施した・していないに関わらず、今後実施していきたいものすべてお選びください。（複数回答）

- ・2022年の非正規雇用への取り組みとして、「取り組んでいる」「今後実施していきたい」といういずれの項目においても「業務プロセスの見直し・改善」が最も高くなつた。
 - ・「取り組んでいる」では「業務プロセスの見直し・改善」が58.1%と最も高くなり、半数以上の企業が取り組んでいる結果となつた。
 - ・前年と比べると、「取り組んでいる」は全項目で増加しており、特に「採用管理ツールの導入」が9.2pt増と最も上げ幅が大きくなつた。「今後実施していきたい」も全項目で増加しており、特に「AIの導入」が5.5pt増と最も上げ幅が大きくなつた。



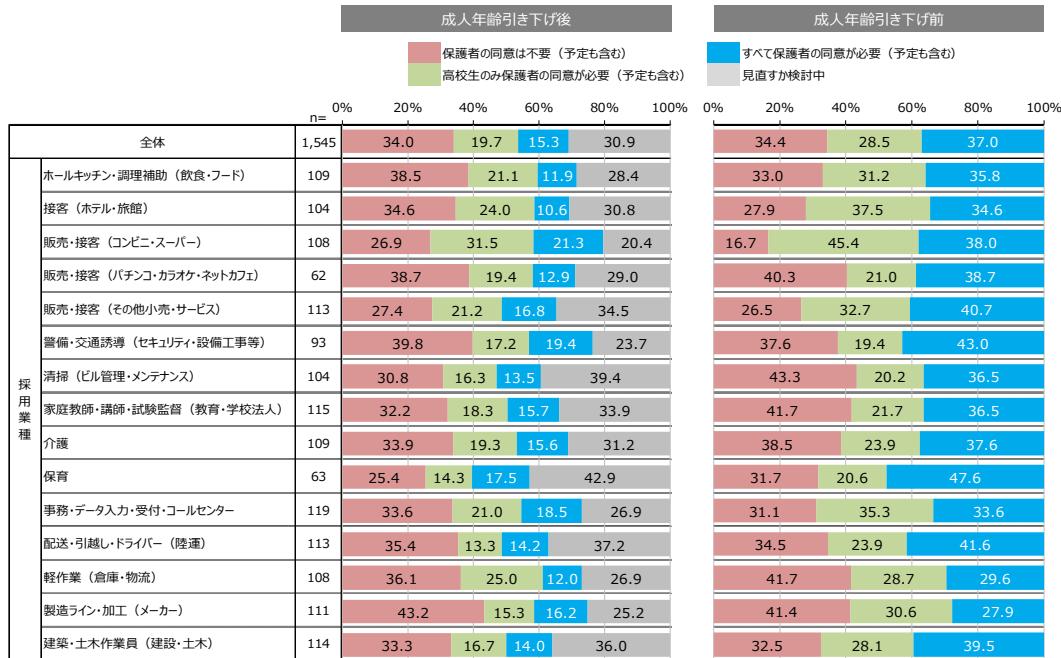
非正規社員の雇用に関することで不安なことはありますか。（複数回答）

- ・2022年の非正規雇用についての不安は、「人材の定着」が32.6%と最も高く、次いで「人手不足」が32.2%、「優秀な人材の採用」が29.6%となつた。
 - ・業種別では、〔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）〕の「人材の定着」、〔警備・交通誘導（セキュリティ・設備工事等）〕の「人手不足」「求人への応募が来ない」「若手人材の採用」等が全体より10pt以上高くなつた。
 - ・前年と比べると、「シフト調整が難しい」が7.7pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「若手人材の採用」が5.6pt増、「優秀な人材の採用」が5.1pt増となつた。



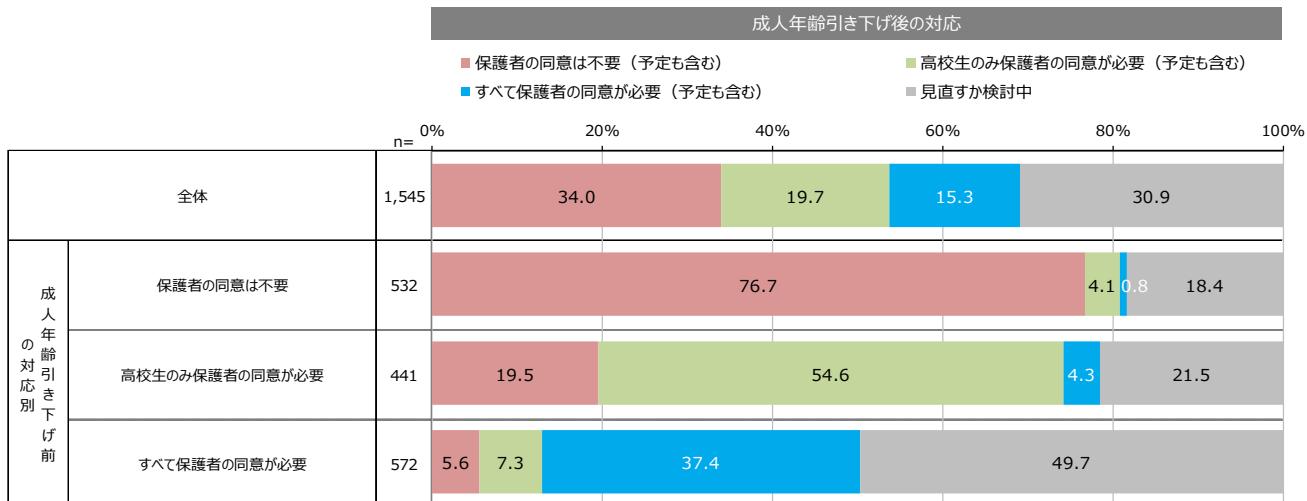
成人年齢の引き下げによる、18歳・19歳のアルバイト採用における「親（保護者）の同意」について、貴社の対応として最も近いものをお選びください。（単一回答）

- ・成人年齢引き下げ後の親（保護者）の対応をみると、「保護者の同意は不要（予定も含む）」は34.0%、「高校生のみ保護者の同意が必要（予定も含む）」は19.7%、「すべて保護者の同意が必要（予定も含む）」は15.3%、「見直すか検討中」は30.9%となった。
- ・成人年齢引き下げ前の親（保護者）の対応をみると、「保護者の同意は不要」は34.4%、「高校生のみ保護者の同意が必要」は28.5%、「すべて保護者の同意が必要」は37.0%となった。



【成人年齢引き下げ前の対応別】成人年齢の引き下げによる、18歳・19歳のアルバイト採用における「親（保護者）の同意」について、貴社の対応として最も近いものをお選びください。（単一回答）

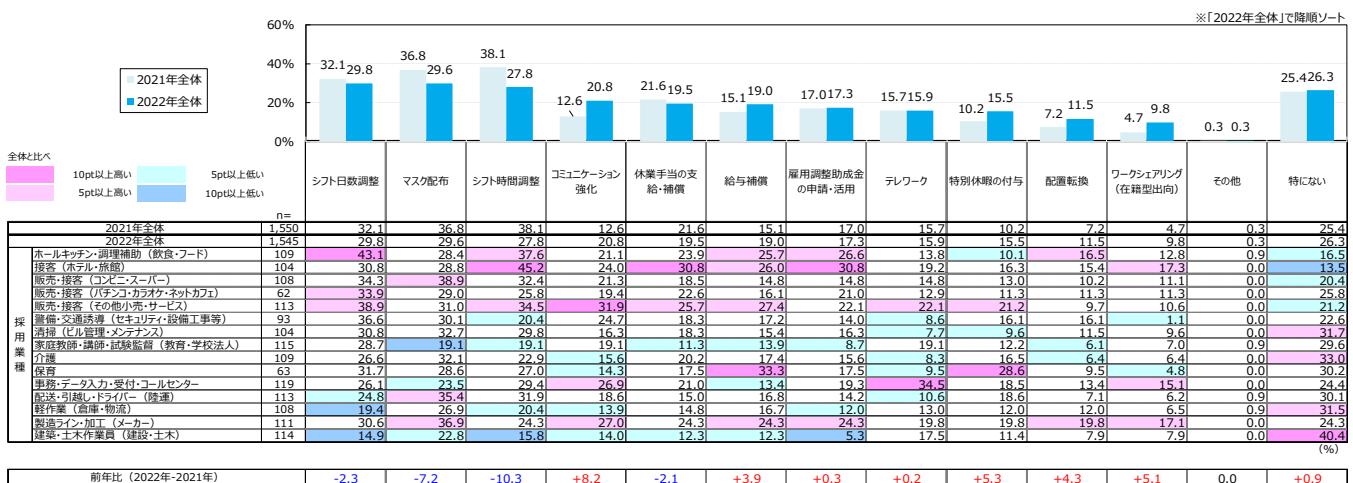
- ・成人年齢引き下げ後の「親（保護者）の同意」について企業の対応を成人年齢引き下げ前の対応別でみると、成人年齢引き下げ前から「保護者の同意は不要」としていた企業はそのままの形で対応する企業が76.7%、「高校生のみ保護者の同意が必要」としていた企業もそのままの形で対応する企業が54.6%と半数を占めた。
- ・一方で、「すべて保護者の同意が必要」としていた企業の49.7%が「見直すか検討している」状況となった。



(6) コロナ禍での影響

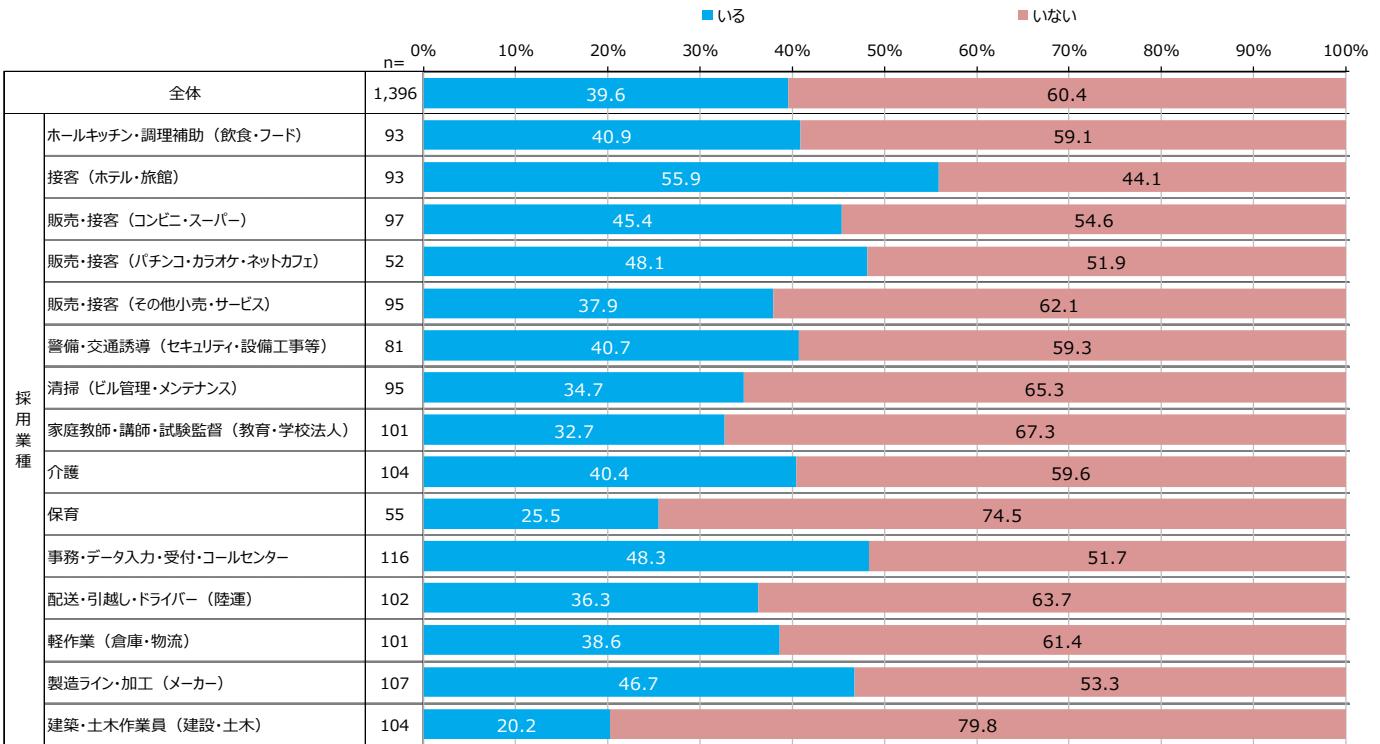
コロナウイルスの感染拡大をうけ、非正規社員の雇用を維持するために行っていることはありますか。（複数回答）

- ・2022年にコロナ禍で非正規雇用維持のために行っていることは、「シフト日数調整」が29.8%と最も高く、次いで「マスク配布」が29.6%、「シフト時間調整」が27.8%となった。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】の「シフト日数調整」、【接客（ホテル・旅館）】の「シフト時間調整」「休業手当の支給・補償」「雇用調整助成金の申請・活用」、【保育】の「特別休暇の付与」、【事務・データ入力・受付・コールセンター】の「テレワーク」等が全体より10pt以上高くなつた。
- ・前年と比べると、「コミュニケーション強化」が8.2pt増と最も上げ幅が大きく、次いで「特別休暇の付与」が5.3pt増、「ワークシェアリング（在籍型出向）」が5.1pt増となつた。



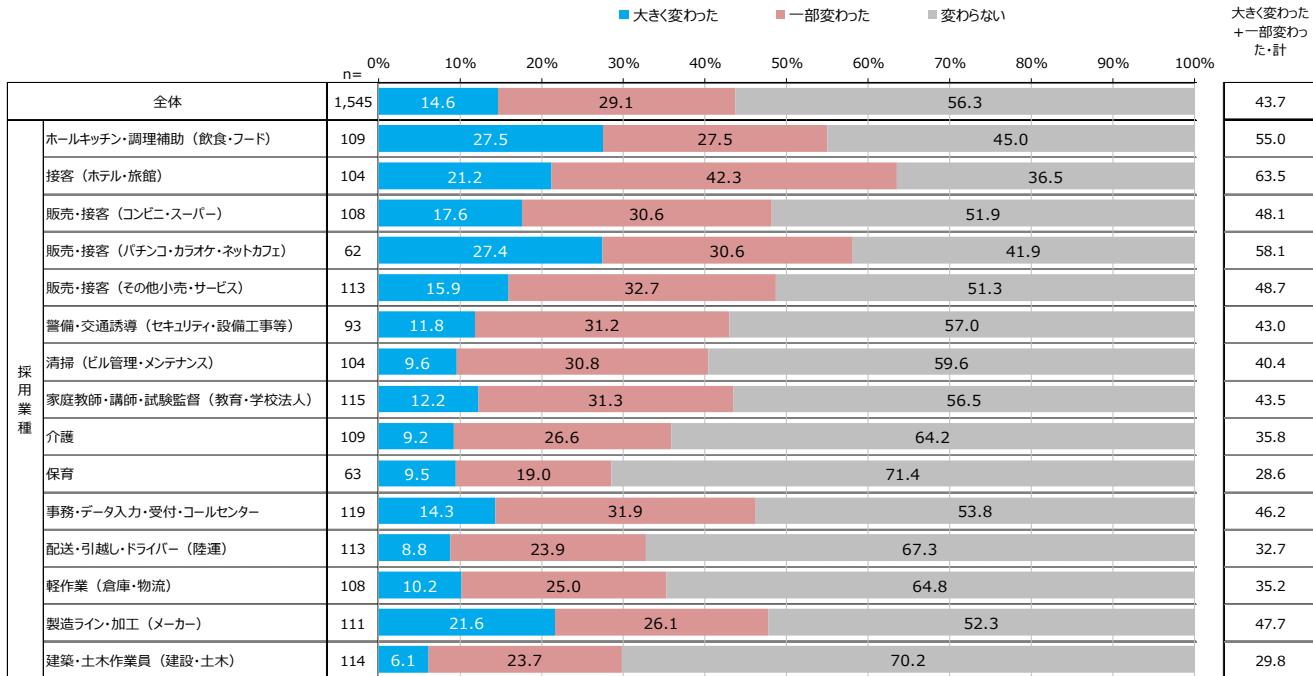
コロナウイルスの感染拡大をうけ、直近半年間に属性にかかわらず非正規社員で自主的に退職を希望された人はいましたか。（単一回答）

- ・全体では、コロナウイルス感染拡大による自主退職希望者が「いる」は39.6%、「いない」は60.4%となった。
- ・業種別では、【接客（ホテル・旅館）】で55.9%と最も高く、次いで【事務・データ入力・受付・コールセンター】で48.3%、【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で48.1%となった。
- ・「いる」の割合が最も低かったのは、【建築・土木作業員（建設・土木）】で20.2%となった。



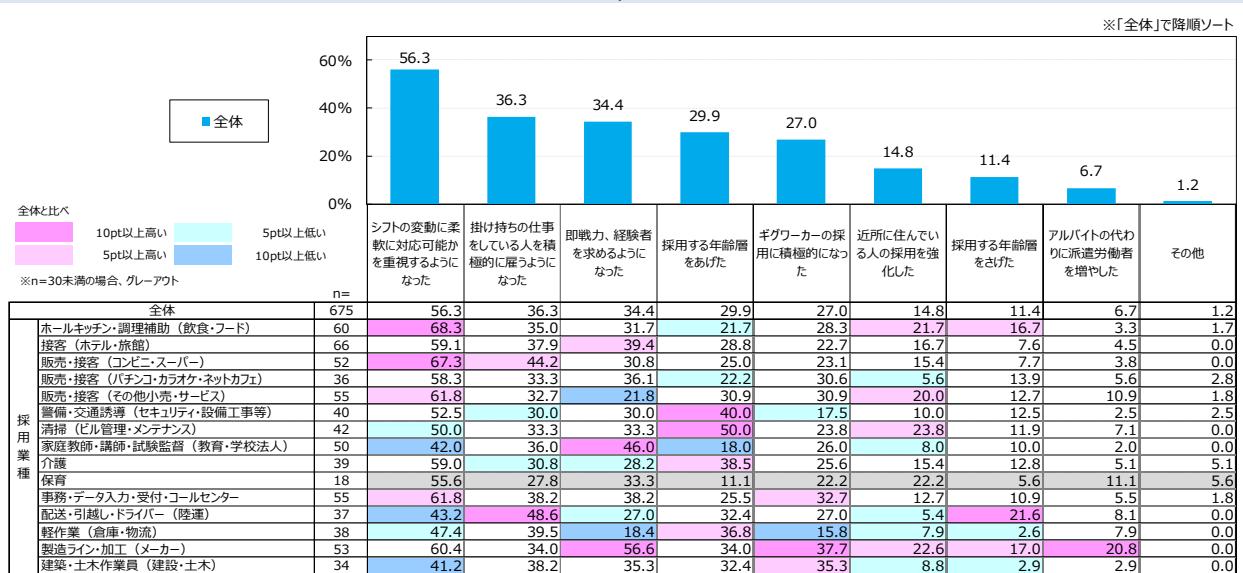
コロナ禍で非正規社員の採用基準に変化がありましたか。（単一回答）

- ・コロナ禍で非正規社員の採用基準に変化があったか聞いたところ、「変わらない」が56.3%と最も高く、次いで「一部変わった」が29.1%、「大きく変わった」が14.6%となった。
- ・業種別で「大きく変わった」をみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で27.5%と最も高く、次いで【販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）】で27.4%となつた。
- ・業種別で「一部変わった」をみると、【接客（ホテル・旅館）】で42.3%と最も高く、次いで【販売・接客（その他小売・サービス）】で32.7%となつた。



コロナ禍で非正規社員の採用基準にどのような変化がありましたか。（複数回答）

- ・コロナ禍による非正規社員の採用基準の変化内容をみると、「シフトの変動に柔軟に対応可能かを重視するようになった」で56.3%と最も高く、次いで「掛け持ちの仕事をしている人を積極的に雇うようになった」で36.3%、「即戦力・経験者を求めるようになった」で34.4%となつた。
- ・業種別では、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】・【販売・接客（コンビニ・スーパー）】の「シフトの変動に柔軟に対応可能かを重視するようになった」、【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）】の「採用する年齢層をあげた」、【製造ライン・加工（メーカー）】の「ギグワーカーの採用に積極的になった」等が全体より10pt以上高くなつた。



※ギグワーカーとは、インターネット経由で単発の仕事を請け負う労働者
※回答者：コロナ禍での採用基準は「大きく変わった」「一部変わった」とした人
(%)