

非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査（2023年）

2023年6月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

<調査目的> 非正規雇用の採用に関する企業側の実態を明らかにする。

<調査地域> 全国

<調査方法> インターネット調査

<対象者> 直近半年（2022年12月～2023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

<回答数> 1,559サンプル

<実施期間> 本調査：2023年5月19日（金）～2023年5月29日（月）

<実施機関> 外部パネルによるWEBアンケート調査

※レポート内に記載している「直近半年以内」は「2022年12月～2023年5月」、「今後半年」は「2023年6月～2023年11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

◆調査概要	P2-3
◆TOPICS	P4-13
◆データ編	
1.回答者プロフィール	P15-16
2.同一労働・同一賃金について (同一労働・同一賃金の進捗／同一労働・同一賃金の改定方法)	P17-19
3.直近半年間の給与について (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上げた理由)	P20-29
4.今後半年間の給与について (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)	P30-39
5.その他 (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)	P40-43
6.人材育成 (将来的に非正規雇用の外国人に求める能力は変化すると思うか／将来的に非正規社員に求める能力は変化すると思う内容／非正規雇用の外国人の人材育成に対する課題感／非正規雇用の外国人の能力開発について)	P44-48

調査概要

調査概要

調査手法	インターネット調査				
対象者条件	<ul style="list-style-type: none"> 対象：直近半年（2022年12月～2023年5月を想定）以内に非正規雇用の採用業務に携わった男女 年齢：20～69歳 				
エリア	全国				
回答数	1,559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）	53s	55s	108s	
	接客（ホテル・旅館）	56s	52s	108s	
	販売・接客（コンビニ・スーパー）	53s	55s	108s	
	販売・接客（パチンコ・カラオケ・ネットカフェ）	30s	43s	73s	
	販売・接客（その他小売・サービス）	54s	56s	110s	
	警備・交通誘導（セキュリティ等）	27s	58s	85s	
	清掃（ビル管理・メンテナンス）	55s	55s	110s	
	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）	60s	53s	113s	
	介護	53s	55s	108s	
	保育	31s	55s	86s	
	事務・データ入力・受付・コールセンター	59s	55s	114s	
	配送・引越し・ドライバー（陸運）	58s	54s	112s	
	軽作業（倉庫・物流）	54s	54s	108s	
	製造ライン・加工（メーカー）	54s	53s	107s	
	建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）	54s	55s	109s	<ブーストサンプル>
計	751s	808s	1,559s	正社員人数300人以上 460s	
設問ボリューム	本調査：36問				

TOPICS

- ◆ 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」となった。
- ◆ 企業規模別では、「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」となり、大企業では約5割・中小企業では約4割となった。
- ◆ 前年比では、中小企業で「役職手当」「精皆勤手当」を除いた項目で増加しており、特に「基本給」の伸びが大きかった。

● 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

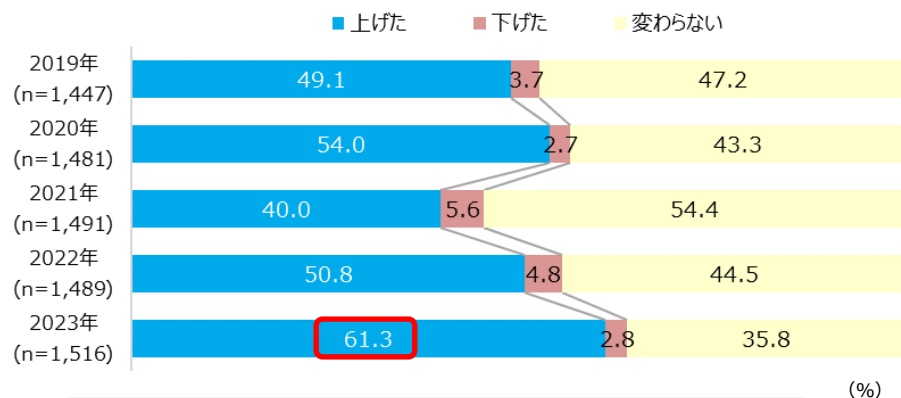
	2023年全体			大企業			中小企業		
	回答数	%	前年比	回答数	%	前年比	回答数	%	前年比
基本給に関する対応	1364	43.6	+2.4	407	49.9	-0.9	943	40.5	+3.5
賞与に関する対応	1337	31.0	+0.9	406	38.7	+1.7	920	27.4	+0.5
役職手当	1334	29.9	-0.2	404	35.4	-1.3	918	27.2	±0.0
精皆勤手当	1302	24.5	-0.9	400	30.0	-3.7	891	22.0	±0.0
時間外、深夜、休日労働手当の割増率	1352	34.2	+3.0	410	40.5	+1.1	928	31.1	+3.3
通勤手当出張旅費	1342	30.7	+1.8	411	36.3	+2.0	917	27.9	+1.4
食事手当	1271	23.6	+1.9	389	30.1	+0.2	869	20.5	+2.3
単身赴任手当	1237	21.3	+1.7	387	29.5	-0.2	838	17.4	+2.2
地域手当	1242	22.0	+1.8	387	31.0	±0.0	842	17.6	+2.1
在宅勤務手当	1230	20.7	+1.3	383	28.2	-1.6	834	17.0	+2.2
退職金	1283	23.8	+1.2	398	29.6	-0.3	873	20.8	+1.5
教育研修に関する対応	1283	26.2	+2.8	395	34.4	+3.8	876	22.5	+2.6

(%)

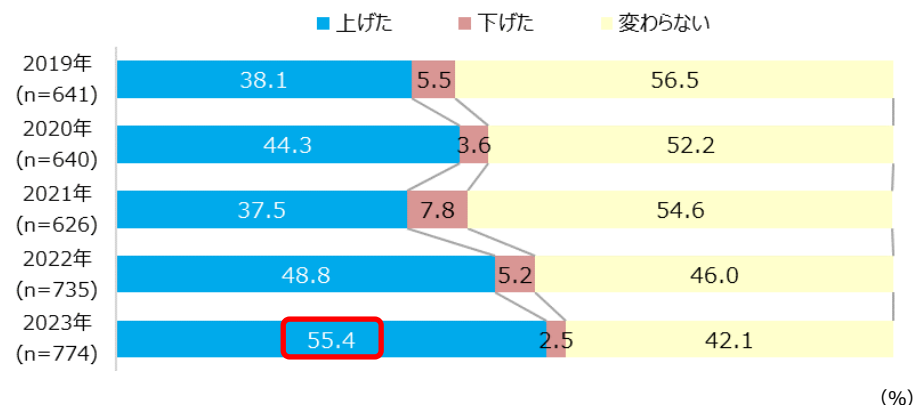
直近半年間の給与変更状況

- ◆ 全雇用形態で「上げた」が最も高く、[アルバイト] [契約社員] では約6割、[派遣社員] では約5割となった。
- ◆ 前年と比べると、全雇用形態で「上げた」が増加しており、[アルバイト] では10.5pt増、[派遣社員] では9.3pt増、[契約社員] では6.6pt増となった。2022年はコロナ禍で新規採用を控えて雇用維持の動きが目立ったが、2023年は新型コロナウイルスの感染法上の分類が5類に引き下げられたことによる人流の回復や、インバウンド需要の増加などを見据えて、人手確保のために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。

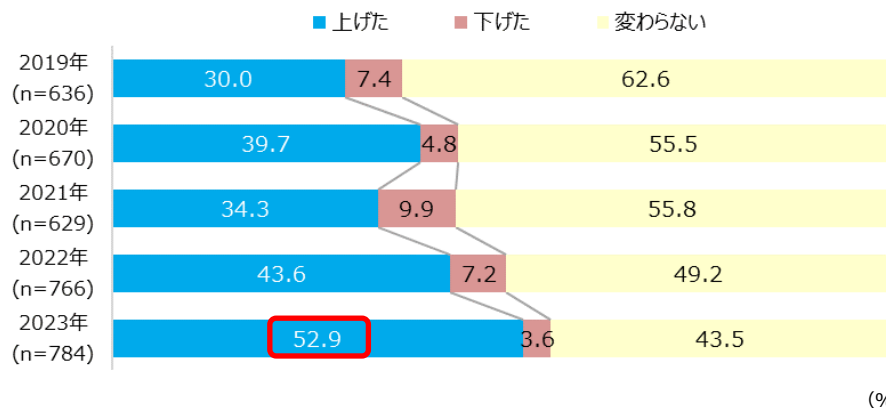
アルバイト



契約社員



派遣社員



業種別 直近半年間のアルバイト給与を上げた割合

- ◆ アルバイトの給与を上げた割合は、[飲食・フード] で73.3%と最も高く、次いで [コンビニ・スーパー] で69.8%となった。
- ◆ 前年と比べると、[その他小売・サービス] で20.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで [事務・オフィスワーク] で19.2pt増、[飲食・フード] で14.5pt増、[ドライバー] で14.1pt増となった。コロナ禍で新規採用を縮小していた飲食・フードや百貨店などの小売り・サービスでは需要増加への対応のために、事務・オフィスワークではコロナ禍で縮小していた事業の再開・拡大による事務作業や受付業務の増加への対応のために、ドライバーでは2024年4月に時間外労働に対する上限規制の適用による人手不足が懸念される2024年問題への対応のために給与のつり上げが行われたと考えられる。

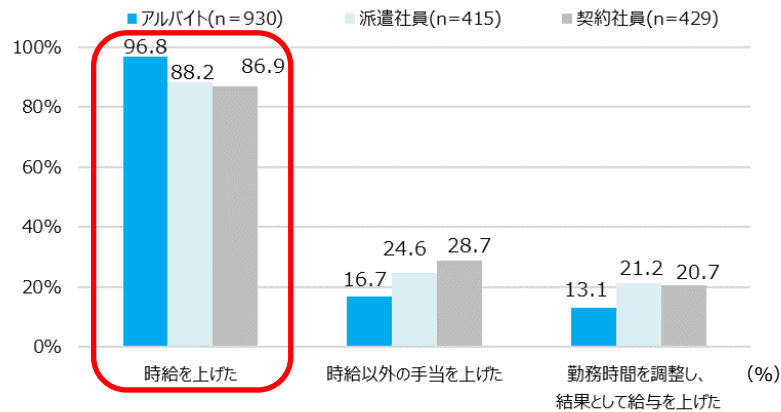
● アルバイトの給与を上げた割合 業種別

	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年		前年比 (23年-22年)
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
全体	1,447	49.1	1,481	54.0	1,491	40.0	1,489	50.8	1,516	61.3	+10.5
飲食・フード	98	54.1	104	61.5	114	41.2	102	58.8	105	73.3	+14.5
ホテル・旅館	94	56.4	94	55.3	95	35.8	100	64.0	104	64.4	+0.4
コンビニ・スーパー	100	60.0	96	68.8	100	47.0	101	62.4	106	69.8	+7.4
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	72	48.6	+10.3
その他小売・サービス	114	54.4	139	51.1	134	43.3	106	42.5	105	62.9	+20.4
警備	83	69.9	69	65.2	65	40.0	90	56.7	84	67.9	+11.2
清掃	94	44.7	97	59.8	97	36.1	102	52.0	106	61.3	+9.3
家庭教師・講師・試験監督	93	37.6	99	47.5	98	36.7	111	41.4	109	55.0	+13.6
介護	113	43.4	103	53.4	107	50.5	108	57.4	104	67.3	+9.9
保育	79	67.1	73	57.5	69	49.3	61	60.7	82	62.2	+1.5
事務・オフィスワーク	108	41.7	131	54.2	144	41.0	118	41.5	112	60.7	+19.2
ドライバー	95	37.9	95	52.6	92	35.9	108	48.1	111	62.2	+14.1
軽作業	91	47.3	99	56.6	96	37.5	107	48.6	104	54.8	+6.2
製造	98	58.2	95	60.0	99	39.4	106	47.2	106	54.7	+7.5
建築・土木	90	22.2	96	31.3	95	31.6	109	45.0	106	52.8	+7.8

直近半年間の給与変更方法

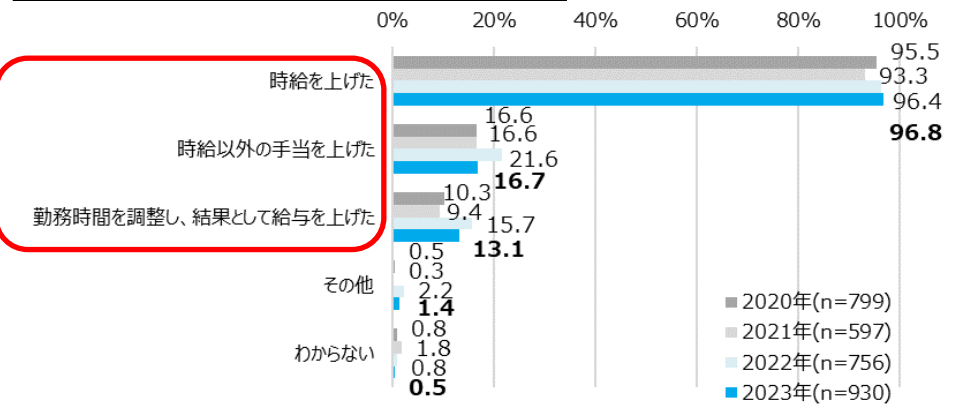
- ◆ 直近半年間の給与の変更は、給与を上げた方法では全雇用形態で「時給を上げた」が最も高く、給与を下げた方法では全雇用形態で「時給を下げた」が最も高くなった。
- ◆ 前年と比べると、アルバイトの給与を上げた方法では、「時給を上げた」が増加し、「時給以外の手当を上げた」「勤務時間を調整し、結果として給与を上げた」が減少した。

● 給与を上げた方法（上位抜粋）



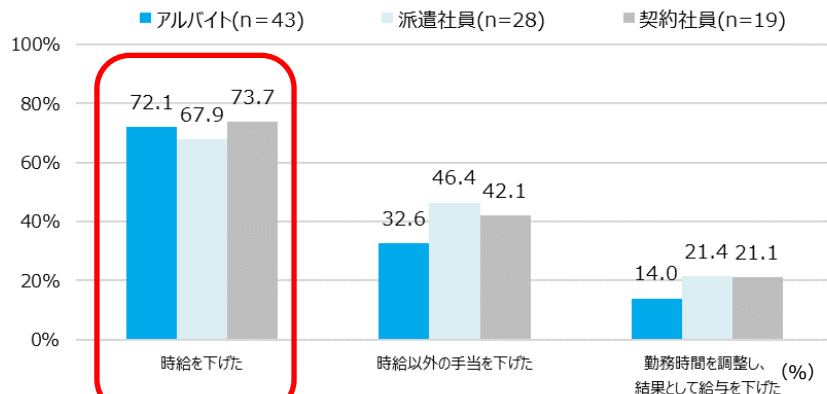
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

● アルバイトの給与を上げた方法 前年比



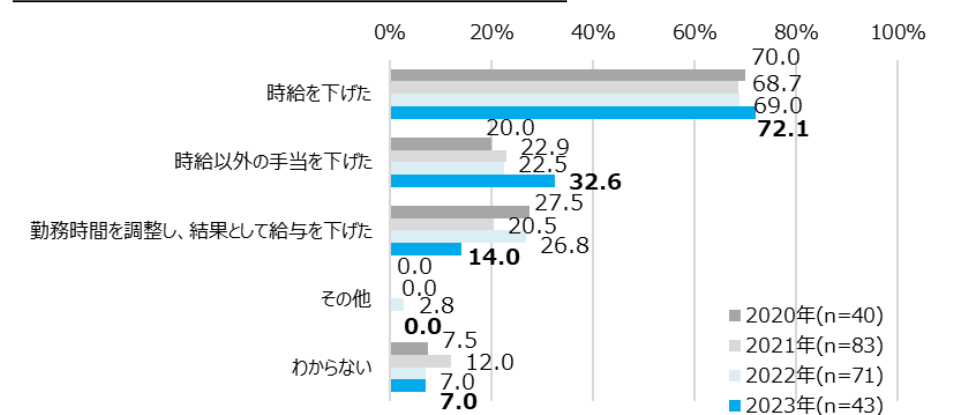
※ベース：直近半年間にアルバイトの給与を「上げた」と回答した人

● 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
※「派遣社員」「契約社員」はn=30未満のため参考値とする

● アルバイトの給与を下げた方法 前年比



※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

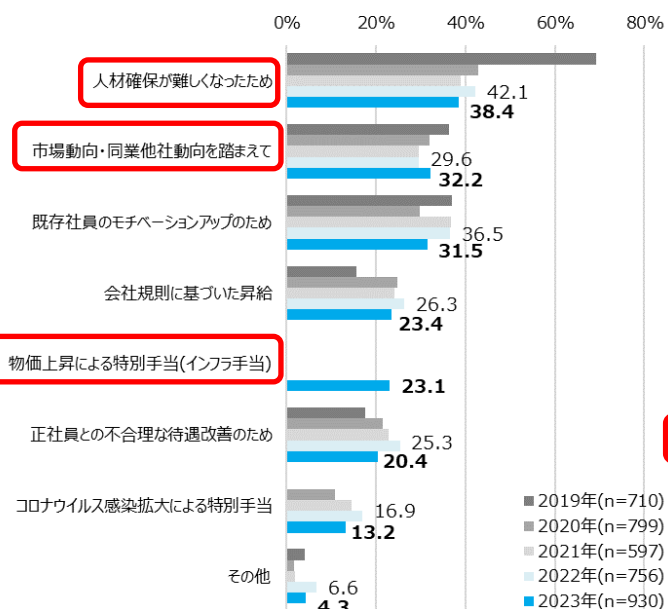
直近半年間の給与を上げた理由

- ◆ 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「既存社員のモチベーションアップのため」の割合が最も高かった。
- ◆ 前年と比べると、[アルバイト] では「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が、[派遣社員] では「人材確保が難しくなったため」が微増した。
- ◆ 「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」は [アルバイト] では約2割、[派遣社員] [契約社員] では約3割となった。

※「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年は非聴取
 ※「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」は2023年追加のため、2022年～2019年は非聴取

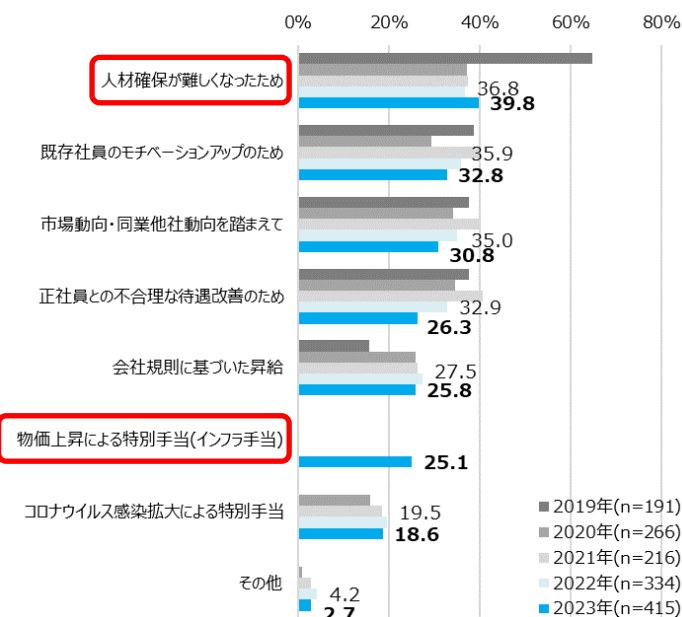
● アルバイト

※2023年で降順



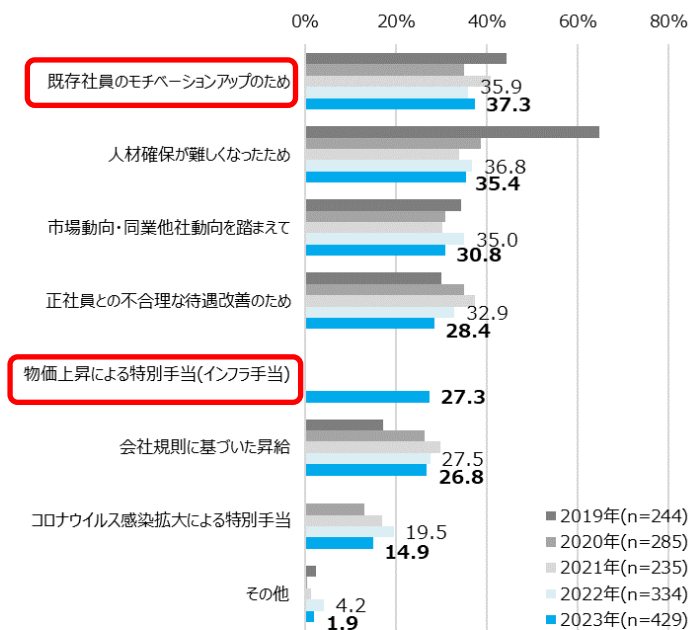
● 派遣社員

※2023年で降順



● 契約社員

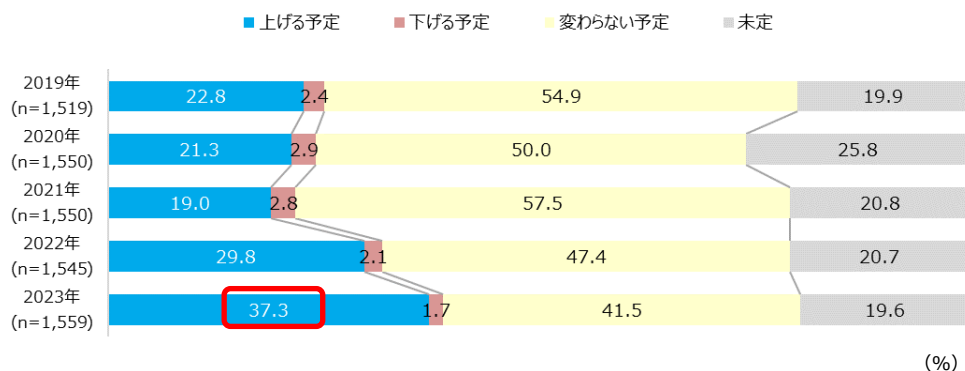
※2023年で降順



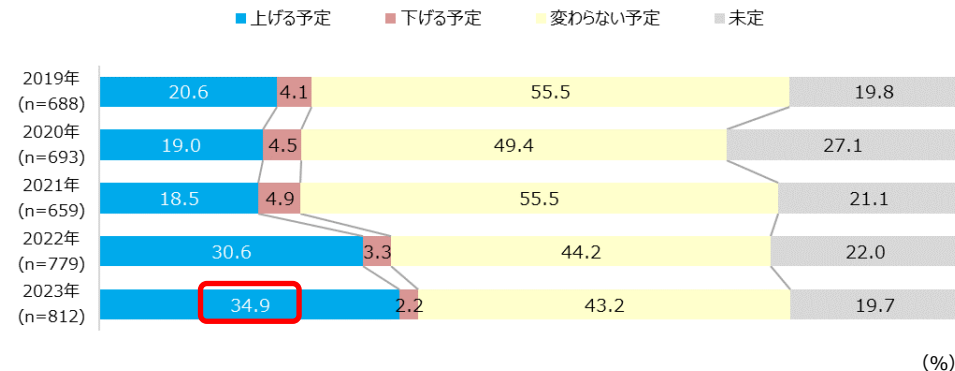
今後半年間の給与変更予定

- ◆ 全雇用形態で「変わらない予定」が最も高く、次いで「上げる予定」で [アルバイト] では約4割、[派遣社員] [契約社員] では約3割となった。
- ◆ 前年と比べると、全雇用形態で「上げる予定」が増加しており、[アルバイト] では7.5pt増、[派遣社員] では7.0pt増、[契約社員] では4.3pt増となり、前年より給与を上げる意向が高い企業が多い様子がうかがえる。

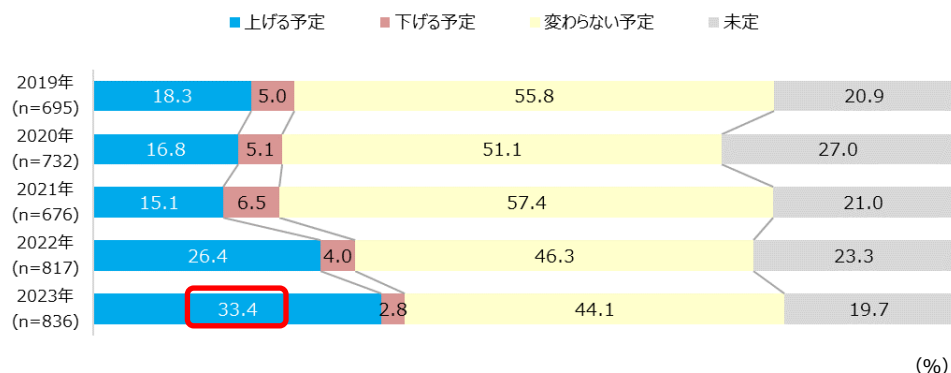
アルバイト



契約社員



派遣社員



業種別 今後半年間のアルバイト給与を上げる予定

- ◆ アルバイトの給与を上げる予定の割合は、[飲食・フード] で50.0%と最も高く、次いで [コンビニ・スーパー] で49.1%となった。これらの業種は直近半年間にアルバイトの給与を上げた割合でも同様に上位となっていたが、今後給与を上げる企業も約5割ということがわかった。
- ◆ 前年と比べると、[保育] で19.7pt増と最も上げ幅が大きく、次いで [飲食・フード] で17.9pt増、[建築・土木] で16.6pt増、[コンビニ・スーパー] で13.0pt増となった。

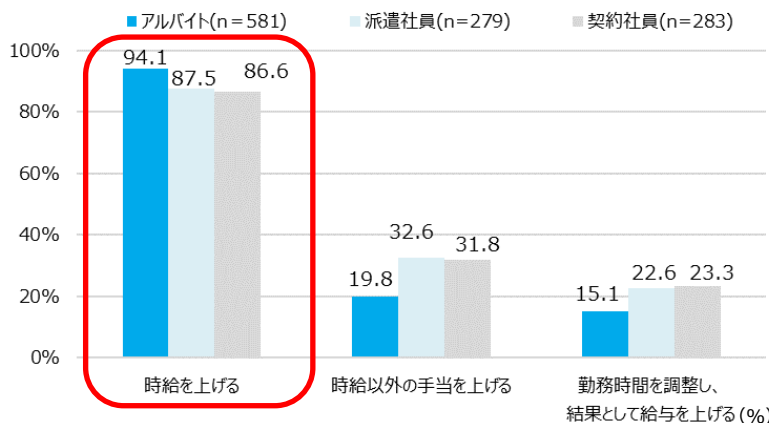
● アルバイトの給与を上げる予定の割合 業種別

	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年		前年比 (23年-22年)
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
全体	1,519	22.8	1,550	21.3	1,550	19.0	1,545	29.8	1,559	37.3	+7.5
飲食・フード	102	32.4	105	24.8	117	29.9	109	32.1	108	50.0	+17.9
ホテル・旅館	100	30.0	100	19.0	100	14.0	104	33.7	108	34.3	+0.6
コンビニ・スーパー	101	23.8	101	27.7	101	24.8	108	36.1	108	49.1	+13.0
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	73	31.5	+4.1
その他小売・サービス	121	21.5	145	17.9	146	15.1	113	27.4	110	31.8	+4.4
警備	83	33.7	73	30.1	67	25.4	93	34.4	85	45.9	+11.5
清掃	100	25.0	100	28.0	100	23.0	104	32.7	110	45.5	+12.8
家庭教師・講師・試験監督	100	16.0	103	18.4	100	17.0	115	26.1	113	26.5	+0.4
介護	116	25.0	108	16.7	109	20.2	109	29.4	108	38.0	+8.6
保育	86	30.2	79	25.3	71	12.7	63	17.5	86	37.2	+19.7
事務・オフィスワーク	110	15.5	136	21.3	148	21.6	119	30.3	114	27.2	-3.1
ドライバー	100	16.0	101	17.8	100	12.0	113	25.7	112	37.5	+11.8
軽作業	100	21.0	102	17.6	100	16.0	108	36.1	108	27.8	-8.3
製造	100	27.0	101	25.7	100	21.0	111	30.6	107	38.3	+7.7
建築・土木	100	8.0	100	16.0	100	14.0	114	22.8	109	39.4	+16.6

今後半年間の給与変更予定方法

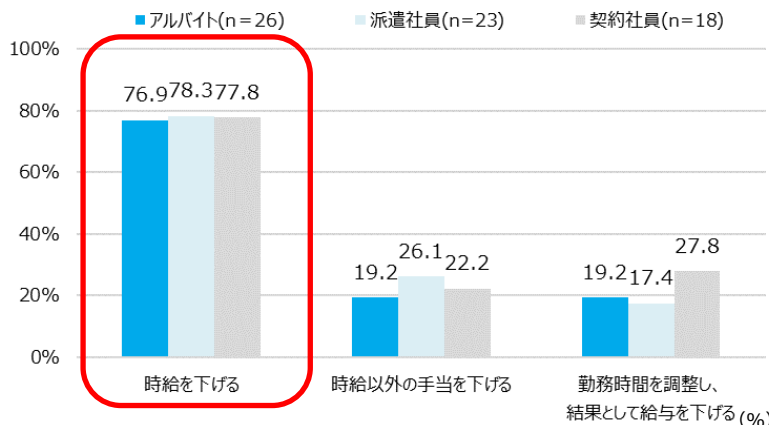
- ◆ 直近半年間の給与の変更は、給与を上げる方法では全雇用形態で「時給を上げる」が最も高く、給与を下げた方法では全雇用形態で「時給を下げる」が最も高くなった。
- ◆ 前年と比べると、アルバイトの給与を上げた方法では、「時給を上げる」が増加し、「時給以外の手当を上げる」「勤務時間を調整し、結果として給与を上げる」が減少した。

● 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

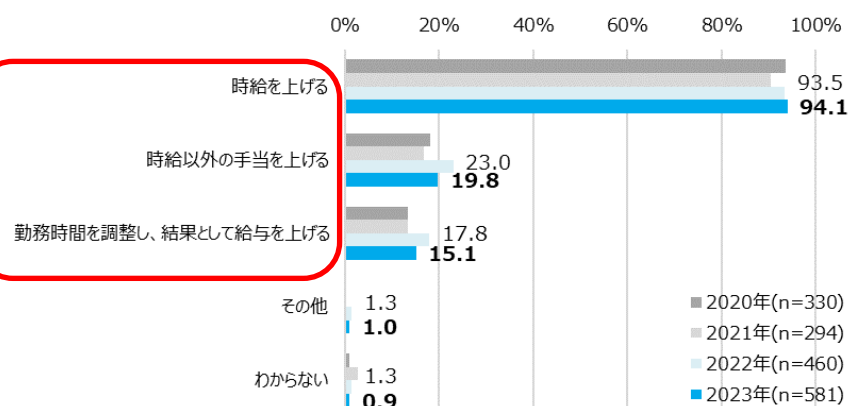
● 給与を下げる方法（上位抜粋）



※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
※全雇用形態ではn=30未満のため参考値とする

● アルバイトの給与を上げる方法 前年比

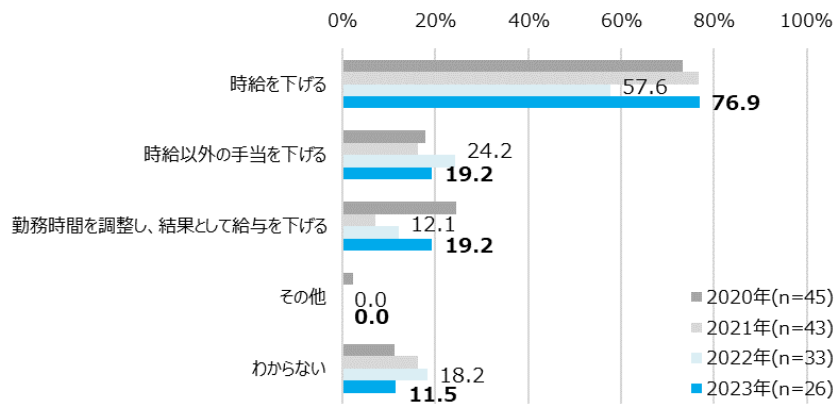
* 2020年追加のため、2019年は非聴取



※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下げる方法 前年比

* 2020年追加のため、2019年は非聴取



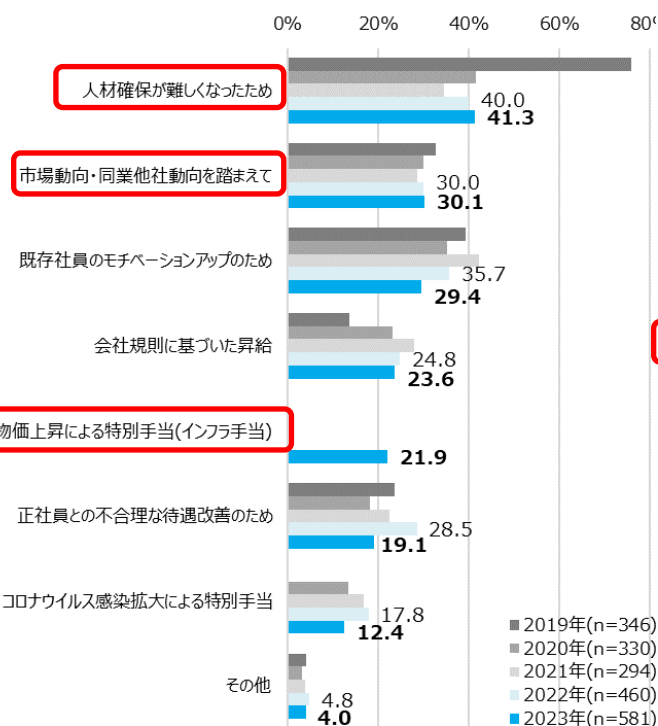
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「下げる予定」と回答した人
※2023年はn=30未満のため参考値とする

今後半年間の給与を上げる理由

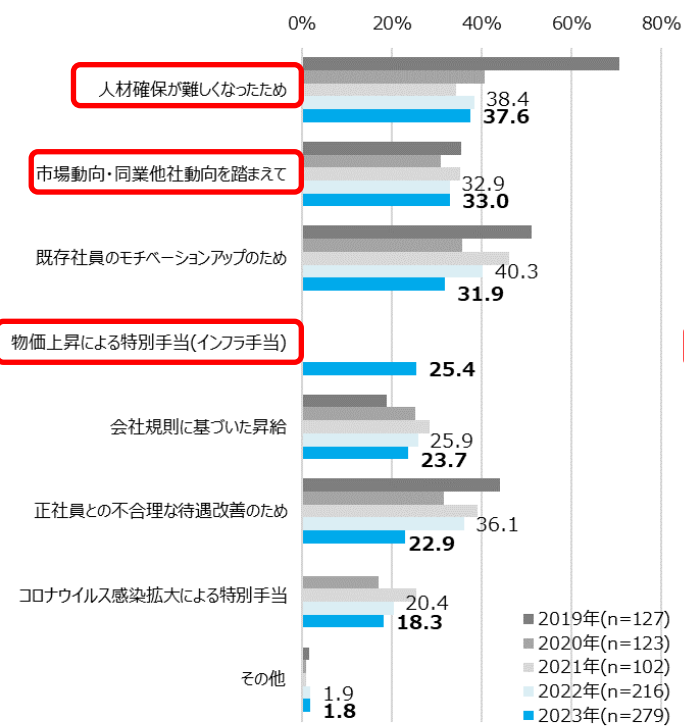
- ◆ 雇用形態別では、全雇用形態で「人材確保が難しくなったため」が最も高く、次いで「アルバイト」「派遣社員」では「市場動向・同業他社動向を踏まえて」、「契約社員」では「既存社員のモチベーションアップのため」となった。
- ◆ 前年と比べると、「アルバイト」「契約社員」では「人材確保が難しくなったため」「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が、「派遣社員」では「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が微増した。
- ◆ 「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」は「アルバイト」では約2割、「派遣社員」「契約社員」では約3割となった。

※「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年は非聴取
 ※「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」は2023年追加のため、2022年～2019年は非聴取

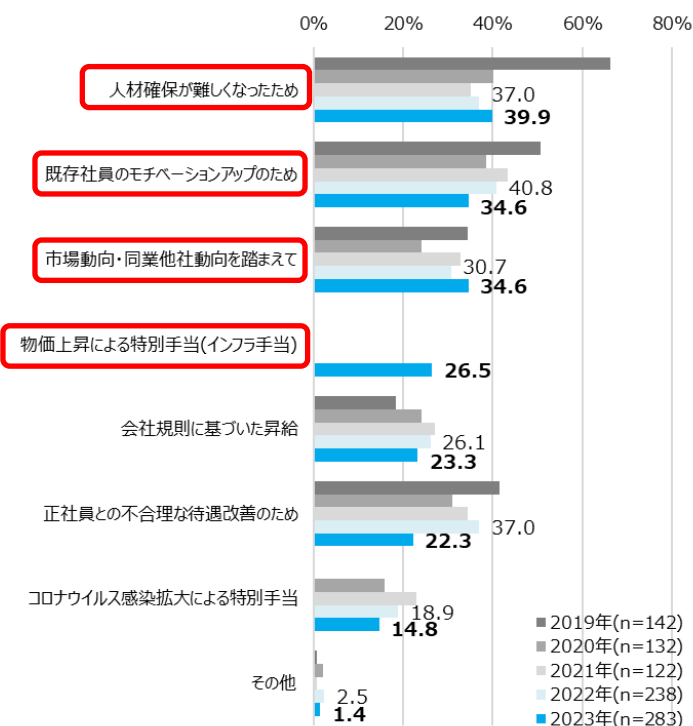
● アルバイト



● 派遣社員



● 契約社員

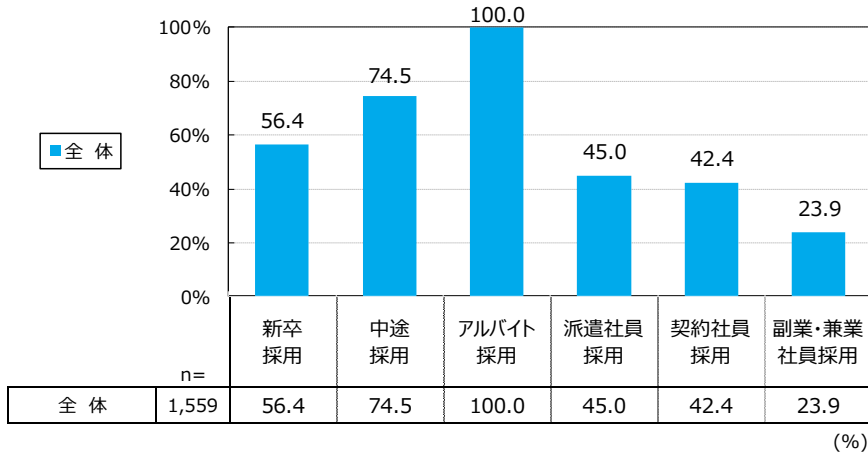


データ編

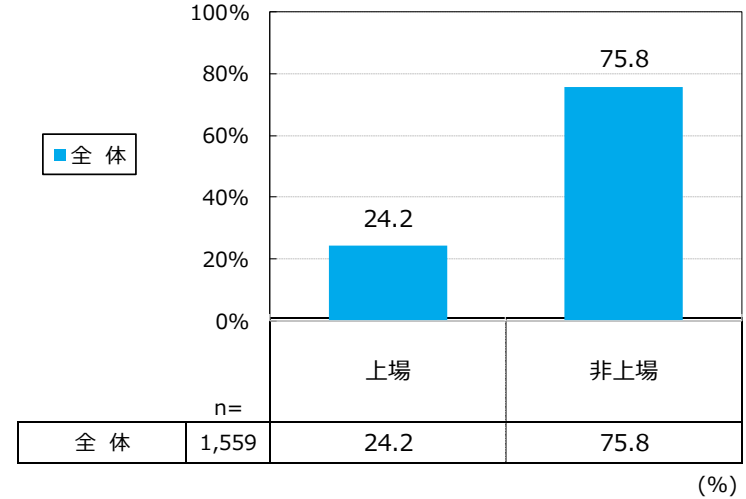
[データ編] 1

回答者プロフィール

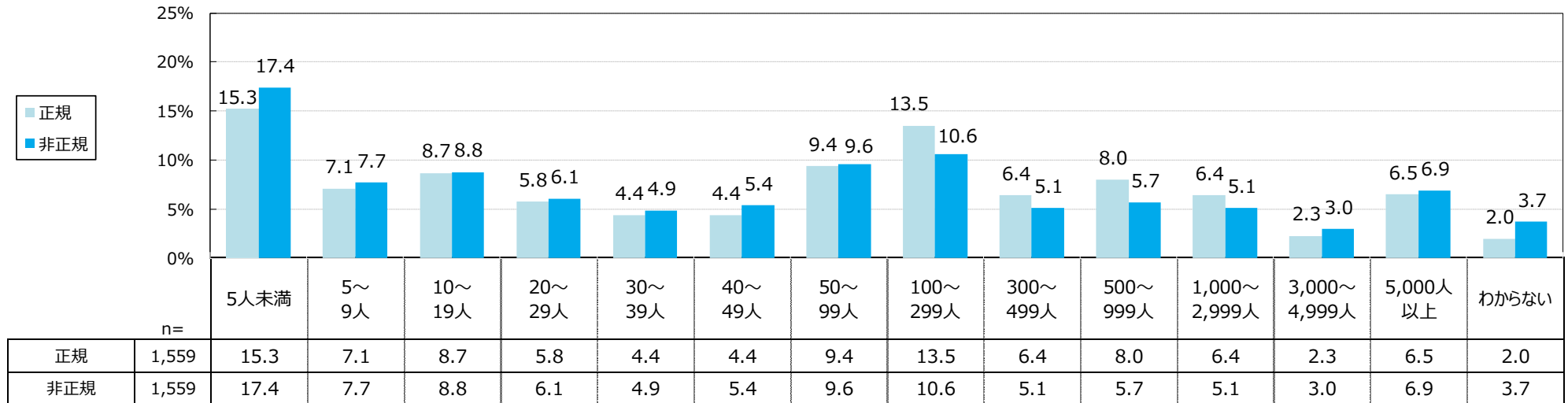
担当経験のある採用業務



企業区分



従業員数



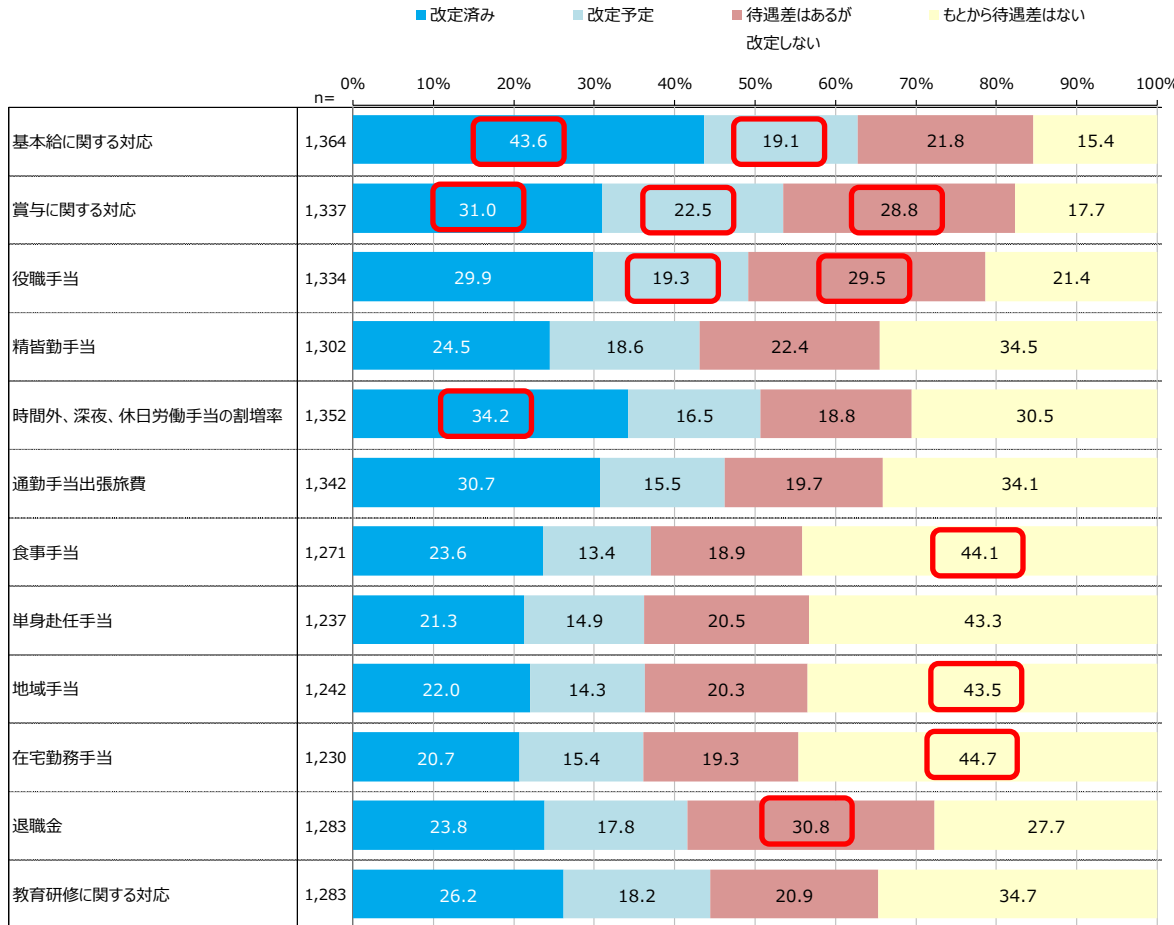
[データ編] 2

同一労働・同一賃金について

同一労働・同一賃金の進捗状況

- ◆ 「改訂済み」では [基本給に関する対応] が43.6%と最も高く、次いで [時間外、深夜、休日労働手当の割増率] が34.2%、 [賞与に関する対応] が31.0%となった。
- ◆ 「改訂予定」では [賞与に関する対応] が22.5%と最も高く、次いで [役職手当] が19.3%、 [基本給に関する対応] が19.1%となった。
- ◆ 「待遇差はあるが改訂しない」では [退職金] が30.8%と最も高く、次いで [役職手当] が29.5%、 [賞与に関する対応] が28.8%となった。
- ◆ 「もともと待遇差はない」では [在宅勤務手当] が44.7%と最も高く、次いで [食事手当] が44.1%、 [地域手当] が43.5%となった。
- ◆ 企業規模別では、「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] で、大企業では49.9%、中小企業では40.5%となった。

「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)



全体	改定済み											
	2023年		2022年		2023年		2022年					
	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数				
基本給に関する対応	43.6	1336	41.2		49.9	407	50.8		40.5	943	37.0	946
賞与に関する対応	31.0	1297	30.1		38.7	406	37.0		27.4	920	26.9	921
役職手当	29.9	1277	30.1		35.4	404	36.7		27.2	918	27.2	903
精皆勤手当	24.5	1244	25.4		30.0	400	33.7		22.0	891	22.0	872
時間外、深夜、休日労働手当の割増率	34.2	1313	31.2		40.5	410	39.4		31.1	928	27.8	926
通勤手当出張旅費	30.7	1313	28.9		36.3	411	34.3		27.9	917	26.5	923
食事手当	23.6	1250	21.7		30.1	389	29.9		20.5	869	18.2	880
単身赴任手当	21.3	1186	19.6		29.5	387	29.7		17.4	838	15.2	824
地域手当	22.0	1181	20.2		31.0	387	31.0		17.6	842	15.5	821
在宅勤務手当	20.7	1171	19.4		28.2	383	29.8		17.0	834	14.8	816
退職金	23.8	1247.0	22.6		29.6	398	29.9		20.8	873	19.3	871
教育研修に関する対応	26.2	1250.0	23.4		34.4	395	30.6		22.5	876	19.9	873

※「わからない」を除いて集計

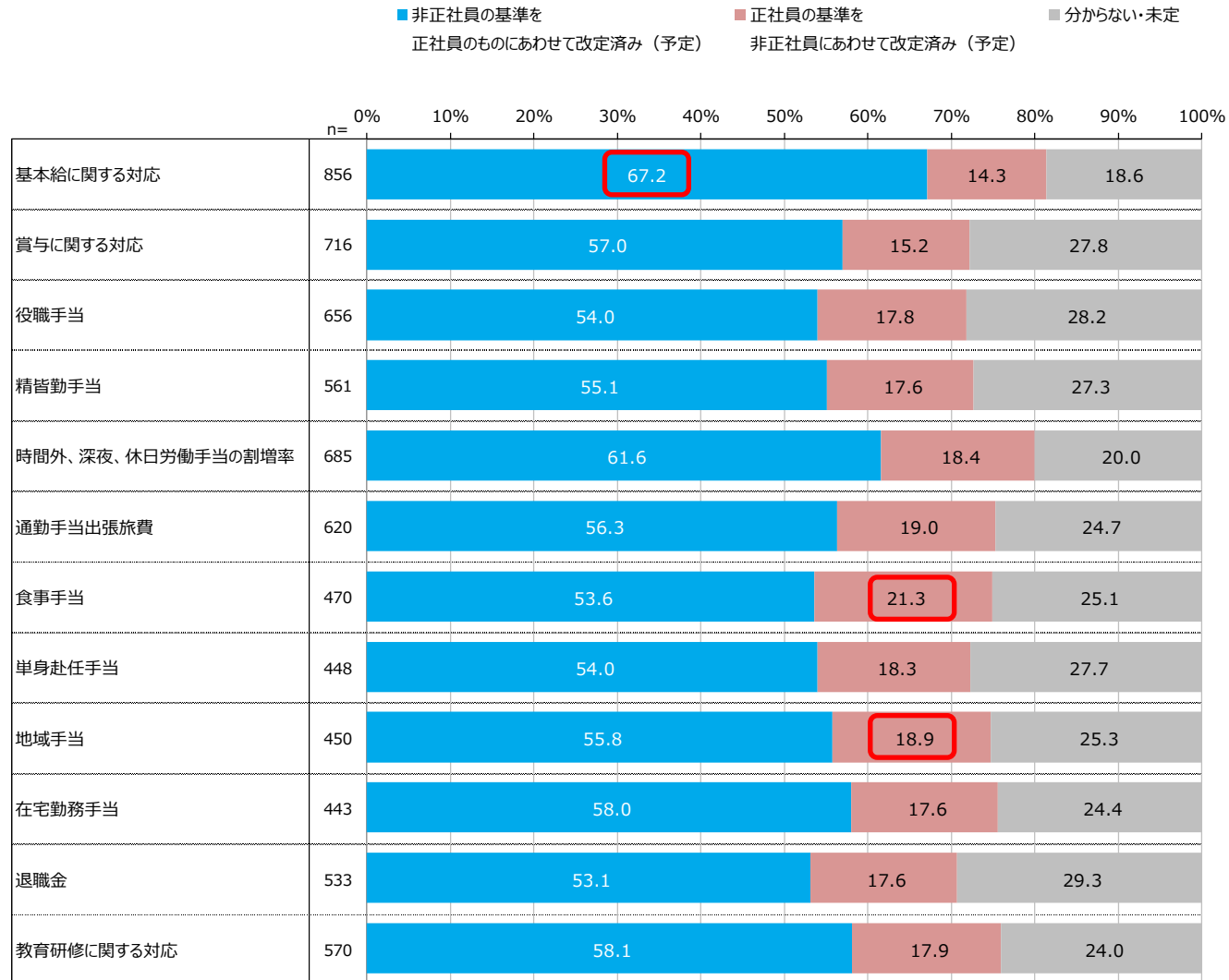
※「大企業」= 正社員数300名以上、「中小企業」= 正社員数300名未満

同一労働・同一賃金の改定方法

- ◆ 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67.2%と最も高くなった。
- ◆ 「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21.3%と最も高く、次いで【地域手当】が18.9%となった。

「同一労働同一賃金」について各項目をどのようにして改定しましたか。（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



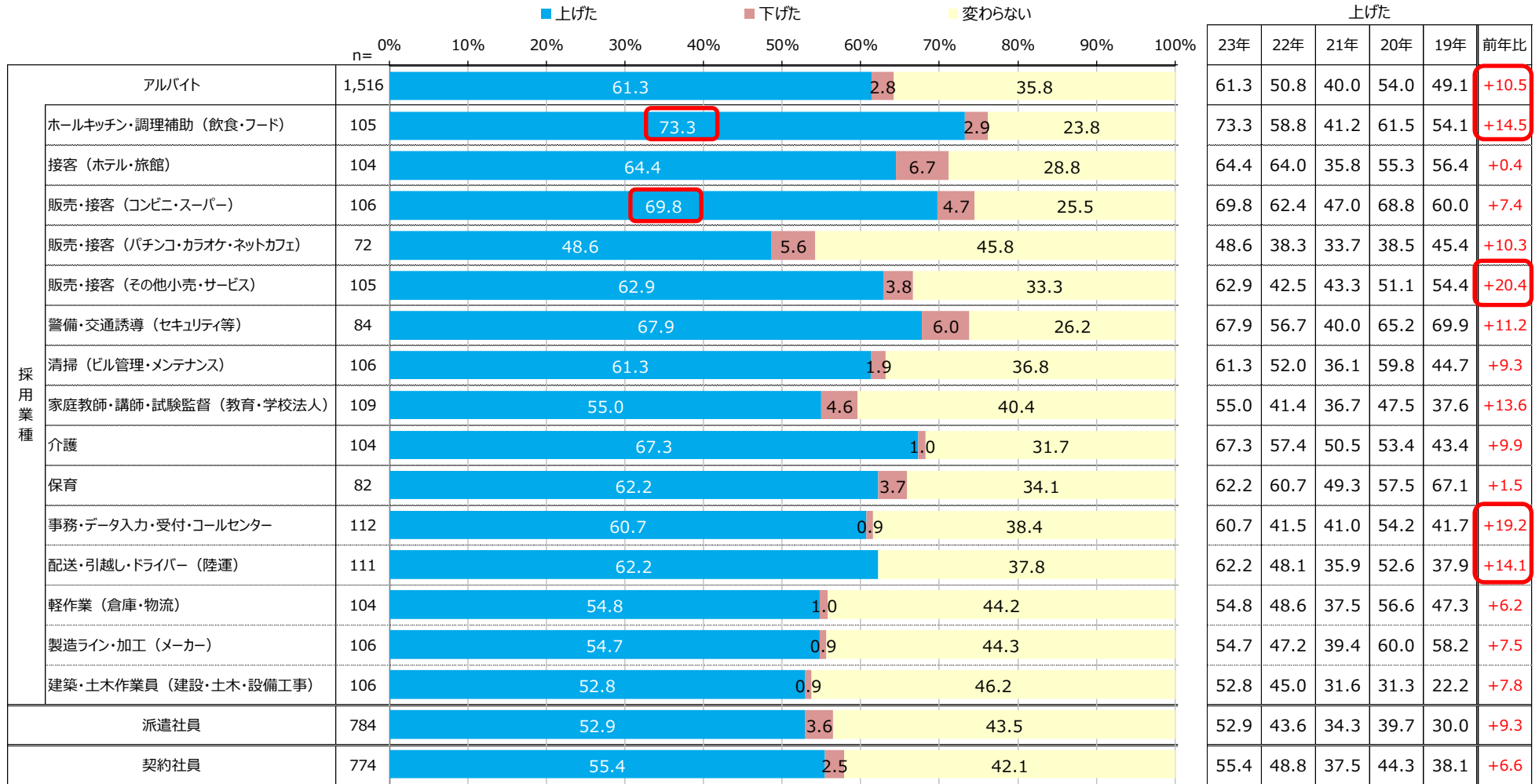
[データ編] 3

直近半年間の給与について

直近半年間の給与変更状況

- ◆ 雇用形態別で「上げた」をみると、アルバイトでは61.3%、派遣社員では52.9%、契約社員では55.4%となった。
- ◆ アルバイトの業種別で「上げた」をみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で73.3%と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】で69.8%となった。
- ◆ 前年と比べると、アルバイトの「上げた」は全体で10.5pt増加しており、全業種で増加となった。中でも【販売・接客（その他小売・サービス）】が20.4pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【事務・データ入力・受付・コールセンター】が19.2pt増、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】が14.5pt増、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】が14.1pt増となった。

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）



(%)

※「わからない」を除いて集計、2020年以前も同様に再集計

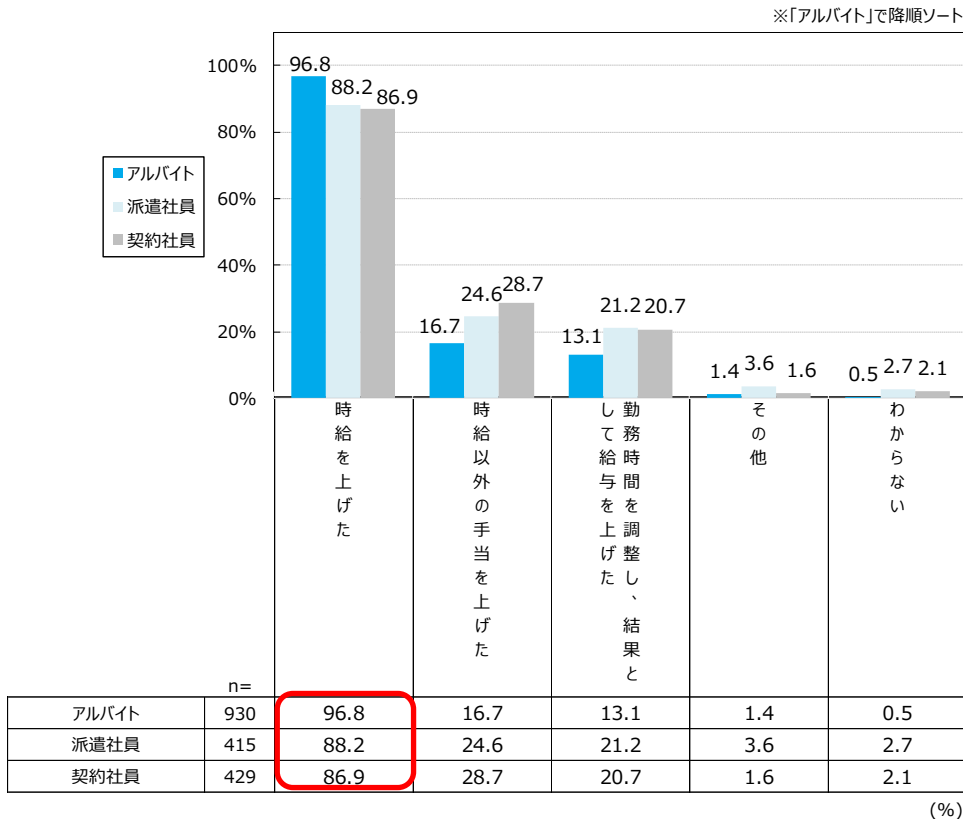
直近半年間の給与の変更方法

- ◆ 給与を上げた方法では、全雇用形態で「時給を上げた」が最も高く8割を超えており、次いで「時給以外の手当を上げた」となった。
- ◆ 給与を下げた方法では、アルバイトで「時給を下げた」が約7割と最も高くなった。

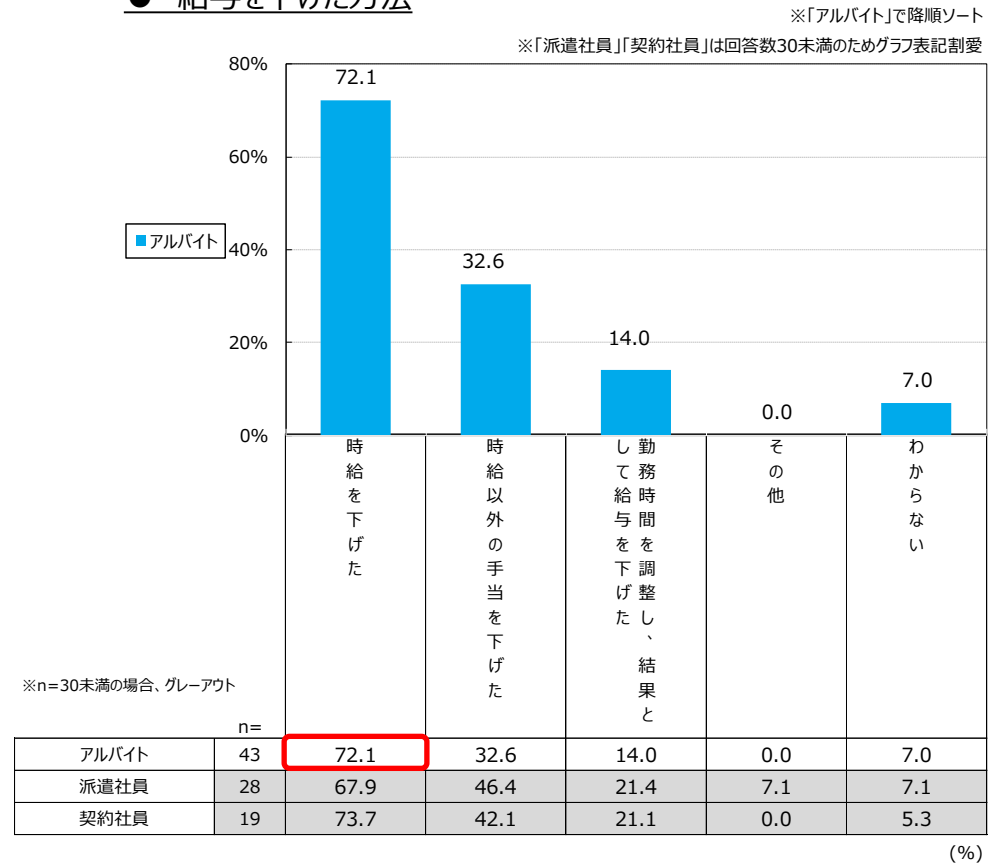
非正規社員の給与変更方法について、どのようにして変更しましたか。（複数回答）
 ※ベース：直近半年間に非正規社員の給与を「上げた」と回答した人

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

● 給与を上げた方法



● 給与を下げた方法



※「派遣社員」「契約社員」はn=30未満のため参考値とする

直近半年間の給与の変更方法【アルバイト】

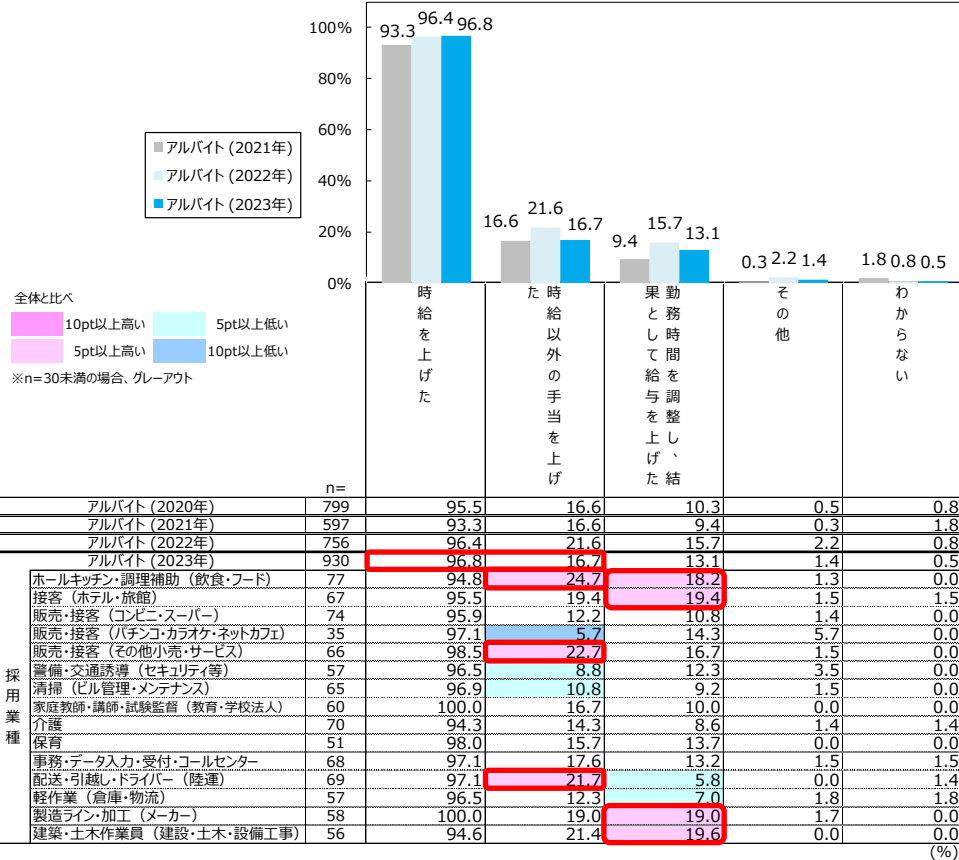
- ◆ 2023年の給与を上げた方法では、「時給を上げた」が96.8%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げた」が16.7%と前年同様の傾向。
- ◆ 業種別では、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)] [販売・接客(その他小売・サービス)] [配送・引越し・ドライバー(陸運)] の「時給以外の手当を上げた」、[ホールキッチン・調理補助(飲食・フード)] [接客(ホテル・旅館)] [製造ライン・加工(メーカー)] [建築・土木作業員(建設・土木・設備工事)] の「勤務時間を調整し、結果として給与を上げた」が2023年全体より5pt以上高くなった。
- ◆ 2023年の給与を下げた方法では、「時給を下げた」が72.1%と最も高く、次いで「時給以外の手当を下げた」が32.6%となった。
- ◆ 前年と比べると、「時給以外の手当を下げた」が5.8pt増と最も上げ幅が大きくなった。

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

【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

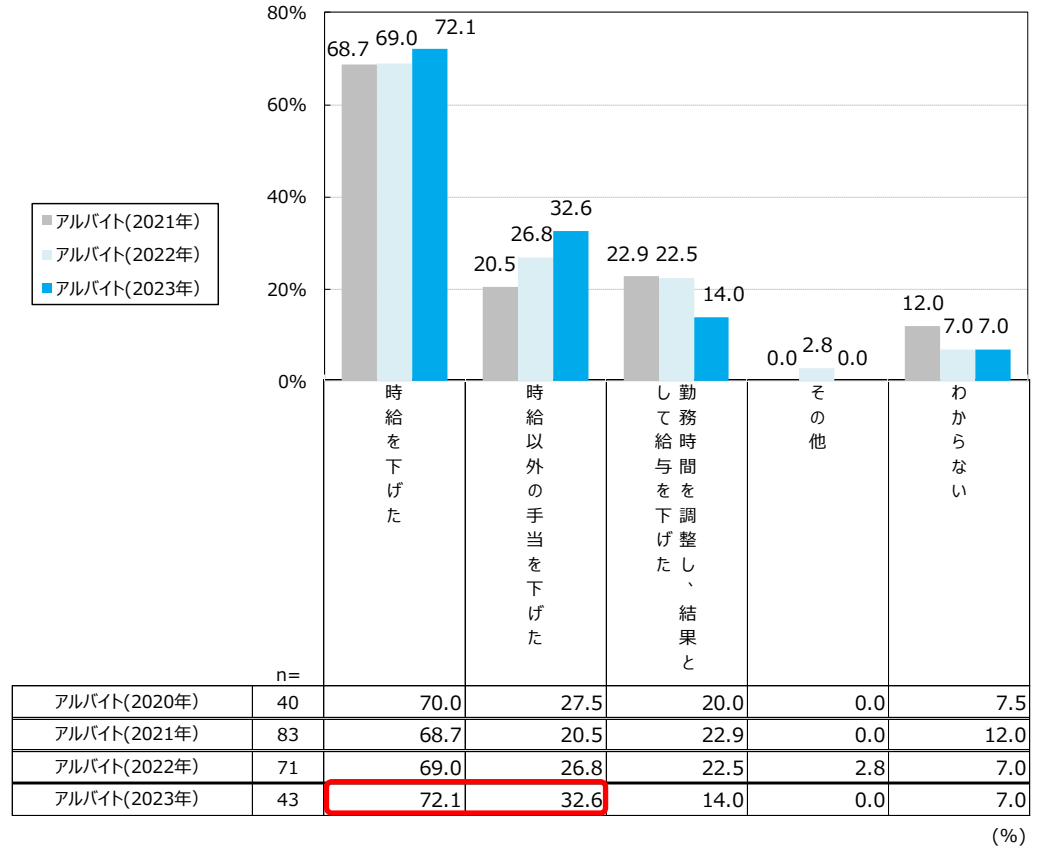
● アルバイトの給与を上げた方法

※「アルバイト(2023年)」で降順ソート



● アルバイトの給与を下げた方法

※「アルバイト(2023年)」で降順ソート



直近半年間の給与の変更方法【派遣社員】

- ◆ 2023年の給与を上げた方法では、「時給を上げた」が88.2%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げた」が24.6%と前年同様の傾向。
- ◆ 2023年の給与を下げた方法はn=30未満のため参考値とする。

【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）

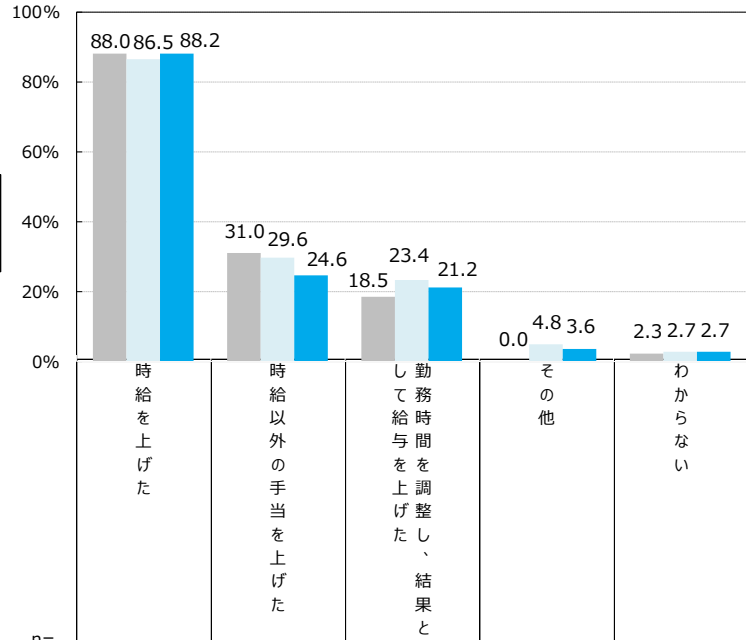
※ベース：直近半年間に派遣社員の給与を「上げた」と回答した人

【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

● 派遣社員の給与を上げた方法

※「派遣社員（2023年）」で降順ソート

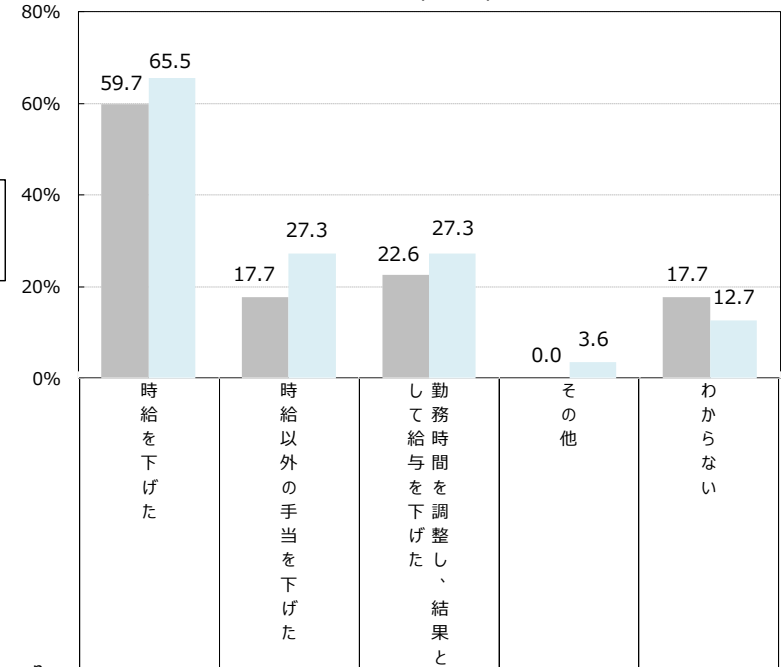


n=	派遣社員 (2020年)	派遣社員 (2021年)	派遣社員 (2022年)	派遣社員 (2023年)
時給を上げた	266	216	334	415
時給以外の手当を上げた	266	216	334	415
勤務時間を調整し、結果として給与を上げた	266	216	334	415
その他	266	216	334	415
わからない	266	216	334	415

(%)

● 派遣社員の給与を下げた方法

※「派遣社員（2023年）」は回答数30未満のためグラフ表記割合



※n=30未満の場合、グレーアウト

n=	派遣社員 (2020年)	派遣社員 (2021年)	派遣社員 (2022年)	派遣社員 (2023年)
時給を下げた	32	62	55	28
時給以外の手当を下げた	32	62	55	28
勤務時間を調整し、結果として給与を下げた	32	62	55	28
その他	32	62	55	28
わからない	32	62	55	28

(%)

※2023年はn=30未満のため参考値とする

直近半年間の給与の変更方法【契約社員】

- ◆ 2023年の給与を上げた方法では、「時給を上げた」が86.9%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げた」が28.7%と前年同様の傾向。
- ◆ 2023年の給与を下げた方法はn=30未満のため参考値とする。

【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）

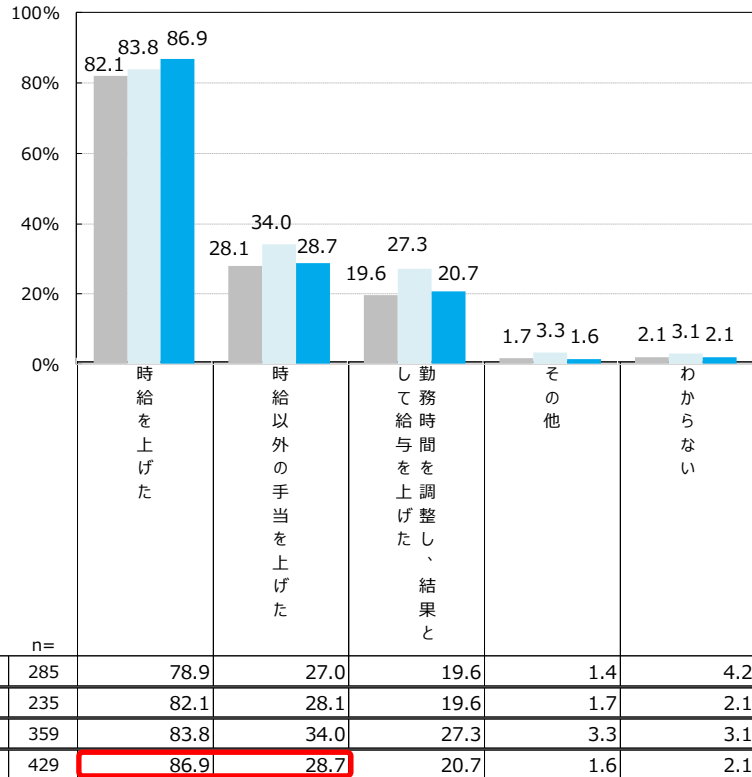
※ベース：直近半年間に契約社員の給与を「上げた」と回答した人

【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

● 契約社員の給与を上げた方法

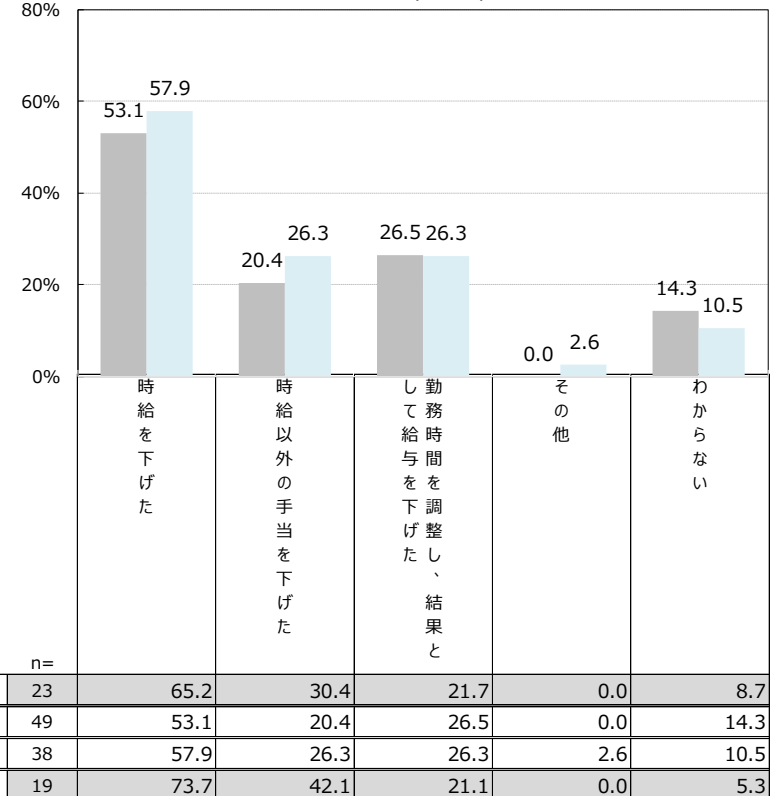
※「契約社員（2023年）」で降順ソート



(%)

● 契約社員の給与を下げた方法

※「契約社員（2023年）」は回答数30未満のためグラフ表記割愛



※n=30未満の場合、グレーアウト

(%)

※2020年/2023年はn=30未満のため参考値とする

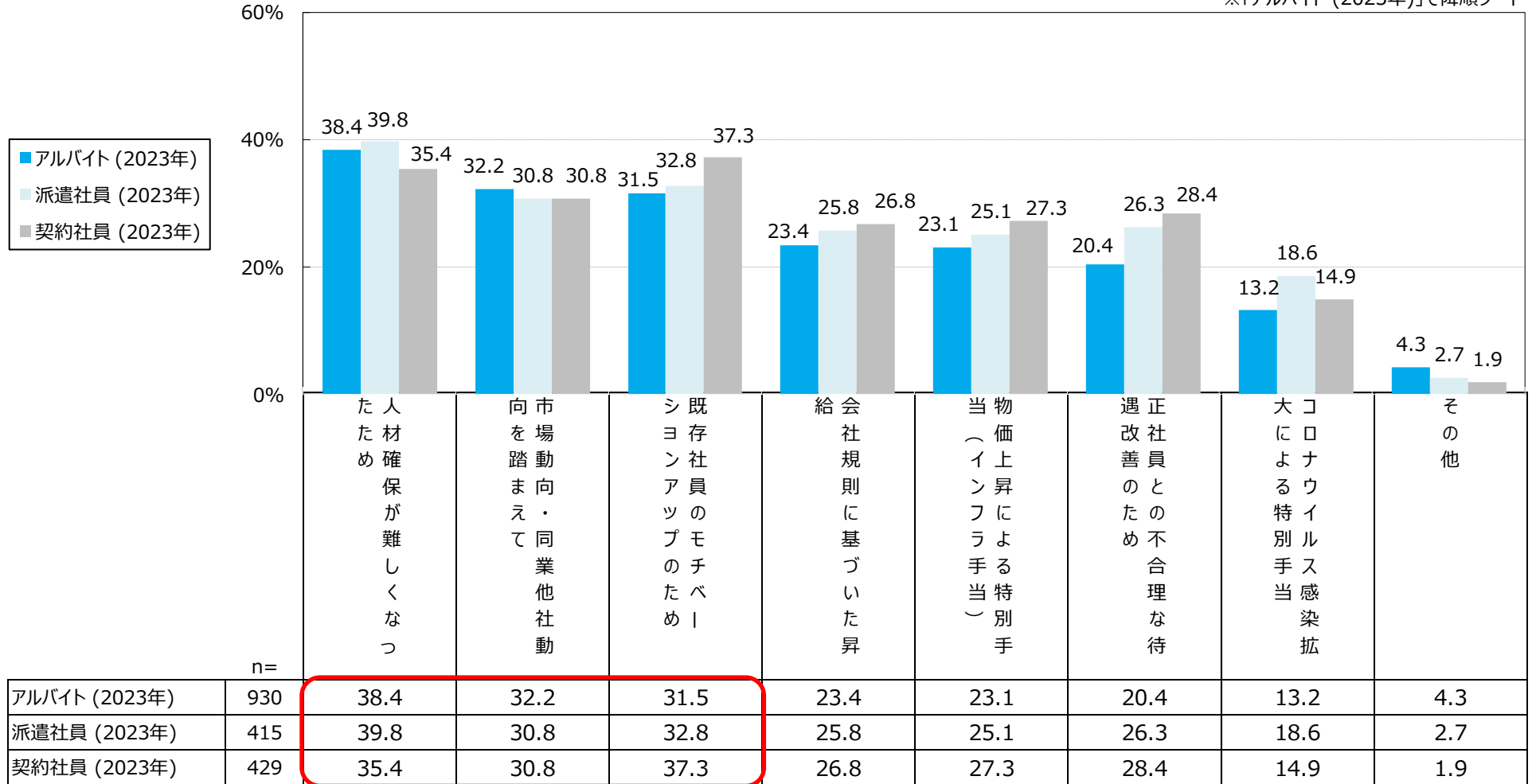
直近半年間の給与を上げた理由

- ◆ [アルバイト] では「人材確保が難しくなったため」が38.4%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が32.2%、「既存社員のモチベーションアップのため」が31.5%となった。
- ◆ [派遣社員] では「人材確保が難しくなったため」が39.8%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32.8%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.8%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37.3%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」が35.4%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.8%となった。

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 (2023年)」で降順ソート

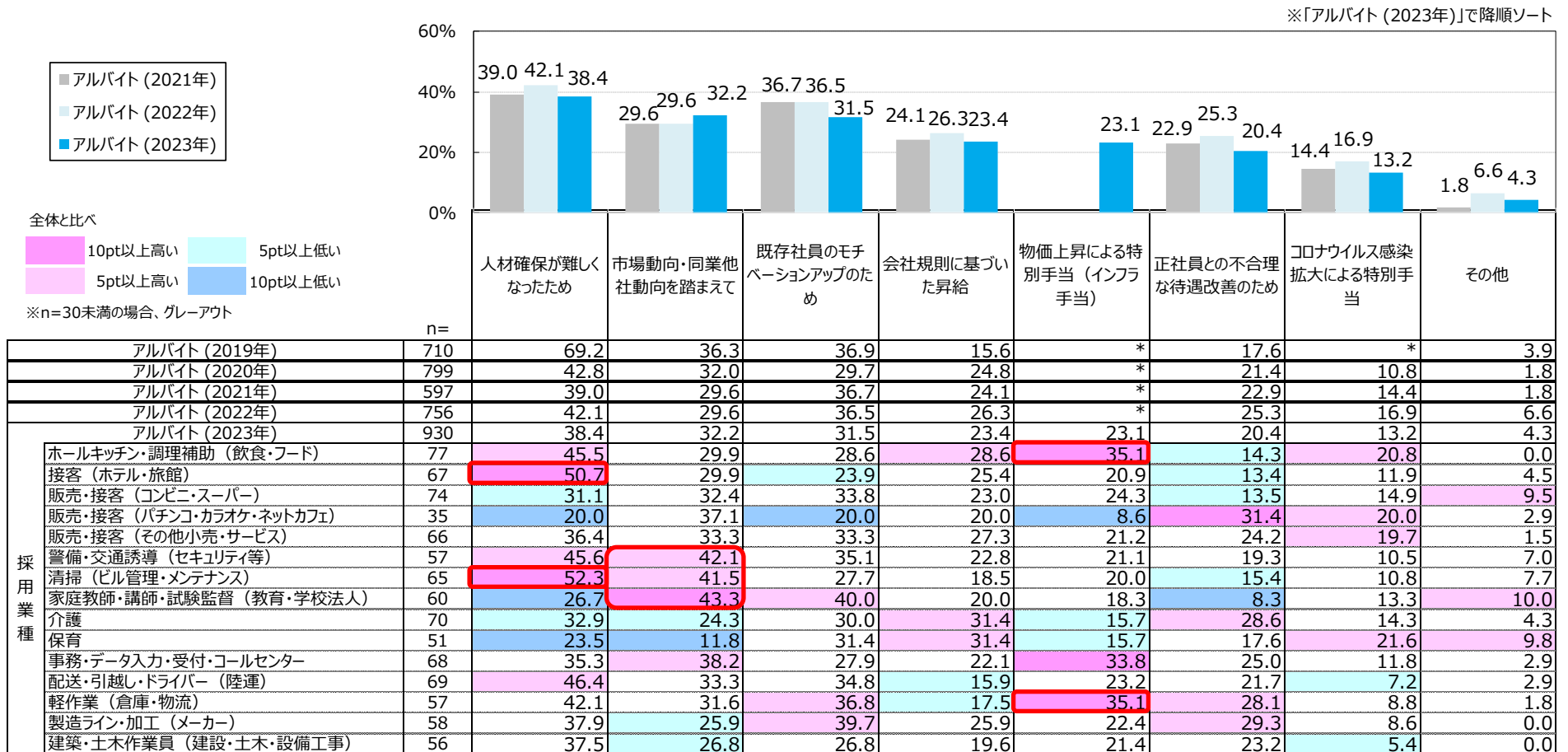


直近半年間の給与を上げた理由【アルバイト】

- ◆ 業種別では、「人材確保が難しくなったため」は、[清掃（ビル管理・メンテナンス）] で52.3%と最も高く、次いで [接客（ホテル・旅館）] で50.7%となっており、全体より10pt以上高くなっている。
- ◆ 「市場動向・同業他社動向を踏まえて」は、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）] で43.3%と最も高く、次いで [警備・交通誘導（セキュリティ等）] で42.1%、[清掃（ビル管理・メンテナンス）] で41.5%となった。
- ◆ 「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」は、[ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] [軽作業（倉庫・物流）] で35.1%と最も高くなった。

【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



*は非聴取 (%)

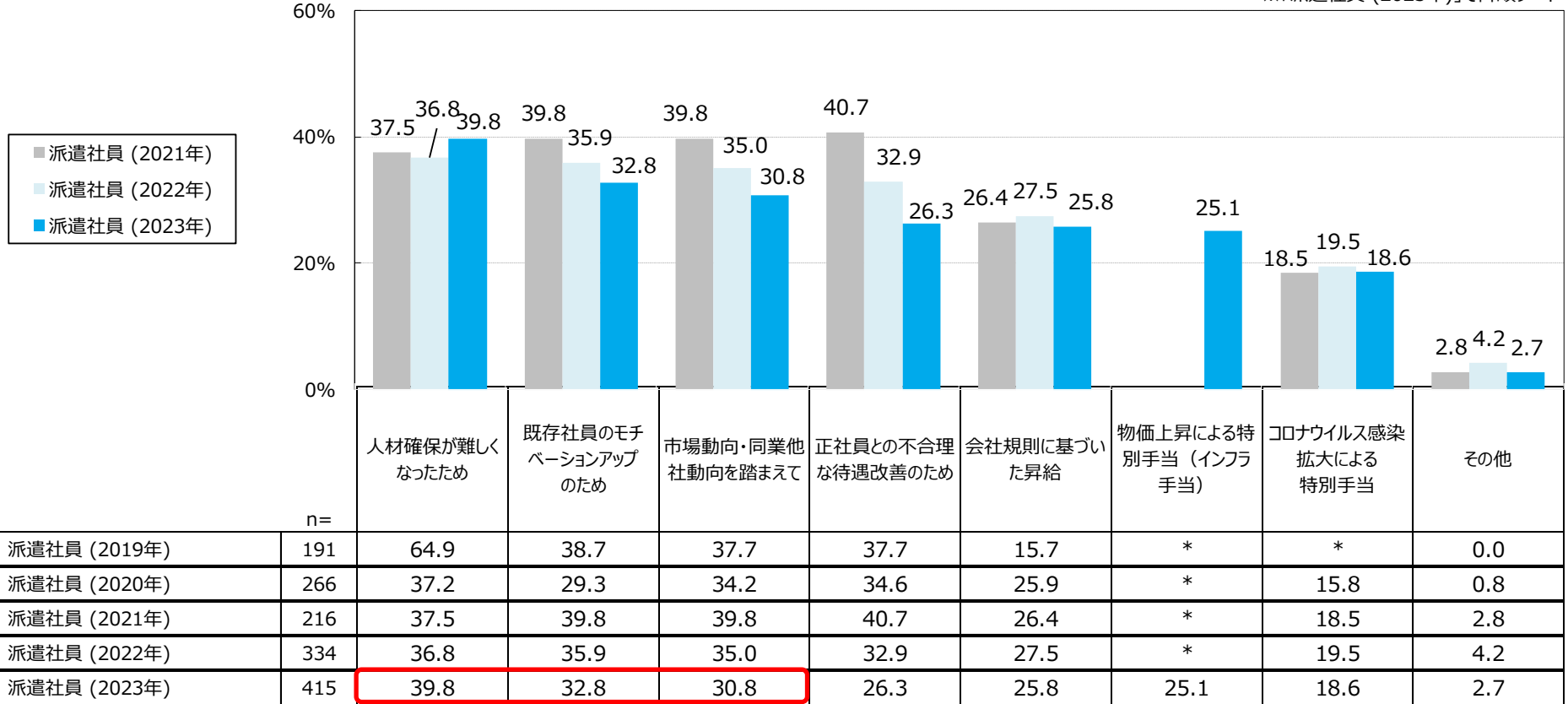
直近半年間の給与を上げた理由【派遣社員】

- ◆ 2023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39.8%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32.8%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.8%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3.0pt増と最も上げ幅が大きくなった。

【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

※「派遣社員（2023年）」で降順ソート



	n=	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	正社員との不合理な待遇改善のため	会社規則に基づいた昇給	物価上昇による特別手当（インフラ手当）	コロナウイルス感染拡大による特別手当	その他
派遣社員 (2019年)	191	64.9	38.7	37.7	37.7	15.7	*	*	0.0
派遣社員 (2020年)	266	37.2	29.3	34.2	34.6	25.9	*	15.8	0.8
派遣社員 (2021年)	216	37.5	39.8	39.8	40.7	26.4	*	18.5	2.8
派遣社員 (2022年)	334	36.8	35.9	35.0	32.9	27.5	*	19.5	4.2
派遣社員 (2023年)	415	39.8	32.8	30.8	26.3	25.8	25.1	18.6	2.7

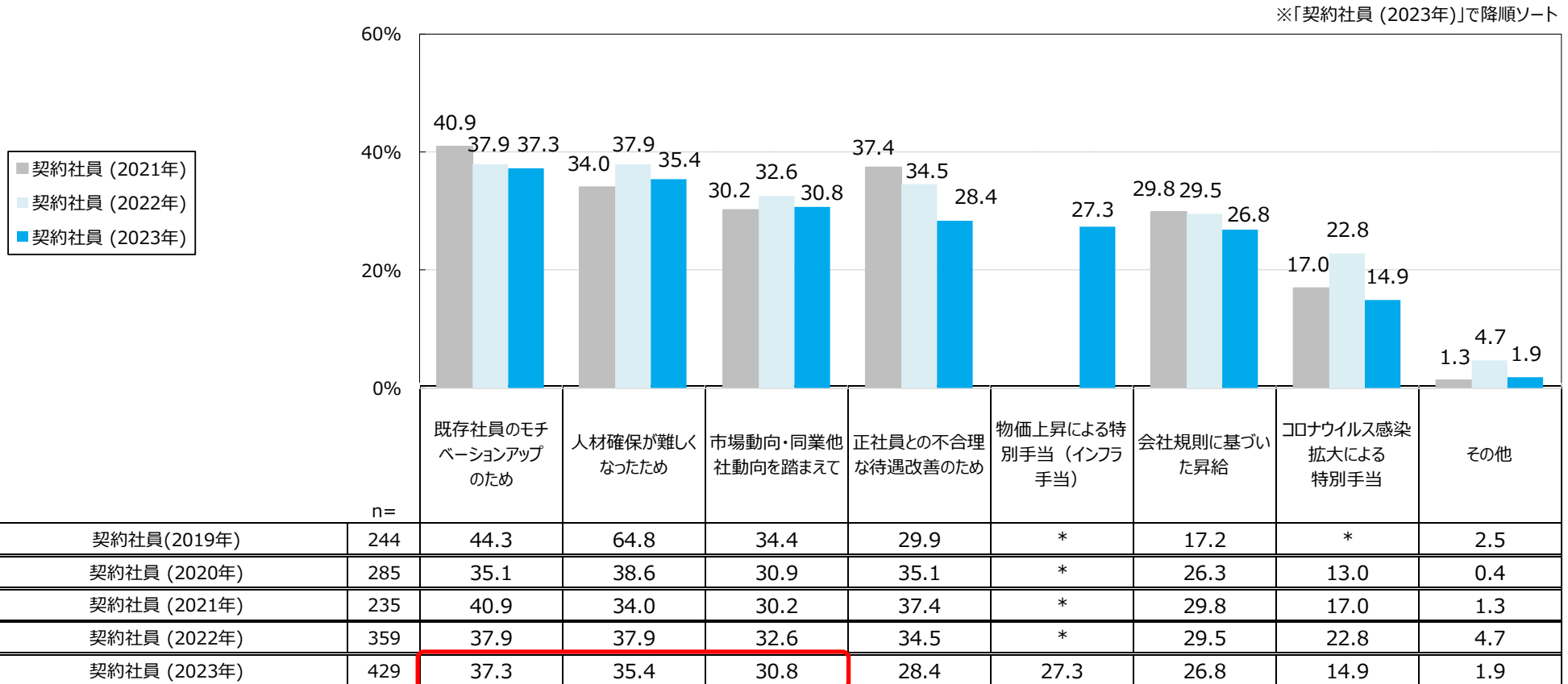
*は非聴取 (%)

直近半年間の給与を上げた理由【契約社員】

- ◆ 2023年の直近半年間の給与を上げた理由は、「既存社員のモチベーションのため」が37.3%と最も高く、次いで「人材確保が難しくなったため」が35.4%、「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.8%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7.9pt減と最も下げ幅が大きく、次いで「正社員との不合理な待遇改善のため」が6.1pt減となった。

【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



*は非聴取 (%)

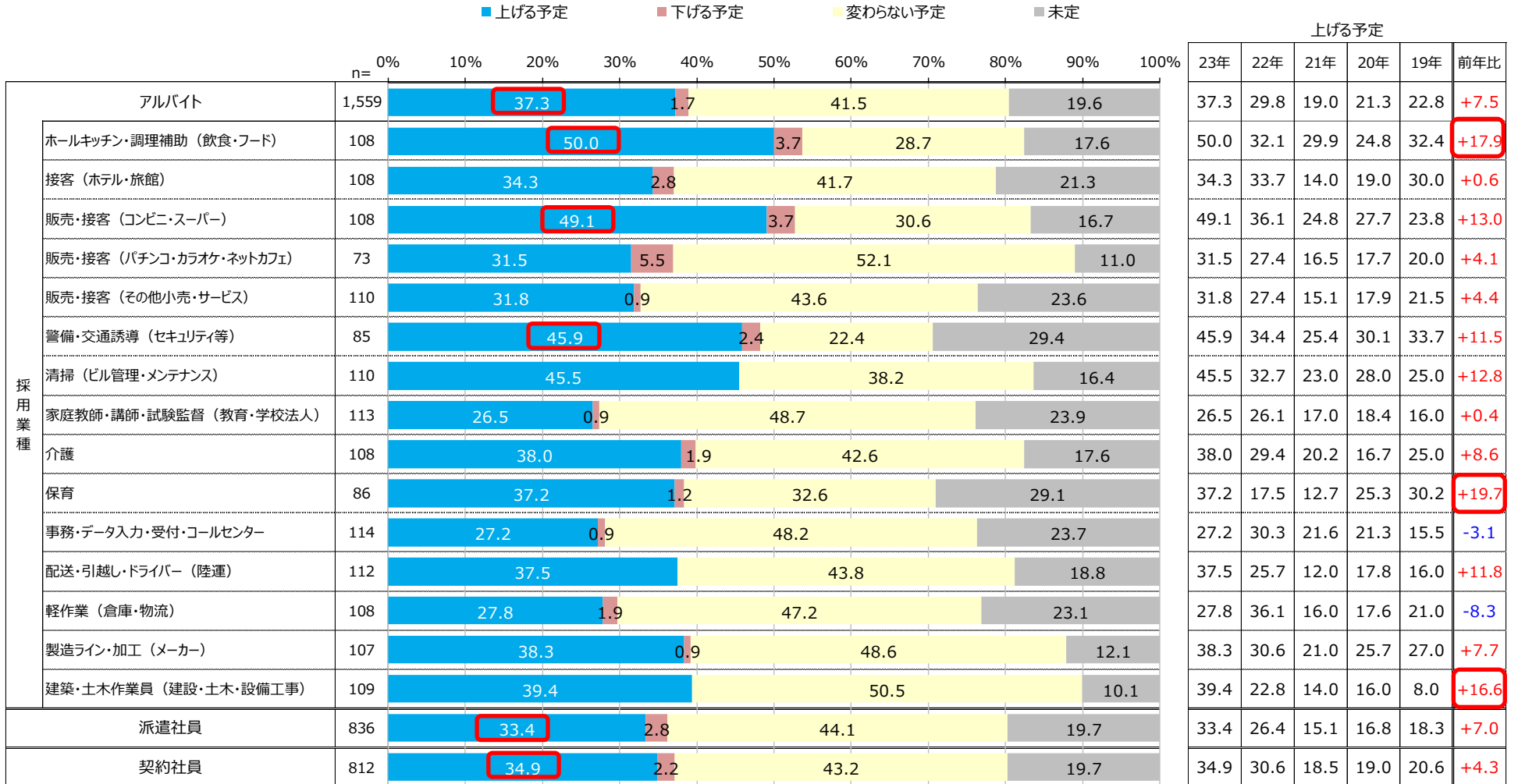
[データ編] 4

今後半年間の給与について

今後半年間の給与変更予定

- ◆ 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37.3%、【派遣社員】が33.4%、【契約社員】が34.9%と前年より増加した。
- ◆ 業種別で「上げる予定」をみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】が50.0%と最も高く、次いで【接客・販売（コンビニ・スーパー）】が49.1%、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】が45.9%となった。
- ◆ 前年と比べて「上げる予定」をみると、【保育】で19.7pt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）】で17.9pt増、【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】で16.6pt増となった。

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）



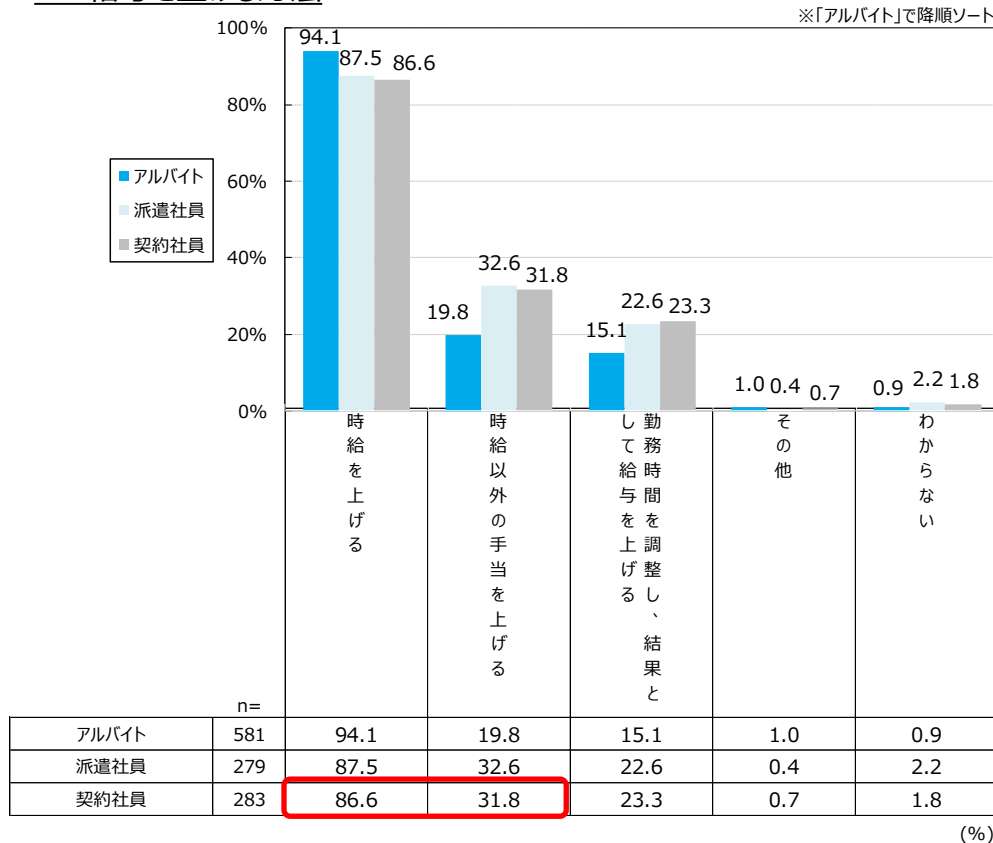
今後半年間の給与変更予定方法

- ◆ 2023年の給与を上げる方法では、全雇用形態で「時給を上げる」が最も高く約9割となっており、次いで「時給以外の手当を上げる」となった。
- ◆ 2023年の給与を下げる方法はn=30未満のため参考値とする。

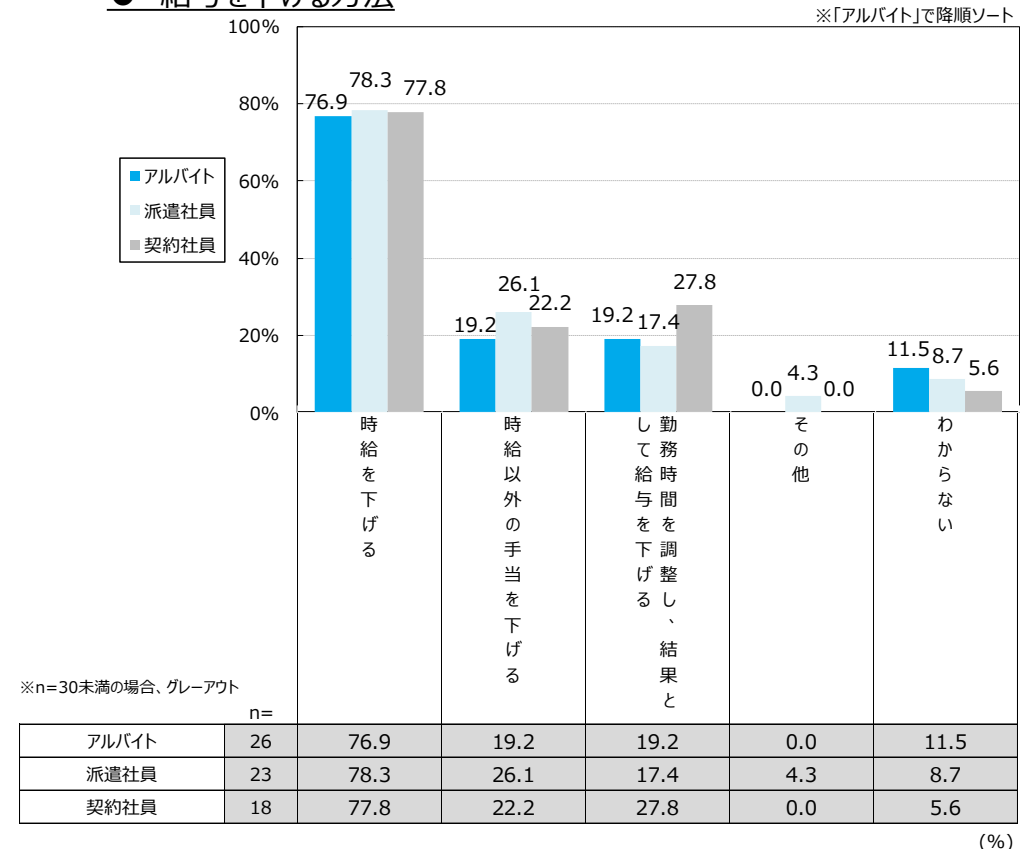
非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数答）
※ベース：今後半年間に非正規社員の給与を「上げる予定」と回答した人

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

● 給与を上げる方法



● 給与を下げる方法



※全雇用形態でn=30未満のため参考値とする

今後半年間の給与変更予定方法【アルバイト】

- ◆ 2022年の給与を上げる方法では、「時給を上げる」が94.1%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げる」が19.8%と前年同様の傾向。
- ◆ 業種別でみると、「事務・データ入力・受付・コールセンター」の「時給以外の手当を上げる」が35.5%と2023年全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 2023年の給与を下げる方法はn=30未満のため参考値とする。

【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）

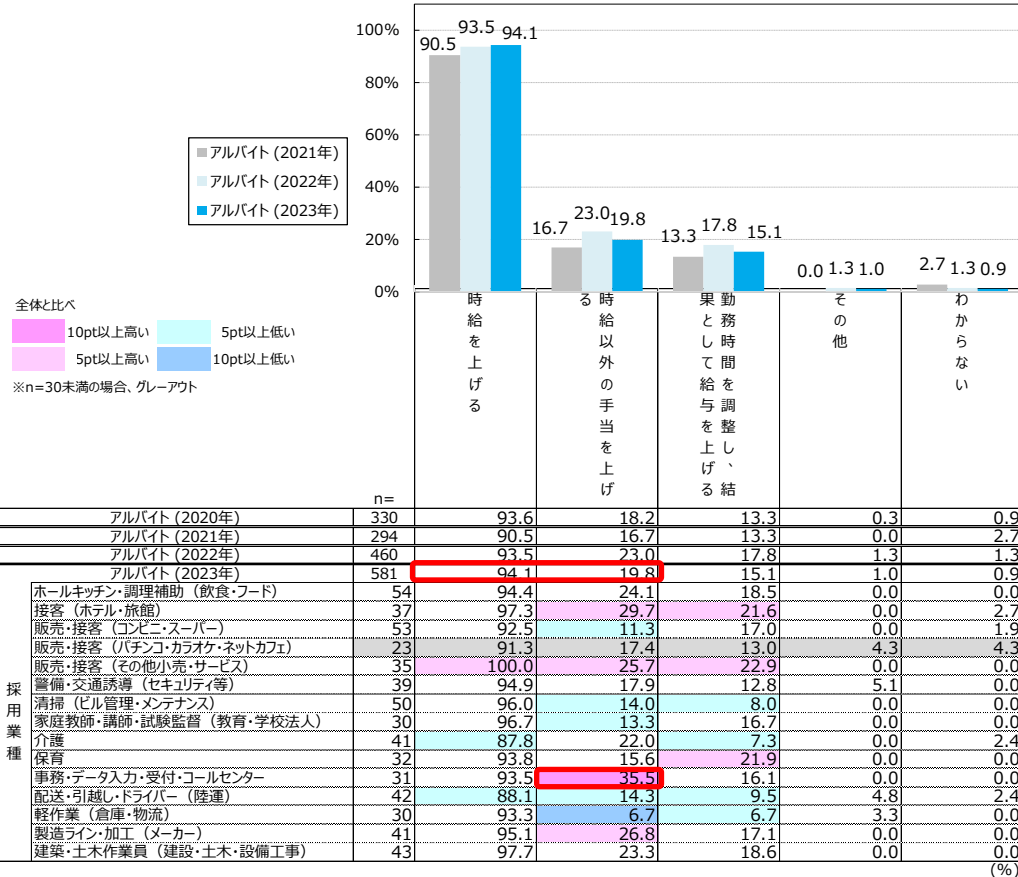
※ベース：今後半年間にアルバイトの給与を「上げる予定」と回答した人

【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

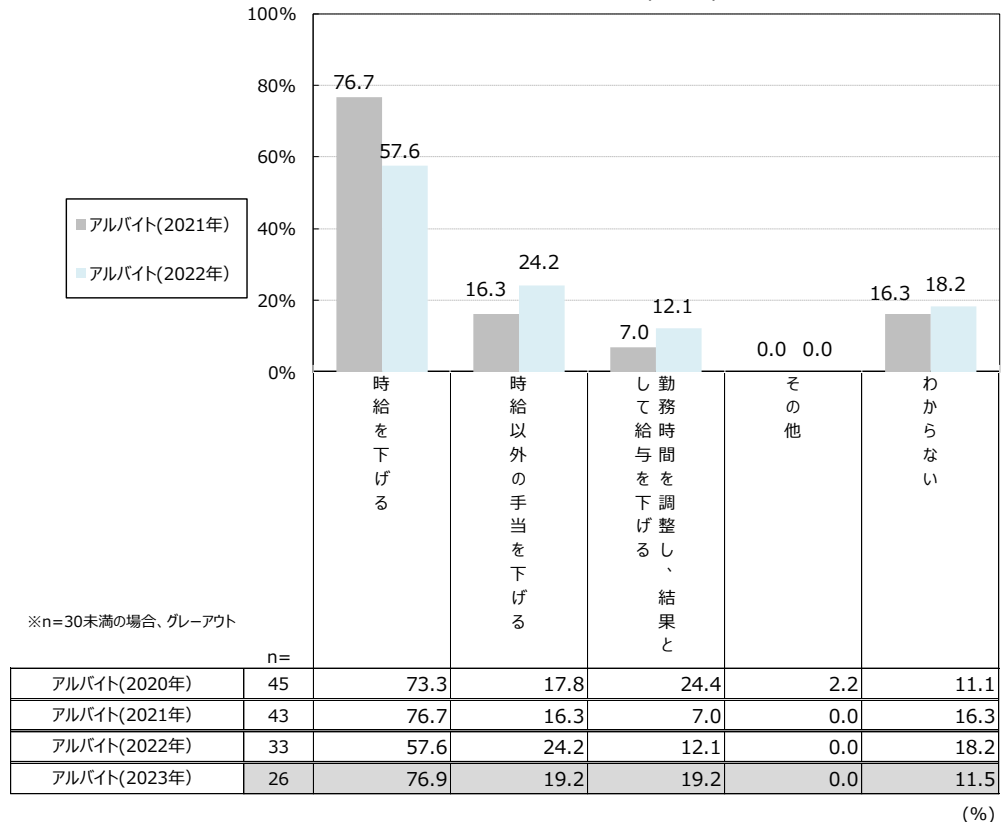
● アルバイトの給与を上げる方法

※「アルバイト（2023年）」で降順ソート



● アルバイトの給与を下げる方法

※「アルバイト（2023年）」は回答数30未満のためグラフ表記割愛



※2023年はn=30未満のため参考値とする

今後半年間の給与変更予定方法【派遣社員】

- ◆ 2023年の給与を上げる方法では、「時給を上げる」が87.5%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げる」が32.6%となった。
- ◆ 2023年の給与を下げる方法はn=30未満のため参考値とする。

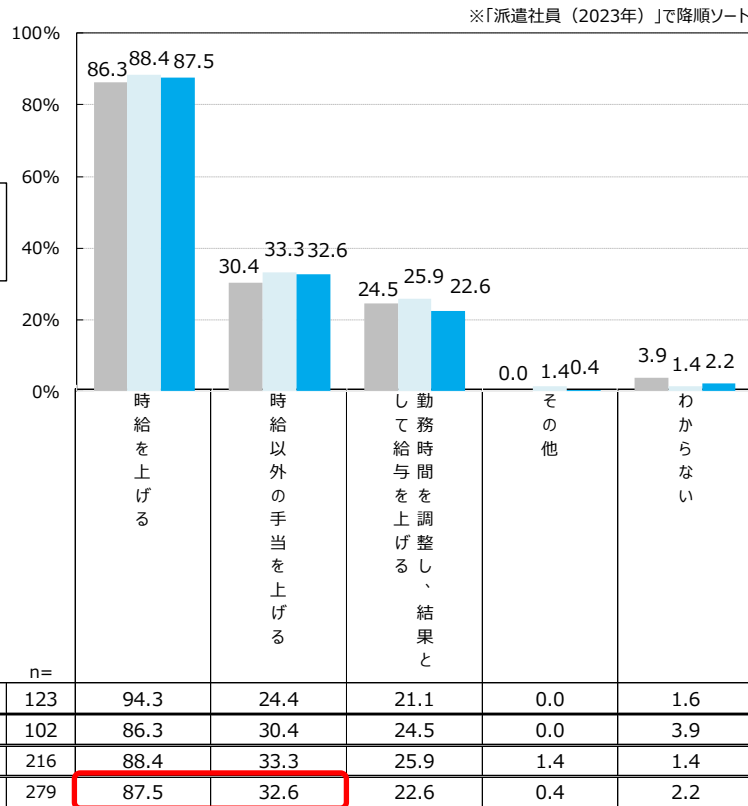
【派遣社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※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

【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）

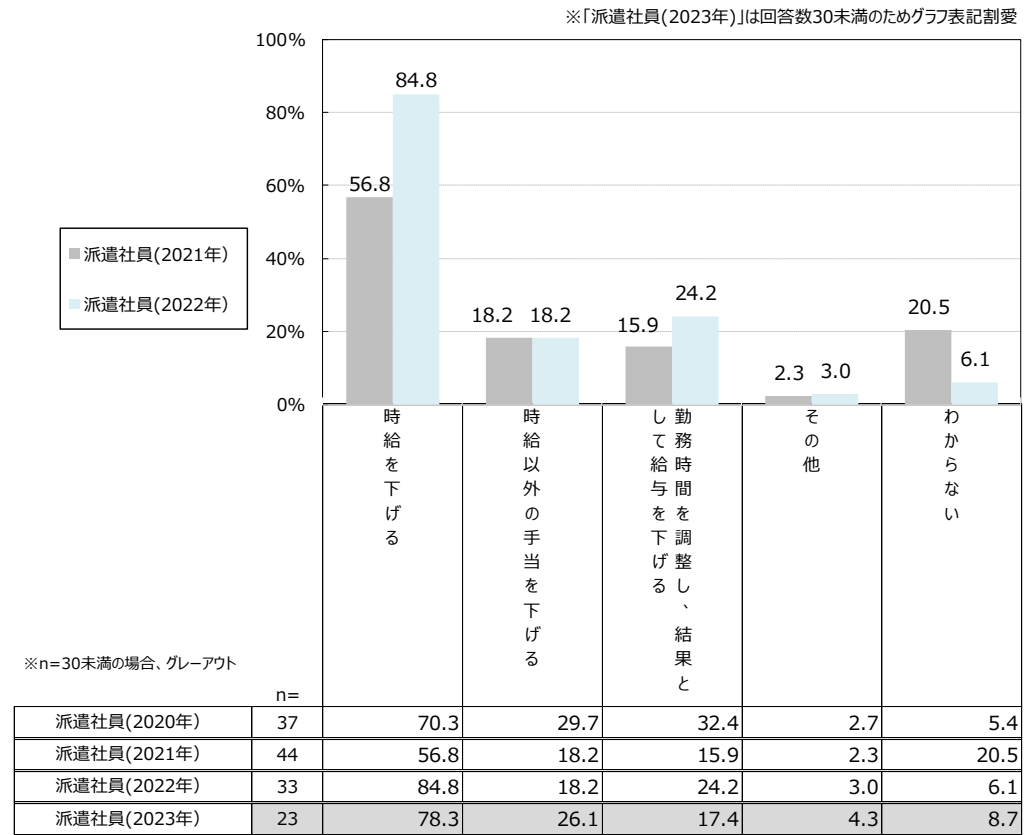
※ベース：今後半年間に派遣社員の給与を「下げる予定」と回答した人

● 派遣社員の給与を上げる方法



(%)

● 派遣社員の給与を下げる方法



※n=30未満の場合、グレーアウト

(%)

※2023年はn=30未満のため参考値とする

今後半年間の給与変更予定方法【契約社員】

- ◆ 2023年の給与を上げる方法では、「時給を上げる」が86.6%と最も高く、次いで「時給以外の手当を上げる」が31.8%となった。
- ◆ 2023年の給与を下げる方法はn=30未満のため参考値とする。

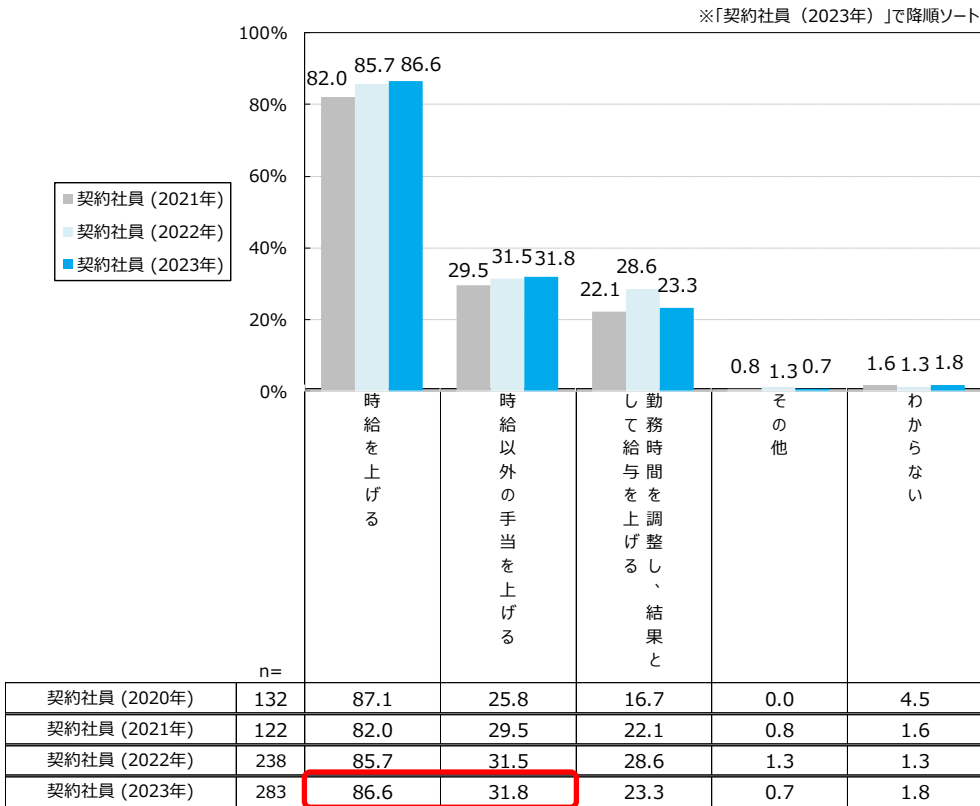
【契約社員のみ】非正規社員の給与変更予定方法について、どのようにして変更する予定ですか。（複数回答）

※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

【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）

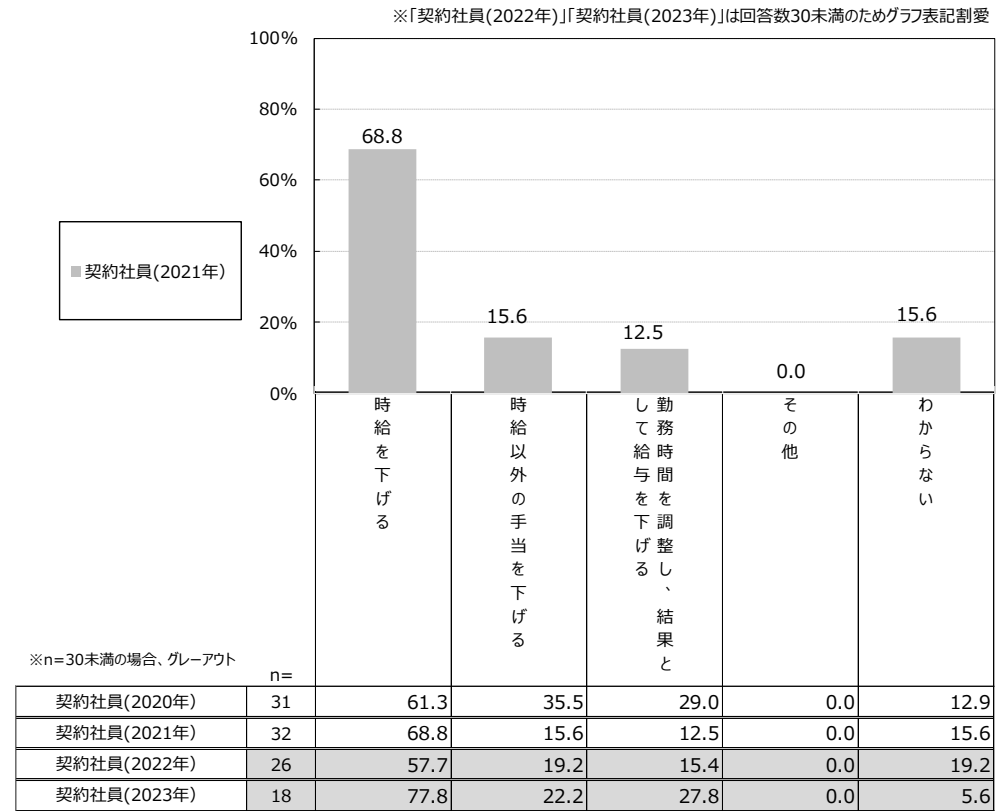
※ベース：今後半年間に契約社員の給与を「下げる予定」と回答した人

● 契約社員の給与を上げる方法



(%)

● 契約社員の給与を下げる方法



※n=30未満の場合、グレーアウト

(%)

※2022年/2023年はn=30未満のため参考値とする

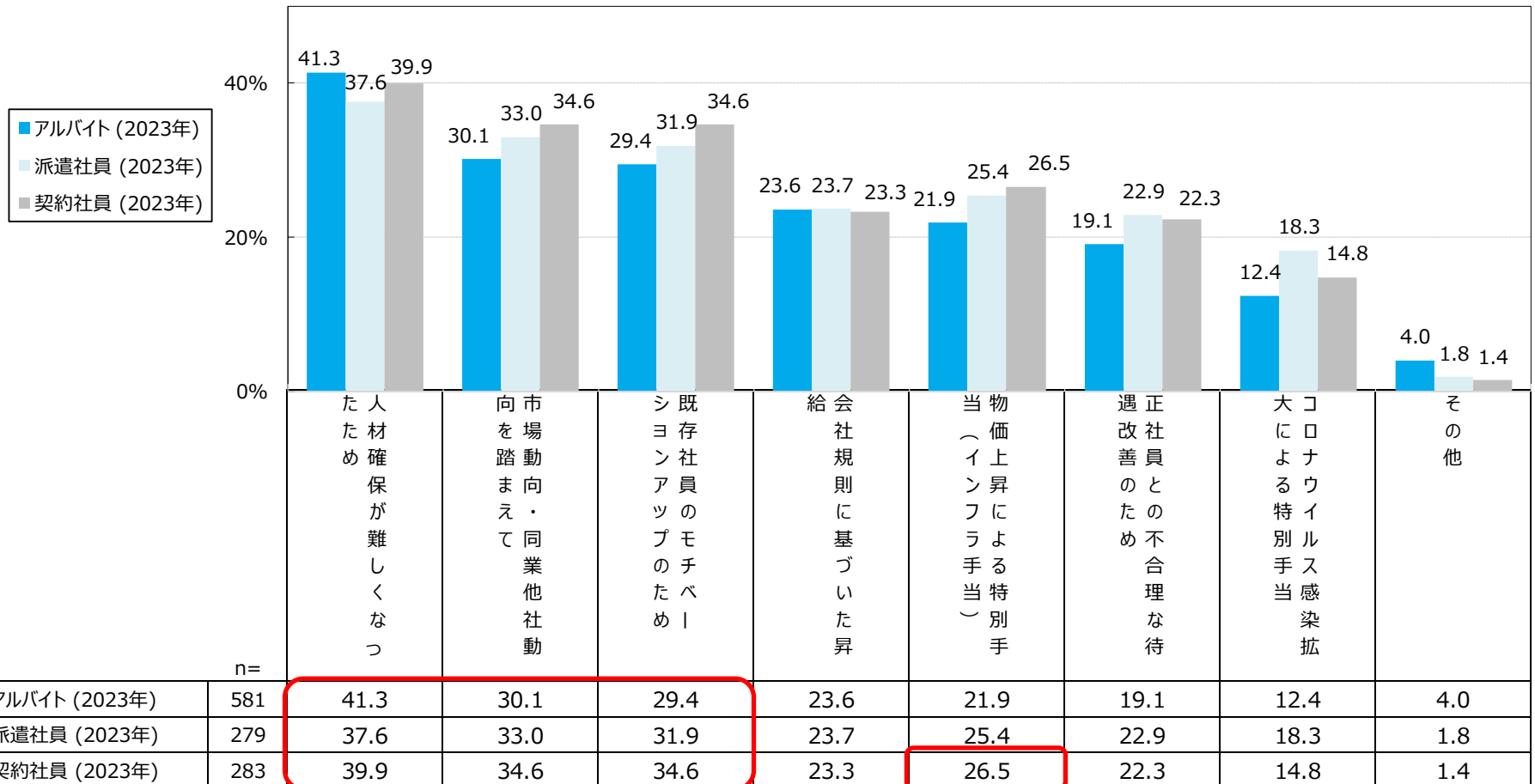
今後半年間の給与を上げる理由

- ◆ [アルバイト] では「人材確保が難しくなったため」が41.3%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.1%、「既存社員のモチベーションアップのため」が29.4%となった。
- ◆ [派遣社員] では「人材確保が難しくなったため」が37.6%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が33.0%、「既存社員のモチベーションアップのため」が31.9%となった。
- ◆ [契約社員] では「人材確保が難しくなったため」が39.9%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」「既存社員のモチベーションアップのため」が34.6%、「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」が26.5%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「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」の割合が高くなった。

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（2023年）」で降順ソート

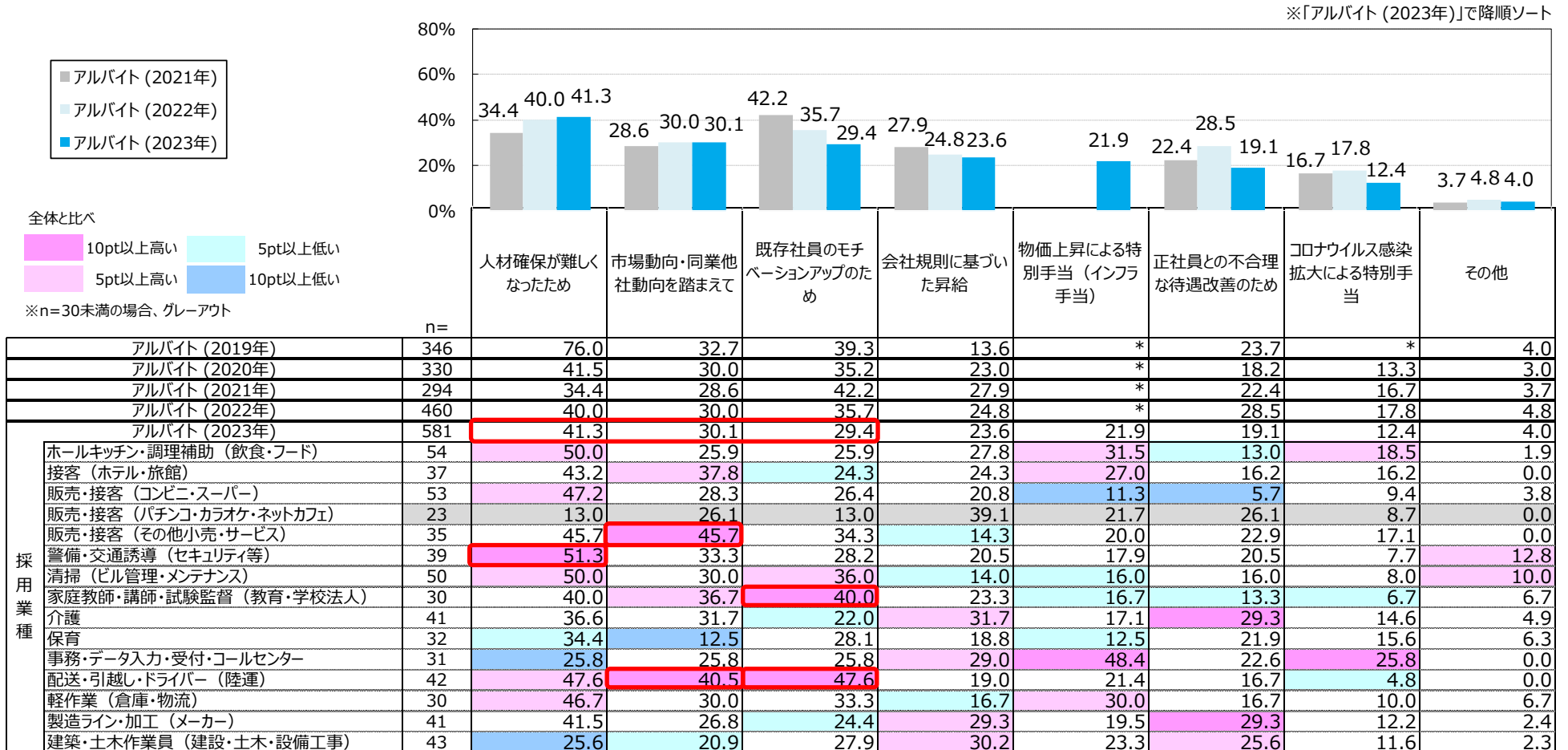


今後半年間の給与を上げる理由【アルバイト】

- ◆ 2023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41.3%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が30.1%、「既存社員のモチベーションアップのため」が29.4%となった。
- ◆ 業種別では、[警備・交通誘導（セキュリティ等）]の「人材確保が難しくなったため」、[販売・接客（その他小売・サービス）] [配送・引越し・ドライバー（陸運）]の「市場動向・同業他社動向を踏まえて」、[家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）] [配送・引越し・ドライバー（陸運）]の「既存社員のモチベーションアップのため」が2023年全体より10pt以上高くなった。

【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



*は非聴取 (%)

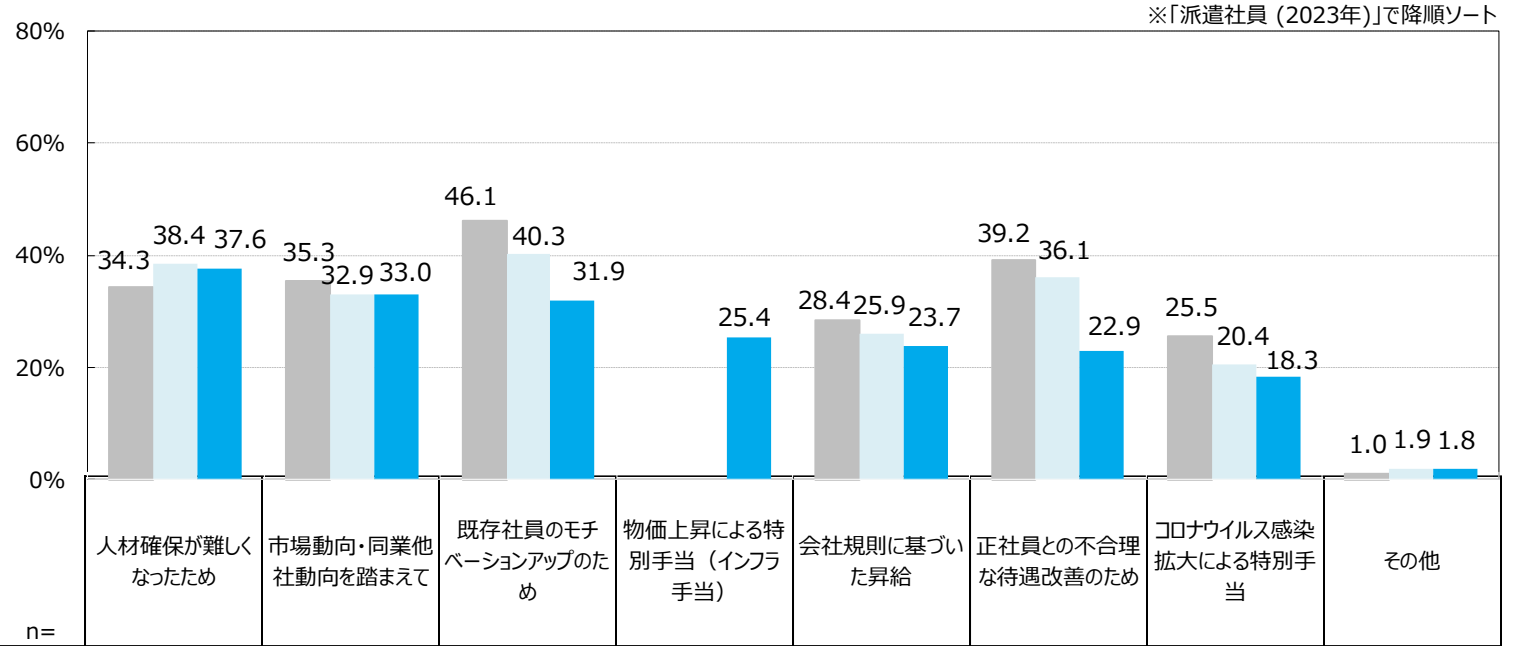
今後半年間の給与を上げる理由【派遣社員】

◆ 2023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37.6%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」が33.0%、「既存社員のモチベーションアップのため」が31.9%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13.2pt減と最も下げ幅が大きくなった。

【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



	n=	人材確保が難しくなったため	市場動向・同業他社動向を踏まえて	既存社員のモチベーションアップのため	物価上昇による特別手当（インフラ手当）	会社規則に基づいた昇給	正社員との不合理な待遇改善のため	コロナウイルス感染拡大による特別手当	その他
派遣社員 (2019年)	127	70.9	35.4	51.2	*	18.9	44.1	*	1.6
派遣社員 (2020年)	123	40.7	30.9	35.8	*	25.2	31.7	17.1	0.8
派遣社員 (2021年)	102	34.3	35.3	46.1	*	28.4	39.2	25.5	1.0
派遣社員 (2022年)	216	38.4	32.9	40.3	*	25.9	36.1	20.4	1.9
派遣社員 (2023年)	279	37.6	33.0	31.9	25.4	23.7	22.9	18.3	1.8

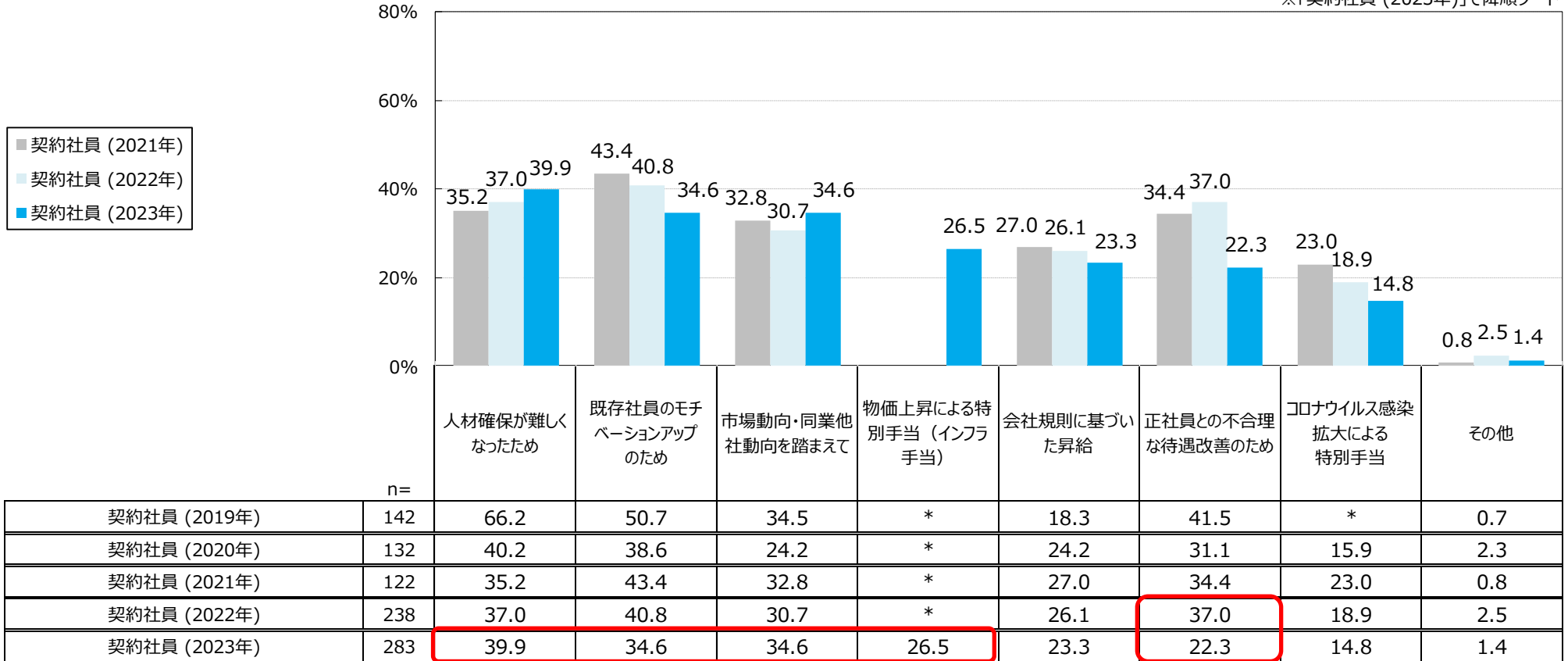
*は非聴取 (%)

今後半年間の給与を上げる理由【契約社員】

- ◆ 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39.9%と最も高く、次いで「市場動向・同業他社動向を踏まえて」「既存社員のモチベーションアップのため」が34.6%、「物価上昇による特別手当（インフラ手当）」が26.5%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14.7pt減と最も下げ幅が大きくなった。

【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

※「契約社員（2023年）」で降順ソート



n=	契約社員 (2019年)	契約社員 (2020年)	契約社員 (2021年)	契約社員 (2022年)	契約社員 (2023年)
人材確保が難しくなったため	66.2	40.2	35.2	37.0	39.9
既存社員のモチベーションアップのため	50.7	38.6	43.4	40.8	34.6
市場動向・同業他社動向を踏まえて	34.5	24.2	32.8	30.7	34.6
物価上昇による特別手当（インフラ手当）	*	*	*	*	26.5
会社規則に基づいた昇給	18.3	24.2	27.0	26.1	23.3
正社員との不合理な待遇改善のため	41.5	31.1	34.4	37.0	22.3
コロナウイルス感染拡大による特別手当	*	15.9	23.0	18.9	14.8
その他	0.7	2.3	0.8	2.5	1.4

*は非聴取 (%)

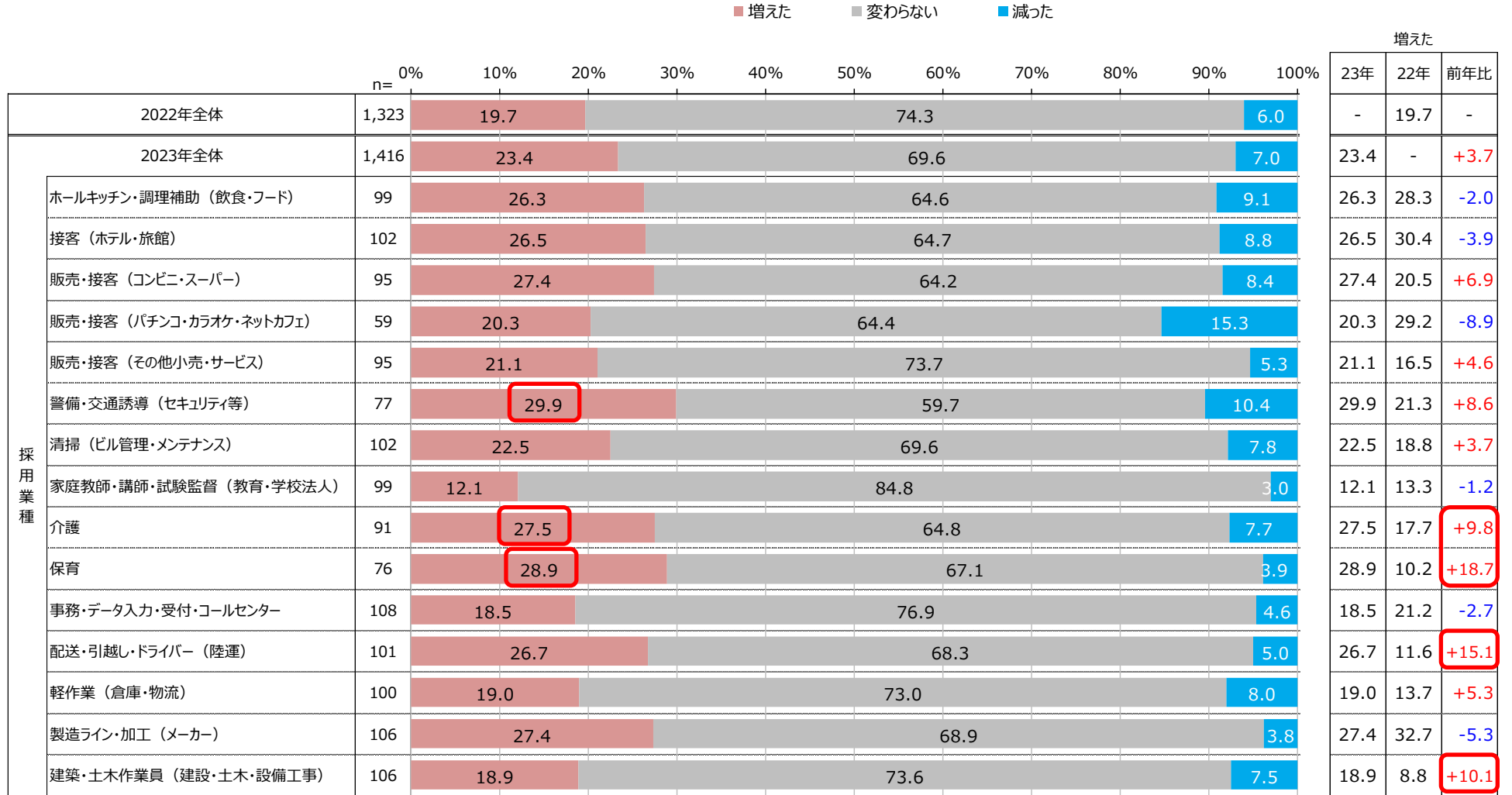
[データ編] 5

その他

直近半年間の非正規社員全体の採用数の変化

- ◆ 2023年全体では、直近半年間の非正規社員全体の採用数は「変わらない」が69.6%と最も高く、次いで「増えた」が23.4%、「減った」が7.0%となった。
- ◆ 業種別で「増えた」をみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で29.9%と最も高く、次いで【保育】で28.9%、【介護】で27.5%となった。
- ◆ 前年と比べると、「増えた」は全体で3.7pt増加した。中でも【保育】が18.7pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【配送・引越し・ドライバー（陸運）】が15.1pt増、【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】が10.1pt増、【介護】が9.8pt増となった。

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）



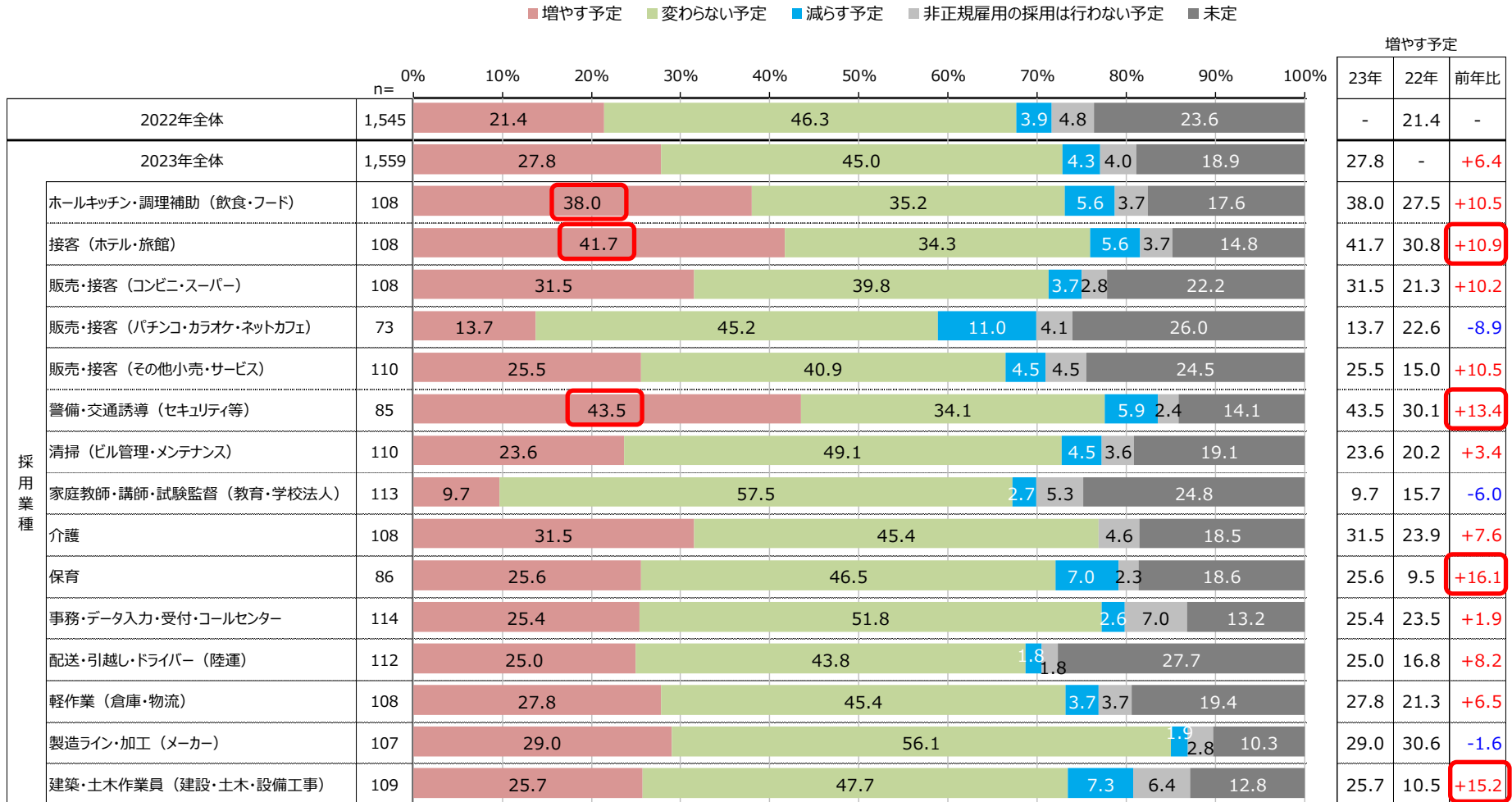
※「わからない」を除いて集計

(%)

今後半年間の非正規社員全体の採用予定

- ◆ 2023年全体では、今後半年間の非正規社員全体の採用数は「増やす予定」は27.8%、「変わらない予定」は45.0%、「減らす予定」は4.3%、「未定」は18.9%となった。
- ◆ 業種別で「増やす予定」をみると、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】で43.5%と最も高く、次いで【接客（ホテル・旅館）】で41.7%、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】で38.0%となった。
- ◆ 前年と比べると、「増やす予定」は全体で6.4pt増加した。中でも【保育】が16.1pt増と最も上げ幅が大きく、次いで【建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）】が15.2pt増、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】が13.4pt増、【接客（ホテル・旅館）】10.9pt増となった。

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）



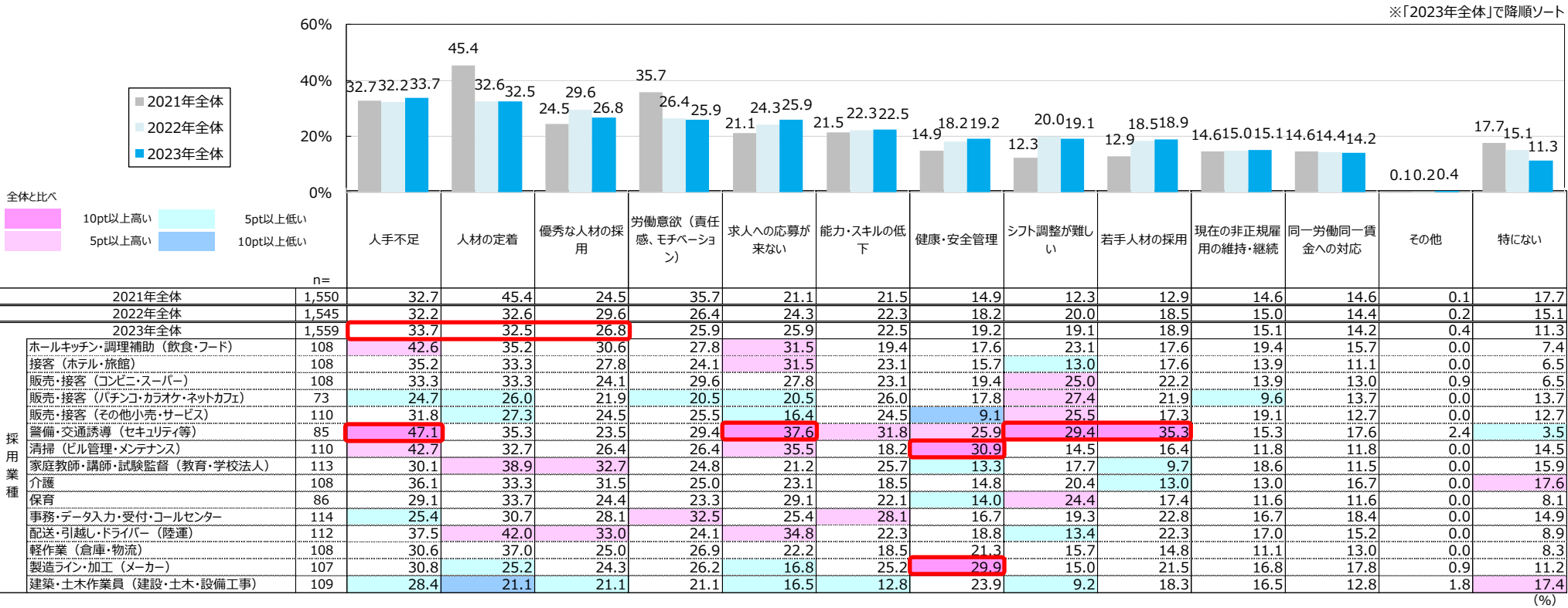
※「わからない」を除いて集計

(%)

非正規雇用についての不安

- ◆ 2023年の非正規雇用についての不安は、「人手不足」が33.7%と最も高く、次いで「人材の定着」が32.5%、「優秀な人材の採用」が26.8%となった。
- ◆ 業種別では、【警備・交通誘導（セキュリティ等）】の「人手不足」「求人への応募が来ない」「シフト調整が難しい」「若手人材の採用」、【清掃（ビル管理・メンテナンス）】【製造ライン・加工（メーカー）】の「健康・安全管理」が2023年全体より10pt以上高くなった。
- ◆ 前年と比べると、大きく増減した項目はない。

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）



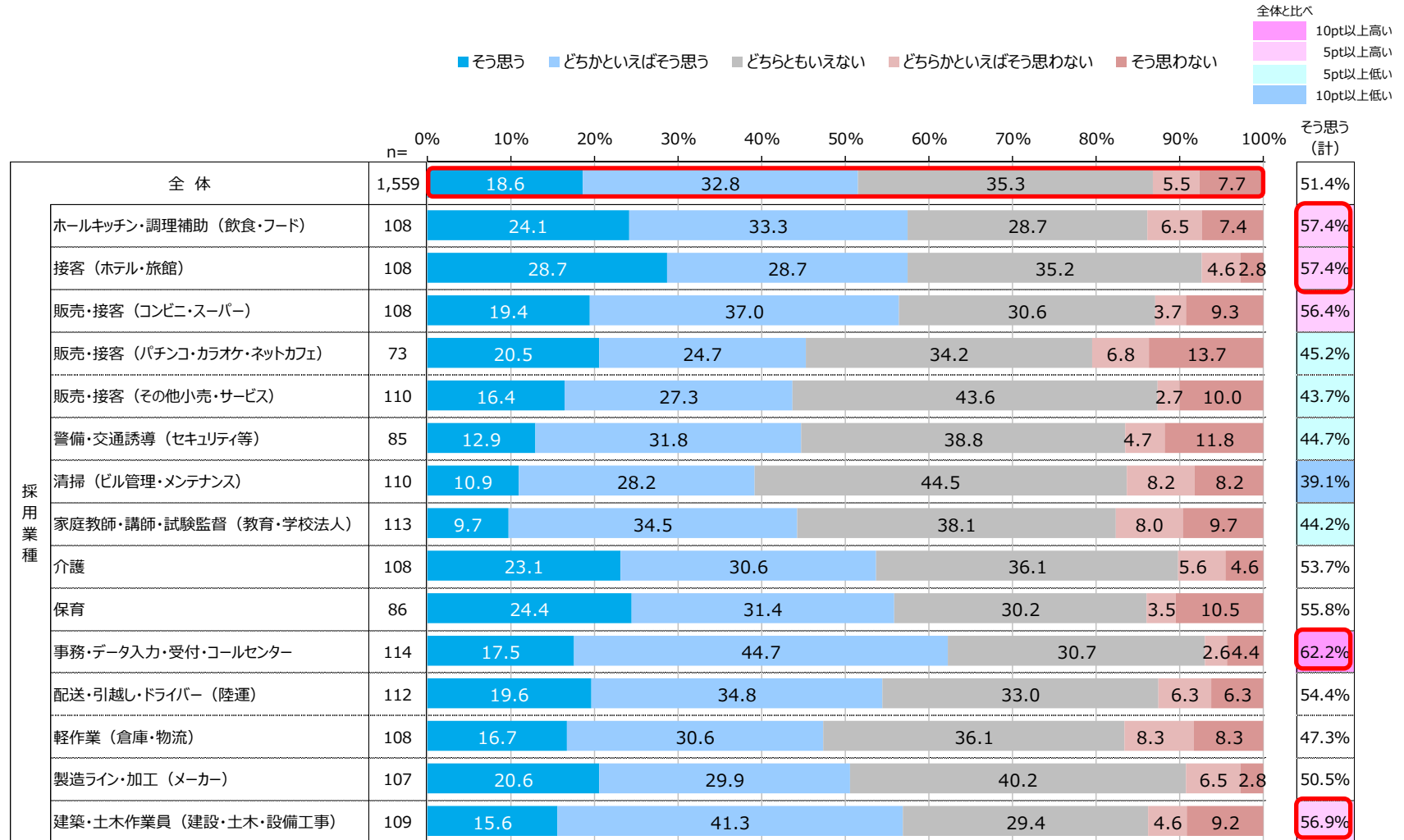
[データ編] 6

人材育成

将来的に非正規社員に求める能力は変化するというか

- ◆ 全体では、「そう思う（計）」は51.4%、「そう思わない（計）」は13.2%となった。
- ◆ 業種別で「そう思う（計）」をみると、[事務・データ入力・受付・コールセンター] が62.2%と最も高く、次いで [ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）] [接客（ホテル・旅館）] が57.4%、[建築・土木作業員（建設・土木・設備工事）] が56.9%となった。

将来的にあなたの会社の非正規社員に求める能力は変化すると思いますか。（単一回答）



将来的に非正規社員に求める能力は変化するという内容

◆ 将来的に非正規社員に求められるようになるであろう能力について聞いたところ、「従来は正規社員のサポート業務が主だったが、今後は正規社員同様の主体的な業務を担うことになる」といった正社員同様の職務遂行力、「記録などの媒体が全てパソコン、タブレット入力に限定されていくのでそれなりの読解スキルが要求されるようになる」といった論理的思考力、「最新テクノロジーへの対応と適応力」、「若者が減るので、実践的な戦力になっていく」等といった意見があがった。

将来的に非正規社員に求められるようになるであろう能力について、できるだけ具体的に教えてください。（自由回答）

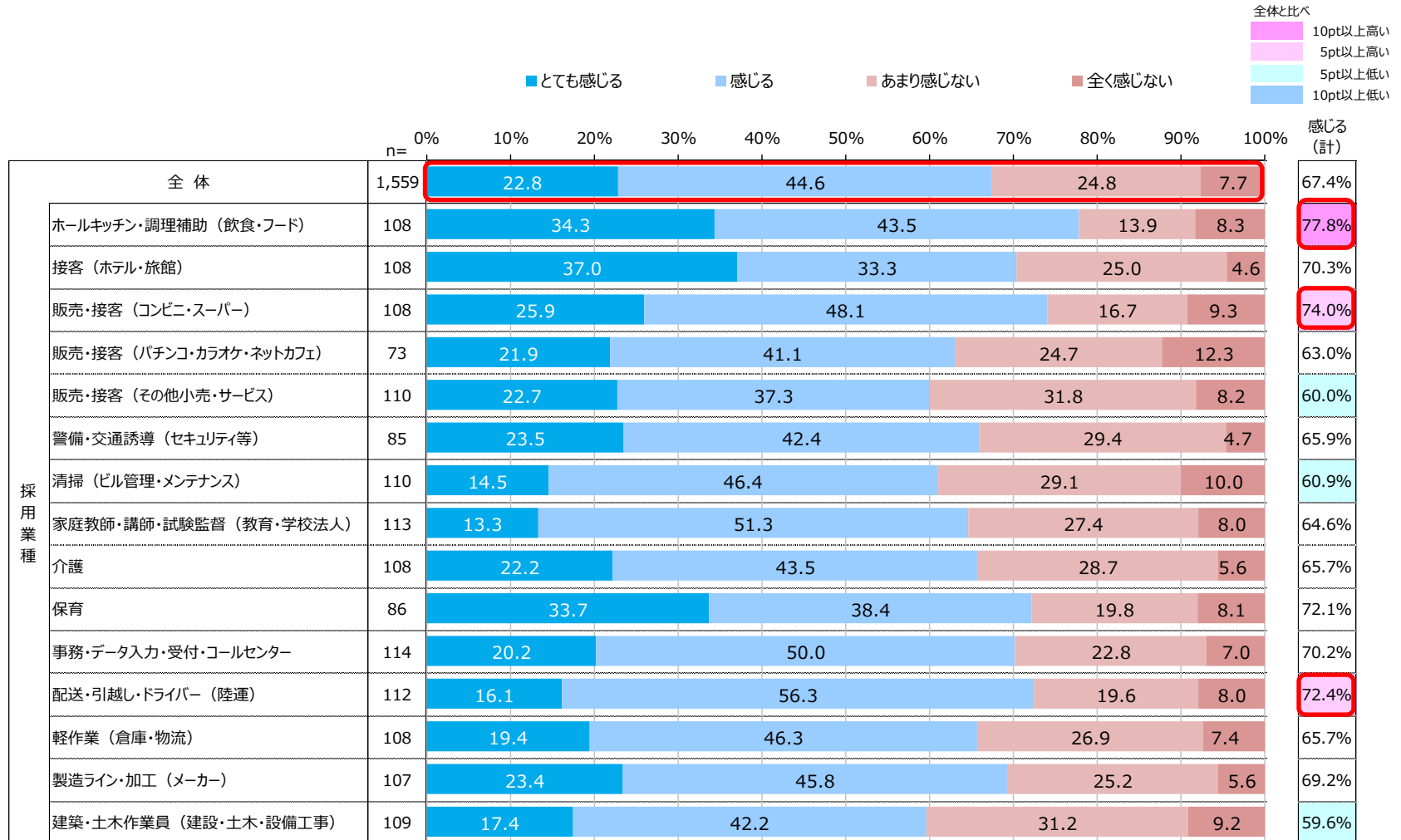
※ベース：将来的に「非正規社員に求める能力は変化する」と回答した人

	将来的に非正規社員に求められるようになるであろう能力	採用業種
正社員同様の職務遂行力	正規社員と変わらない能力が求められる	接客（ホテル・旅館）
	定型した労働のみではなく、正社員と同様に非定型した労働もできる能力を求められると考えます。同一労働同一賃金が定着することで、正社員と非正規社員で労働の種別においても同一のようなかたちになると思います	軽作業（倉庫・物流）
	従来は正規社員のサポート業務が主だったが、今後は正規社員同様の主体的な業務を担うことになる	販売・接客（その他小売・サービス）
	状況解決を主体的にできるなど、これまで正社員に求めてきたものを求めざるを得なくなってきた	事務・データ入力・受付・コールセンター
	今までは技術能力を完璧にまでは求めていなかったが将来的には従業員がどんな雇用形態でも差をなくす予定なので高い能力	軽作業（倉庫・物流）
論理的創造力・思考力	チャットGPTやRPAや画像LOTによる自動処理が進むと創造力が求められる	販売・接客（その他小売・サービス）
	人間の仕事がロボットなどに置き換えられていくであろう未来に、人間でなければできないこと、特に表情、話し方、人を惹きつける魅力的な人間力	ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）
	AIの発達などによって単純作業の類いが減り、考える力のある人が求められるようになると思料するため、単純作業のための人員を必要とする場面は減っていきそうです	家庭教師・講師・試験監督（教育・学校法人）
コアスキル・適応力	記録などの媒体が全てパソコン、タブレット入力に限定されていくのでそれなりの読解スキルが要求されるようになる	介護
	スマホ パソコン等の操作	配送・引越し・ドライバー（陸運）
	DXの浸透など既存のテクノロジーの新展開や、新しいテクノロジーに対応するための知識を得る必要が出てくる	事務・データ入力・受付・コールセンター
	最新テクノロジーへの対応と適応力	軽作業（倉庫・物流）
その他	AIの発達により、レジなどの仕事がなくなった場合によりお店を管理する能力が求められる	販売・接客（コンビニ・スーパー）
	若者が減るので、実践的な戦力になっていく	清掃（ビル管理・メンテナンス）

非正規社員の人材育成に対する課題感

- ◆ 全体では、「感じる（計）」は67.4%、「感じない（計）」は32.5%となった。
- ◆ 業種別で「感じる（計）」をみると、【ホールキッチン・調理補助（飲食・フード）】が77.8%と最も高く、次いで【販売・接客（コンビニ・スーパー）】が74.0%、【配送・引越し・ドライバー（陸運）】が72.4%となった。

あなたの会社で非正規社員の人材育成に課題感を感じますか。（単一回答）



非正規社員の能力開発について

- ◆ 全体では、「そう思う（計）」は80.9%、「そう思わない（計）」は19.1%となった。
- ◆ 業種別で「そう思う（計）」をみると、[接客（ホテル・旅館）] が87.9%と最も高く、次いで [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）] が84.3%、[保育] が83.7%となった。

あなたの会社の非正規社員に対する能力開発の考え方として、企業主体で取り組むべきだと思いますか。（単一回答）

