

# I 調査の概要

## 1 調査の趣旨

近年、就業構造の変化、働き方の多様化が進み、非正規労働者の割合が増加している。とりわけ、パートタイマーが占める割合は高く、社会の中でパートタイマーという働き方が定着している。こうした中で、正社員との均衡待遇など新たな課題が発生しており、様々な雇用管理上の問題も発生している。

今回の調査は、前回平成 17 年度調査との経年比較を行うとともに、平成 20 年 4 月に施行された「改正パートタイム労働法」がどのような影響を及ぼしているかを調査し、今後のパートタイマーの処遇改善のための労働行政上の基礎資料とすることを目的として実施した。

パートタイマー及び他の就業形態の定義は以下のとおり。

●パートタイマー：原則として正社員より 1 日の所定労働時間が短いか、1 週間の所定労働日数が少ない者。ただし、事業所でパートタイマーとして処遇されている者であれば、名称は問わない。

- 正社員：フルタイムで仕事に従事し、雇用期間を定められていない者
- 契約社員：フルタイムで仕事に従事し、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者
- 派遣労働者：労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者

## 2 調査の対象

以下を調査の対象とした。

- (1) 事業所：都内の常用従業者規模 10 人以上の 3,000 事業所
- (2) パートタイマー：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の従業員 2,000 人

## 3 調査の方法

事業所及びパートタイマーに対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

- (1) 事業所：調査票のメール便配布、郵送回収
- (2) パートタイマー：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

#### 4 調査の期間

事業所及びパートタイマー本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

- (1) 事業所：平成 21 年 10 月 1 日に発送し、同年 10 月 19 日を返信投函〆切とした。
- (2) パートタイマー：平成 21 年 10 月 30 日、11 月 9 日、16 日の 3 回に分けて事業所あてに発送し、同年 11 月 16 日、24 日、30 日を返信投函〆切とした。

#### 5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所及びパートタイマー別に以下であった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	回収率 (C)
事業所調査	3,000	1,045	34.8%
パートタイマー調査	2,000	616	30.8%

※回収のあった事業所のうちパートタイマーを雇用しているのは 556 事業所 (53.2%)

#### 6 利用上の注意

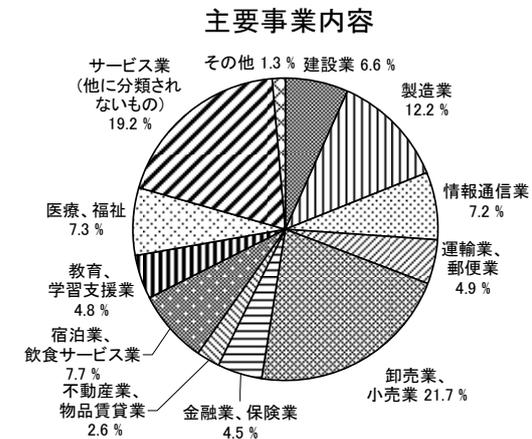
- (1) 本概要版中の n は回答者数を示す。回答者を限定した設問では、限定された回答者数を n としている。
- (2) 本概要版中の集計結果は原則として、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、割合の合計が 100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答を可とした設問では、各選択肢ごとに設問の回答者数 (n) に対する選択者数の比率を算出している。そのため、各選択肢ごとの割合の合計が 100%を超える場合がある。
- (4) 業種別、従業員規模別等の回答者属性において、回答者数 (n) が少ないため、分析対象としていないものがある。
- (5) 本概要版中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント (%) である。

## Ⅱ 調査結果の概要

### (1) 回答事業所の概要 【事業所調査】

#### (1-1) 主要事業内容

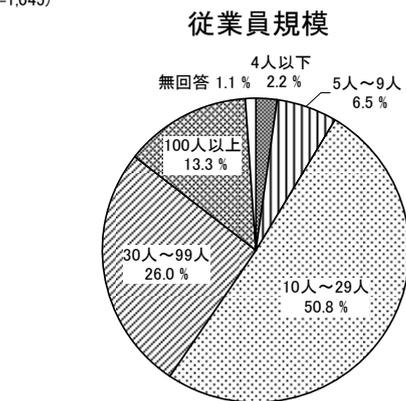
回答のあった範囲での業種別事業所数を見ると、回答総数 1,045 のうち、21.7%に当たる 227 が「卸売業、小売業」で、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」(201、19.2%)、製造業(128、12.2%)の順であった。これら 3 業種で全体の半数以上を占めている。



#### (1-2) 事業所の従業員規模

回答事業所の約半数(50.8%)は「10人～29人」規模であり、業種別に見ると「卸売業、小売業」は 56.4%、「宿泊業、飲食サービス業」は 56.3%、「製造業」は 52.3%がこの規模である。次いで多いのが「30人～99人」の 26.0%で、多くの事業所(85.5%)が 100人未満の範囲にある。

(n=1,045)



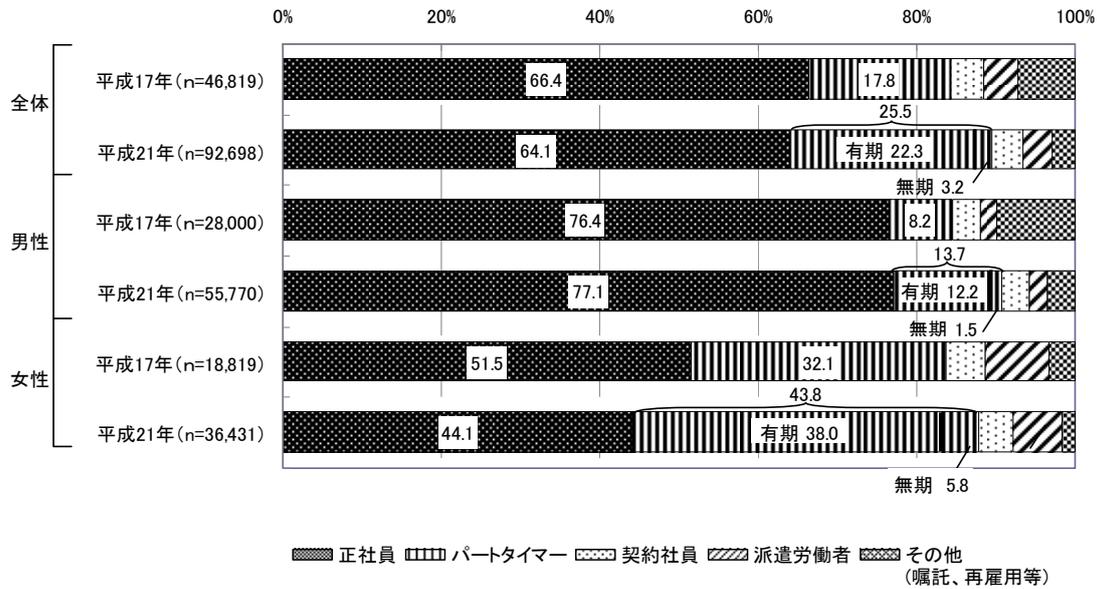
(n=1,045)

#### (1-3) 雇用形態別男女別の従業員数

回答事業所の従業員総数は 92,698 人で、うち正社員が 59,455 人と全体の 64.1%を占め、割合としては最大である。男性における正社員の割合は 77.1%であるが、女性は 44.1%と半分に満たない。

パートタイマーの雇用期間の「有期」と「無期」の割合は、圧倒的に「有期」の雇用が多く、有期と無期を合わせたパートタイマーは 25.5%で、平成 17 年調査の 17.8%より増大した。また、男性は 8.2%から 13.7%(約 1.7 倍)へ、女性は 32.1%から 43.8%(約 1.4 倍)に増加した。増加率としては男性の方が大きいですが、全体に占めるパートタイマーの割合は女性では 4 割を超え、正社員と近い割合となっている。

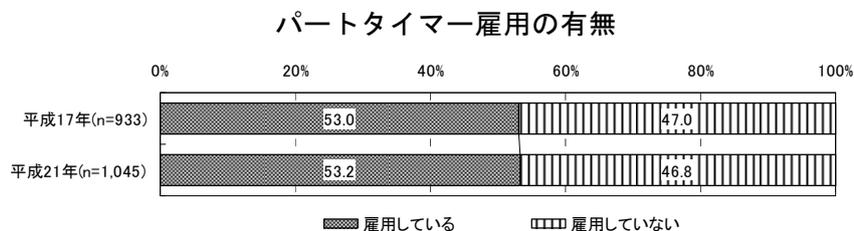
## 雇用形態別従業員数（性別）



## (2) 雇用の実態 【事業所調査】

### (2-1) パートタイマー雇用の有無

「パートタイマー」の雇用の有無を聞いたところ、「雇用している」が全体の 53.2%であった。これは平成 17 年調査 (53.0%) とほぼ同水準である。

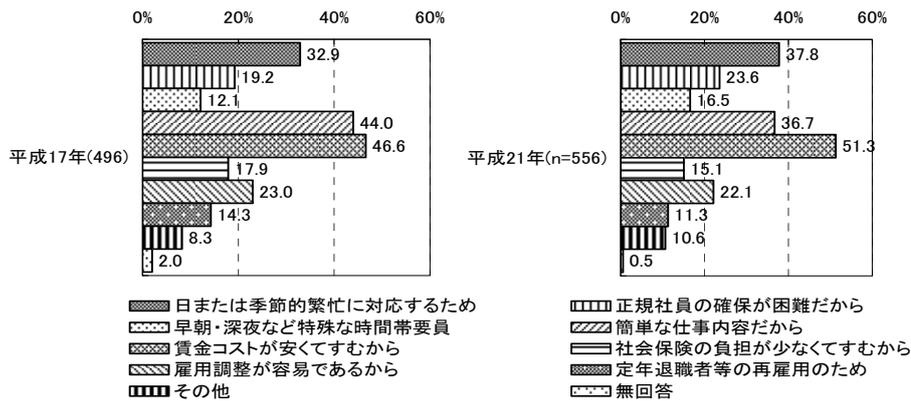


### (2-2) パートタイマーを雇用している理由

パートタイマーを雇用している事業所に、その理由を聞いたところ (複数回答)、最も多いのは、「賃金コストが安くてすむから」で、半分を超える 51.3%の事業所がこの理由を挙げている。次いで多いのは、「日または季節的繁忙に対応するため」(37.8%)、「簡単な仕事内容だから」(36.7%)であった。

平成 17 年調査と比較して増加しているのは、「賃金コストが安くてすむから」(46.6% → 51.3%)、「日または季節的繁忙に対応するため」(32.9% → 37.8%)、「正規社員の確保が困難だから」(19.2% → 23.6%)、「早朝・深夜などの特殊な時間帯要員」(12.1% → 16.5%)である。

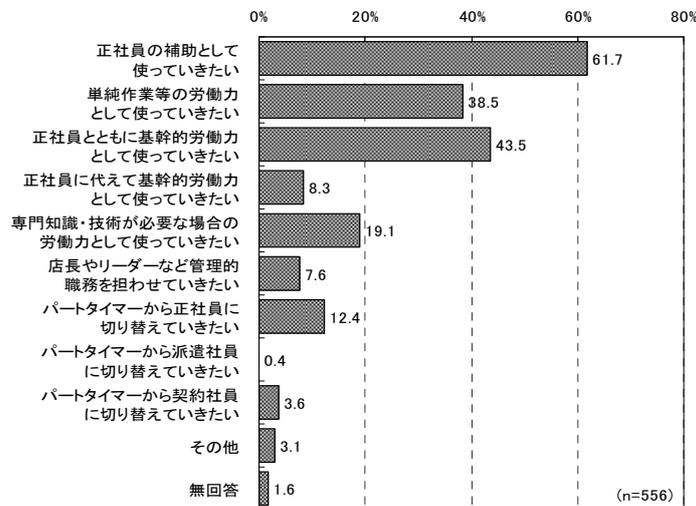
### パートタイマーを雇用している理由



### (2-3) パートタイマーをどのように活用したいか

「正社員の補助として使っていきたい」が最も多く(61.7%)、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が多い(43.5%) (複数回答)。「単純作業等の労働力として使っていきたい」がそれに続いている(38.5%)。「正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい」(8.3%)、「店長やリーダーなど管理的職務を担わせていきたい」(7.6%)はともに10%以下である。

### パートタイマーをどのように活用したいか



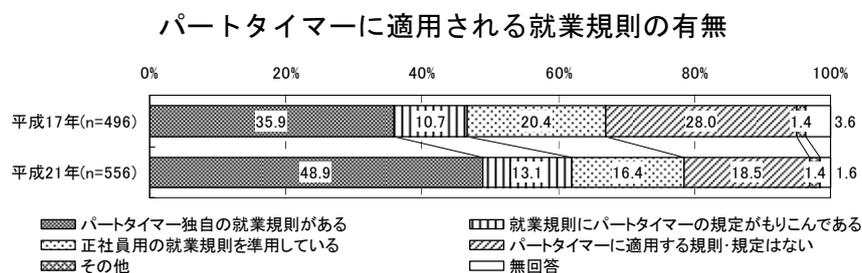
### (2-4) パートタイマーに適用される就業規則の有無

「パートタイマー独自の就業規則がある」が 48.9%とほぼ半分近くで、それ以外は各項目にほぼ同じ割合で分散した。

従業員規模別に見ると、「パートタイマー独自の就業規則がある」は、規模が大きいほど多い。

平成 17 年調査と比較すると「パートタイマー独自の就業規則がある」(35.9%→48.9%)と、「就業規則にパートタイマーの規定がもりこんである」(10.7%→13.1%)が増加し、「正

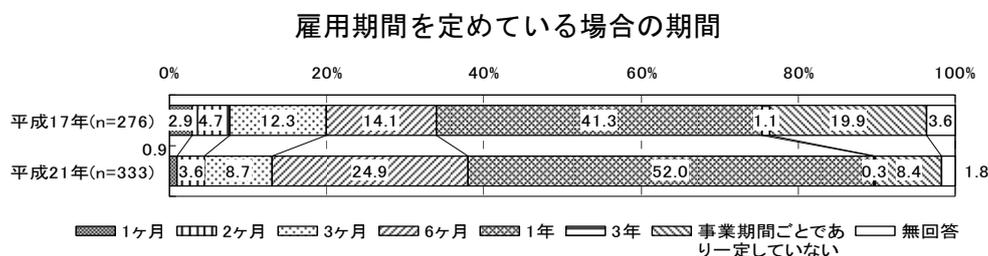
社員の就業規則を準用している」(20.4%→16.4%)と「パートタイマーに適用する規則・規定はない」(28.0%→18.5%)が減少している。パートタイマーに適用する就業規則の整備が進んでいることがうかがえる。



### (3) 雇用契約 【事業所調査】

#### (3-1) 雇用期間を定めている場合の期間

雇用期間を定めている場合の期間は「1年」が最も多くて52.0%を占め、次いで「6ヶ月」(24.9%)であった。平成17年調査の「1年」(41.3%)、「6ヶ月」(14.1%)と比べていずれも期間が長期化している。一方、短い期間「1ヶ月」(2.9%→0.9%)、「2ヶ月」(4.7%→3.6%)、「3ヶ月」(12.3%→8.7%)、ならびに「3年」(1.1%→0.3%)、「事業期間ごとであり一定していない」(19.9%→8.4%)の回答は、いずれも平成17年に対し減少している。



### (4) 勤務形態 【事業所調査】

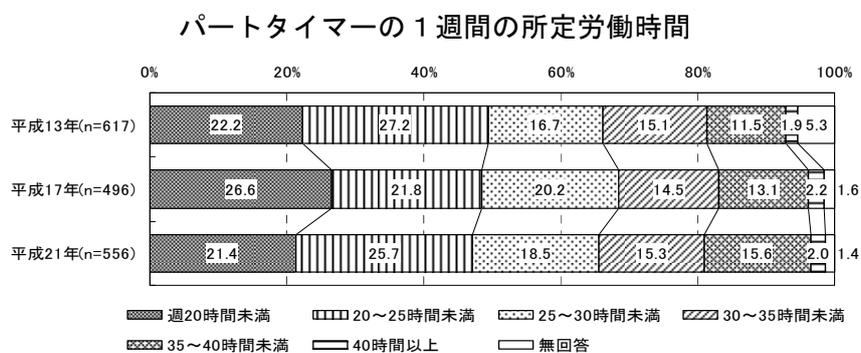
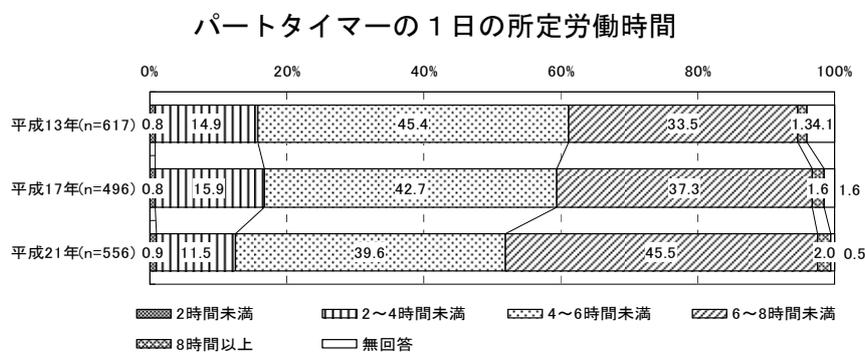
#### (4-1) パートタイマーの所定労働時間

パートタイマーの所定労働時間は1日当たりでは「6～8時間未満」が45.5%と多く、次いで「4～6時間未満」の39.6%であり、これらの合計は85.1%であるから、パートタイマーの多くはこの時間帯で働いていることになる。これを1週間で見ると「20～25時間未満」が最も多く(25.7%)、「週20時間未満」(21.4%)、「25～30時間」(18.5%)と分散しており、1日当たりでは正社員とあまり変わらない時間を働いている者も多いが、1週間になると大きく減少し、短い時間から正社員と同じ時間までさまざまな時間帯で働いていることがわかる。

1日の所定労働時間を平成13年調査及び平成17年調査と比較すると、「2～4時間未満」(14.9%→15.9%→11.5%)と「4～6時間未満」(45.4%→42.7%→39.6%)とが減少し、

「6～8時間未満」(33.5%→37.3%→45.5%)が増加した。

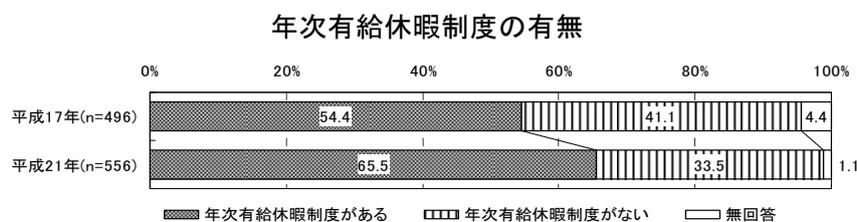
また、1週間の所定労働時間を平成13年調査及び平成17年調査比較すると、「30時間未満」の合計は(66.1%→68.6%→65.6%)と減少し、30時間以上の合計は(28.5%→29.8%→32.9%)と増加している。



#### (4-2) 年次有給休暇

パートタイマーに年次有給休暇制度が「ある」事業所は全体の65.5%で、「ない」事業所(33.5%)のほぼ倍の割合となっている。

平成17年調査と比較すると「年次有給休暇制度がある」(54.4%→65.5%)、「年次有給休暇制度がない」(41.1%→33.5%)となっており、年次有給休暇制度の整備が少し進んでいる。



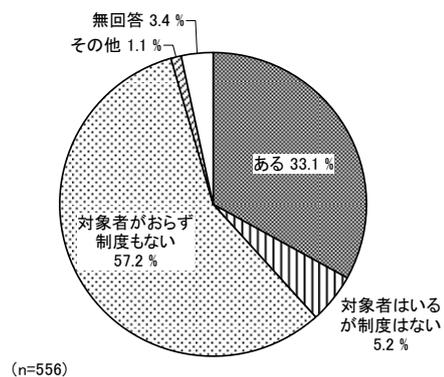
一方、「パートタイマーに適用される就業規則がある」事業所であっても「年次有給休暇制度がない」と答えた事業所が22.2%ある。

### (4-3) 育児休業・介護休業・子の看護休暇

育児・介護休業法により、雇用期間の定めのないパートタイマー及び要件を満たす有期雇用パートタイマーは、育児休業、介護休業を取得することができる。

該当するパートタイマーについて育児・介護休業を取得できる制度が「ある」と回答した事業所は33.1%、「対象者がおらず制度もない」が57.2%であった。

### 育児休業・介護休業を取得できる制度の有無



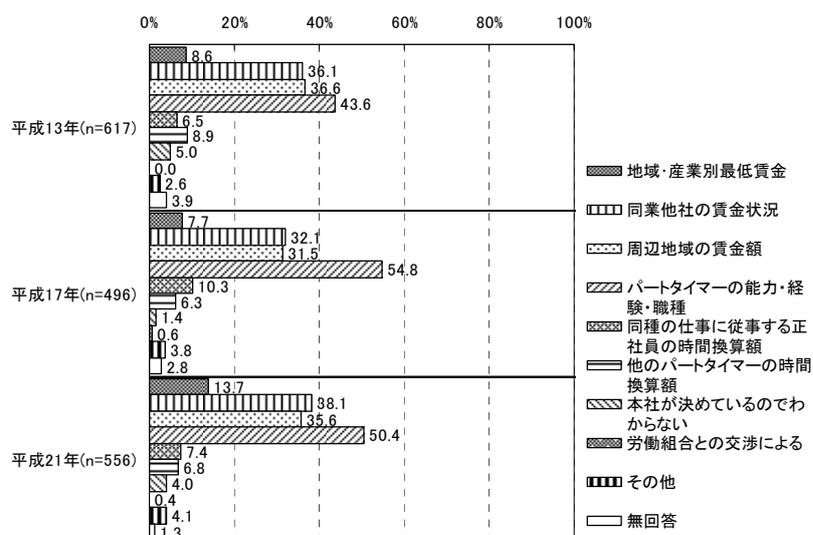
## (5) 給与形態 【事業所調査】

### (5-1) 採用時の賃金を決める基準

パートタイマーの賃金を決める基準は、「パートタイマーの能力、経験、職種」が最も多く(50.4%)、次いで「同業他社の賃金状況」(38.1%)、「周辺地域の賃金額」(35.6%)である。「地域・産業別最低賃金」を参考にする事業所も13.7%あった(複数回答)。

平成13年調査及び平成17年調査と比較すると、「地域・産業別最低賃金」(8.6%→7.7%→13.7%)はかなり割合が大きくなっている。一方、「同業他社の賃金状況」(36.1%→32.1%→38.1%)、「周辺地域の賃金額」(43.6%→31.5%→35.6%)が平成17年調査でいったん減少したものの増加に転じ、一方、「パートタイマーの能力・経験・職種」(43.6%→54.8%→50.4%)、「同種の仕事に従事する正社員の時間換算額」(6.5%→10.3%→7.4%)が、平成17年調査でいったん増加したものの減少に転じている。

### 採用時の賃金を決める基準



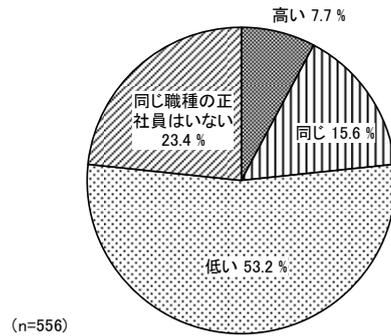
賃金は正社員と比較してどうかを聞いたところ、「低い」が最も多く(53.2%)、次いで「同じ職種の子社員はいない」(23.4%)、「同じ」(15.6%)となっている。

「高い」と答えた事業所も7.7%あり、その理由は「専門的な技術・能力があるから」が58.1%を占めた(複数回答)。また「繁忙期に働いてもらうから」(16.3%)、「休日や夜間に働いてもらうから」(16.3%)なども多いが、

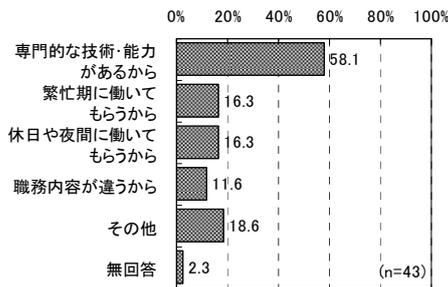
「その他」も18.6%あるから、高い賃金を支払うには様々な理由が存在することがうかがえる。

パートタイマーの方が「低い」理由として挙げられているのは、「責任が違うから」(72.6%)、「職務内容が違うから」(58.1%)、「勤務時間・日数が違うから」(52.0%)、「技術・能力が違うから」(31.1%)と分散している(複数回答)。

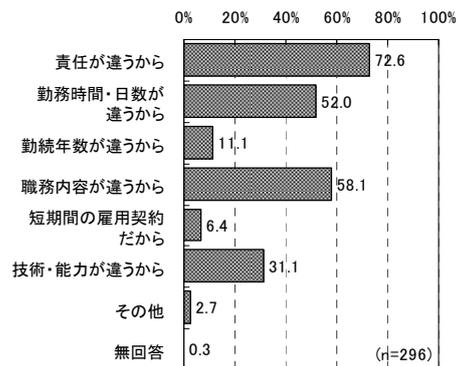
パートタイマーと同職種の正社員との賃金比較



「高い」と回答した理由



「低い」と回答した理由

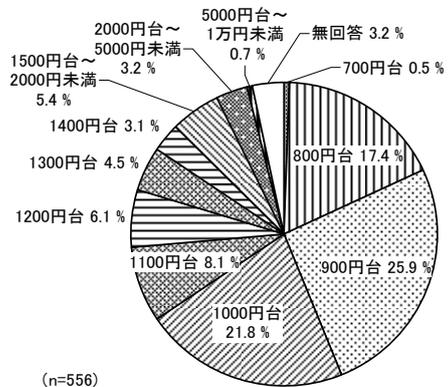


(5-2) 平均時給額

最も多いのは、「900円台」(25.9%)、続いて「1,000円台」(21.8%)、「800円台」(17.4%)で、これらの合計は65.1%であるから、この辺りに最頻値はあるとしても「700円台」から「5000円台～1万円未満」まで、きわめて広汎に分散している。

全業種の平均時給額は1,140円で、平成17年調査の1,172円から低下した。

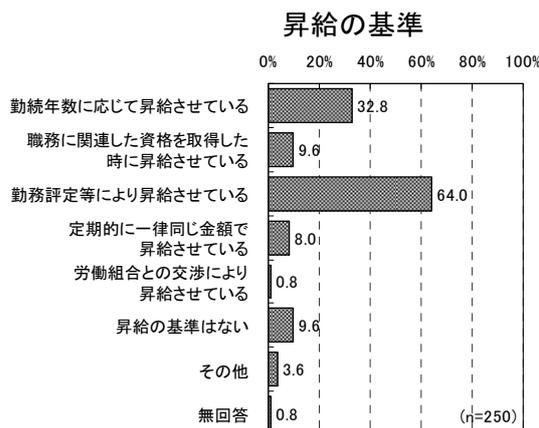
パートタイマーの平均時給額



### (5-3) 昇給の有無と基準

平成 21 年にパートタイマーに昇給を実施した事業所は、45.0%であった。

どのような場合に昇給させているかを見ると、「勤務評定等により昇給させている」(64.0%)、「勤務年数に応じて昇給させている」(32.8%)となった(複数回答)。



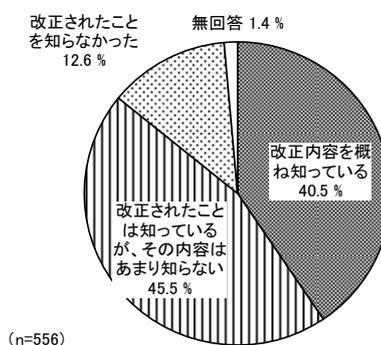
## (6) その他の待遇 【事業所調査】

### (6-1) パートタイム労働法の改正

#### ①パートタイム労働法改正の周知

パートタイム労働法の改正(平成 20 年 4 月施行)を知っているかを聞いたところ、「改正内容を概ね知っている」が 40.5%、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」が 45.5%で、「改正されたことを知らなかった」は 12.6%であった。改正されたことについてはある程度の周知は進んでいるが、内容についての周知の程度はまだ不十分といえよう。

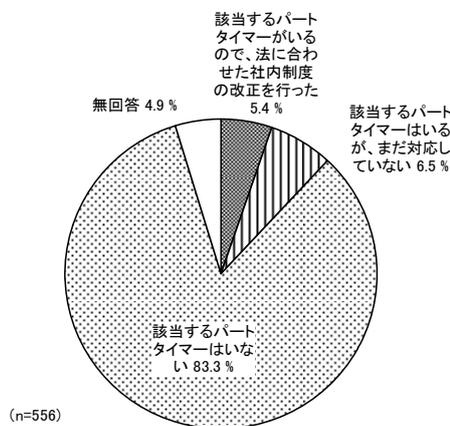
#### パートタイム労働法改正の周知



#### ②正社員と同視すべきパートタイマー

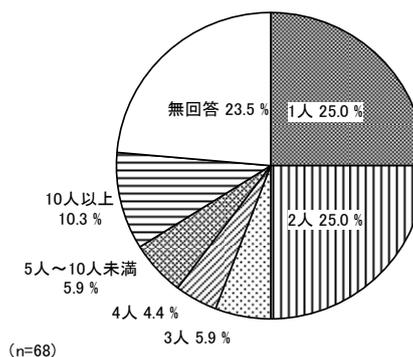
「正社員と同視すべきパートタイマー」(職務内容、人材育成の仕組みや運用、契約期間等が、正社員と同じパートタイマー)については、「該当するパートタイマーはいない」が 83.3%と多いが、「該当するパートタイマーがいるので、法に合わせた社内制度の改正を行った」は 5.4%、「該当するパートタイマーがいるが、まだ対応していない」は 6.5%あり、具体的な対応についてはまだ不十分な状態にあることが分かる。

#### 正社員と同視すべきパートタイマー



正社員と同視すべきパートタイマーがいる事業所に該当する人数を聞いたところ、「1人」または「2人」が最も多くそれぞれ 25.0%、「10人以上」いる事業所が 10.3%であった。

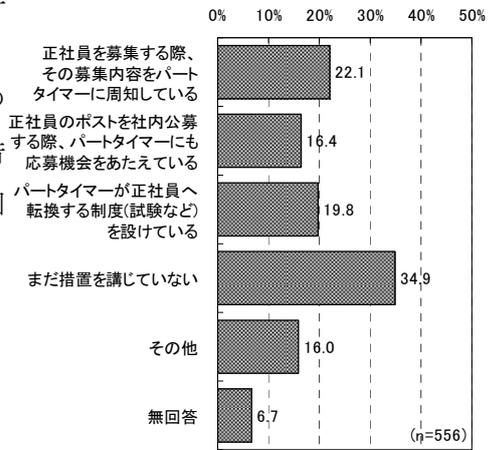
#### 該当するパートタイマーの人数



### ③パートタイマーから正社員への転換推進

パートタイマーから正社員への転換推進のために取っている措置を聞いたところ、「正社員を募集する際、その募集内容をパートタイマーに周知している」(22.1%)など、何らかの措置を講じたと回答したのは44.6%、「まだ措置を講じていない」が34.9%であった(複数回答)。

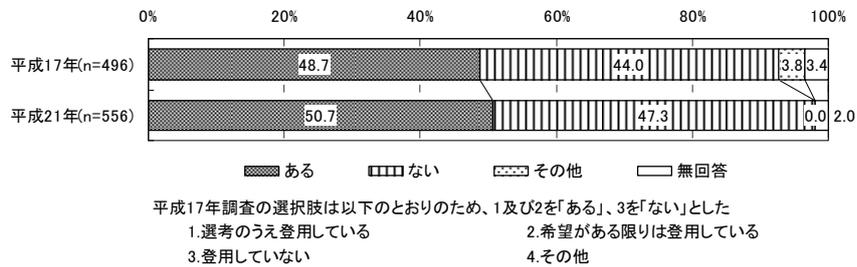
パートタイマーから正社員への転換推進の措置



### (6-2) パートタイマーを正社員に登用したことの有無

「パートタイマーを正社員に登用したことがある」は50.7%、「ない」は47.3%で平成17年調査と比較して大きな違いはなかった。

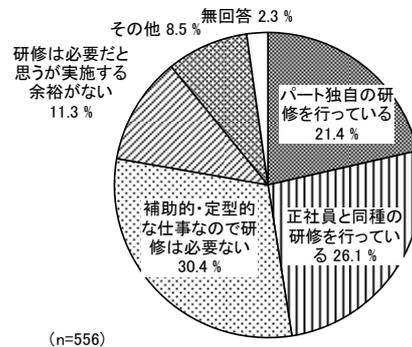
パートタイマーを正社員に登用したことの有無



### (6-3) 教育訓練実施

「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」が30.4%と最も多く、次いで「正社員と同種の研修を行っている」(26.1%)、「パート独自の研修を行っている」(21.4%)となっている。

教育訓練実施について

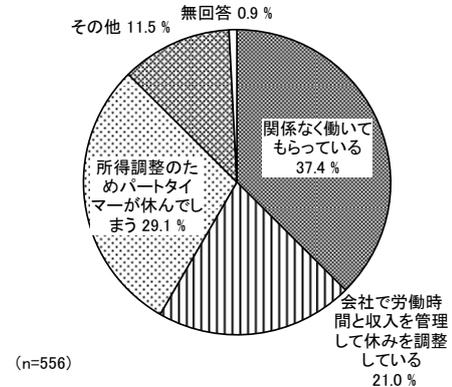


## (7) 非課税限度額 【事業所調査】

### (7-1) パートタイマーの収入が非課税限度額を超えそうになる場合

非課税限度額に「関係なく働いてもらっている」が最も多く(37.4%)、次いで「所得調整のためパートタイマーが休んでしまう」が29.1%、「会社で労働時間と収入を管理して休みを調整している」(21.0%)となっている。ただし、「関係なく働いてもらっている」という回答の中には、非課税限度額内におさまるようにパートタイマーが予め自主的に労働時間を調整しているケースが含まれている可能性もある。

### パートタイマーの収入が非課税限度額を超えそうになる場合

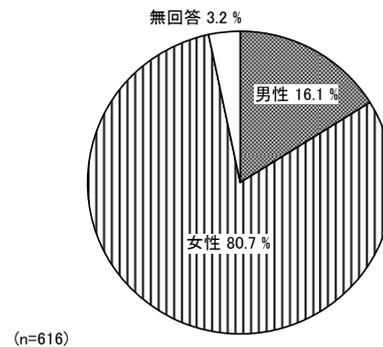


## (8) 就労の実態 【パートタイマー調査】

### (8-1) パートタイマーのプロフィール

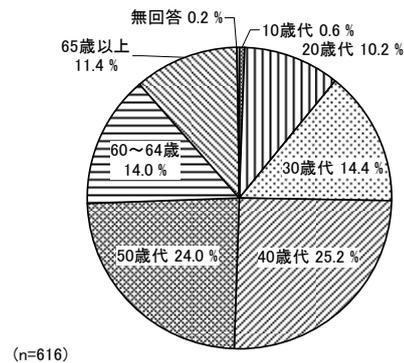
パートタイマーの性別は女性が80.7%、男性16.1%で、圧倒的に女性が多い(その他は「無回答」。以下の説明・分析で、合計が100%にならない場合の残りのほとんどは「無回答」または「その他」である。あるいはサンプル数が少ないために、割合(%)が大きくても、説明、分析から除外していることもある)。

### 性別構成



年代別構成は40歳代(25.2%)、50歳代(24.0%)が中心で、30歳代(14.4%)と60~64歳(14.0%)を加えると30歳から64歳までが77.6%となる。65歳以上の高齢者も11.4%、10歳代も0.6%含まれてはいるが、パートタイマーの主力は「30歳~64歳」の年代によって構成されていることが分かる。

### 年代別構成

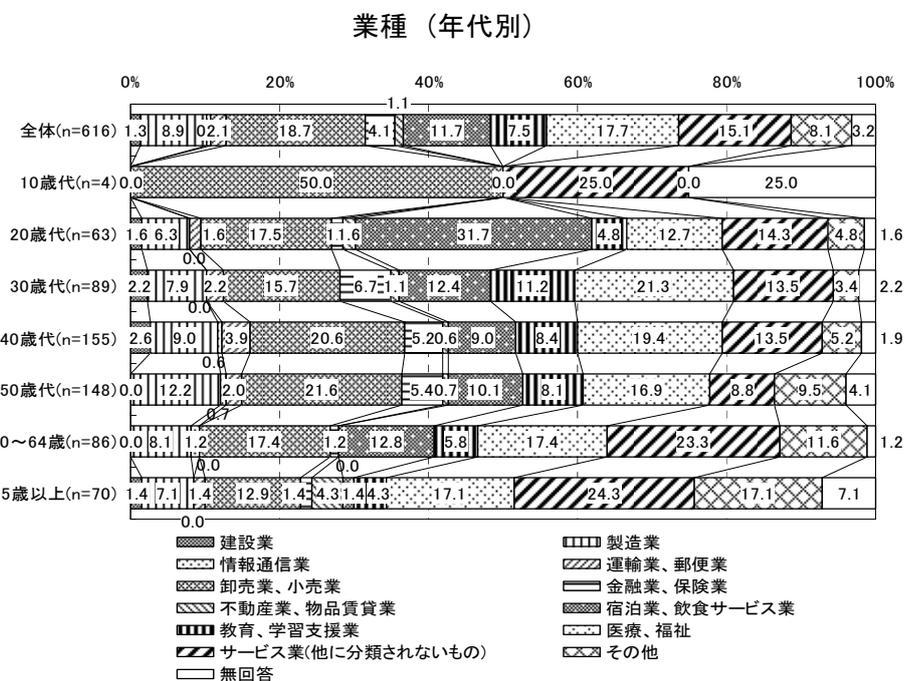


### (8-2) 業種

勤務先の業種について見ると、最も多いのは「卸売業、小売業」(18.7%)であり、「医療、福祉」(17.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(15.1%)と続く。

年代による違いはほとんどないが、20歳代では「宿泊業、飲食サービス業」(31.7%)、30歳代では「医療、福祉」(21.3%)、40歳代、50歳代では「卸売業、小売業」(20.6%、21.6%)

と「医療、福祉」(19.4%、16.9%)、60～64歳、65歳以上では「サービス業(他に分類されないもの)」(23.3%、24.3%)、「医療、福祉」(17.4%、17.1%)などの業種に従事している割合が比較的多い。



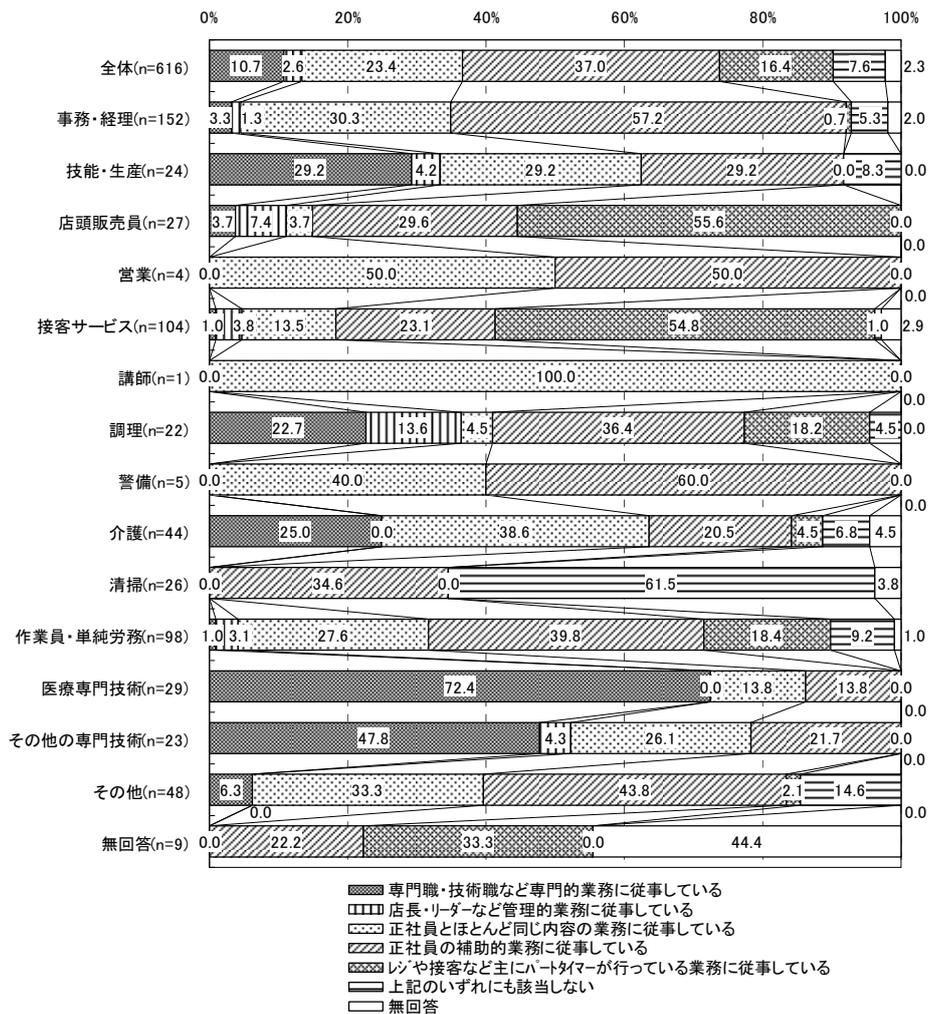
※年代別の無回答は、業種についても無回答のため、非表示とした

### (8-3) 働き方

「働き方」について見ると、最も多いのは「正社員の補助的業務に従事している」(37.0%)である。次いで、「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」(23.4%)、「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」(16.4%)、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」(10.7%)、「上記のいずれにも該当しない」(7.6%)、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」(2.6%)となっている。

職種別に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」では、それらの技術を必要としている「医療専門技術」(72.4%)、「その他の専門技術」(47.8%)の割合が多い。「店長・リーダーなどの管理的業務に従事している」では、「調理」(13.6%)の割合が多い。「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」では、「介護」(38.6%)、「事務・経理」(30.3%)などが多く、「正社員の補助的業務に従事している」ものは、「事務・経理」(57.2%)、「作業員・単純労務」(39.8%)、「清掃」(34.6%)が多い。「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では、「店頭販売員」(55.6%)、「接客サービス」(54.8%)が多い。

### 働き方（職種別）



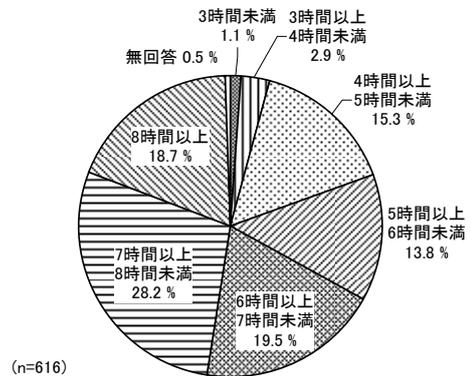
## (9) 労働条件 【パートタイマー調査】

### (9-1) 勤務時間、日数

#### ① 1日当たりの勤務時間

1日の所定労働時間は「7時間以上8時間未満」が最も多く(28.2%)、「8時間以上」(18.7%)、「6時間以上7時間未満」(19.5%)、「5時間以上6時間未満」(13.8%)が続く。回答の平均は6.3時間である。

### 1日の所定労働時間



## ② 1週間当たりの出勤日数、勤務時間

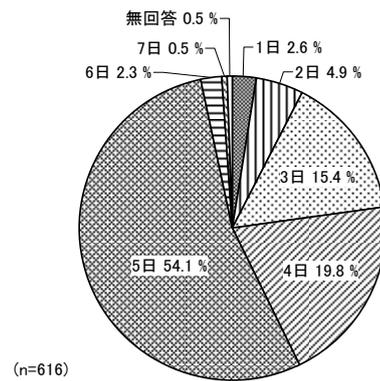
1週間の出勤日数は、「5日」が最も多く(54.1%)、次いで「4日」(19.8%)、「3日」(15.4%)となっており、1週間の出勤日数は平均で4.3日である。

1週間の所定労働時間は、「20時間以上 25時間未満」(25.3%)が最も多く、「35時間以上 40時間未満」(20.1%)、「20時間未満」(21.3%)等、広く分散している。

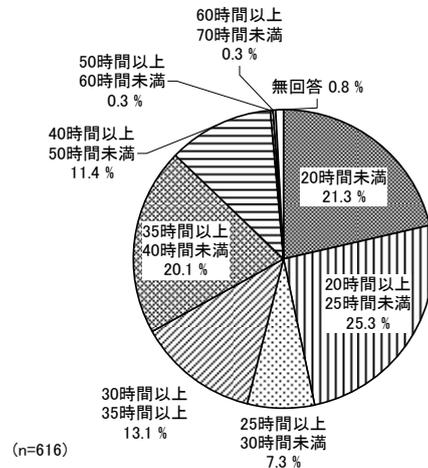
1週間当たりの平均時間は 26.9 時間であった。

また、週 30 時間以上働いているパートタイマーの割合は 45.2%、30 時間未満が 53.9%となる。

### 1週間の出勤日数



### 1週間の所定労働時間



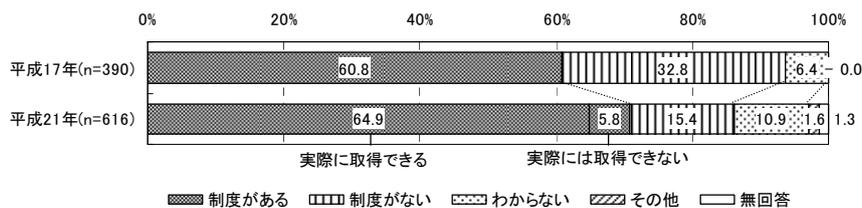
### 1週間の平均所定労働時間



## (9-2) 年次有給休暇取得の有無

「年次有給休暇の制度があり、実際に取得できる」が 64.9%で、平成 17 年の「年次有給休暇の制度がある」という回答 60.8%よりもわずかに増加している。平成 21 年には、回答項目を上記の「年次有給制度があり、実際に取得できる」と「制度はあるが実際には取得できない」とに分けて聞いており、平成 17 年の「年次有給休暇の制度の有無」だけを聞いたものよりも細かくなっている。それでもなお、実際に休暇を取得できる事業所が増えていると見ることができる。「制度がない」事業所は平成 17 年の 32.8%から平成 21 年の 15.4%へと減少している。

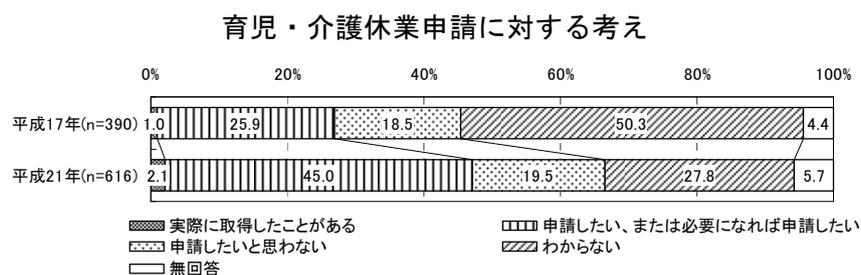
### 年次有給休暇取得の有無



### (9-3) 育児・介護休業

「実際に取得したことがある」は、平成 21 年調査では 2.1%と平成 17 年調査の 1.0%から倍増した。また、「申請したい、または必要になれば申請したい」は 45.0%で、平成 17 年の 25.9%と比べると大幅増である。

「申請したいとは思わない」は、平成 17 年に 18.5%であったのが、平成 21 年には僅かに増えて 19.5%となった。理由としては「対象者がいない」を別にすれば「休業中は無給だから」(24.2%)あるいは「解雇の不安」(19.0%)、「申請しにくい」(15.0%)などが多い。「解雇の不安」は、平成 17 年の 22.2%から僅かではあるが減少して 19.5%となった。



## (10) 雇用契約 【パートタイマー調査】

### (10-1) 雇用期間

パートタイマーとしての雇用期間は予め決まっているかを聞いたところ、「期間が定められている」が 62.7%で、「定められていない」は 35.6%であった。

雇用期間が定められている場合の期間は、最も多いのが「1年」(61.7%)、次いで「6ヶ月」(27.5%)であり、これらを合わせると 89.2%となり、雇用期間が決まっている場合のほとんどは1年または6ヶ月ということになる。最も短い1ヶ月は 1.3%、最も長い3年は 1.3%であった。

職種別に見ると、期間が定められている割合の多いのは「その他の専門技術」(73.9%)、「介護」(72.7%)、「作業員・単純労務」(72.4%)、「技能・生産」(70.8%)等である。

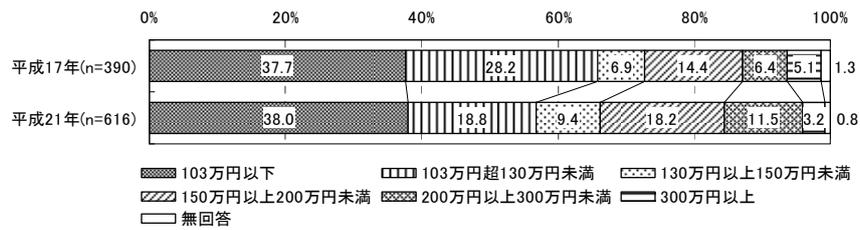
期間が定められていない契約が多い職種は「医療専門技術」(72.4%)、「店頭販売員」(63.0%)などであった。

## (11) 給与等について 【パートタイマー調査】

### (11-1) 年収

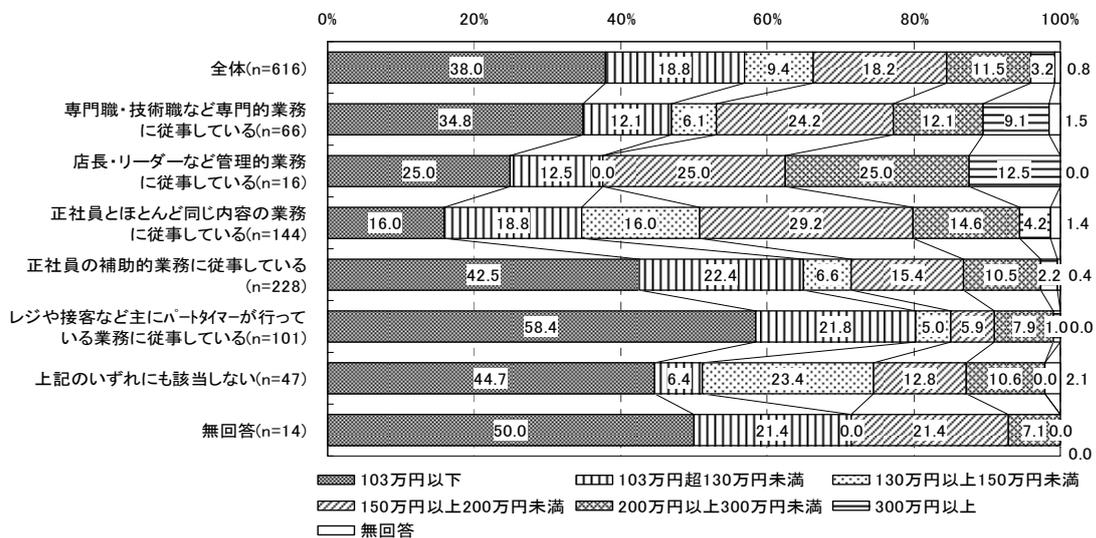
年収は、「103万円以下」が 38.0%を占めて最も多く、「103万円超 130万円未満」(18.8%)、「150万円以上 200万円未満」(18.2%)と続く。「300万円以上」は 3.2%いる。全体的には「130万円未満」は平成 17 年よりも 9.1%減少し、「150万円以上 200万円未満」、「200万円以上 300万円未満」が合わせて 8.9%増加した。(なお、平均時給額は 1,050 円であった。)

## 年収



「働き方別」で見ると、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」では「150万円以上」が多いが、「正社員の補助的業務に従事している」、「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では、「130万円未満」の割合が多い。

## 年収（働き方別）

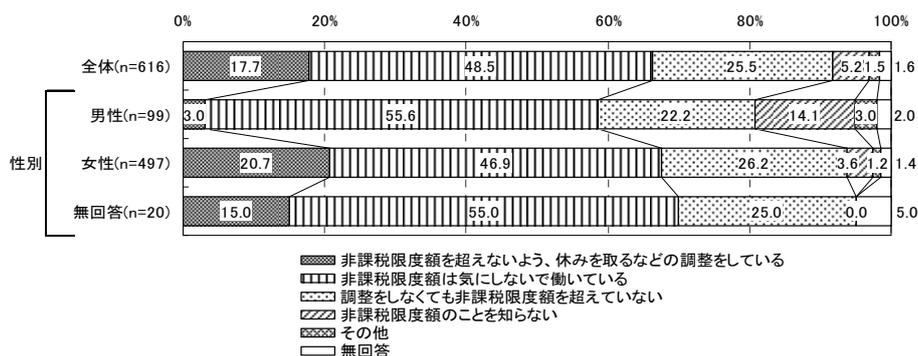


### (11-2) 労働時間調整の有無

非課税限度額と関連して「労働時間を調整しているか」を聞いたところ、「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」が 17.7%であった。一方、「非課税限度額は気にしないで働いている」が 48.5%と最も割合が大きく、多くのパートタイマーは労働時間の調整を行っていないとみることができる。しかし、「調整しなくても非課税限度額を超えていない」と答えたパートタイマーも 25.5%おり、最初から労働時間を調整する必要のないように仕事や働き方を選んでいるパートタイマーも多いと考えることができる。

また、「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」と答えたパートタイマーの割合は、男性の 3.0%、女性の 20.7%になる。

### 労働時間調整の有無（性別）

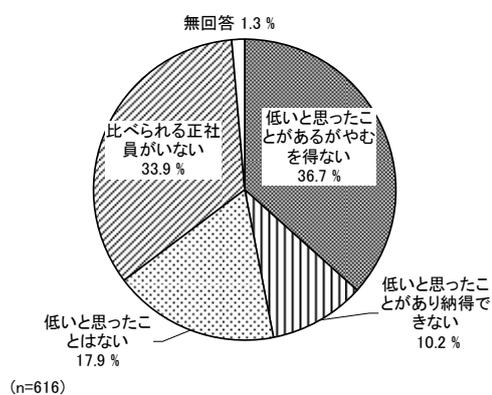


### (11-3) 正社員との賃金の違いに関連して

賃金を「正社員と比較してどう思うか」を聞いたところ、「低いと思ったことがあるがやむを得ない」が最も多く(36.7%)、「比べられる正社員がない」(33.9%)、「低いと思ったことはない」(17.9%)と続き、「低いと思ったことがあり納得できない」が10.2%あった。

「働き方別」に見ると、「納得できない」の割合は、「店長・リーダーなど管理的業務に

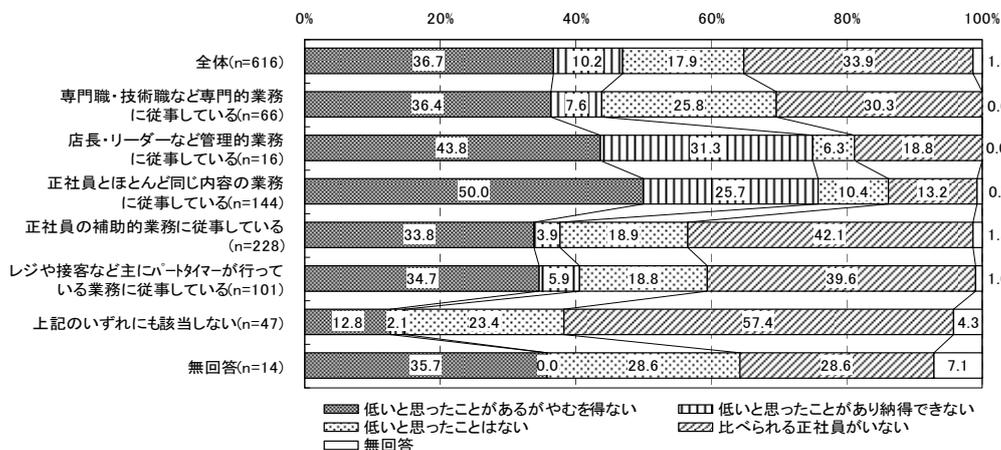
### 正社員との賃金の比較



従事している」(31.3%)、「正社員と同じ業務に従事している」(25.7%)で多くなっている傾向がある。

「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」、「正社員と同じ仕事に従事している」パートタイマーでは、正社員との賃金差に対して「納得できない」、「止むを得ない」としている割合がともに多い。いずれの回答を選択しているにしても、正社員の賃金と比べて「低い」と感じている割合は50%を超えている。

### 正社員との賃金の比較（働き方別）



#### (11-4) パートタイム労働法の改正について

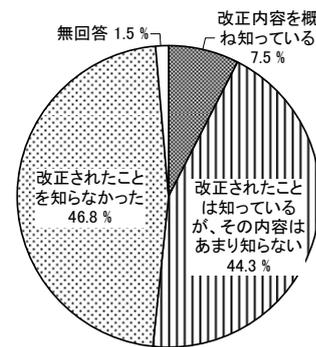
パートタイム労働法の改正については、「改正内容を概ね知っている」は7.5%、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」が44.3%、「改正されたことを知らなかった」が46.8%である。

「改正内容を概ね知っている」、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」の合計は51.8%となり、法

改正について知っているパートタイマーの割合は半分を超えている。しかし、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」と「改正されたことを知らなかった」の合計は91.1%であり、法改正の内容まで知っているパートタイマーは少ないといえることができる。

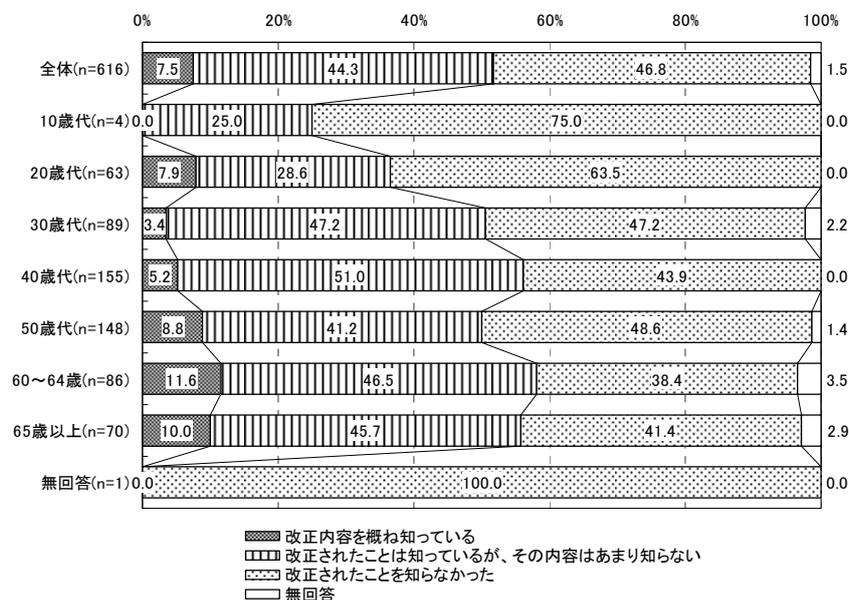
年代別に見ると、10歳代、20歳代は「改正されたことを知らなかった」が知っている割合を上回るが、30歳代以上は、知っている割合が知らない割合を上回っている。

#### パートタイム労働法の改正について



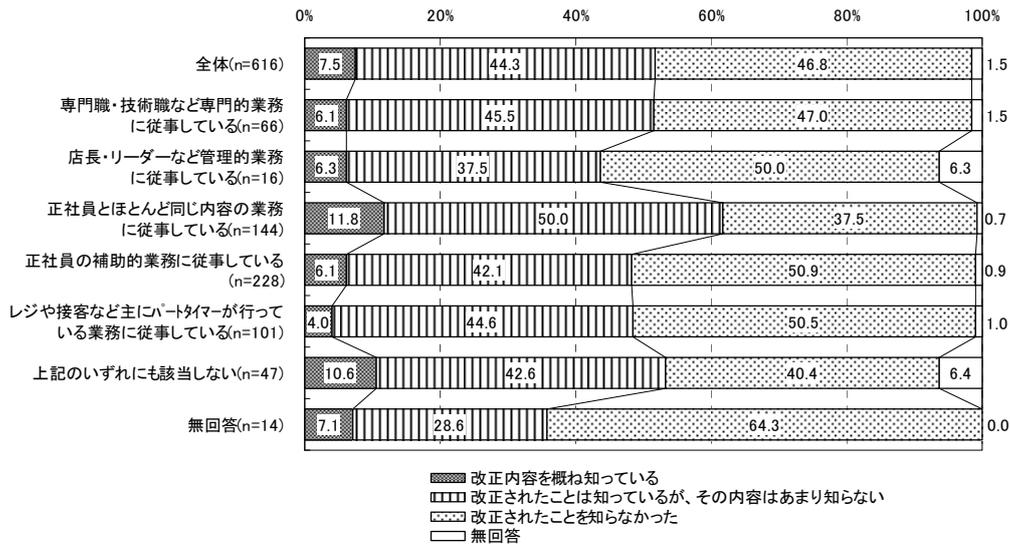
(n=616)

#### パートタイム労働法の改正について（年代別）



「働き方別」で見ると、「正社員とほとんど同じ業務に従事している」パートタイマーは、他の「働き方」よりも法改正について知っている割合が多い。

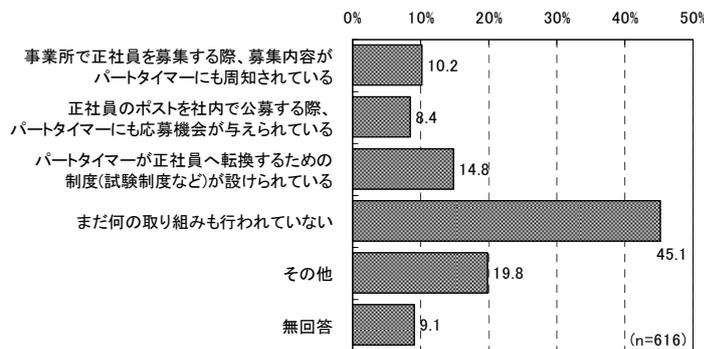
## パートタイム労働法の改正について（働き方別）



### (11-5) パートタイマーから正社員への転換について

「パートタイマーが正社員へ転換するための制度（試験制度など）が設けられている」は 14.8%、「事業所で正社員を募集する際、募集内容がパートタイマーにも周知されている」は 10.2%、「正社員のポストを社内で公募する際、パートタイマーにも応募機会が与えられている」が 8.4%であり、パートタイマーから正社員への転換が図られているのは 33.4%である。一方、「まだ何の取り組みも行われていない」は 45.1%となっている。

### パートタイマーから正社員への転換について

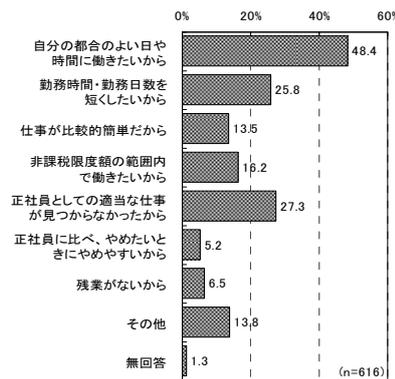


## (12) 仕事についての考え方 【パートタイマー調査】

### (12-1) パートタイマーを選んだ理由

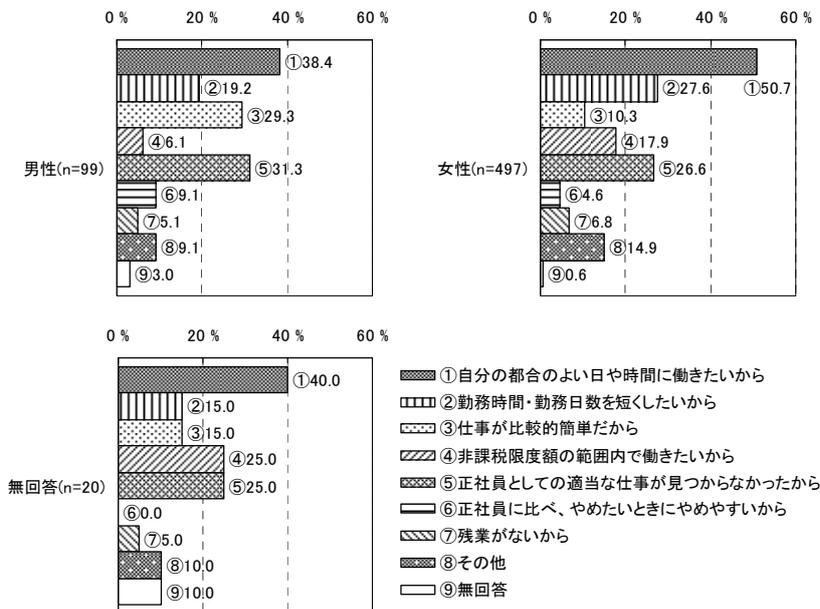
「パートタイマーを選んだ理由」としては、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が最も多くて半分近い 48.4%、続いて「正社員として適当な仕事が見つからなかった」（27.3%）、「勤務時間、勤務日数を短くしたいから」（25.8%）、「非課税限度額の範囲内で働きたいから」（16.2%）などの順になっている。

## パートタイマーを選んだ理由



性別に見ると、男性に多いのは「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」(38.4%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(31.3%)、「仕事が比較的簡単だから」(29.3%)であり、女性に多いのは「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」(50.7%)、「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」(27.6%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(26.6%)などである。

## パートタイマーを選んだ理由 (性別)



## (12-2) 今後希望する働き方

今後希望する「働き方」について聞いたところ、「パートタイマー」が60.4%で、「正社員」(30.2%)のちょうど倍である。今後も「現在の働き方のままで働いていきたい」と考えているパートタイマーが多いと見ることができる。

「パートタイマー」と「正社員」以外では「契約社員」が5.4%であり、大部分は「パートタイマー」か「正社員」を望んでいることが分かる。

「パートタイマー」の割合は女性がやや多く(男性 50.5%、女性 62.0%)、「正社員」は男性 33.3%、女性 30.0%とほぼ同じである。

年代別では、20歳代、30歳代は「正社員」を希望するものが多く、30歳代では正社員希望者(46.1%)がパートタイマー希望者(43.8%)を上回っている。一方、40歳代以降では、パートタイマー希望者が6割を超えている。

