

Ⅲ 調査結果の概要

〔事業所調査〕

1 就業形態別就労状況

(1) 就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

平成23年6月1日現在で、パートを雇用している事業所の割合は66.1%（平成18年調査（以下「前回」という。）61.0%）、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合は61.0%（前回57.8%）、正社員のみ雇用している事業所の割合は25.0%（前回33.6%）となっている。

これを産業別にみると、パートを雇用している事業所は「宿泊業，飲食サービス業」が88.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療，福祉」83.8%、「教育，学習支援業」83.5%の順となっている。

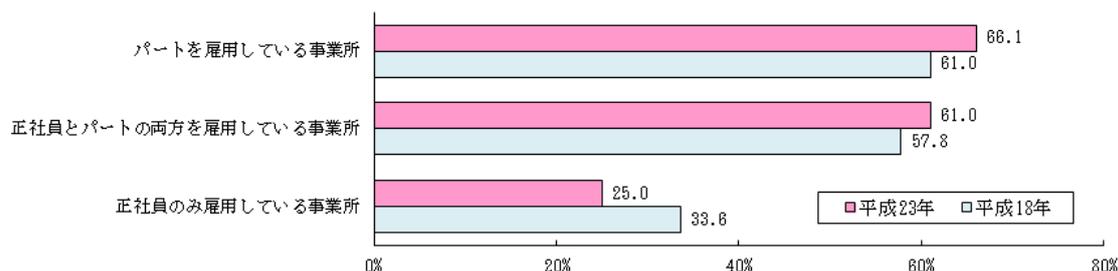
また、事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるほどパートを雇用している事業所の割合がおおむね高くなっている。（表1、第1図）

表1 産業・事業所規模、就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

産業・事業所規模	全事業所	正社員以外の労働者を雇用している事業所			正社員と正社員以外の労働者の両方を雇用している事業所			正社員以外の労働者を雇用していない事業所（正社員のみのみ）	
		パートを雇用している事業所	その他を雇用している事業所	正社員とパートの両方を雇用している事業所	正社員とその他の両方を雇用している事業所				
						割合	割合		割合
総数	100.0	75.0	66.1	25.6	69.8	61.0	24.6	25.0	
前回 [平成18年]	[100.0]	[66.3]	[61.0]	[17.3]	[63.0]	[57.8]	[17.1]	[33.6]	
産業									
鉱業，採石業，砂利採取業	(0.1)	100.0	50.1	33.3	21.9	50.1	33.3	21.9	49.9
建設業	(9.5)	100.0	54.3	36.2	28.3	54.3	36.2	28.3	45.7
製造業	(12.1)	100.0	74.0	64.1	26.6	72.6	62.7	26.6	26.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.2)	100.0	64.0	42.8	37.2	63.4	42.1	37.2	36.0
情報通信業	(2.0)	100.0	53.6	32.6	32.9	52.7	32.4	32.0	46.4
運輸業，郵便業	(5.1)	100.0	63.1	44.4	32.6	61.1	43.3	31.7	36.9
卸売業，小売業	(26.9)	100.0	78.3	71.7	24.1	67.0	60.5	21.7	21.7
金融業，保険業	(2.8)	100.0	73.3	59.8	33.4	72.4	59.6	32.7	26.7
不動産業，物品賃貸業	(2.3)	100.0	71.9	57.7	28.3	66.5	53.7	25.6	28.1
学術研究，専門・技術サービス	(3.0)	100.0	61.0	49.7	22.2	60.0	49.7	21.1	39.0
宿泊業，飲食サービス業	(11.5)	100.0	88.7	88.5	13.7	81.8	81.6	12.4	11.3
生活関連サービス業，娯楽業	(4.9)	100.0	72.3	68.0	21.0	62.8	58.6	20.8	27.7
教育，学習支援業	(2.5)	100.0	86.9	83.5	15.9	80.8	77.4	15.9	13.1
医療，福祉	(10.0)	100.0	87.8	83.8	28.3	85.9	81.9	28.3	12.2
複合サービス事業	(1.3)	100.0	91.8	68.4	55.8	91.8	68.4	55.8	8.2
サービス業（他に分類されないもの）	(5.8)	100.0	68.6	55.3	33.6	65.9	52.5	33.4	31.4
事業所規模									
1,000人以上	(0.1)	100.0	92.6	77.5	78.1	92.6	77.5	78.1	7.4
300～999人	(0.5)	100.0	93.9	81.7	66.9	93.6	81.5	66.7	6.1
100～299人	(2.5)	100.0	90.3	80.7	55.3	89.7	80.1	54.7	9.7
30～99人	(12.8)	100.0	87.2	77.1	41.5	86.8	76.7	41.4	12.8
5～29人	(84.0)	100.0	72.6	63.9	21.9	66.4	57.9	20.7	27.4

注：（ ）は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第1図 パートを雇用している事業所の割合



(2) 就業形態別労働者の割合

平成23年6月1日現在の正社員以外の労働者割合は34.4%（前回30.9%）、うちパートの労働者割合は27.0%（前回25.7%）となっており、前回調査と比較するといずれも上昇している。

これを男女別にみると、男では正社員以外の労働者は20.3%（前回15.7%）、うちパートは13.8%（前回11.4%）、女では正社員以外の労働者は54.4%（前回52.5%）、うちパートは45.9%（前回46.2%）となっており、男でいずれも上昇している。

また、性別の割合をみると、パートは男で29.8%（前回26.0%）、女で70.2%（前回74.0%）となっている。（表2-1）

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で57.9%、「卸売業、小売業」で43.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」で41.3%とパートの労働者割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が小さいほどパートの割合は高くなっている。（表2-2）

表2-1 就業形態、性別労働者数の割合

		就業形態					性別の割合 (%)				
		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他
平成23年	計	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	計	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

表2-2 産業・事業所規模、就業形態別労働者数の割合

産業・事業所規模	(単位：%)					
	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	
総数	(100.0)	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4
前回 [平成18年]	[100.0]	[69.1]	[30.9]	[25.7]	[5.1]	
産業						
鉱業、採石業、砂利採取業	(0.1)	100.0	90.8	9.2	4.7	4.6
建設業	(6.0)	100.0	90.0	10.0	3.8	6.2
製造業	(19.6)	100.0	79.1	20.9	12.8	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.5)	100.0	94.1	5.9	2.5	3.4
情報通信業	(3.6)	100.0	86.2	13.8	5.9	7.9
運輸業、郵便業	(7.5)	100.0	73.7	26.3	17.1	9.2
卸売業、小売業	(21.0)	100.0	51.7	48.3	43.3	5.0
金融業、保険業	(3.4)	100.0	81.8	18.2	12.7	5.5
不動産業、物品賃貸業	(1.6)	100.0	70.6	29.4	20.4	9.1
学術研究、専門・技術サービス	(2.8)	100.0	83.4	16.6	9.2	7.4
宿泊業、飲食サービス業	(8.4)	100.0	37.3	62.7	57.9	4.8
生活関連サービス業、娯楽業	(3.8)	100.0	50.1	49.9	41.3	8.6
教育、学習支援業	(3.1)	100.0	57.9	42.1	37.0	5.2
医療、福祉	(10.9)	100.0	66.3	33.7	26.8	6.9
複合サービス事業	(0.8)	100.0	74.5	25.5	15.2	10.2
サービス業 (他に分類されないもの)	(6.9)	100.0	54.7	45.3	29.0	16.3
事業所規模						
1,000人以上	(6.7)	100.0	81.7	18.3	10.0	8.3
300～999人	(10.5)	100.0	71.3	28.7	19.9	8.8
100～299人	(16.7)	100.0	66.0	34.0	24.5	9.4
30～99人	(26.8)	100.0	62.1	37.9	30.2	7.7
5～29人	(39.4)	100.0	63.5	36.5	30.7	5.7

注：（ ）は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

2 正社員とパートの両方を雇用している事業所における状況

(1) パートを雇用する理由

正社員とパートの両方を雇用している事業所について、パートを雇用する理由（複数回答）をみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が48.6%（前回71.7%）と最も高い割合となっており、次いで「仕事内容が簡単なため」36.5%（前回36.5%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」35.4%（前回38.5%）の順となっている。また、前回調査と比較すると「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」とする事業所の割合が低下しているのに対し、「定年退職者の再雇用のため」、「経験・知識・技能のある人材を採用したため」とする事業所の割合は上昇している。

産業別にみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」を挙げる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ61.0%、42.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「定年退職者の再雇用のため」が48.4%、「金融業、保険業」では「経験・知識・技能のある人を採用したため」が44.6%、「不動産業、物品賃貸業」では「仕事内容が簡単なため」が48.5%と他の産業に比べ高い割合となっている。（表3、第2図）

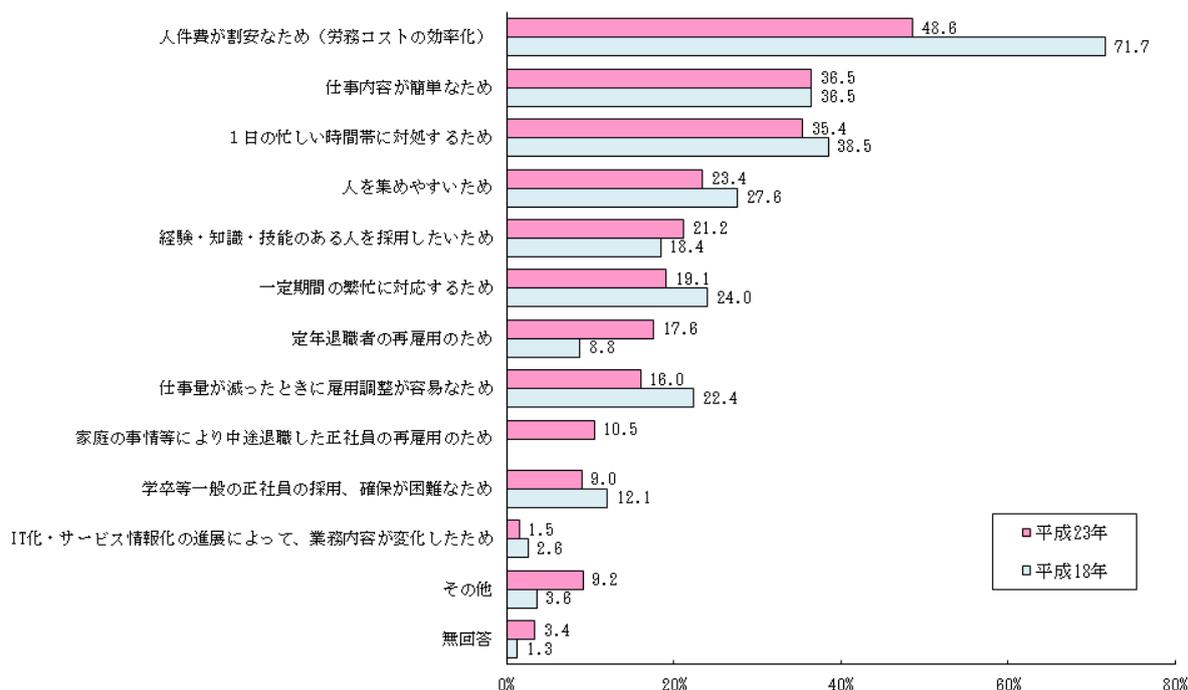
表3 産業・事業所規模、パートを雇用する理由別事業所割合

産業・事業所規模	複数回答（単位：％）														
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	人を集めやすいため	家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	定年退職者の再雇用のため	仕事内容が簡単なため	人件費が割安なため（労務コストの効率化）	IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため	1日の忙しい時間帯に対処するため	一定期間の繁忙に対応するため	仕事量が減ったときに雇調整が容易なため	経験・知識・技能のある人を採用したため	その他	無回答	
総数	(61.0)	100.0	9.0	23.4	10.5	17.6	36.5	48.6	1.5	35.4	19.1	16.0	21.2	9.2	3.4
前回 [平成18年]	(57.8)	[100.0]	[12.1]	[27.6]	[...]	[8.8]	[36.5]	[71.7]	[2.6]	[38.5]	[24.0]	[22.4]	[18.4]	[3.6]	[1.3]
産業															
飲業、採石業、砂利採取業	(33.3)	100.0	3.3	3.6	6.5	28.7	41.6	31.5	-	19.5	25.2	18.9	12.7	13.7	9.4
建設業	(36.2)	100.0	13.1	7.4	16.4	21.3	41.8	44.2	6.3	17.6	20.9	5.0	28.1	19.9	0.0
製造業	(62.7)	100.0	6.4	18.5	8.1	29.4	42.9	50.2	1.4	17.4	16.1	24.3	12.4	7.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	(42.1)	100.0	5.8	2.8	12.9	48.4	45.0	32.5	-	15.7	44.7	1.5	30.0	10.0	0.6
情報通信業	(32.4)	100.0	3.2	15.1	15.9	17.4	35.4	51.6	3.6	22.6	21.1	6.1	24.1	5.1	-
運輸業、郵便業	(43.3)	100.0	9.5	14.3	3.9	34.9	38.0	43.8	0.9	29.1	14.7	22.2	21.8	10.9	2.3
卸売業、小売業	(60.5)	100.0	6.4	27.6	8.5	10.9	41.8	53.4	2.2	34.6	14.2	13.7	22.0	8.1	4.5
金融業、保険業	(59.6)	100.0	5.1	7.2	29.7	26.8	34.0	55.2	1.2	36.6	30.9	8.4	44.6	7.8	5.1
不動産業、物品賃貸業	(53.7)	100.0	5.6	9.4	6.0	24.1	48.5	47.2	2.5	25.2	15.8	9.5	13.8	1.4	2.5
学術研究、専門・技術サービス	(49.7)	100.0	4.9	10.7	11.0	12.0	31.4	48.1	4.2	22.8	19.9	15.2	25.4	19.6	0.3
宿泊業、飲食サービス業	(81.6)	100.0	14.0	37.4	0.6	9.0	46.9	57.9	0.0	61.0	30.2	26.3	6.4	1.0	4.0
生活関連サービス業、娯楽業	(58.6)	100.0	5.2	28.8	16.5	14.3	34.0	44.2	0.6	37.6	23.5	9.6	13.9	3.0	5.3
教育、学習支援業	(77.4)	100.0	12.4	14.9	8.9	9.7	13.9	52.9	0.9	36.3	23.5	14.9	39.5	8.9	2.8
医療、福祉	(81.9)	100.0	13.6	26.9	22.5	18.3	15.2	33.0	0.1	42.7	13.5	10.9	34.9	14.7	1.6
複合サービス事業	(68.4)	100.0	13.4	7.3	6.4	16.9	14.8	54.0	0.4	34.9	31.6	6.6	12.7	17.1	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	(52.5)	100.0	3.9	12.6	9.4	34.3	33.0	37.4	0.4	20.5	18.2	15.7	24.8	20.7	3.4
事業所規模															
1,000人以上	(77.5)	100.0	7.7	16.6	11.5	46.9	40.0	50.9	4.8	30.4	32.1	8.2	34.5	13.1	0.3
300～999人	(81.5)	100.0	9.3	27.0	13.7	36.3	43.9	56.2	3.7	37.3	32.2	12.7	28.3	9.3	0.7
100～299人	(80.1)	100.0	10.5	25.0	12.1	36.0	46.5	60.0	2.4	37.3	24.4	12.1	27.0	9.0	0.6
30～99人	(76.7)	100.0	9.7	27.4	11.0	28.5	42.1	57.9	1.7	44.3	22.7	15.3	20.9	9.4	1.8
5～29人	(57.9)	100.0	8.8	22.5	10.3	14.4	34.9	46.2	1.4	33.5	18.0	16.3	21.0	9.2	3.8

注：1）（ ）は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2）「家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため」は、前回（平成18年）では「退職した女性正社員の再雇用のため」（7.9%）について調査しており、比較の際には注意を要する。

第2図 パートを雇用する理由別事業所割合（複数回答）
（正社員とパートの両方を雇用している事業所＝100）



（2）雇用管理の状況

ア 雇用期間【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの労働契約の中での「雇用期間の定めがある」事業所は51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は48.6%となっている。

産業別にみると、期間の定めがある事業所の割合は「複合サービス事業」で99.2%、「金融業、保険業」で91.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で89.4%と高くなっており、「鉱業、採石業、砂利採取業」で30.6%、「製造業」で39.4%、「建設業」で40.5%と低くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど期間の定めがある事業所の割合が高くなっている。（表4-1、第3-1図）

パートの雇用期間の定めがある事業所について、1回当たりの雇用期間階級をみると、「1年」が58.4%と最も高く、次いで「6か月」26.6%の順となっており、平均雇用期間は9.4か月となっている。（表4-2、第3-2図）

また、パートの労働契約の更新方法については、「個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する」とする事業所が64.6%と最も高い割合となっており、次いで「パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する」とする事業所26.9%の順となっている。

産業別にみると、おおむねどの産業でも「個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する」とする事業所の割合が最も高くなっている中で、「宿泊業、飲食サービス業」では「パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する」とする事業所の割合が43.0%と最も高くなっている。（表4-3、第3-3図）

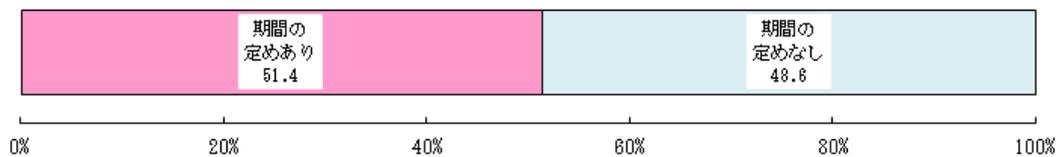
表4-1 産業・事業所規模、パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模		正社員とパートの両方を雇用している事業所		期間の定めあり	期間の定めなし
総	数	[61.0]	100.0	51.4	48.6
産	業				
	鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	30.6	69.4
	建設業	[36.2]	100.0	40.5	59.5
	製造業	[62.7]	100.0	39.4	60.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	89.4	10.6
	情報通信業	[32.4]	100.0	60.2	39.8
	運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	58.0	42.0
	卸売業、小売業	[60.5]	100.0	53.9	46.1
	金融業、保険業	[59.6]	100.0	91.7	8.3
	不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	57.4	42.6
	学術研究、専門・技術サービス業	[49.7]	100.0	56.0	44.0
	宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	41.5	58.5
	生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	53.4	46.6
	教育、学習支援業	[77.4]	100.0	66.6	33.4
	医療、福祉	[81.9]	100.0	48.8	51.2
	複合サービス事業	[68.4]	100.0	99.2	0.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	57.1	42.9
事業所規模					
	1,000人以上	[77.5]	100.0	97.9	2.1
	300～999人	[81.5]	100.0	94.2	5.8
	100～299人	[80.1]	100.0	87.8	12.2
	30～99人	[76.7]	100.0	73.2	26.8
	5～29人	[57.9]	100.0	45.0	55.0

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第3-1図 パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第3-2図 パートの1回当たりの雇用期間階級別事業所割合
(パートの雇用期間の定めありの事業所のうち、回答があった事業所=100)

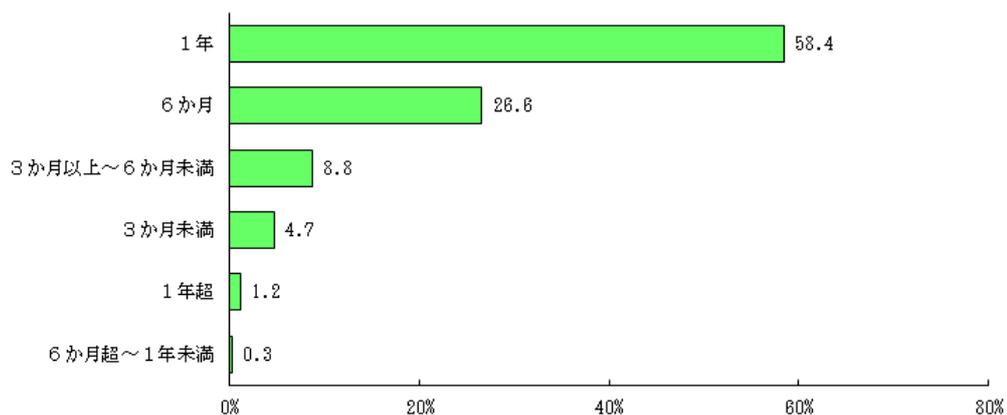


表4-2 産業・事業所規模、パートの1回当たりの雇用期間階級別事業所割合

産業・事業所規模	雇用期間の定めがある事業所	1回当たりの雇用期間階級							パートの1回当たりの平均雇用期間(月)
		(単位：%)							
		3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月	6か月超1年未満	1年	1年超		
総数	[51.4] 100.0	4.7	8.8	26.6	0.3	58.4	1.2	9.4	
産 業									
鉱業，採石業，砂利採取業	[30.6] 100.0	2.1	23.0	4.2	9.6	61.2	-	9.2	
建設業	[40.5] 100.0	0.6	1.6	32.5	0.5	64.8	-	9.8	
製造業	[39.4] 100.0	3.6	9.6	25.0	-	59.6	2.2	9.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	[89.4] 100.0	0.4	9.3	11.2	0.4	75.5	3.3	11.0	
情報通信業	[60.2] 100.0	11.2	15.4	32.5	-	40.4	0.5	7.6	
運輸業，郵便業	[58.0] 100.0	3.2	20.7	37.4	-	38.7	-	7.6	
卸売業，小売業	[53.9] 100.0	8.4	11.6	28.9	0.1	50.1	0.9	8.6	
金融業，保険業	[91.7] 100.0	1.4	1.2	31.9	-	62.5	2.9	10.9	
不動産業，物品賃貸業	[57.4] 100.0	0.6	5.2	21.0	-	73.0	0.3	10.3	
学術研究，専門・技術サービス業	[56.0] 100.0	4.5	16.7	22.4	0.5	52.2	3.8	8.8	
宿泊業，飲食サービス業	[41.5] 100.0	4.7	12.0	36.9	-	46.4	0.0	8.2	
生活関連サービス業，娯楽業	[53.4] 100.0	5.0	8.2	22.8	4.3	54.9	4.8	10.4	
教育，学習支援業	[66.6] 100.0	2.1	0.5	9.9	0.7	85.9	1.0	11.4	
医療，福祉	[48.8] 100.0	2.8	5.5	6.0	-	85.5	0.1	10.9	
複合サービス事業	[99.2] 100.0	0.1	0.2	75.3	0.1	24.3	-	7.5	
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	[57.1] 100.0	2.8	4.0	20.9	-	69.5	2.8	10.3	
事 業 所 規 模									
1,000人以上	[97.9] 100.0	2.9	10.4	23.3	0.2	62.1	1.1	9.6	
300～999人	[94.2] 100.0	2.7	8.4	32.9	0.4	55.1	0.6	9.2	
100～299人	[87.8] 100.0	3.5	10.8	32.1	0.1	53.0	0.6	8.8	
30～99人	[73.2] 100.0	3.1	8.1	29.6	0.4	58.1	0.6	9.2	
5～29人	[45.0] 100.0	5.4	8.9	25.0	0.3	59.0	1.5	9.4	

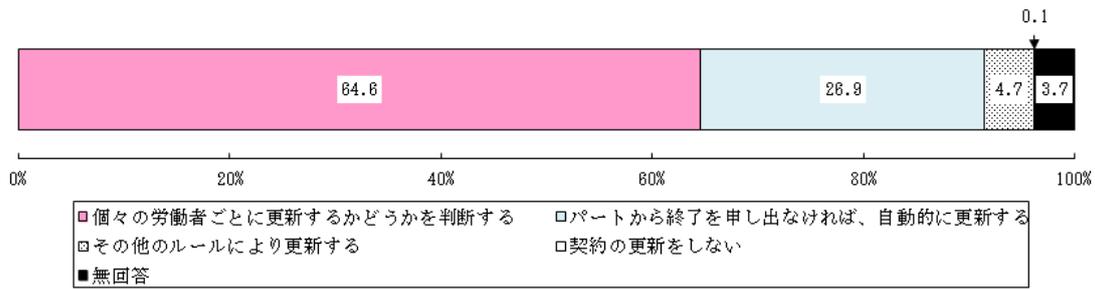
注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの「雇用期間の定めあり」とする事業所の割合である。
2) 雇用期間の定めありの事業所のうち、雇用期間に回答のあった事業所について集計している。

表4-3 産業・事業所規模、パートの労働契約の更新方法別事業所割合

産業・事業所規模	パートの雇用期間の定めがある事業所	パートの労働契約更新方法					無回答
		(単位：%)					
		個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する	パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する	その他のルールにより更新する	契約の更新をしない		
総数	[51.4] 100.0	64.6	26.9	4.7	0.1	3.7	
産 業							
鉱業，採石業，砂利採取業	[30.6] 100.0	93.7	2.1	2.1	-	2.1	
建設業	[40.5] 100.0	73.4	8.9	8.5	0.9	8.3	
製造業	[39.4] 100.0	61.4	31.6	4.3	-	2.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	[89.4] 100.0	80.5	4.6	8.7	0.6	5.7	
情報通信業	[60.2] 100.0	70.3	10.1	10.8	0.5	8.2	
運輸業，郵便業	[58.0] 100.0	75.9	14.4	2.6	-	7.0	
卸売業，小売業	[53.9] 100.0	69.5	26.1	3.0	-	1.3	
金融業，保険業	[91.7] 100.0	83.6	11.7	2.2	0.0	2.5	
不動産業，物品賃貸業	[57.4] 100.0	66.1	27.5	1.7	0.1	4.6	
学術研究，専門・技術サービス業	[56.0] 100.0	81.2	13.4	4.4	-	1.0	
宿泊業，飲食サービス業	[41.5] 100.0	40.4	43.0	6.8	-	9.8	
生活関連サービス業，娯楽業	[53.4] 100.0	71.6	25.1	1.1	-	2.2	
教育，学習支援業	[66.6] 100.0	66.5	24.0	6.1	-	3.4	
医療，福祉	[48.8] 100.0	54.9	36.9	5.7	0.3	2.1	
複合サービス事業	[99.2] 100.0	71.3	14.3	7.8	0.1	6.6	
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	[57.1] 100.0	68.4	21.4	8.0	-	2.2	
事 業 所 規 模							
1,000人以上	[97.9] 100.0	84.8	7.7	5.2	-	2.3	
300～999人	[94.2] 100.0	78.7	11.1	8.4	0.2	1.6	
100～299人	[87.8] 100.0	74.6	17.0	6.1	0.2	2.0	
30～99人	[73.2] 100.0	68.9	19.0	6.5	0.4	5.2	
5～29人	[45.0] 100.0	62.1	30.6	3.9	-	3.4	

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの「雇用期間の定めあり」とする事業所の割合である。

第3-3図 パートの労働契約の更新方法別事業所割合
(パートの雇用期間の定めがある事業所=100)



イ 人材活用

① 人事異動

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、人材活用の一環として「パートの人事異動を行っている」事業所の割合は15.8%、「人事異動を正社員は行っているが、パートには行っていない」事業所の割合は39.4%、「人事異動を正社員にもパートにも行っていない」事業所の割合は41.6%となっている。

また、パートの人事異動の幅や頻度が正社員に比べてどのようになっているかについて、パートの人事異動を行っている事業所の内訳をみると、「正社員と同じ人事異動を行っている」事業所の割合は5.3%、「正社員とは異なる人事異動を行っている」事業所の割合は10.5%となっている。

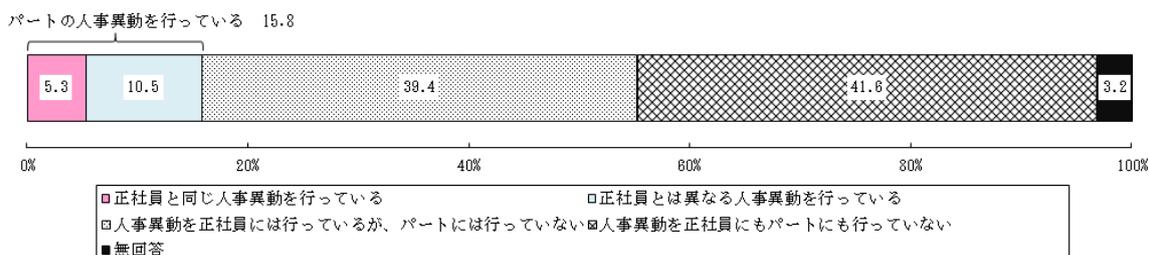
産業別にみると、「金融業、保険業」で63.5%とパートの人事異動を行っている事業所の割合が高くなっており、そのうち54.3%の事業所において、正社員とは異なる人事異動を行っている。(表5、第4図)

表5 産業・事業所規模、パートの人事異動の有無
及び人事異動の実施状況別事業所割合

産業・事業所規模		(単位：%)						
		正社員とパートの両方を雇用している事業所	パートの人事異動を行っている	正社員と同じ	正社員とは異なる	人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない	人事異動を正社員にもパートにも行っていない	無回答
総数	[61.0]	100.0	15.8	5.3	10.5	39.4	41.6	3.2
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	5.9	2.9	2.9	28.9	62.3	2.9
建設業	[36.2]	100.0	0.5	0.4	0.1	41.4	58.0	0.0
製造業	[62.7]	100.0	14.8	6.7	8.1	30.1	53.1	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	11.4	4.1	7.4	74.4	12.5	1.6
情報通信業	[32.4]	100.0	16.8	3.2	13.5	59.5	23.5	0.3
運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	11.1	1.8	9.3	54.7	34.2	-
卸売業、小売業	[60.5]	100.0	20.5	6.9	13.5	38.6	35.5	5.4
金融業、保険業	[59.6]	100.0	63.5	9.3	54.3	28.5	8.0	-
不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	9.8	0.9	8.9	60.3	29.8	0.1
学術研究、専門・技術サービス	[49.7]	100.0	8.2	2.9	5.3	46.2	43.5	2.1
宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	9.9	3.6	6.3	41.5	43.3	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	9.5	2.8	6.7	59.7	30.8	-
教育、学習支援業	[77.4]	100.0	9.6	1.5	8.1	51.9	37.2	1.3
医療、福祉	[81.9]	100.0	16.9	7.9	8.9	24.1	55.6	3.4
複合サービス事業	[68.4]	100.0	13.4	3.7	9.6	85.1	1.4	0.1
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	19.9	6.3	13.6	38.0	40.3	1.9
事業所規模								
1,000人以上	[77.5]	100.0	35.8	5.8	30.0	62.6	1.4	0.2
300～999人	[81.5]	100.0	40.6	11.0	29.6	56.0	3.0	0.4
100～299人	[80.1]	100.0	33.4	9.1	24.3	61.0	5.0	0.6
30～99人	[76.7]	100.0	23.7	6.0	17.7	58.5	17.1	0.6
5～29人	[57.9]	100.0	13.2	5.0	8.2	34.5	48.5	3.8

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第4図 パートの人事異動の有無及び人事異動の実施状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



② 役職【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「パートの役職者がいる」事業所は6.5%、「パートの役職者はいない」事業所は91.7%となっている。

また、役職者がいる場合の役職者の種類別(複数回答)の事業所割合をみると、「所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長)まで」が66.4%と最も高く、次いで「所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで」が25.4%、「現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで」が19.3%となっている。(表6)

表6 パートの役職者の有無及びパートの役職者の種類別事業所割合

(単位: %)

総数	正社員とパートの両方を雇用している事業所	パートの役職者がいる	役職者の種類(複数回答)			パートの役職者はいない	無回答
			所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで	所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで		
[61.0]	100.0	6.5 (100.0)	(25.4)	(19.3)	(66.4)	91.7	1.8

注: 1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「パートの役職者がいる」のうち、役職者の種類に回答のあった事業所を100として集計している。

ウ 賃金を決定する際に考慮した内容

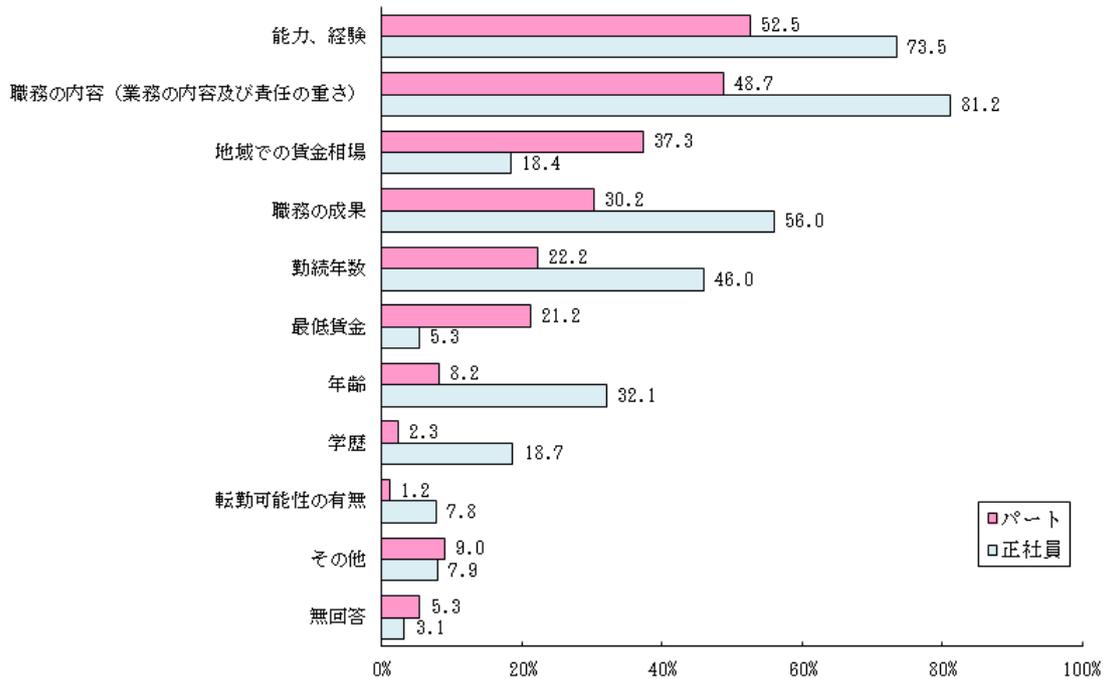
正社員とパートの両方を雇用している事業所における賃金を決定する際に考慮した内容(複数回答)をみると、正社員では「職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)」が81.2%と最も高い割合となっており、次いで「能力、経験」73.5%、「職務の成果」56.0%の順となっている。これに対し、パートでは「能力、経験」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)」48.7%、「地域での賃金相場」37.3%の順となっている。(表7、第5図)

表7 労働者の種類、賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合

複数回答(単位: %)

	正社員とパートの両方を雇用している事業所	賃金決定の際に考慮した内容										無回答
		職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)	職務の成果	能力、経験	転勤可能性の有無	地域での賃金相場	最低賃金	勤続年数	年齢	学歴	その他	
正社員	100.0	81.2	56.0	73.5	7.8	18.4	5.3	46.0	32.1	18.7	7.9	3.1
パート	100.0	48.7	30.2	52.5	1.2	37.3	21.2	22.2	8.2	2.3	9.0	5.3

第5図 賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合
(複数回答、正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



エ 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）は、パートでは「通勤手当」が65.1%と最も高い割合となっており、次いで「更衣室の利用」61.8%、「休憩室の利用」60.3%の順となっている。

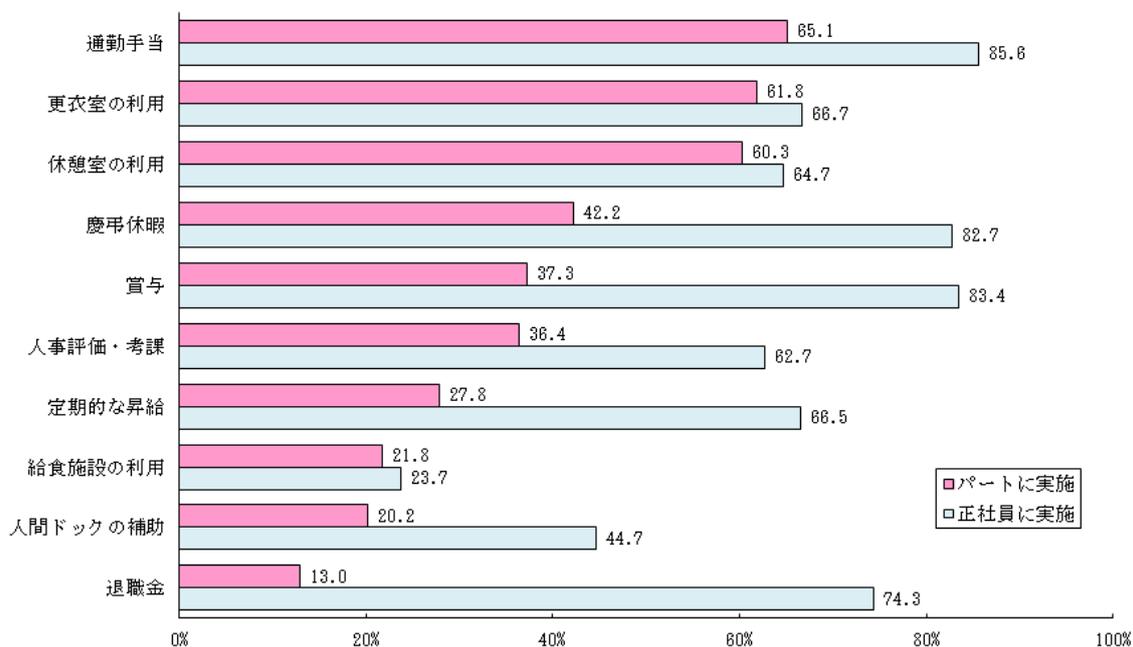
正社員との比較でみると、「給食施設の利用」、「休憩室の利用」、「更衣室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「退職金」、「賞与」、「慶弔休暇」などでは正社員との差が大きくなっている。（表8、第6図）

表8 労働者の種類、手当等、各種制度の実施状況
及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

	複数回答 (単位: %)								
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員に実施している	100.0	66.5	62.7	85.6	23.1	72.1	53.4	37.8	
パートに実施している	100.0	27.8	36.4	65.1	6.6	7.6	2.5	2.0	
正社員、パートのどちらにも実施していない	100.0	17.2	16.0	4.1	32.7	11.6	20.8	27.5	
(続き)		賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	慶弔休暇	給食施設の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施している	83.4	74.3	27.7	44.7	82.7	23.7	64.7	66.7	
パートに実施している	37.3	13.0	3.1	20.2	42.2	21.8	60.3	61.8	
正社員、パートのどちらにも実施していない	7.3	10.5	32.0	26.4	6.5	36.3	14.7	13.1	

注：実施状況については、各項目ごとに回答のあった事業所について集計している。

第6図 手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(複数回答、パートに実施の上位10個まで)
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



オ 教育訓練

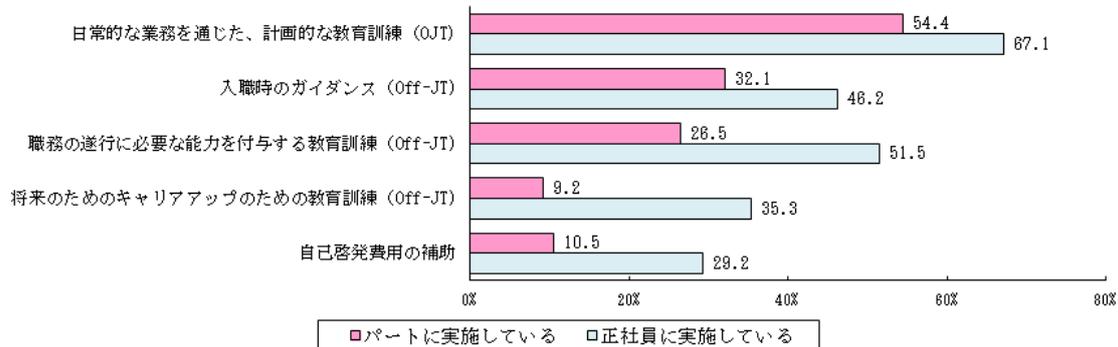
正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」を実施している事業所は 69.1%、「入職時のガイダンス (Off-JT)」を実施している事業所は 48.0%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」を実施している事業所は 53.0%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」を実施している事業所は 35.5%、「自己啓発費用の補助」を実施している事業所は 29.4%となっている。

このうち、パートに対する教育訓練の実施状況については、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」が 54.4%と最も高い割合となっており、次いで「入職時のガイダンス (Off-JT)」32.1%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」26.5%、「自己啓発費用の補助」10.5%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」9.2%の順となっている。(表9、第7図)

表9 教育訓練の種類、教育訓練の実施状況別事業所割合

教育訓練の種類	正社員とパートの両方を雇用している事業所	教育訓練を実施している	実施状況 (複数回答)		正社員、パートのどちらにも実施していない	無回答
			正社員に実施している	パートに実施している		
			(%)	(%)		
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)	100.0	69.1	67.1	54.4	20.5	10.4
入職時のガイダンス (Off-JT)	100.0	48.0	46.2	32.1	22.1	29.9
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)	100.0	53.0	51.5	26.5	22.1	24.9
将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)	100.0	35.5	35.3	9.2	27.8	36.6
自己啓発費用の補助	100.0	29.4	29.2	10.5	31.7	38.8

第7図 教育訓練の実施状況別事業所割合（複数回答）
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



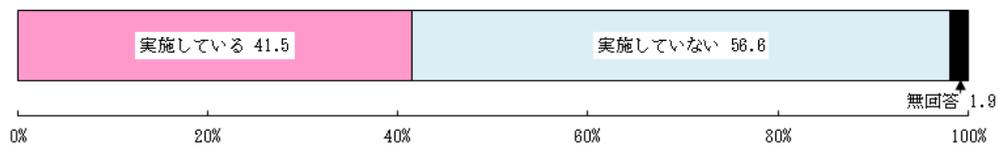
カ パートの正社員転換推進措置の実施方法【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの正社員転換推進措置を「実施している」事業所の割合は41.5%、「実施していない」事業所の割合は56.6%となっている。

パートの正社員転換推進措置を実施している事業所における実施方法（複数回答）をみると、「正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している」が58.7%と最も高い割合となっており、次いで「正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与えている」41.1%、「試験制度等、正社員転換制度を導入している」37.1%、「その他（例えば正社員として必要な能力取得のための援助等）」12.7%の順となっている。

産業別にみると、「複合サービス事業」で87.5%、「金融業、保険業」で73.4%とパートの正社員転換推進措置を実施している事業所の割合は高くなっている。（表10、第8-1図、第8-2図）

第8-1図 パートの正社員転換推進措置の有無別事業所割合
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



第8-2図 パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合（複数回答）
（パートの正社員転換推進措置を実施している事業所=100）

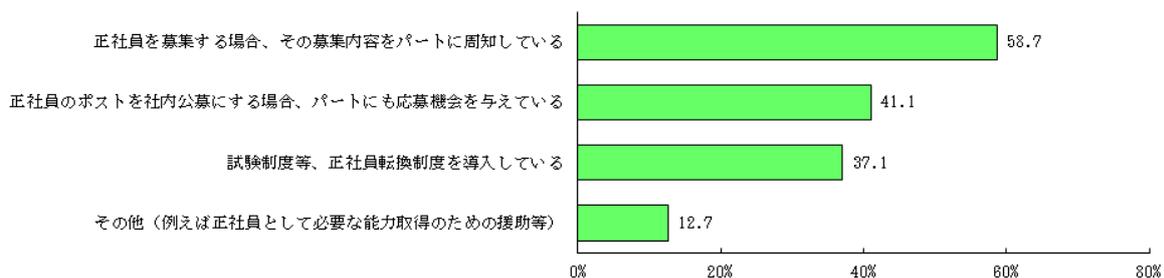


表 10 産業・事業所規模、パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所		正社員転換推進措置の実施方法（複数回答）					実施していない	無回答
			実施している	正社員を募集する場 合、その募 集内容を パートに周 知している	正社員のポ ストを社内 公募にする 場合、パー トにも応募 機会を与え ている	試験制度 等、正社員 転換制度を 導入してい る	その他（例 えば正社員 として必要 な能力取得 のための援 助等）		
総数	[61.0]	100.0	41.5 (100.0)	(58.7)	(41.1)	(37.1)	(12.7)	56.6	1.9
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	10.6 (100.0)	(94.0)	(27.7)	(6.0)	(-)	89.4	-
建設業	[36.2]	100.0	24.5 (100.0)	(69.9)	(14.7)	(42.2)	(15.3)	75.2	0.2
製造業	[62.7]	100.0	23.9 (100.0)	(56.4)	(50.1)	(23.5)	(10.4)	71.2	4.9
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	49.8 (100.0)	(64.0)	(6.2)	(38.2)	(0.7)	48.0	2.2
情報通信業	[32.4]	100.0	39.6 (100.0)	(52.7)	(25.8)	(38.9)	(11.0)	59.6	0.9
運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	41.6 (100.0)	(59.7)	(56.6)	(59.1)	(13.4)	57.3	1.1
卸売業、小売業	[60.5]	100.0	42.3 (100.0)	(53.3)	(31.1)	(37.4)	(11.4)	55.5	2.2
金融業、保険業	[59.6]	100.0	73.4 (100.0)	(58.5)	(22.3)	(77.0)	(12.3)	26.5	0.1
不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	22.6 (100.0)	(32.8)	(32.7)	(42.5)	(14.5)	77.4	0.1
学術研究、専門・技術サービス	[49.7]	100.0	33.1 (100.0)	(70.0)	(35.6)	(24.6)	(13.5)	64.6	2.3
宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	42.4 (100.0)	(54.2)	(45.3)	(42.7)	(11.2)	55.3	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	49.2 (100.0)	(70.9)	(60.0)	(41.8)	(6.1)	48.3	2.5
教育、学習支援業	[77.4]	100.0	42.2 (100.0)	(45.3)	(53.6)	(38.3)	(6.9)	57.8	-
医療、福祉	[81.9]	100.0	55.3 (100.0)	(66.7)	(43.6)	(13.0)	(16.1)	44.6	0.2
複合サービス事業	[68.4]	100.0	87.5 (100.0)	(76.4)	(66.1)	(88.0)	(24.7)	12.5	0.1
サービス業 （他に分類されないもの）	[52.5]	100.0	33.8 (100.0)	(55.0)	(52.3)	(30.2)	(17.4)	64.6	1.6
事業所規模									
1,000人以上	[77.5]	100.0	47.0 (100.0)	(53.1)	(38.3)	(54.8)	(13.0)	52.4	0.6
300～999人	[81.5]	100.0	56.1 (100.0)	(51.6)	(36.4)	(54.7)	(11.2)	43.4	0.5
100～299人	[80.1]	100.0	60.5 (100.0)	(53.2)	(37.8)	(45.9)	(10.9)	39.1	0.4
30～99人	[76.7]	100.0	53.9 (100.0)	(50.4)	(42.5)	(46.0)	(14.4)	43.7	2.4
5～29人	[57.9]	100.0	38.0 (100.0)	(61.6)	(41.0)	(33.7)	(12.3)	60.1	1.9

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

2) () は、「パートの正社員転換推進措置を実施している」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

(3) 労働条件の明示

ア 採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無の明示方法【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無について「明示している」事業所の割合は88.6%、「明示していない」事業所の割合は10.6%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「明示をしている」事業所の割合が高くなっている。

また、パートへの特定事項の有無についての明示方法をみると、「労働条件通知書の項目に含めている」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「口頭で説明している」25.9%、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」10.3%の順となっている。

産業別にみると、「労働条件通知書の項目に含めている」とする事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「建設業」では「口頭で説明している」とする事業所の割合の方が45.9%と高くなっている。

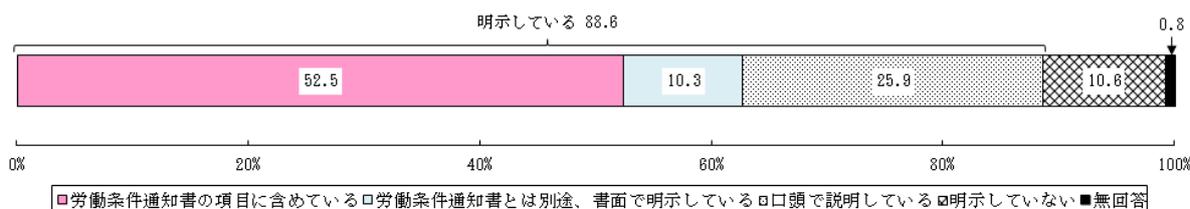
事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「労働条件通知書の項目に含めている」、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」とする事業所の割合が高くなっている一方、「口頭で説明している」とする事業所の割合は事業所規模が小さいほど高くなっている。（表11、第9図）

表 11 産業・事業所規模、採用時におけるパートへの特定事項
(昇給・賞与・退職金)の有無についての明示方法別事業所割合
(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの 両方を雇用してい る事業所	明示している	明示方法			明示して いない	無回答	
			労働条件通知 書の項目に含 めている	労働条件通知 書とは別途、 書面で明示し ている	口頭で説明し ている			
総数	[61.0]	100.0	88.6	52.5	10.3	25.9	10.6	0.8
産 業								
飲業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	78.8	40.8	4.0	34.1	21.2	-
建設業	[36.2]	100.0	90.1	37.2	7.0	45.9	9.9	-
製造業	[62.7]	100.0	83.2	46.5	7.7	29.0	16.0	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	98.8	71.0	16.7	11.1	-	1.2
情報通信業	[32.4]	100.0	95.2	60.9	9.7	24.6	4.8	-
運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	86.7	51.7	11.6	23.4	11.2	2.1
卸売業、小売業	[60.5]	100.0	93.4	56.4	12.3	24.7	6.6	0.0
金融業、保険業	[59.6]	100.0	98.3	71.2	20.2	7.0	1.3	0.3
不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	87.5	61.6	6.7	19.2	12.5	-
学術研究、専門・技術サービス	[49.7]	100.0	88.4	47.4	14.7	26.3	11.4	0.3
宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	77.3	39.4	7.3	30.6	20.8	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	90.6	57.9	16.3	16.3	7.2	2.2
教育、学習支援業	[77.4]	100.0	86.6	49.6	12.8	24.2	13.2	0.2
医療、福祉	[81.9]	100.0	91.4	57.9	9.3	24.2	7.4	1.1
複合サービス事業	[68.4]	100.0	99.1	86.5	9.0	3.6	0.2	0.7
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	93.7	63.0	7.6	23.1	6.2	0.0
事業所規模								
1,000人以上	[77.5]	100.0	100.0	83.2	15.7	1.1	-	-
300～999人	[81.5]	100.0	98.8	79.7	15.0	4.1	0.5	0.7
100～299人	[80.1]	100.0	97.9	78.1	13.5	6.3	2.1	-
30～99人	[76.7]	100.0	95.3	69.8	11.9	13.7	4.2	0.5
5～29人	[57.9]	100.0	86.8	47.6	9.8	29.4	12.4	0.8

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第9図 採用時におけるパートへの特定事項(昇給・賞与・退職金)
の有無についての明示方法別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



イ 就業規則

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「事業所に就業規則がある」事業所の割合は86.2%、「事業所に就業規則がない(作成中も含む)」とする事業所の割合は11.8%となっている。

また、就業規則がある事業所のうち、「就業規則がパートに適用される」事業所の割合は85.1%となっている。

さらに、就業規則がパートに適用されている事業所において、就業規則を作成・変更する際のパートの意見聴取方法についてみると、「事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている」20.2%、「すべてのパートを対象に個別に意見を聞いている」17.6%、「事業所のパートの一部(半数以下)が加入している労働組合又はパートの一部(半数以下)を代表する者の意見を聞い

ている」3.5%、「これ以外の方法でパートの意見を聞いている」23.2%となっており、一方、「パートの意見を聞いていない」は20.6%となっている。

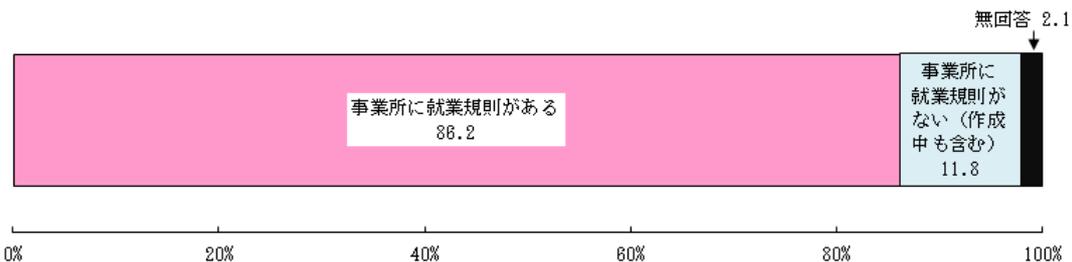
産業別にみると、「複合サービス事業」では「事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている」が47.4%、「事業所のパートの一部（半数以下）が加入している労働組合又はパートの一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている」が10.2%と他の産業に比べ高い割合となっている。（表12、第10-1図、第10-2図）

表12 産業・事業所規模、就業規則の有無、パートへの適用の有無及びパートの意見聴取方法別事業所割合

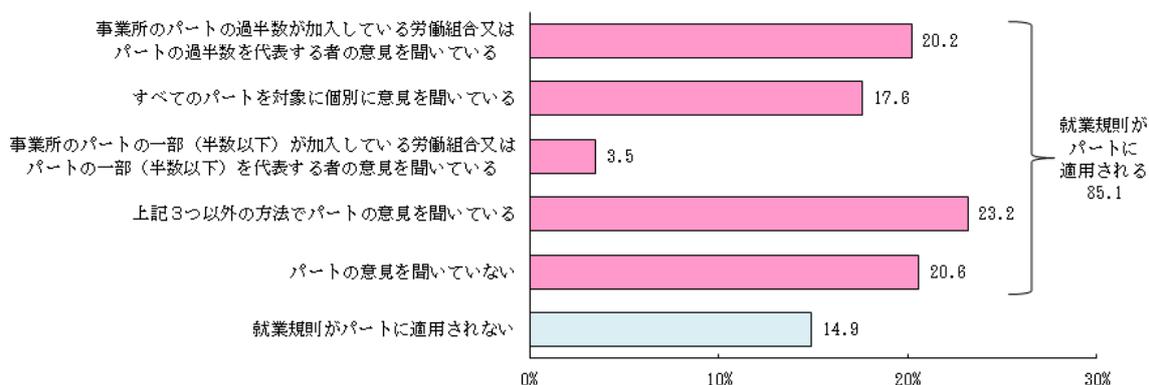
産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	事業所に就業規則がある	パートの意見聴取方法							就業規則がパートに適用されない	事業所に就業規則がない（作成中も含む）	無回答
			就業規則がパートに適用される	事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている	事業所のパートの一部（半数以下）が加入している労働組合又はパートの一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている	すべてのパートを個別に意見を聞いている	左記以外の方法でパートの意見を聞いている	パートの意見を聞いていない	就業規則がパートに適用されない			
総数	[61.0] 100.0	86.2 (100.0)	(85.1) (20.2)	(3.5) (17.6)	(23.2) (20.6)	(14.9)	11.8	2.1				
産業												
飲業，採石業，砂利採取業	[33.3] 100.0	94.1 (100.0)	(61.9) (8.5)	(-) (17.6)	(21.3) (14.5)	(38.1)	5.9	-				
建設業	[36.2] 100.0	93.2 (100.0)	(66.9) (5.5)	(0.2) (14.3)	(24.3) (22.5)	(33.1)	3.2	3.6				
製造業	[62.7] 100.0	83.0 (100.0)	(79.0) (15.7)	(2.6) (19.0)	(18.9) (22.9)	(21.0)	13.1	3.9				
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	98.8 (100.0)	(86.7) (35.2)	(-) (4.8)	(18.3) (28.4)	(13.3)	-	1.2				
情報通信業	[32.4] 100.0	97.2 (100.0)	(83.3) (16.6)	(4.0) (20.9)	(21.9) (20.0)	(16.7)	0.3	2.5				
運輸業，郵便業	[43.3] 100.0	94.4 (100.0)	(77.6) (17.6)	(2.8) (11.2)	(23.8) (22.2)	(22.4)	2.6	2.9				
卸売業，小売業	[60.5] 100.0	84.7 (100.0)	(89.3) (28.3)	(6.0) (13.2)	(21.0) (20.7)	(10.7)	13.5	1.7				
金融業，保険業	[59.6] 100.0	96.8 (100.0)	(96.8) (23.1)	(1.9) (19.8)	(35.4) (16.6)	(3.2)	-	3.2				
不動産業，物品賃貸業	[53.7] 100.0	97.3 (100.0)	(76.1) (10.3)	(6.1) (15.3)	(23.5) (21.0)	(23.9)	2.7	-				
学術研究，専門・技術サービス	[49.7] 100.0	95.4 (100.0)	(73.4) (11.3)	(3.1) (19.6)	(22.3) (16.9)	(26.6)	4.4	0.3				
宿泊業，飲食サービス業	[81.6] 100.0	72.7 (100.0)	(95.3) (27.1)	(4.2) (25.6)	(19.5) (18.9)	(4.7)	25.2	2.1				
生活関連サービス業，娯楽業	[58.6] 100.0	92.8 (100.0)	(78.7) (20.7)	(1.1) (12.4)	(20.5) (24.0)	(21.3)	2.5	4.7				
教育，学習支援業	[77.4] 100.0	89.2 (100.0)	(72.0) (12.5)	(3.5) (8.3)	(21.1) (26.7)	(28.0)	9.4	1.4				
医療，福祉	[81.9] 100.0	89.2 (100.0)	(88.4) (11.4)	(1.2) (23.4)	(33.7) (18.6)	(11.6)	10.4	0.3				
複合サービス事業	[68.4] 100.0	97.7 (100.0)	(97.6) (47.4)	(10.2) (13.8)	(14.1) (12.0)	(2.4)	-	2.3				
サービス業 （他に分類されないもの）	[52.5] 100.0	92.0 (100.0)	(86.1) (19.4)	(1.6) (20.2)	(23.7) (21.3)	(13.9)	8.0	0.0				
事業所規模												
1,000人以上	[77.5] 100.0	99.3 (100.0)	(91.8) (34.5)	(8.2) (7.3)	(18.5) (23.3)	(8.2)	-	0.7				
300～999人	[81.5] 100.0	99.0 (100.0)	(93.2) (34.3)	(8.0) (5.3)	(21.0) (24.6)	(6.8)	0.2	0.8				
100～299人	[80.1] 100.0	98.6 (100.0)	(92.8) (34.7)	(8.0) (6.4)	(19.0) (24.7)	(7.2)	0.5	0.9				
30～99人	[76.7] 100.0	95.9 (100.0)	(87.3) (27.3)	(5.6) (14.1)	(19.1) (21.3)	(12.7)	1.8	2.3				
5～29人	[57.9] 100.0	83.5 (100.0)	(84.2) (17.7)	(2.7) (19.1)	(24.4) (20.2)	(15.8)	14.4	2.1				

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「事業所に就業規則がある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第10-1図 就業規則の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第10-2図 就業規則のパートへの適用の有無及びパートの意見聴取方法別事業所割合
(就業規則がある事業所=100)



ウ 処遇の説明【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成20年6月から平成23年5月までの3年間に、パートから本人の処遇についての「説明を求められたことがある」事業所の割合は15.6%、「説明を求められたことがない」事業所の割合は73.5%となっている。

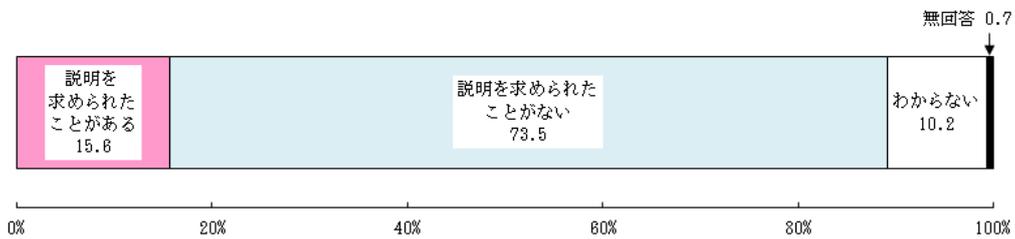
また、説明を求められた場合には、ほぼすべての事業所において求められた内容について説明している。(表13、第11図)

表13 産業・事業所規模、過去3年間に於けるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無及び求められた内容についての説明の有無別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	説明を求められたことがある	求められた内容について			説明を求められたことがない	わからない	無回答
			説明している	説明していない	不明			
総数	[61.0] 100.0	15.6 (100.0)	(99.0)	(0.0)	(1.0)	73.5	10.2	0.7
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	5.7 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	94.3	-	-
建設業	[36.2] 100.0	7.1 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	89.3	3.6	-
製造業	[62.7] 100.0	8.9 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	83.6	6.6	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	6.5 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	82.2	10.7	0.6
情報通信業	[32.4] 100.0	11.1 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	76.9	12.0	-
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	13.6 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	66.2	20.2	-
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	15.0 (100.0)	(99.9)	(-)	(0.1)	74.1	10.7	0.2
金融業、保険業	[59.6] 100.0	21.8 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	56.0	21.9	0.3
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	15.9 (100.0)	(68.7)	(-)	(31.3)	78.4	5.8	-
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	15.5 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	81.5	2.8	0.3
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	16.4 (100.0)	(100.0)	(0.0)	(-)	61.8	19.9	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	14.7 (100.0)	(99.7)	(-)	(0.3)	76.5	4.1	4.7
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	21.8 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	72.4	5.8	-
医療、福祉	[81.9] 100.0	23.2 (100.0)	(98.5)	(-)	(1.5)	72.4	4.4	0.0
複合サービス事業	[68.4] 100.0	20.4 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	59.4	19.3	0.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5] 100.0	16.5 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	76.9	6.7	-
事業所規模								
1,000人以上	[77.5] 100.0	46.4 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	43.4	9.6	0.6
300～999人	[81.5] 100.0	38.2 (100.0)	(99.3)	(0.3)	(0.5)	50.2	11.2	0.4
100～299人	[80.1] 100.0	31.1 (100.0)	(99.4)	(-)	(0.6)	59.4	9.0	0.4
30～99人	[76.7] 100.0	24.0 (100.0)	(98.8)	(-)	(1.2)	65.8	9.4	0.8
5～29人	[57.9] 100.0	13.0 (100.0)	(99.0)	(-)	(1.0)	75.9	10.4	0.7

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「説明を求められたことがある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第11図 過去3年間におけるパートからの処遇に関する説明を
求められたかの有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



エ 処遇についての苦情対応【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合に、「自主的に解決を図るよう努めている」事業所は87.2%、「特に何もしていない」事業所は9.4%となっている。

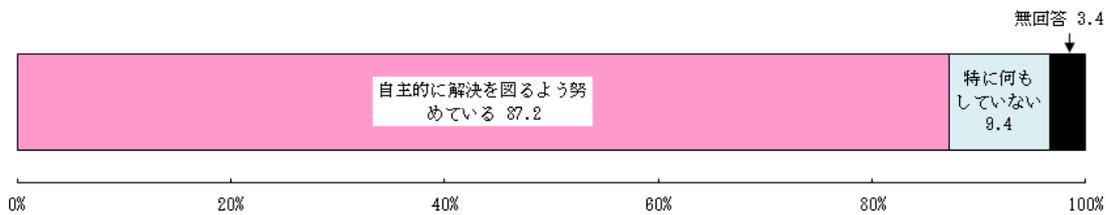
また、自主的に解決を図るよう努めている事業所における苦情対応方法（複数回答）についてみると、「人事担当者などが苦情対応の窓口になって、解決に努めている」66.5%、「苦情処理機関を設け、解決に努めている」13.2%、「それ以外の方法で、解決に努めている」34.0%となっている。（表14、第12-1図、第12-2図）

表14 パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合の苦情対応方法別事業所割合

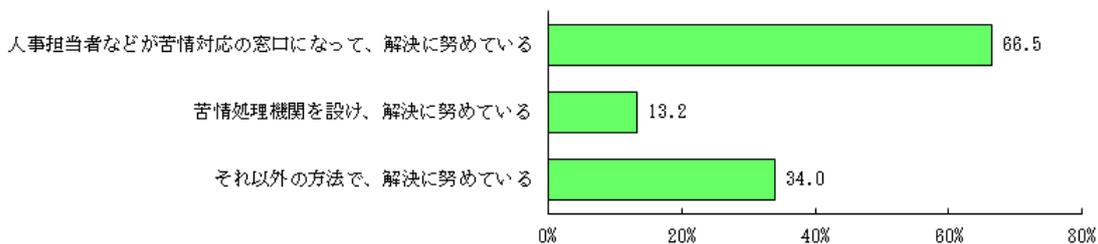
産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	自主的に解決を図るよう努めている	パートからの苦情対応方法（複数回答）			特に何もしていない	無回答
			苦情処理機関を設け、解決に努めている	人事担当者などが苦情対応の窓口になって、解決に努めている	左記以外の方法で、解決に努めている		
総数	[61.0] 100.0	87.2 (100.0)	(13.2)	(66.5)	(34.0)	9.4	3.4
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	69.4 (100.0)	(-)	(66.2)	(43.2)	24.8	5.9
建設業	[36.2] 100.0	89.7 (100.0)	(4.1)	(73.8)	(40.2)	7.1	3.2
製造業	[62.7] 100.0	81.6 (100.0)	(7.7)	(66.9)	(34.1)	12.5	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	88.0 (100.0)	(23.7)	(92.9)	(10.2)	5.8	6.2
情報通信業	[32.4] 100.0	88.3 (100.0)	(10.3)	(68.5)	(33.9)	8.1	3.7
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	81.3 (100.0)	(11.3)	(87.0)	(22.6)	14.3	4.5
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	89.9 (100.0)	(15.1)	(59.5)	(37.8)	7.3	2.8
金融業、保険業	[59.6] 100.0	94.3 (100.0)	(16.9)	(85.2)	(21.1)	2.9	2.9
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	91.5 (100.0)	(12.9)	(76.7)	(21.6)	5.7	2.8
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	94.9 (100.0)	(6.9)	(63.7)	(36.5)	2.4	2.7
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	81.3 (100.0)	(17.5)	(69.9)	(29.2)	15.1	3.6
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	84.9 (100.0)	(22.6)	(61.8)	(34.4)	9.8	5.3
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	93.5 (100.0)	(8.3)	(68.9)	(32.1)	4.7	1.7
医療、福祉	[81.9] 100.0	88.0 (100.0)	(8.9)	(62.5)	(39.0)	9.8	2.3
複合サービス事業	[68.4] 100.0	99.1 (100.0)	(53.9)	(66.1)	(19.0)	-	0.9
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5] 100.0	88.7 (100.0)	(8.9)	(70.5)	(31.9)	8.0	3.3
事業所規模							
1,000人以上	[77.5] 100.0	98.7 (100.0)	(26.1)	(88.2)	(9.6)	1.1	0.2
300～999人	[81.5] 100.0	98.7 (100.0)	(23.5)	(86.4)	(11.8)	0.3	1.0
100～299人	[80.1] 100.0	96.6 (100.0)	(14.2)	(87.2)	(15.3)	1.6	1.9
30～99人	[76.7] 100.0	94.8 (100.0)	(14.1)	(80.6)	(23.0)	4.0	1.2
5～29人	[57.9] 100.0	85.1 (100.0)	(12.8)	(62.1)	(37.7)	10.9	4.0

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「自主的に解決を図るよう努めている」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第 12-1 図 パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合の
自主的対応の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第 12-2 図 パートからの処遇についての苦情対応方法別事業所割合 (複数回答)
(パートからの苦情に対し自主的に解決を図るよう努めている事業所=100)



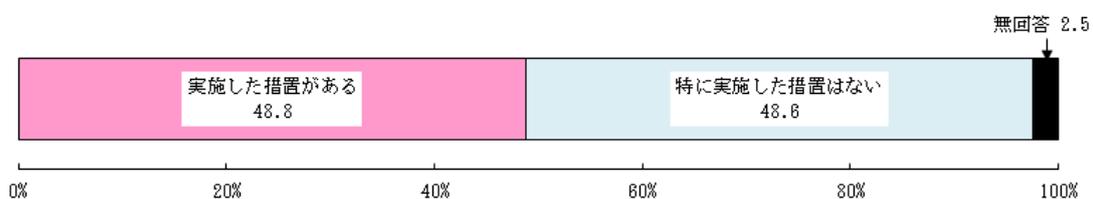
(4) 改正パートタイム労働法施行を機に講じた改善措置【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成 20 年 4 月 1 日の改正パートタイム労働法の施行を機に「実施した措置がある」事業所は 48.8%、「特に実施した措置はない」事業所は 48.6%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」で 62.8%、「複合サービス事業」で 55.8%、「卸売業、小売業」で 54.4%、「医療、福祉」で 51.9%と実施した措置がある事業所の割合が高くなっている。

また、実施した措置 (複数回答) についてみると、「パートの労働条件通知書等で、特定事項 (賞与、昇給、退職金) を明示するようにした」が 60.3%と最も高い割合となっており、次いで「パートの賃金等処遇を (正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して) 改善した」23.7%、「正社員とパートの職務内容の区分 (違い) を明確にした」23.4%、「パートにも教育訓練を実施するようにした」18.8%、「パートから正社員への転換推進措置を設けた」18.2%、「パートも福利厚生施設 (食堂、休憩室、更衣室等) を利用できるようにした」17.2%の順となっている。(表 15、第 13-1 図、第 13-2 図)

第 13-1 図 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第13-2図 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の内容別事業所割合（複数回答）
（実施した措置がある事業所=100）

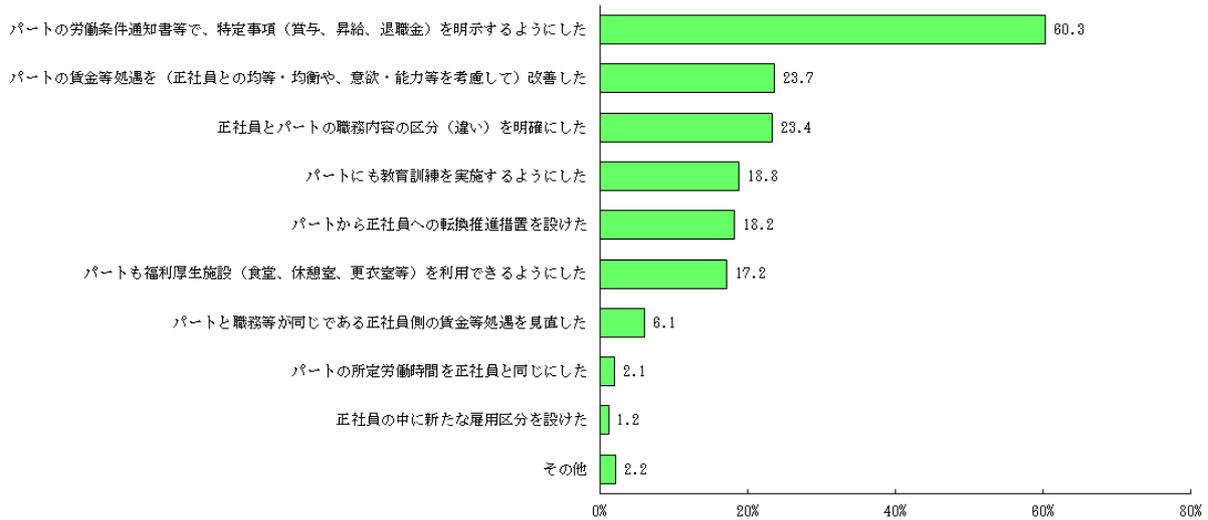


表15 産業・事業所規模、改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無及び実施内容別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	実施した措置がある	実施した措置（複数回答）												特に実施した措置はない（注3）	無回答
			パートの労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした	正社員とパートの職務内容の区分（違い）を明確にした	パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して）改善した	パートと職務等が同じである正社員側の賃金等処遇を見直した	パートにも教育訓練を実施するようにした	パートも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした	パートの所定労働時間を正社員と同じにした	パートから正社員への転換推進措置を設けた	正社員の中に新たな雇用区分を設けた	その他				
総数	[61.0] 100.0	48.8 (100.0)	(60.3)	(23.4)	(23.7)	(6.1)	(18.8)	(17.2)	(2.1)	(18.2)	(1.2)	(2.2)	48.6	2.5		
産業																
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	31.5 (100.0)	(58.6)	(12.6)	(22.0)	(9.3)	(11.4)	(12.6)	(-)	(-)	(-)	(-)	68.5	-		
建設業	[36.2] 100.0	37.6 (100.0)	(45.7)	(19.1)	(35.3)	(9.0)	(28.3)	(27.9)	(8.9)	(18.7)	(8.4)	(1.0)	62.4	0.0		
製造業	[62.7] 100.0	45.1 (100.0)	(48.2)	(14.3)	(18.0)	(12.1)	(15.1)	(25.2)	(4.8)	(21.7)	(0.6)	(1.2)	52.2	2.8		
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	47.6 (100.0)	(72.3)	(23.2)	(32.6)	(-)	(5.7)	(1.6)	(3.4)	(28.7)	(-)	(-)	49.6	2.8		
情報通信業	[32.4] 100.0	41.1 (100.0)	(70.1)	(13.9)	(17.6)	(5.9)	(8.3)	(13.9)	(-)	(17.9)	(2.0)	(2.0)	58.9	-		
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	45.1 (100.0)	(69.1)	(34.1)	(18.8)	(4.6)	(28.2)	(22.4)	(7.4)	(22.7)	(1.2)	(3.0)	48.7	6.2		
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	54.4 (100.0)	(63.1)	(17.6)	(24.1)	(3.0)	(15.8)	(16.0)	(0.9)	(16.5)	(0.0)	(1.2)	43.4	2.3		
金融業、保険業	[59.6] 100.0	62.8 (100.0)	(66.1)	(38.3)	(19.9)	(1.5)	(17.1)	(5.2)	(1.5)	(46.2)	(3.7)	(5.7)	34.9	2.3		
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	40.1 (100.0)	(78.4)	(26.6)	(20.6)	(12.5)	(16.8)	(26.8)	(-)	(23.2)	(6.2)	(0.6)	57.2	2.7		
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	44.7 (100.0)	(48.3)	(40.6)	(15.8)	(9.4)	(12.4)	(10.0)	(0.7)	(7.9)	(5.2)	(5.4)	55.1	0.3		
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	47.1 (100.0)	(65.1)	(24.8)	(25.7)	(7.7)	(6.1)	(17.7)	(0.5)	(11.7)	(0.5)	(0.5)	50.3	2.6		
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	46.7 (100.0)	(75.7)	(42.7)	(21.0)	(6.0)	(19.6)	(3.0)	(0.7)	(8.4)	(1.3)	(-)	50.7	2.6		
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	44.5 (100.0)	(55.4)	(29.4)	(34.2)	(9.8)	(20.8)	(10.9)	(2.9)	(23.6)	(0.5)	(1.0)	51.3	4.1		
医療、福祉	[81.9] 100.0	51.9 (100.0)	(54.7)	(26.7)	(27.6)	(6.0)	(33.6)	(19.6)	(1.4)	(18.6)	(1.0)	(6.7)	45.3	2.8		
複合サービス事業	[68.4] 100.0	55.8 (100.0)	(61.3)	(14.0)	(29.9)	(1.6)	(28.7)	(5.8)	(4.1)	(39.3)	(1.4)	(1.5)	37.4	6.8		
サービス業（他に分類されないもの）	[52.5] 100.0	43.8 (100.0)	(62.4)	(27.1)	(12.7)	(4.7)	(28.6)	(15.1)	(2.5)	(15.5)	(0.9)	(3.5)	54.7	1.5		
事業所規模																
1,000人以上	[77.5] 100.0	55.6 (100.0)	(76.4)	(26.2)	(18.9)	(2.8)	(8.5)	(8.3)	(3.1)	(16.6)	(1.0)	(1.6)	43.9	0.4		
300～999人	[81.5] 100.0	58.4 (100.0)	(70.1)	(25.3)	(15.1)	(3.1)	(16.3)	(12.4)	(0.5)	(21.7)	(2.0)	(2.6)	39.9	1.7		
100～299人	[80.1] 100.0	62.1 (100.0)	(70.7)	(25.6)	(16.3)	(3.8)	(16.3)	(16.3)	(1.9)	(24.1)	(1.5)	(2.6)	36.3	1.7		
30～99人	[76.7] 100.0	59.0 (100.0)	(64.8)	(24.2)	(22.5)	(5.1)	(21.5)	(17.2)	(4.3)	(24.9)	(2.3)	(2.4)	37.9	3.1		
5～29人	[57.9] 100.0	46.1 (100.0)	(58.4)	(23.1)	(24.6)	(6.6)	(18.2)	(17.4)	(1.5)	(16.0)	(0.9)	(2.2)	51.4	2.4		

注：1） [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2） () は、「実施した措置がある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。
3） 「特に実施した措置はない」には、改正パートタイム労働法施行前から既に実施していた場合を含む。

(5) 正社員と同視すべきパート等の状況【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートのいる事業所の割合は16.7%となっている。

産業別にみると、「複合サービス事業」が28.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療、福祉」28.2%、「運輸業、郵便業」26.8%、「サービス業」24.6%の順となっている。

さらに、正社員と職務が同じパートのいる事業所のうち、人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートがいる事業所の割合は4.0%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パート（正社員と同視すべきパート）がいる事業所の割合は2.5%となっている。（表16-1）

また、正社員とパートの両方を雇用している事業所のパート全体に占める割合をみると、正社員と職務が同じパートの割合は8.1%、このうち人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートの割合は2.1%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パート（正社員と同視すべきパート）の割合は1.3%となっている（表16-2）。

表16-1 産業・事業所規模、正社員と同視すべきパート等がいる事業所割合

産業・事業所規模	(単位：%)				
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	正社員と職務が同じパートがいる	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートがいる	無期労働契約を締結しているパート（実質無期を含む）がいる	
総数	[61.0]	100.0	16.7	4.0	2.5
産 業					
鉱業，採石業，砂利採取業	[33.3]	100.0	12.8	-	-
建設業	[36.2]	100.0	10.8	0.2	0.2
製造業	[62.7]	100.0	18.9	4.4	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	8.7	2.0	-
情報通信業	[32.4]	100.0	16.3	7.3	5.7
運輸業，郵便業	[43.3]	100.0	26.8	2.0	1.2
卸売業，小売業	[60.5]	100.0	13.9	4.3	1.6
金融業，保険業	[59.6]	100.0	13.5	3.0	2.9
不動産業，物品賃貸業	[53.7]	100.0	19.4	2.8	0.2
学術研究，専門・技術サービス	[49.7]	100.0	15.4	0.2	0.0
宿泊業，飲食サービス業	[81.6]	100.0	8.1	1.7	1.7
生活関連サービス業，娯楽業	[58.6]	100.0	13.7	0.1	0.1
教育，学習支援業	[77.4]	100.0	12.3	4.5	4.1
医療，福祉	[81.9]	100.0	28.2	9.0	6.1
複合サービス事業	[68.4]	100.0	28.5	2.9	0.8
サービス業 （他に分類されないもの）	[52.5]	100.0	24.6	6.9	4.9
事 業 所 規 模					
1,000人以上	[77.5]	100.0	13.8	4.1	0.5
300～999人	[81.5]	100.0	18.4	6.6	3.9
100～299人	[80.1]	100.0	21.0	6.0	2.6
30～99人	[76.7]	100.0	20.4	3.8	3.0
5～29人	[57.9]	100.0	15.7	3.9	2.4

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

表16-2 正社員と同視すべきパート等の労働者割合

	(単位：%)			
	パート	職務の内容が正社員と同じパート	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート	無期労働契約を締結しているパート（実質無期を含む）
総数	[37.0]	100.0	8.1	2.1
				1.3

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所におけるパートの労働者割合である。

(6) 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況【新規調査項目】

ア 基本賃金等の支払状況

① 基本賃金（基本給）

正社員と職務が同じパートについて、基本賃金（基本給）の支払状況を正社員と比べてみると、「正社員とは算定要素が全く異なる」が33.9%と最も高い割合となつて

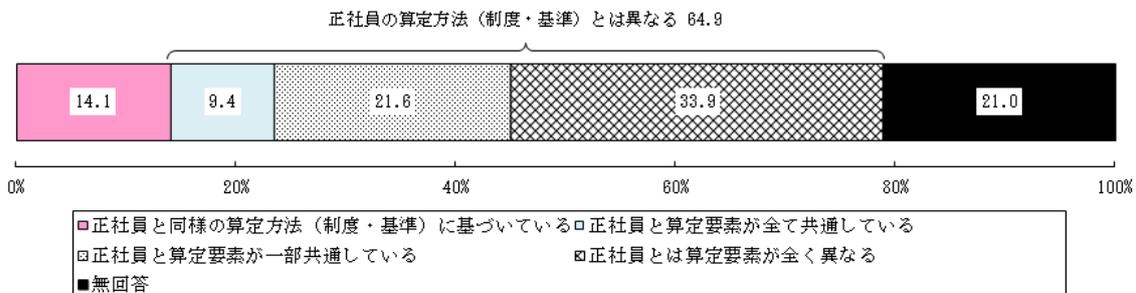
おり、次いで「正社員と算定要素が一部共通している」21.6%、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」14.1%、「正社員と算定要素が全て共通している」9.4%の順となっている（表17-1、第14-1図）。

表17-1 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合

								(単位：%)	
基本賃金	[16.7]	100.0	正社員と職務が同じパートが いる事業所					無回答	
			正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	正社員と算定要素が一部共通している	正社員とは算定要素が全く異なる		
			14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0	

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

第14-1図 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



② 役職手当

正社員と職務が同じパートに役職手当を支払っている事業所の割合は17.4%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が40.2%と最も高い割合となっており、次いで「正社員とは算定要素が全く異なる」32.5%、「正社員と算定要素が一部共通している」16.4%、「正社員と算定要素が全て共通している」10.8%の順となっている（表17-2、第14-2図、第14-3図）。

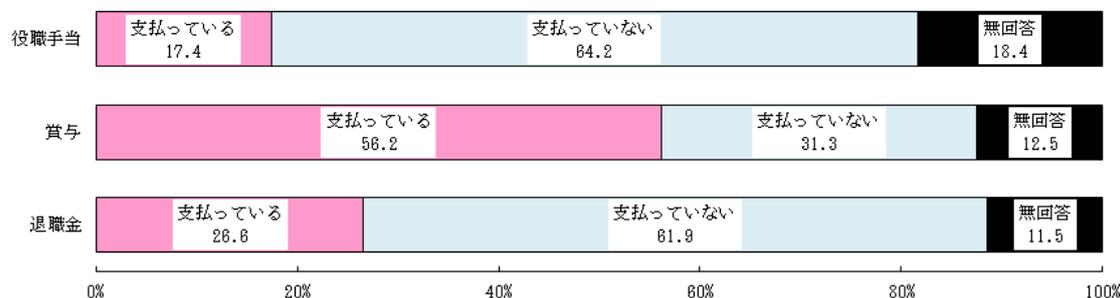
表17-2 処遇の種類、正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無及び支払状況別事業所割合

										(単位：%)	
役職手当 賞与 退職金	[16.7]	100.0	正社員と職務が同じパートが いる事業所						支払っていない	無回答	
			支払っている		正社員と職務が同じパートが いる事業所						
		17.4	正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	正社員と算定要素が一部共通している	正社員とは算定要素が全く異なる	64.2	18.4		
役職手当		(100.0)	(40.2)	(59.8)	(10.8)	(16.4)	(32.5)				
賞与		(100.0)	(13.4)	(86.6)	(5.4)	(27.4)	(53.8)	31.3	12.5		
退職金		(100.0)	(19.6)	(80.4)	(4.9)	(32.6)	(42.9)	61.9	11.5		

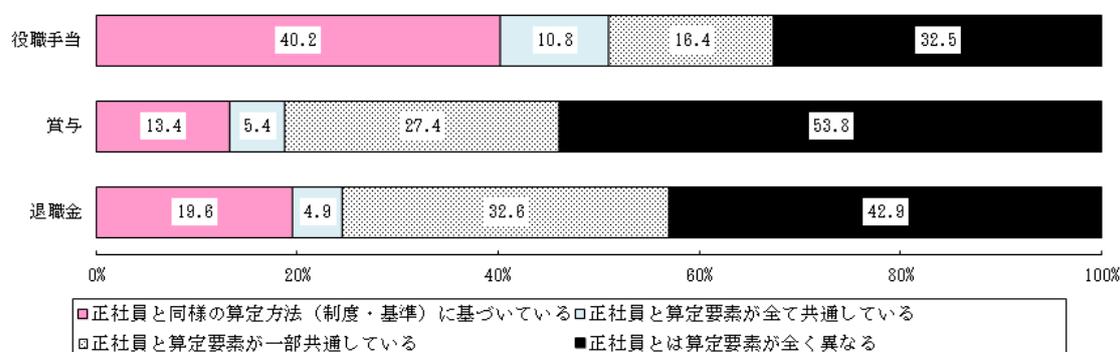
注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

2) () は、「支払っている」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第 14-2 図 正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



第 14-3 図 正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払状況別事業所割合
(役職手当、賞与、退職金を支払っている事業所=100)



③ 賞与

正社員と職務が同じパートに賞与を支払っている事業所の割合は 56.2%で、このうち、「正社員とは算定要素が全く異なる」が 53.8%と最も高い割合となっており、次いで「正社員と算定要素が一部共通している」27.4%、「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づいている」13.4%、「正社員と算定要素が全て共通している」5.4%の順となっている (表 17-2、第 14-2 図、第 14-3 図)。

④ 退職金

正社員と職務が同じパートに退職金を支払っている事業所の割合は 26.6%で、このうち、「正社員とは算定要素が全く異なる」が 42.9%と最も高い割合となっており、次いで「算定要素が一部共通している」32.6%、「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づいている」19.6%、「正社員と算定要素が全て共通している」4.9%の順となっている (表 17-2、第 14-2 図、第 14-3 図)。

イ 正社員と比較した場合の 1 時間当たりの基本賃金 (基本給) の割合

正社員と職務が同じパートについて、1 時間当たりの基本賃金 (基本給) を正社員と比較してみると、「正社員より高い」事業所の割合は 6.4%、「正社員と同じ (賃金差はない)」事業所の割合は 27.9%、「正社員より低い」事業所の割合は 61.6%となっている。また、正社員より低い事業所では、「正社員の 8 割以上」が 27.8%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の 6 割以上 8 割未満」26.9%、「正社員の 4 割以上 6 割未満」6.5%、「正社員の 4 割未満」0.4%の順となっている。(表 18、第 15 図)

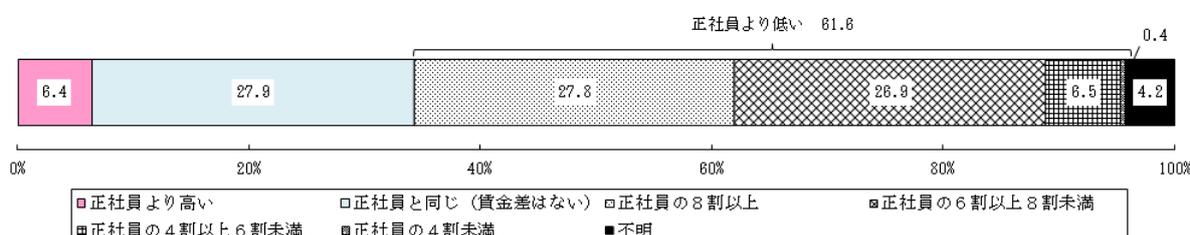
表 18 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の
1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

(単位：%)

	正社員と職務が同じパートがいる事業所	正社員の基本賃金に対する割合							無回答
		正社員より高い	正社員と同じ(賃金差はない)	正社員より低い	正社員の8割以上	正社員の6割以上8割未満	正社員の4割以上6割未満	正社員の4割未満	
総数	[16.7] 100.0	6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

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

第 15 図 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の
1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



ウ 正社員との間に賃金差がある理由

職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由(複数回答3つまで)についてみると、「パートは勤務時間の自由が利くから」が48.6%と最も高い割合となっており、次いで「正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから」36.5%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」35.2%の順となっている。(表 19、第 16 図)

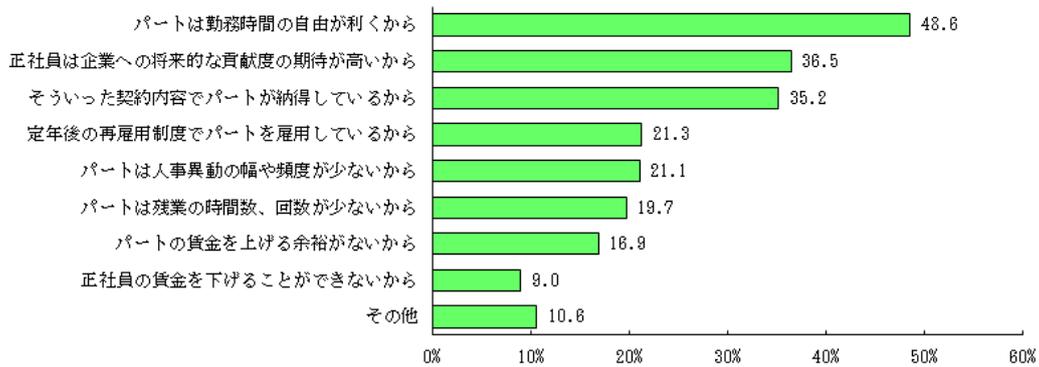
表 19 職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの
基本賃金が低い理由別事業所割合

複数回答3つまで(単位：%)

	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所	正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金格差がある理由										無回答
		パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が少ないから	パートは人事異動の幅や頻度が少ないから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員の賃金を下げることができないから	パートの賃金を上げる余裕がないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他		
総数	[61.6] 100.0	48.6	19.7	21.1	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7	

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

第 16 図 職務が同じ正社員よりもパートの 1 時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合
(複数回答 3 つまで、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所=100)



エ 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員と職務が同じパートについて、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）をみると、「通勤手当」が 71.6%と最も高い割合になっており、次いで「休憩室の利用」70.8%、「更衣室の利用」67.2%、「賞与」59.1%の順となっている（表 20）。

表 20 手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

	複数回答（単位：%）								
	正社員と職務が同じパートがいる事業所	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員と職務が同じパートに実施	[16.7]	100.0	37.1	42.2	71.6	8.8	19.4	7.0	5.4
(続き)	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	慶弔休暇	給食施設の利用	休憩室の利用	更衣室の利用	
正社員と職務が同じパートに実施	59.1	29.7	7.3	27.6	52.1	26.0	70.8	67.2	

注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。
2) 実施状況については、各項目ごとに回答のあった事業所について集計している。

〔個人調査〕

1 就業形態、性別労働者の状況（事業所調査の結果を再掲）

平成23年6月1日現在の「正社員以外の労働者」の割合は34.4%（平成18年調査（以下「前回」という。）30.9%）、うち「パート」は27.0%（前回25.7%）となっており、前回調査と比較するといずれも上昇している。

これを男女別にみると、男では「正社員以外の労働者」は20.3%（前回15.7%）、うち「パート」は13.8%（前回11.4%）、女では「正社員以外の労働者」は54.4%（前回52.5%）、うち「パート」は45.9%（前回46.2%）となっており、男でいずれも上昇している。

また、「正社員以外の労働者」の性別の割合をみると、「パート」は男で29.8%（前回26.0%）、女で70.2%（前回74.0%）となっている。（表1）

表1 就業形態、性別労働者数の割合（事業所調査 表2-1再掲）

		就業形態					性別の割合				
		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	
					パート	その他				パート	その他
平成23年	総数	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	総数	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

2 パートの状況

(1) 属性

ア 年齢階級

年齢階級別のパートの割合をみると、「60～64歳」が12.9%（前回9.7%）と最も高い割合となっており、次いで「50～54歳」11.7%（前回11.5%）、「45～49歳」11.3%（前回10.4%）の順となっている。

男女別にみると、男では60歳以上が、女では40～54歳が他の年齢階級に比べ高い割合となっている。（表2）

表2 年齢階級別パートの割合

区分	パート計	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	
平成23年	総数	100.0	3.8	7.7	5.8	6.0	10.0	10.6	11.3	11.7	9.6	12.9	10.2
	男	100.0	8.6	15.4	7.0	5.1	5.8	1.6	2.7	3.6	7.4	20.2	22.0
	女	100.0	1.8	4.4	5.3	6.4	11.8	14.5	15.0	15.1	10.5	9.9	5.2
平成18年	総数	100.0	4.4	8.9	7.2	8.8	9.2	10.6	10.4	11.5	13.4	9.7	6.0
	男	100.0	12.5	21.3	8.2	5.7	3.5	3.7	2.7	4.3	4.6	18.9	14.6
	女	100.0	1.6	4.7	6.9	9.9	11.1	13.0	13.0	13.9	16.3	6.6	3.0

注：平成23年の表頭「パート計」には、年齢階級不明が含まれる。

イ 配偶者の有無

配偶者の有無別のパートの割合について男女別にみると、男では「配偶者がいる」が54.5%（前回42.1%）、「配偶者がいない」が44.9%（前回57.9%）、女ではそれぞれ73.1%（前回76.5%）、26.8%（前回23.5%）となっている。

年齢階級別にみると、男では45歳未満で、女では30歳未満で「配偶者がいない」パートの割合がそれぞれ5割を超えている。（表3、第1図）

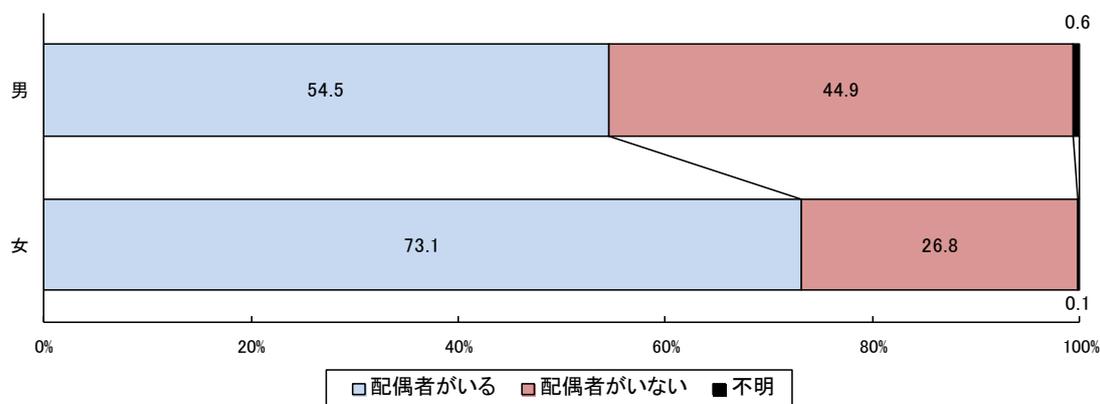
表3 配偶者の有無別パートの割合

（単位：％）

区分	パート計	配偶者がいる	配偶者がいない	不明
総数	100.0	67.6	32.2	0.2
前回〔平成18年〕	[100.0]	[67.8]	[32.2]	[-]
男	100.0	54.5	44.9	0.6
前回〔平成18年〕	[100.0]	[42.1]	[57.9]	[-]
（年齢階級）				
15～19歳	100.0	-	100.0	-
20～24歳	100.0	0.2	99.8	-
25～29歳	100.0	4.1	95.9	-
30～34歳	100.0	41.8	58.2	-
35～39歳	100.0	45.3	54.7	-
40～44歳	100.0	44.6	55.4	-
45～49歳	100.0	77.5	22.5	-
50～54歳	100.0	67.6	32.4	-
55～59歳	100.0	75.6	24.4	-
60～64歳	100.0	92.8	7.2	-
65歳以上	100.0	90.4	9.6	-
女	100.0	73.1	26.8	0.1
前回〔平成18年〕	[100.0]	[76.5]	[23.5]	[-]
（年齢階級）				
15～19歳	100.0	1.1	98.9	-
20～24歳	100.0	4.7	95.3	-
25～29歳	100.0	48.3	51.7	-
30～34歳	100.0	58.3	41.7	0.0
35～39歳	100.0	76.1	23.9	-
40～44歳	100.0	84.2	15.8	0.0
45～49歳	100.0	90.0	10.0	-
50～54歳	100.0	85.3	14.6	0.0
55～59歳	100.0	83.7	16.1	0.3
60～64歳	100.0	70.9	29.1	-
65歳以上	100.0	60.8	39.2	-

注：表側「総数」「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

第1図 配偶者の有無



ウ 正社員の経験の有無【新規調査項目】

正社員として働いた経験の有無別のパートの割合をみると、「経験がある」が75.3%、「経験はない」が23.8%となっている。

男女別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は、男では66.0%、女では79.3%となっている。

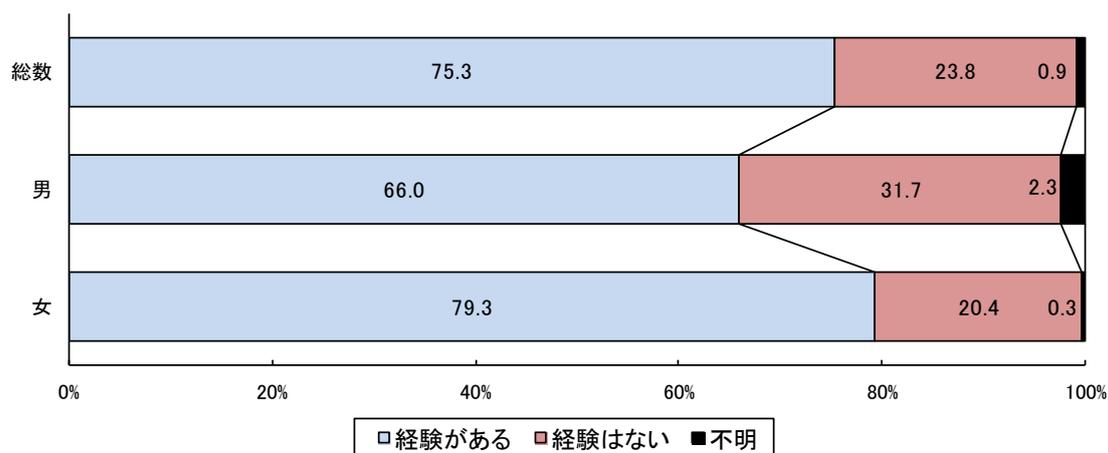
年齢階級別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は35歳以上で8割を超えている。（表4、第2図）

表4 正社員として働いた経験の有無別パートの割合

区分		パート計	経験がある	経験はない	不明	
総	数	100.0	75.3	23.8	0.9	
	男	100.0	66.0	31.7	2.3	
	女	100.0	79.3	20.4	0.3	
(年 齢 階 級)						
15	～	19 歳	100.0	-	98.4	1.6
20	～	24 歳	100.0	20.8	79.0	0.1
25	～	29 歳	100.0	54.8	39.1	6.1
30	～	34 歳	100.0	74.7	22.9	2.4
35	～	39 歳	100.0	87.6	12.4	0.0
40	～	44 歳	100.0	87.0	12.3	0.7
45	～	49 歳	100.0	89.4	10.3	0.2
50	～	54 歳	100.0	85.7	14.2	0.1
55	～	59 歳	100.0	80.7	19.0	0.3
60	～	64 歳	100.0	87.2	12.6	0.2
65	歳	以 上	100.0	85.3	14.1	0.6

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

第2図 正社員として働いた経験の有無



エ 主な収入源

主な収入源別のパートの割合について男女別にみると、男では「主に自分の収入で暮らしている」61.4%が、女では「主に配偶者の収入で暮らしている」68.6%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、男では30歳以上で「主に自分の収入で暮らしている」が、女では25歳以上で「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ最も高い割合となっており、それ以下の年齢階級では男女ともに「主に親の収入で暮らしている」が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいるパートでは、男は「主に自分の収入で暮らしている」82.9%が最も高い割合となっているのに対し、女は「主に配偶者の収入で暮らしている」93.9%が最も高い割合となっている。また、配偶者がいないパートでは、男は「主に親の収入で暮らしている」56.5%が最も高い割合となっているのに対し、女は「主に自分の収入で暮らしている」51.0%が最も高い割合となっている。（表5）

表5 主な収入源別パートの割合

区分	パート計	(単位：%)				
		主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子供の収入で暮らしている	その他
総数	100.0	29.5	49.5	14.4	1.1	5.3
前回[平成18年]	[100.0]	[26.5]	[52.8]	[15.0]	[0.5]	[5.1]
男	100.0	61.4	4.3	25.4	0.4	7.8
(年齢階級)						
15～19歳	100.0	4.4	-	95.6	-	-
20～24歳	100.0	23.2	-	65.9	-	10.9
25～29歳	100.0	34.9	-	64.1	-	1.0
30～34歳	100.0	85.5	0.6	10.9	-	3.0
35～39歳	100.0	59.9	9.4	27.7	-	2.9
40～44歳	100.0	64.8	19.8	13.6	-	1.8
45～49歳	100.0	94.6	2.8	0.2	-	2.4
50～54歳	100.0	78.9	16.1	3.3	-	1.8
55～59歳	100.0	65.3	19.1	0.4	-	15.3
60～64歳	100.0	85.6	3.4	0.0	0.1	10.5
65歳以上	100.0	84.6	2.9	-	1.9	10.4
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	82.9	7.9	0.0	0.8	8.2
配偶者がいない	100.0	36.1	-	56.5	-	7.4
女	100.0	15.9	68.6	9.7	1.3	4.3
(年齢階級)						
15～19歳	100.0	6.0	1.1	92.8	-	0.1
20～24歳	100.0	21.2	4.3	72.1	-	2.4
25～29歳	100.0	19.1	47.6	31.7	-	1.6
30～34歳	100.0	23.9	53.8	19.2	-	3.0
35～39歳	100.0	12.6	74.8	9.4	-	3.0
40～44歳	100.0	12.5	81.9	3.2	0.2	2.1
45～49歳	100.0	8.1	88.4	1.3	0.1	2.1
50～54歳	100.0	12.7	81.3	0.6	1.0	4.5
55～59歳	100.0	15.4	73.9	0.8	3.4	6.2
60～64歳	100.0	28.3	58.9	0.1	1.8	10.8
65歳以上	100.0	28.3	49.4	0.3	11.4	10.5
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	3.1	93.9	0.1	0.2	2.7
配偶者がいない	100.0	51.0	-	36.0	4.4	8.6

注：1)平成23年の表頭「パート計」には、主な収入源不明が含まれる。

2)表側「総数」「男」「女」には、年齢階級不明及び配偶者の有無不明が含まれる。

(2) 就業の実態

ア 職種

職種別のパートの割合をみると、「サービスの仕事」が29.5%と最も高い割合となっており、次いで「事務的な仕事」20.1%、「販売の仕事」16.4%の順となっている。

男女別にみると、男女とも「サービスの仕事」がそれぞれ35.4%、27.0%と最も高い割合となっており、次いで、男では「運搬・清掃・包装等の仕事」が14.4%、「販売の仕事」が11.9%、女では「事務的な仕事」が25.1%、「販売の仕事」が18.3%の順となっている。

年齢階級別にみると、29歳以下と50歳以上では「サービスの仕事」が最も高い割合となっているのに対し、30歳台、40歳台では「事務的な仕事」が最も高い割合となっている。（表6）

表6 職種別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
総数	100.0	0.8	10.2	20.1	16.4	29.5	1.4	7.7	1.8	0.1	10.4	0.6
男	100.0	2.1	9.9	8.3	11.9	35.4	3.9	6.1	5.6	0.3	14.4	0.3
女	100.0	0.3	10.3	25.1	18.3	27.0	0.3	8.4	0.2	0.0	8.7	0.7
(年齢階級)												
15～19歳	100.0	-	4.1	2.6	18.9	71.7	0.0	0.1	-	-	0.9	-
20～24歳	100.0	0.2	9.0	8.2	21.1	54.9	-	1.6	0.2	-	3.0	0.1
25～29歳	100.0	0.2	12.0	17.5	15.7	41.2	1.2	2.6	-	-	8.2	0.1
30～34歳	100.0	0.5	11.8	28.5	20.1	24.1	0.5	4.4	0.5	0.0	9.4	-
35～39歳	100.0	1.2	15.1	32.9	14.6	22.6	1.0	6.3	0.0	0.0	5.9	0.3
40～44歳	100.0	0.2	12.4	28.6	15.7	24.3	0.3	10.7	0.8	-	6.6	0.3
45～49歳	100.0	0.1	10.7	28.1	22.5	19.4	0.2	9.1	0.6	-	8.9	0.1
50～54歳	100.0	0.7	10.7	21.7	21.7	27.6	1.4	7.4	0.6	0.6	6.0	1.5
55～59歳	100.0	0.1	7.6	16.5	14.3	29.2	1.0	12.1	0.6	0.0	16.0	0.3
60～64歳	100.0	2.7	7.2	15.2	11.2	25.1	3.6	10.4	3.8	0.2	17.3	0.3
65歳以上	100.0	1.6	9.5	9.9	8.4	23.2	3.6	9.6	9.3	0.2	21.7	2.3

注：1)表頭「パート計」には、職種不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

イ 雇用期間の定めの有無、雇用契約期間

(ア) 現在の労働契約における雇用期間の定めの有無別のパートの割合をみると、「雇用期間の定めがない」43.2%、「雇用期間の定めがある」54.2%となっている。

産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業を除き「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっており、複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業では9割を超えている。

事業所規模別にみると、規模が大きいほど「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっている。

年齢階級別にみると、25歳以上で「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっている。

(イ) 雇用期間の定めがあるパートの雇用契約期間別の割合をみると、「12か月」が49.8%、「6か月」が31.4%と高い割合となっており、1人当たりの平均雇用契約期間は10.3月となっている。

産業別にみると、教育、学習支援業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業、サービス業（他に分類されないもの）、学術研究、専門・技術サービス業で1人当たりの平均雇用契約期間が総数の10.3月より長くなっている。（表7）

表7 雇用期間の定めの有無、雇用契約期間別パートの割合及び1人当たりの平均雇用契約期間

区分	パート計	雇用期間の定めがない	雇用期間の定めがある	雇用契約期間階級											1人当たりの平均雇用契約期間(月)	
				1か月～2か月	3か月	4か月～5か月	6か月	7～11か月	12か月	13～24か月	25～35か月	36か月	37か月以上	不明		
総数	100.0	43.2	54.2	(100.0)	(1.8)	(5.9)	(1.0)	(31.4)	(1.1)	(49.8)	(1.6)	(0.3)	(0.7)	(1.5)	(5.0)	10.3
(産 業)																
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	40.6	53.4	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(31.4)	(11.2)	(53.6)	(-)	(-)	(-)	(-)	(3.7)	9.6
建設業	100.0	47.8	48.7	(100.0)	(0.6)	(3.9)	(0.4)	(43.2)	(2.2)	(43.0)	(0.8)	(-)	(0.3)	(-)	(5.6)	8.9
製造業	100.0	40.3	57.2	(100.0)	(3.4)	(8.4)	(0.9)	(37.6)	(0.7)	(43.4)	(0.6)	(0.2)	(0.5)	(1.3)	(3.0)	9.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	7.6	91.9	(100.0)	(2.4)	(2.9)	(6.4)	(8.5)	(7.2)	(60.8)	(4.5)	(0.2)	(1.0)	(3.0)	(3.1)	12.4
情報通信業	100.0	25.1	73.7	(100.0)	(3.5)	(11.0)	(1.4)	(27.8)	(-)	(51.0)	(-)	(-)	(0.9)	(1.5)	(3.0)	9.6
運輸業、郵便業	100.0	24.4	74.3	(100.0)	(3.7)	(12.2)	(1.0)	(40.1)	(0.3)	(37.1)	(0.4)	(-)	(1.2)	(1.6)	(2.4)	9.5
卸売業、小売業	100.0	44.1	53.2	(100.0)	(0.7)	(4.9)	(0.3)	(43.9)	(1.0)	(37.3)	(1.4)	(0.4)	(0.2)	(1.3)	(8.6)	9.2
金融業、保険業	100.0	7.8	91.7	(100.0)	(0.1)	(4.2)	(0.1)	(37.4)	(1.5)	(52.6)	(0.8)	(0.3)	(1.4)	(0.6)	(1.0)	10.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	24.3	75.0	(100.0)	(2.9)	(4.7)	(-)	(17.7)	(2.7)	(63.9)	(1.6)	(-)	(0.4)	(3.9)	(2.3)	12.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	34.6	64.3	(100.0)	(3.5)	(8.6)	(2.4)	(21.7)	(0.7)	(55.2)	(0.2)	(-)	(2.7)	(2.5)	(2.5)	11.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	60.5	35.3	(100.0)	(2.9)	(3.9)	(0.8)	(29.9)	(0.1)	(51.6)	(3.0)	(0.1)	(-)	(-)	(7.7)	9.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	42.2	55.2	(100.0)	(1.1)	(14.7)	(3.0)	(18.8)	(4.0)	(52.6)	(3.0)	(-)	(-)	(1.2)	(1.7)	9.9
教育、学習支援業	100.0	31.1	66.0	(100.0)	(1.1)	(2.0)	(2.5)	(5.0)	(2.7)	(74.1)	(1.9)	(0.4)	(3.9)	(5.2)	(1.2)	16.5
医療、福祉	100.0	44.1	54.8	(100.0)	(0.7)	(2.6)	(0.9)	(11.3)	(0.9)	(76.2)	(2.0)	(0.6)	(0.6)	(1.5)	(2.7)	12.4
複合サービス事業	100.0	2.3	96.8	(100.0)	(0.9)	(2.0)	(1.1)	(71.6)	(0.3)	(22.3)	(0.2)	(0.1)	(0.0)	(0.1)	(1.3)	7.4
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	35.6	62.5	(100.0)	(3.9)	(6.2)	(2.2)	(19.3)	(0.4)	(60.5)	(1.2)	(-)	(1.4)	(2.4)	(2.6)	11.5
(事 業 所 規 模)																
1,000人以上	100.0	9.0	90.5	(100.0)	(5.0)	(5.8)	(1.8)	(30.5)	(1.6)	(47.0)	(0.8)	(0.2)	(3.4)	(2.4)	(1.4)	11.0
300～999人	100.0	12.0	86.9	(100.0)	(1.6)	(5.0)	(1.3)	(38.9)	(1.0)	(45.8)	(1.1)	(0.3)	(0.7)	(1.4)	(2.9)	9.8
100～299人	100.0	16.3	81.9	(100.0)	(2.4)	(6.2)	(0.9)	(37.6)	(2.2)	(44.8)	(0.4)	(0.6)	(1.0)	(1.2)	(2.8)	9.9
30～99人	100.0	35.7	62.2	(100.0)	(2.0)	(6.5)	(0.9)	(30.2)	(0.5)	(53.1)	(1.7)	(0.1)	(0.3)	(1.1)	(3.5)	10.0
5～29人	100.0	64.6	31.9	(100.0)	(0.6)	(5.5)	(1.0)	(24.1)	(0.8)	(52.0)	(2.7)	(0.3)	(0.4)	(2.2)	(10.5)	11.5
(年 齢 階 級)																
15～19歳	100.0	82.0	14.0	(100.0)	(0.1)	(0.7)	(0.6)	(10.7)	(12.1)	(41.8)	(29.9)	(-)	(-)	(0.6)	(3.5)	11.3
20～24歳	100.0	66.4	31.8	(100.0)	(0.6)	(8.3)	(2.1)	(28.6)	(1.4)	(57.1)	(0.8)	(-)	(0.8)	(0.0)	(0.3)	9.5
25～29歳	100.0	45.6	54.2	(100.0)	(3.0)	(9.6)	(0.7)	(26.8)	(0.5)	(50.8)	(0.9)	(0.0)	(1.9)	(0.5)	(5.2)	9.8
30～34歳	100.0	39.2	59.4	(100.0)	(2.3)	(12.9)	(1.5)	(27.5)	(0.9)	(50.6)	(0.1)	(1.8)	(1.2)	(0.7)	(0.7)	9.8
35～39歳	100.0	42.3	56.2	(100.0)	(1.5)	(7.6)	(1.5)	(29.3)	(1.1)	(43.6)	(1.7)	(-)	(0.5)	(3.0)	(10.2)	10.4
40～44歳	100.0	43.7	55.2	(100.0)	(2.7)	(6.7)	(1.5)	(33.0)	(2.2)	(49.9)	(0.2)	(0.2)	(0.7)	(0.4)	(2.3)	9.3
45～49歳	100.0	36.7	62.3	(100.0)	(2.2)	(3.4)	(0.6)	(41.0)	(0.3)	(48.2)	(0.7)	(0.3)	(0.2)	(0.2)	(2.8)	9.1
50～54歳	100.0	38.7	60.3	(100.0)	(1.2)	(5.1)	(0.6)	(33.1)	(0.5)	(48.1)	(3.5)	(0.1)	(0.6)	(1.3)	(5.8)	10.3
55～59歳	100.0	36.7	57.7	(100.0)	(2.2)	(4.0)	(0.7)	(36.9)	(0.9)	(46.5)	(1.3)	(0.1)	(0.5)	(0.3)	(6.7)	9.4
60～64歳	100.0	34.3	61.6	(100.0)	(0.9)	(6.3)	(0.7)	(28.7)	(0.7)	(52.5)	(0.6)	(-)	(0.6)	(2.5)	(6.5)	10.9
65歳以上	100.0	42.3	51.9	(100.0)	(1.9)	(2.0)	(1.0)	(24.3)	(1.3)	(56.4)	(2.1)	(0.6)	(0.9)	(4.7)	(4.8)	14.5

注：1)表頭「パート計」には、雇用期間の定めの有無不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

ウ 労働契約の更新状況【新規調査項目】

雇用期間の定めがあるパートの現在の労働契約の更新状況をみると、「初回（更新していない）」9.4%、「更新した」87.8%となっている。

労働契約の更新をしたパートの平均更新回数は8.8回となっている。

産業別にみると、情報通信業、卸売業、小売業、金融業、保険業、製造業で平均更新回数が10回を超えている。（表8）

表8 労働契約の更新の有無、更新回数別パートの割合及び平均更新回数

(単位：%)

区分	雇用期間の定めがあるパート計	初回(更新していない)	更新した	更新回数					平均更新回数(回)		
				1回	2回	3回	4回以上	不明			
総数	[54.2]	100.0	9.4	87.8	(100.0)	(10.8)	(13.4)	(8.3)	(62.3)	(5.2)	8.8
(産 業)											
鉱業、採石業、砂利採取業	[53.4]	100.0	24.2	71.4	(100.0)	(13.9)	(19.2)	(3.5)	(58.2)	(5.3)	5.7
建設業	[48.7]	100.0	11.1	88.9	(100.0)	(7.2)	(29.8)	(9.5)	(48.9)	(4.6)	5.8
製造業	[57.2]	100.0	7.8	90.7	(100.0)	(11.3)	(8.0)	(9.9)	(63.7)	(7.1)	10.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[91.9]	100.0	26.3	71.2	(100.0)	(24.7)	(14.0)	(12.4)	(45.1)	(3.7)	4.9
情報通信業	[73.7]	100.0	10.6	87.8	(100.0)	(9.6)	(6.5)	(7.1)	(72.5)	(4.3)	10.7
運輸業、郵便業	[74.3]	100.0	7.3	90.8	(100.0)	(7.9)	(11.6)	(9.0)	(67.8)	(3.7)	9.2
卸売業、小売業	[53.2]	100.0	3.6	93.9	(100.0)	(7.5)	(12.1)	(6.2)	(68.7)	(5.4)	10.7
金融業、保険業	[91.7]	100.0	5.1	94.3	(100.0)	(6.7)	(9.6)	(7.8)	(72.6)	(3.3)	10.2
不動産業、物品賃貸業	[75.0]	100.0	7.6	90.8	(100.0)	(20.3)	(19.3)	(11.9)	(42.7)	(5.8)	5.6
学術研究、専門・技術サービス業	[64.3]	100.0	13.7	85.2	(100.0)	(18.3)	(12.2)	(11.2)	(57.5)	(0.8)	9.4
宿泊業、飲食サービス業	[35.3]	100.0	9.4	83.2	(100.0)	(13.7)	(15.6)	(3.9)	(57.4)	(9.5)	8.2
生活関連サービス業、娯楽業	[55.2]	100.0	19.1	76.7	(100.0)	(14.2)	(15.5)	(9.4)	(55.0)	(5.8)	7.0
教育、学習支援業	[66.0]	100.0	25.5	73.1	(100.0)	(20.5)	(19.9)	(12.4)	(44.8)	(2.3)	5.5
医療、福祉	[54.8]	100.0	13.6	84.2	(100.0)	(14.2)	(18.7)	(10.9)	(54.0)	(2.2)	5.5
複合サービス事業	[96.8]	100.0	4.9	94.6	(100.0)	(6.3)	(9.7)	(8.9)	(70.2)	(4.9)	8.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[62.5]	100.0	14.5	82.8	(100.0)	(10.8)	(12.4)	(14.1)	(59.2)	(3.6)	7.0

注1)：[]は雇用期間の定めがあると回答したパートの割合である。

注2)：表頭「雇用期間の定めがあるパート計」には、労働契約の更新の有無不明が含まれる。

エ 公的年金の加入状況

(ア) 現在の公的年金の加入状況別のパートの割合をみると、「厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している」（以下「国民年金第2号被保険者」という。）が30.8%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている」（以下「国民年金第3号被保険者」という。）が28.9%、「上記以外で、国民年金の被保険者になっている」（以下「国民年金第1号被保険者」という。）が11.5%、「公的年金を受給している」が14.4%、「公的年金に加入していない」が8.7%となっている。

(イ) 被保険者の区分について、男女別にみると、男では「国民年金第2号被保険者」の31.0%が、女では「国民年金第3号被保険者」の40.4%が最も高い割合となっている。配偶者の有無別にみると、配偶者がいないパートでは、男女とも「国民年金第2号被保険者」がそれぞれ30.2%、45.9%と最も高い割合となっているのに対し、配偶者がいるパートでは、男は「国民年金第2号被保険者」の31.3%が、女は「国民年金第3号被保険者」の55.2%が最も高い割合となっている。（表9）

表9 公的年金の加入状況別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	被保険者の区分			公的年金を受給している	公的年金に加入していない
		厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している（国民年金第2号被保険者）	配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている（国民年金第3号被保険者）	左記以外で、国民年金の被保険者になっている（国民年金第1号被保険者）		
総数	100.0	30.8	28.9	11.5	14.4	8.7
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	26.6	42.7	7.7	17.2	2.6
配偶者がいない	100.0	39.4	-	19.3	8.7	21.6
男	100.0	31.0	1.7	14.7	29.9	15.3
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	31.3	3.2	9.8	50.0	1.5
配偶者がいない	100.0	30.2	-	20.5	5.9	32.3
女	100.0	30.7	40.4	10.2	7.8	5.9
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	25.1	55.2	7.1	6.8	2.9
配偶者がいない	100.0	45.9	-	18.5	10.6	14.0

注：1)表頭「パート計」には、公的年金の加入状況不明が含まれる。

2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

オ 就業調整の有無及び就業調整の理由

過去1年間（平成22年6月～23年5月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無別のパートの割合をみると、「就業調整をしている」が15.6%、「就業調整をしていない」が73.3%となっている。

就業調整をしているパートについて男女別にみると、男では11.2%、女では17.5%となっている。

配偶者の有無別にみると、「就業調整をしている」は、配偶者がいるパートでは男で9.8%、女で21.0%となっており、配偶者がいないパートでは男で12.6%、女で8.1%となっている。（表10-1）

また、就業調整をしているパートの就業調整の理由（複数回答）についてみると、男女とも「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」がそれぞれ42.2%、61.5%と最も高い割合となっている。また、女ではこれに次いで「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから」43.1%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」33.0%の順で高い割合となっている。（表10-2）

表10-1 就業調整の有無及び就業調整をしない理由別パートの割合

区分	パート計	就業調整をしている	就業調整をしていない	就業調整をしない理由			わからない
				就業調整の必要がなかった	就業調整を気にしていない	その他	
				(単位：%)			
総数	100.0	15.6	73.3	32.7	36.1	4.6	9.8
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	18.3	74.0	36.4	32.1	5.5	6.4
配偶者がいない	100.0	10.0	72.2	25.1	44.5	2.7	16.8
男	100.0	11.2	74.6	25.0	41.9	7.7	12.5
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	9.8	80.1	28.3	39.7	12.1	8.2
配偶者がいない	100.0	12.6	68.8	21.3	45.1	2.4	17.7
女	100.0	17.5	72.8	35.9	33.6	3.3	8.6
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9
配偶者がいない	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1

注：1)表頭「パート計」には、就業調整の有無不明が含まれる。

2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

表10-2 就業調整をする理由別パートの割合

区分	就業調整をしているパート計	就業調整をする理由（複数回答）									
		自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の控除が無くなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配当が少なくなるから	一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に入れないから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	不明
総数	[15.6] 100.0	57.4	26.2	14.2	34.0	2.7	5.5	4.9	3.8	12.3	3.2
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[18.3] 100.0	57.5	33.1	18.0	43.1	3.2	6.2	4.5	4.2	9.1	0.0
配偶者がいない	[10.0] 100.0	56.4	-	-	-	1.2	3.0	6.6	2.3	24.9	15.5
男	[11.2] 100.0	42.2	0.8	-	0.5	3.6	9.6	9.0	16.0	24.9	13.2
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[9.8] 100.0	19.9	1.8	-	0.9	5.8	18.9	17.5	29.9	29.1	0.0
配偶者がいない	[12.6] 100.0	61.0	-	-	-	1.7	1.2	1.4	3.5	22.0	26.0
女	[17.5] 100.0	61.5	33.0	18.1	43.1	2.5	4.4	3.8	0.5	8.9	0.5
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[21.0] 100.0	63.0	37.7	20.6	49.3	2.8	4.3	2.6	0.4	6.2	0.0
配偶者がいない	[8.1] 100.0	51.4	-	-	-	0.6	4.9	12.4	0.9	28.2	3.8

注：1) []は就業調整をしているパートの割合である。

2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

カ 役職の有無、役職の内容

現在の会社での役職（何らかの役職名がある。部下がいる等）についているかの有無別のパートの割合をみると、「役職についている」が4.8%、「役職についていない」が92.0%となっている。

また、役職についているパートの役職の内容についてみると、「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」が3.1%、「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）」が0.9%、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）」が0.8%となっている。

男女別にみると、「役職についている」は、男では6.1%、女では4.2%となっている。役職の内容については、男女とも「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」がそれぞれ2.5%、3.3%と最も高くなっている。また、「所属組織の責任者等のハイレベルの役職（店長、工場長等）」は、男では2.3%、女では0.1%となっている。（表11）

表11 役職の有無、役職の内容別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	役職についている	役職の内容			役職についていない
			所属組織の責任者等のハイレベルの役職(店長、工場長等)	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)	
総	100.0	4.8	0.8	0.9	3.1	92.0
男	100.0	6.1	2.3	1.3	2.5	89.8
女	100.0	4.2	0.1	0.7	3.3	93.0

注：表頭「パート計」には、役職の有無不明が含まれる。

キ 責任・判断の度合い

現在の会社での責任・判断の度合い別のパートの割合をみると、「上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が56.0%、「上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている」が28.5%、「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が9.6%となっている。

男女別にみると、男では「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」は12.5%と、女の8.4%よりも割合が高くなっている。

年齢階級別にみると、50歳以上で「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」はおおむね10%を超え、他の年齢階級に比べて高くなっている。

正社員として働いた経験の有無別にみると、いずれのパートも「上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が最も高くなっているが、正社員経験があるパートでは「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が11.0%と、正社員経験がないパートの5.3%に比べて高い割合となっており、一方、正社員経験のないパートでは「上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている」が40.1%と、正社員経験があるパートの24.7%に比べて高い割合となっている。（表12）

表12 責任・判断の度合い別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている	上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている	上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている	その他
総数	100.0	9.6	56.0	28.5	4.5
男	100.0	12.5	52.4	29.3	4.0
女	100.0	8.4	57.5	28.1	4.7
(年 齢 階 級)					
15 ～ 19 歳	100.0	4.3	30.4	63.6	1.7
20 ～ 24 歳	100.0	0.8	59.5	34.9	3.1
25 ～ 29 歳	100.0	2.0	62.8	31.8	3.0
30 ～ 34 歳	100.0	7.6	67.8	21.9	2.2
35 ～ 39 歳	100.0	6.7	63.4	27.5	2.2
40 ～ 44 歳	100.0	6.6	60.5	29.3	3.1
45 ～ 49 歳	100.0	5.8	59.4	32.1	2.5
50 ～ 54 歳	100.0	10.6	59.1	24.2	5.8
55 ～ 59 歳	100.0	8.8	55.3	26.1	5.9
60 ～ 64 歳	100.0	19.3	48.9	22.1	7.1
65 歳 以上	100.0	21.6	43.0	24.3	8.6
(正 社 員 と し て 働 い た 経 験 の 有 無)					
正社員経験がある	100.0	11.0	59.0	24.7	4.5
正社員経験がない	100.0	5.3	47.1	40.1	4.6

注：1)表頭「パート計」には、責任・判断の度合い不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明及び正社員として働いた経験の有無不明が含まれる。

ク 同じ内容の業務を行っている正社員の有無【新規調査項目】

自分と同じ内容の業務を行っている正社員の有無別のパートの割合をみると、「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」が48.9%、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」が46.6%となっている。

「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答したパートの責任の度合い（複数回答）についてみると、「責任の重さが違う正社員がいる」が72.0%、「責任の重さが同じである正社員がいる」が36.0%、このうち「人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる」が4.7%となっている。（表13）

表13 同じ内容の業務を行っている正社員の有無及び
同じ業務を行っている正社員との責任の度合い別パートの割合

区分	パート計	同じ内容の業務を行 っている正社員が いる	(複数回答)			同じ内容の業務を 行っていない正社員 はいない
			責任の重さが同じ である正社員が いる	左記のうち、人事 異動の有無や範囲 等が同じ正社員が いる	責任の重さが違う 正社員がいる	
総数	100.0	48.9 (100.0)	(36.0)	(4.7)	(72.0)	46.6
男	100.0	54.3 (100.0)	(35.8)	(5.9)	(71.2)	41.1
女	100.0	46.7 (100.0)	(36.1)	(4.1)	(72.4)	49.0

注：表頭「パート計」には、同じ内容の業務を行っている正社員の有無不明が含まれる。

ケ 同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識

同じ内容の業務を行っている正社員と比較したパートの賃金水準についての意識別のパートの割合をみると、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が42.5%で最も高い割合となっており、次いで「わからない(考えたことがない)」27.6%、「正社員より賃金水準は低く、納得していない」23.1%、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」4.0%の順となっている。

勤続年数階級別にみると、勤続年数が5年を超えると「正社員よりは賃金水準は低く、納得していない」がおよそ3割と、5年以下の勤続年数に比べて高くなっている。（表14）

表14 同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識別パートの割合

区分	同じ内容の業務を行 っている正社員が いるパート計		正社員と同等もしくは はそれ以上の賃金水 準である	正社員よりは賃金水 準は低いが、納得し ている	正社員よりは賃金水 準は低く、納得して いない	わからない(考えた ことがない)
総数	[48.9]	100.0	4.0	42.5	23.1	27.6
男	[54.3]	100.0	6.5	39.6	19.7	30.8
女	[46.7]	100.0	2.8	44.0	24.8	26.1
(勤 続 年 数)						
1 か月 ~ 6 か月	[49.9]	100.0	2.0	37.6	16.7	41.5
7 か月 ~ 1 年	[48.7]	100.0	5.3	52.9	11.5	28.7
1 年 1 か月 ~ 2 年	[50.5]	100.0	5.3	46.7	13.1	32.5
2 年 1 か月 ~ 3 年	[51.6]	100.0	2.9	45.6	23.5	25.7
3 年 1 か月 ~ 4 年	[55.5]	100.0	1.9	39.7	24.9	25.8
4 年 1 か月 ~ 5 年	[50.3]	100.0	6.0	49.7	21.2	21.8
5 年 1 か月 ~ 10 年	[46.2]	100.0	3.9	39.7	30.2	23.8
10 年 1 か月 ~ 15 年	[44.1]	100.0	2.7	40.3	30.6	24.6
15 年 1 か月 ~ 20 年	[48.7]	100.0	8.3	41.0	33.1	16.7
20 年 1 か月 以上	[43.5]	100.0	2.6	34.0	26.5	36.6

注：1) []は同じ内容の業務を行っている正社員がいると回答したパートの割合である。

2) 表頭「同じ内容の業務を行っている正社員がいるパート計」には、同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識不明が含まれる。

3) 表側「総数」には、勤続年数不明が含まれる。

コ 採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法【新規調査項目】

採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法別のパートの割合をみると、「書面で明示された」が50.0%、「口頭で説明された」が26.4%、「明示や説明がなかった」が21.5%となっている。

事業所規模別にみると、「書面で明示された」は事業所規模が大きいほど割合が高くなっているのに対し、「口頭で説明された」、「明示や説明はなかった」は事業所規模が小さいほどおおむね割合が高くなっている。

雇用期間の定めの有無別にみると、「書面で明示された」は、雇用期間の定めがあるパートでは65.0%であるのに対し、雇用期間の定めがないパートでは33.3%となっている。（表15）

表15 採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	書面で明示された	口頭で説明された	明示や説明はなかった
総数	100.0	50.0	26.4	21.5
(事業所規模)				
1,000人以上	100.0	73.8	13.2	12.5
300～999人	100.0	67.8	19.3	11.2
100～299人	100.0	63.8	21.4	13.3
30～99人	100.0	54.2	23.3	21.0
5～29人	100.0	38.1	32.1	26.7
(雇用期間の定めの有無)				
雇用期間の定めがある	100.0	65.0	20.1	13.6
雇用期間の定めがない	100.0	33.3	33.7	30.4

注：1)表頭「パート計」には、採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法不明が含まれる。

2)表側「総数」には、雇用期間の定めの有無不明が含まれる。

サ 教育訓練の状況【新規調査項目】

現在の会社での日常的な業務を通じた指導やアドバイス（OJT）の実施状況別のパートの割合をみると、「ある程度してもらっている」が49.7%と最も高い割合となっており、次いで「十分にしてもらっている」38.3%、「十分だと思わない」10.2%の順となっている。

また、通常の仕事を一時的に離れた研修（Off-JT）の実施状況別のパートの割合をみると、「Off-JTがあった」が33.0%、「Off-JTはなかった」が63.9%となっており、「Off-JTがあった」と回答したパートのOff-JTの内容（複数回答）についてみると、「今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT」が95.6%となっている。

職種別にみると、保安の仕事が67.5%、管理的な仕事が62.1%と6割以上のパートが「Off-JTがあった」と回答しており、他の職種に比べて高い割合となっている。

事業所規模別にみると、OJTでは、100人以上規模で「十分だと思わない」が、5～99人規模よりもやや高くなっている。

また、Off-JTでは、100人以上規模で「Off-JTがあった」が5～99人規模よりもやや高くなっており、このうち、「今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT」があったと回答したパートの割合は事業所規模が大きいほど高くなっている。（表16）

表16 教育訓練の状況別パートの割合

		日常的な業務を通じた指導やアドバイス(OJT)			通常の仕事を離れた研修(Off-JT)					
					(複数回答)			Off-JTはなかった		
区分	パート計	十分にしてもらっている	ある程度してもらっている	十分だと思わない	Off-JTがあった	今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT	今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT			
総	数	100.0	38.3	49.7	10.2	33.0	(100.0)	(95.6)	(7.8)	63.9
	男	100.0	43.2	45.8	8.0	36.4	(100.0)	(94.8)	(8.3)	59.5
	女	100.0	36.2	51.3	11.1	31.6	(100.0)	(96.0)	(7.6)	65.7
(職 種)										
	管理的な仕事	100.0	40.8	57.0	2.1	62.1	(100.0)	(99.6)	(21.3)	37.9
	専門的・技術的な仕事	100.0	43.0	45.3	9.9	33.1	(100.0)	(94.5)	(9.7)	65.0
	事務的な仕事	100.0	36.8	48.8	12.6	29.3	(100.0)	(92.4)	(12.3)	69.0
	販売の仕事	100.0	32.8	53.7	12.1	48.9	(100.0)	(99.5)	(2.9)	47.7
	サービスの仕事	100.0	42.5	47.3	9.7	33.2	(100.0)	(93.8)	(9.2)	65.2
	保安の仕事	100.0	47.1	46.9	4.7	67.5	(100.0)	(100.0)	(4.0)	27.2
	生産工程の仕事	100.0	36.6	51.8	8.6	21.0	(100.0)	(96.2)	(6.1)	74.1
	輸送・機械運転の仕事	100.0	29.4	63.8	6.0	36.3	(100.0)	(94.4)	(9.9)	60.3
	建設・採掘の仕事	100.0	26.4	69.4	4.2	19.3	(100.0)	(100.0)	(-)	80.7
	運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	34.0	53.2	8.2	20.3	(100.0)	(97.0)	(4.3)	75.7
	その他の仕事	100.0	74.2	10.8	11.5	11.3	(100.0)	(100.0)	(-)	87.9
(事業所規模)										
	1,000人以上	100.0	39.4	45.9	14.0	37.7	(100.0)	(92.8)	(16.9)	61.4
	300～999人	100.0	34.5	53.4	11.4	42.3	(100.0)	(95.1)	(8.8)	55.6
	100～299人	100.0	35.6	50.6	13.0	42.4	(100.0)	(95.8)	(8.5)	54.5
	30～99人	100.0	41.2	47.5	9.2	35.6	(100.0)	(97.0)	(7.5)	61.6
	5～29人	100.0	37.9	50.4	9.5	26.3	(100.0)	(94.6)	(6.9)	70.1

注：1)表頭「パート計」には、教育訓練の状況不明が含まれる。

2)表側「総数」には、職種不明が含まれる。

シ 待遇についての説明の要求【新規調査項目】

現在の会社で自分の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）について、職場の上司又は人事担当者等に説明を求めたことがあるかどうかについてのパートの割合をみると、「説明を求めたことがある」20.4%、「説明を求めたことはない」78.3%となっており、自分の待遇について説明を求めた場合の説明結果については、「説明があり納得した」が70.6%、「説明はあったが納得しなかった」が21.4%、「説明してもらえなかった」が8.0%となっている。

男女別にみると、「説明を求めたことがある」は、男の方が高くなっているが（男23.5%、女19.1%）、このうち、「説明があり納得した」は、男では79.9%であるのに対し、女では65.7%となっている。

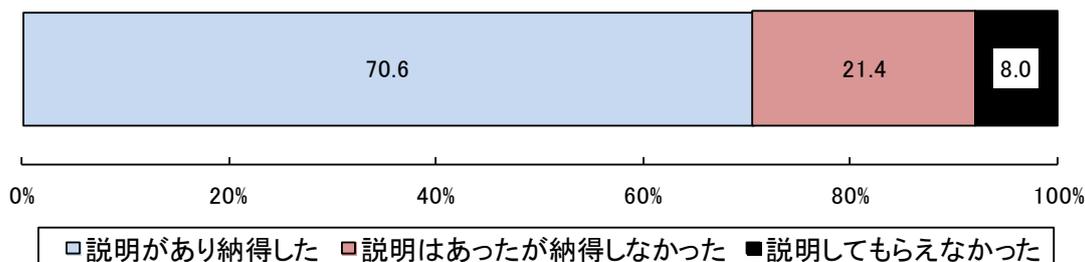
職種別にみると、管理的な仕事では「説明を求めたことがある」は47.9%と5割近くになっており、説明結果については「説明があり納得した」が87.3%と他の職種に比べて高い割合となっている。他方、販売の仕事では「説明を求めたことがある」は20.0%で、説明結果については「説明はあったが納得しなかった」が30.3%と他の職種に比べて高い割合となっている。（表17、第3図）

表17 待遇についての説明の要求の有無及び説明結果別パートの割合

区分	パート計	求めに対する説明結果					説明を求めたことはない	不明
		説明を求めたことがある	求めに対する説明結果					
			説明があり納得した	説明はあったが納得しなかった	説明してもらえなかった			
総数	100.0	20.4 (100.0)	(70.6)	(21.4)	(8.0)	78.3	1.3	
男	100.0	23.5 (100.0)	(79.9)	(15.0)	(5.1)	75.4	1.1	
女	100.0	19.1 (100.0)	(65.7)	(24.8)	(9.6)	79.5	1.4	
(職 種)								
管理的な仕事	100.0	47.9 (100.0)	(87.3)	(12.7)	(-)	52.1	-	
専門的・技術的な仕事	100.0	20.6 (100.0)	(71.6)	(22.4)	(6.0)	78.6	0.8	
事務的な仕事	100.0	16.8 (100.0)	(70.0)	(23.7)	(6.3)	82.9	0.2	
販売の仕事	100.0	20.0 (100.0)	(61.7)	(30.3)	(8.0)	78.4	1.6	
サービスの仕事	100.0	24.2 (100.0)	(73.1)	(16.3)	(10.6)	75.3	0.5	
保安の仕事	100.0	19.3 (100.0)	(83.4)	(13.1)	(3.5)	78.1	2.7	
生産工程の仕事	100.0	18.3 (100.0)	(67.9)	(24.0)	(8.1)	80.0	1.7	
輸送・機械運転の仕事	100.0	28.8 (100.0)	(80.6)	(18.5)	(0.9)	69.8	1.4	
建設・採掘の仕事	100.0	0.6 (100.0) *	(76.3)	(-)	(23.7)	99.4	-	
運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	15.6 (100.0)	(64.8)	(25.8)	(9.4)	82.3	2.1	
その他の仕事	100.0	39.8 (100.0)	(97.9)	(2.1)	(-)	59.8	0.4	

注：表側「総数」には、職種不明が含まれる。

第3図 待遇についての説明の要求に対する説明結果
(説明を求めたことがある=100)



(3) 仕事についての考え方

ア 働いている理由

働いている理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が56.0%と最も高い割合となっており、次いで「生きがい・社会参加のため」31.3%、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」27.7%、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」26.2%の順となっている。

「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」と回答したパートの働いている理由（複数回答）をみると、「生活を維持するには不可欠のため」が49.2%と最も高い割合となっており、次いで「子どもの教育費や仕送りの足しにするため」26.8%、「住宅ローン等の返済の足しにするため」15.7%の順となっている。

男女別にみると、男では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」52.6%が、女では「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」70.9%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、15歳～24歳では「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が、25歳～59歳では「主たる稼ぎ手ではないが、何らかの家計の足しにするため」が、60歳以上では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」が、それぞれ最も高い割合となっている。（表18）

表18 働いている理由別パートの割合

区分	パート計	働いている理由(複数回答)														
		家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため	(働いている理由)					自分の学費や娯楽費を稼ぐため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	時間が余っているため	子どもにかかかなくなったため	その他	不明
				生活を維持するには不可欠のため	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	住宅ローン等の返済の足しにするため	家計の足しにするため(左記以外)									
総数	100.0	26.2	56.0 (100.0)	(49.2)	(26.8)	(15.7)	(54.8)	27.7	8.2	11.0	31.3	18.0	14.1	4.8	0.6	
男	100.0	52.6	20.9 (100.0)	(70.6)	(5.2)	(9.3)	(43.4)	30.1	8.6	16.2	25.5	19.4	1.8	4.5	0.9	
女	100.0	15.0	70.9 (100.0)	(46.5)	(29.5)	(16.5)	(56.3)	26.6	8.1	8.7	33.8	17.4	19.3	4.9	0.5	
(年齢階級)																
15～19歳	100.0	3.1	31.5 (100.0)	(63.7)	(-)	(-)	(41.9)	86.6	6.1	6.3	16.9	26.8	-	3.0	-	
20～24歳	100.0	17.0	35.5 (100.0)	(75.9)	(0.6)	(4.4)	(37.7)	79.0	8.4	10.3	21.5	13.3	-	1.4	0.2	
25～29歳	100.0	24.0	61.6 (100.0)	(59.2)	(7.3)	(3.3)	(60.3)	48.3	12.0	11.5	19.7	13.1	0.5	3.8	-	
30～34歳	100.0	37.9	53.5 (100.0)	(61.6)	(22.7)	(14.1)	(48.7)	29.1	14.4	10.8	26.4	8.4	1.3	8.9	1.1	
35～39歳	100.0	20.4	68.9 (100.0)	(50.0)	(33.6)	(14.9)	(51.1)	27.2	13.0	11.8	28.1	12.8	11.7	4.7	0.0	
40～44歳	100.0	14.4	77.2 (100.0)	(48.6)	(41.5)	(18.2)	(52.6)	17.7	8.3	7.2	26.5	14.1	15.7	2.6	0.2	
45～49歳	100.0	13.7	79.1 (100.0)	(45.3)	(48.7)	(23.7)	(48.2)	20.3	6.5	8.7	32.8	18.7	28.9	6.5	0.1	
50～54歳	100.0	17.9	72.0 (100.0)	(42.5)	(32.8)	(22.7)	(56.5)	21.1	6.3	6.6	38.3	17.0	28.8	2.8	0.8	
55～59歳	100.0	21.9	59.2 (100.0)	(53.4)	(14.4)	(18.1)	(56.1)	18.3	5.5	9.3	32.5	19.2	16.2	6.9	1.3	
60～64歳	100.0	50.2	35.5 (100.0)	(32.7)	(4.5)	(6.4)	(80.9)	13.0	5.5	17.9	38.0	20.4	14.2	5.2	0.4	
65歳以上	100.0	51.7	23.2 (100.0)	(40.0)	(1.4)	(8.1)	(67.0)	9.2	9.0	16.7	42.5	32.2	10.6	6.5	1.1	

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

イ パートを選んだ理由

パートを選んだ理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が55.8%と最も高い割合となっており、次いで「勤務時間・日数が短いから」35.2%、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」19.3%の順となっている。

男女別にみると、女では「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けない」が19.3%と男に比べて高い割合となっている。

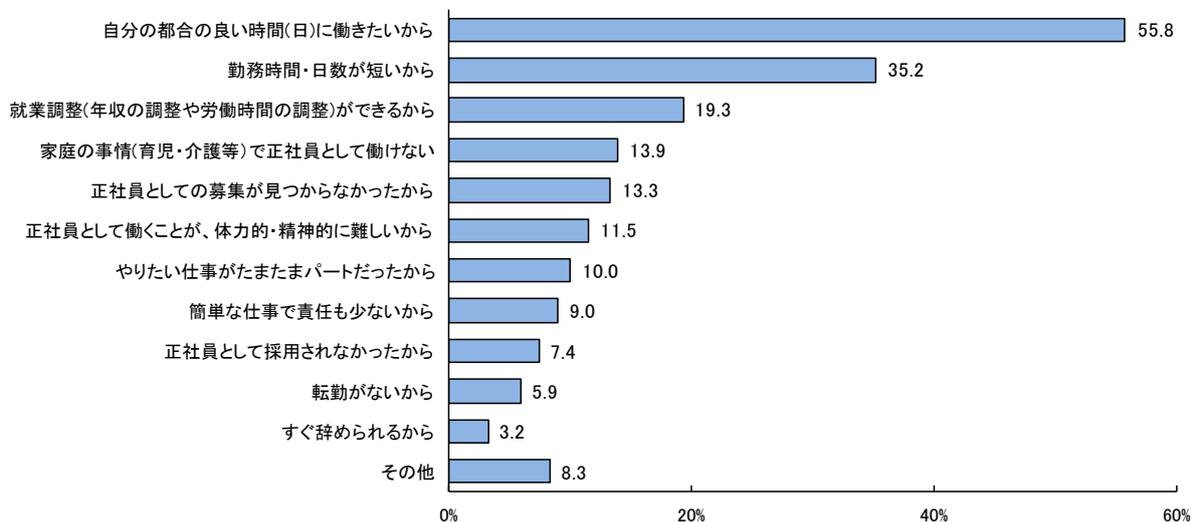
年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においてもおおむね「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も高い割合となっているが、「勤務時間・日数が短いから」は40歳以上が、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」は45～59歳が、「簡単な仕事で責任も少ないから」は55歳以上が、「正社員として採用されなかったから」は25～29歳と55～59歳が、「正社員としての募集が見つからなかったから」は25～29歳が、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」は30～44歳がそれぞれ他の年齢階級に比べて高い割合となっている。（表19、第4図）

表19 パートを選んだ理由別パートの割合

区分	パート計	パートを選んだ理由（複数回答）												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから	正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	やりたい仕事が多またパートだったから	転動がないから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1
(年齢階級)														
15～19歳	100.0	90.0	13.5	0.8	5.3	-	1.3	1.3	-	0.1	7.1	-	9.5	-
20～24歳	100.0	70.1	19.9	15.5	5.3	2.9	5.5	10.2	0.3	3.0	15.6	2.8	7.9	0.7
25～29歳	100.0	53.9	18.5	17.6	6.8	2.6	12.2	25.9	13.5	6.8	11.0	7.4	6.2	2.0
30～34歳	100.0	53.9	31.4	19.5	8.5	1.0	9.9	16.2	26.0	10.5	7.7	9.4	11.5	1.3
35～39歳	100.0	54.2	31.0	13.9	6.1	4.0	9.5	14.3	32.0	16.5	7.3	6.6	6.3	6.3
40～44歳	100.0	62.5	36.2	18.8	3.9	4.6	5.8	15.4	21.3	9.9	6.0	5.0	6.0	0.8
45～49歳	100.0	60.9	44.3	26.2	8.4	3.6	6.8	12.3	17.6	17.8	8.0	6.1	4.4	0.5
50～54歳	100.0	57.9	38.4	29.1	5.4	2.1	7.2	17.9	16.1	15.0	9.8	5.3	5.5	0.8
55～59歳	100.0	48.7	37.7	23.1	11.6	2.0	11.7	17.8	12.0	12.7	12.6	9.9	7.5	2.2
60～64歳	100.0	41.8	41.9	19.7	14.0	3.9	6.1	10.9	5.4	12.1	10.7	5.2	14.9	3.8
65歳以上	100.0	46.2	46.0	13.0	19.3	5.4	5.2	3.5	3.4	9.9	14.2	5.5	12.3	1.8

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

第4図 パートを選んだ理由（複数回答）



ウ 今回の会社や仕事についての不満・不安

現在の会社や仕事についての不満・不安の有無別のパートの割合をみると、「不満・不安がある」が54.9%となっており、前回調査の63.9%と比べ低下している。「不満・不安がある」と回答したパートの不満・不安の内容（複数回答）については、「賃金が安い」が49.6%と最も高い割合となっているが、前回調査の62.1%と比べると低下しており、この他、「パートとしては仕事がつい」26.1%（前回24.5%）、「有給休暇がとりにくい」26.0%（前回26.0%）、「雇用が不安定」20.6%（前回19.2%）などとなっている。

男女別にみると、「不満・不安がある」と回答したパートの割合は、男では42.6%、女では60.1%となっており、不満・不安の内容（複数回答）については、男女ともに「賃金が安い」がそれぞれ56.4%、47.5%と最も高い割合となっており、次いで、男では「雇用が不安定」21.5%、「有給休暇がとりにくい」18.9%、「正社員になれない」18.7%の順、女では「パートとしては仕事がつい」28.6%、「有給休暇がとりにくい」28.1%、「雇用が不安定」20.3%の順となっている。

年齢階級別にみると、25～59歳で「不満・不安がある」と回答したパートの割合がおおむね6割を超えている。

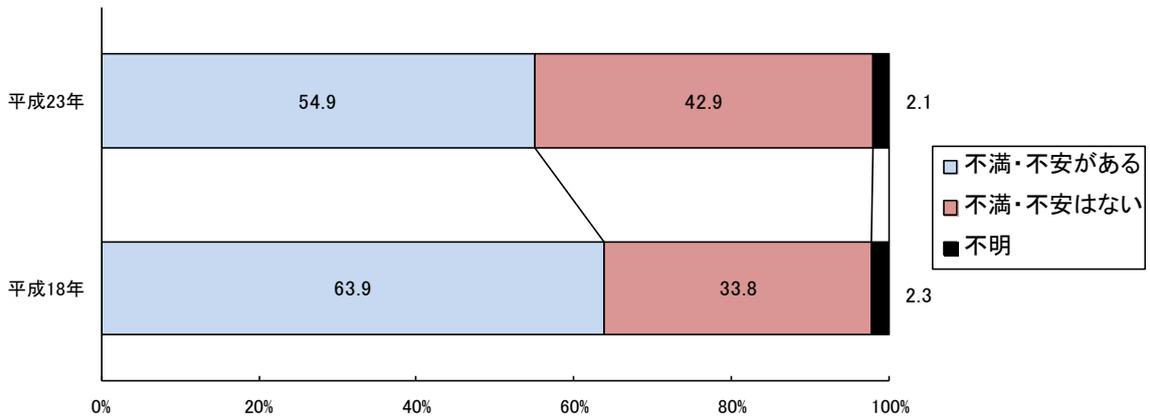
職種別には、建設・採掘の仕事、販売の仕事、生産工程の仕事で「不満・不安がある」と回答したパートの割合が、それぞれ72.2%、68.9%、61.2%と6割を超えており、不満・不安の内容（複数回答）については、建設・採掘の仕事で「雇用が不安定」87.6%が、販売の仕事で「賃金が安い」50.7%、「有給休暇がとりにくい」32.4%、「パートとしては仕事がつい」30.7%が、生産工程の仕事で「賃金が安い」41.5%、「パートとしては仕事がつい」35.5%が他の不満・不安の内容に比べて高い割合となっている。（表20、第5-1図、第5-2図）

表20 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び不満・不安の内容別パートの割合

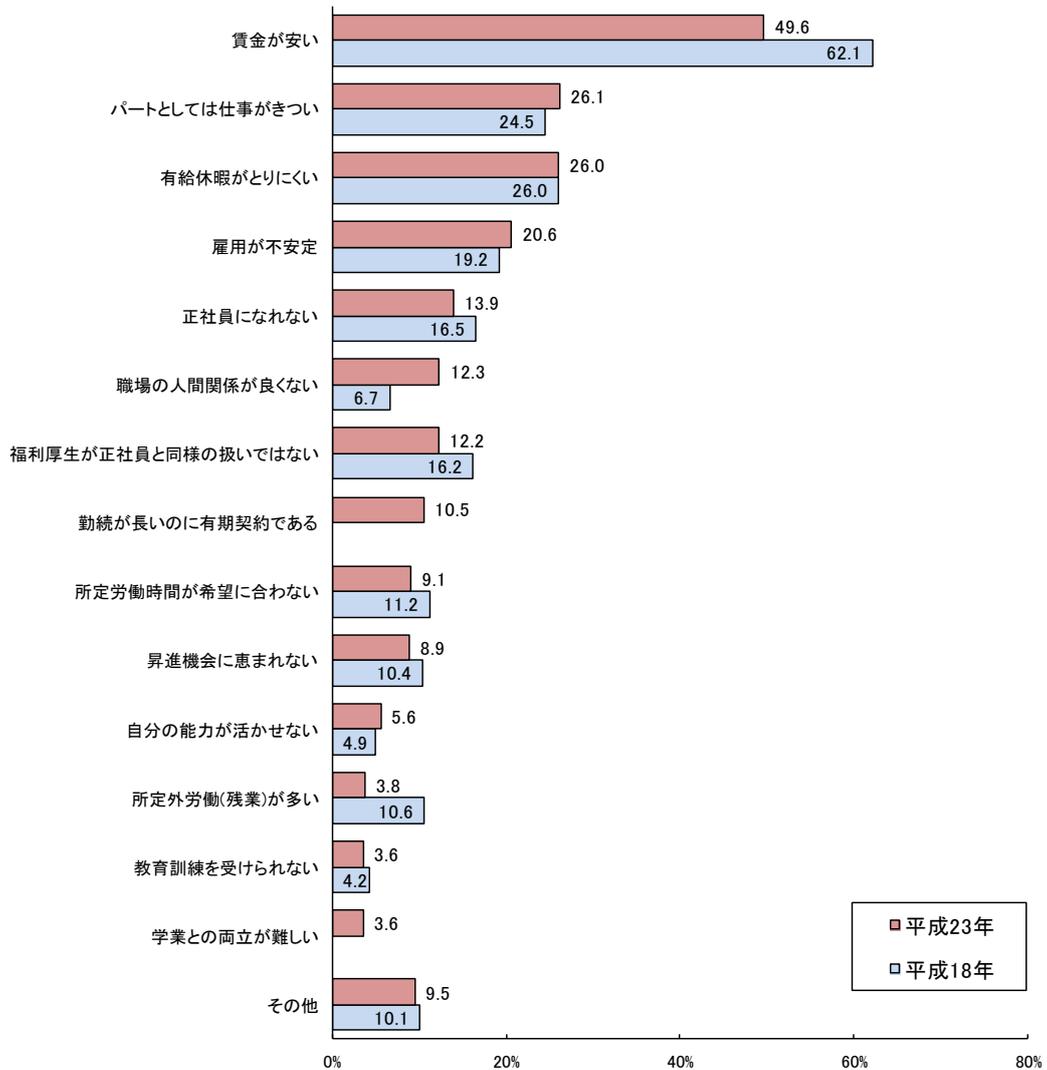
区分	パート計	不満・不安の内容（複数回答）																不満・不安はない	不明	
		不満・不安がある	雇用が不安定	勤続が長いのに 有期契約である	賃金が安い	所定労働時間 が希望に 合わない	所定外労働 が多い	有給休暇 がとりに くい	パートと しては仕 事がつい	自分の能 力が活か せない	昇進機会 に恵まれ ない	正社員に なれない	教育訓練 を受けら れない	福利厚生 が正社員 と同様の 扱いでは ない	職場の人 間関係が 良くない	学業との 両立が難 しい	その他			
総数	100.0	54.9	(100.0)	(20.6)	(10.5)	(49.6)	(9.1)	(3.8)	(26.0)	(26.1)	(5.6)	(8.9)	(13.9)	(3.6)	(12.2)	(12.3)	(3.6)	(9.5)	42.9	2.1
前回 [平成18年]	[100.0]	[63.9]	[100.0]	[19.2]	[...] [62.1]	[11.2]	[10.6]	[26.0]	[24.5]	[4.9]	[10.4]	[16.5]	[4.2]	[16.2]	[6.7]	[...] [10.1]	[33.8]	[2.3]		
男	100.0	42.6	(100.0)	(21.5)	(10.0)	(56.4)	(7.2)	(4.0)	(18.9)	(17.6)	(8.3)	(11.1)	(18.7)	(2.2)	(13.1)	(11.4)	(10.6)	(4.8)	53.7	3.7
女	100.0	60.1	(100.0)	(20.3)	(10.6)	(47.5)	(9.6)	(3.8)	(28.1)	(28.6)	(4.8)	(8.3)	(12.4)	(4.0)	(11.9)	(12.6)	(1.4)	(10.9)	38.4	1.5
(年齢階級)																				
15～19歳	100.0	21.4	(100.0)	(31.7)	(-)	(66.9)	(0.4)	(-)	(19.1)	(31.3)	(8.0)	(-)	(-)	(8.0)	(-)	(0.4)	(71.3)	(0.3)	77.0	1.6
20～24歳	100.0	46.4	(100.0)	(9.6)	(2.3)	(56.6)	(8.3)	(3.2)	(5.7)	(11.5)	(0.9)	(27.1)	(11.3)	(1.7)	(9.0)	(20.2)	(32.4)	(6.3)	52.1	1.5
25～29歳	100.0	61.1	(100.0)	(25.3)	(1.7)	(40.0)	(5.1)	(7.5)	(22.6)	(19.0)	(11.9)	(11.7)	(20.8)	(4.6)	(17.5)	(8.2)	(4.8)	(11.3)	38.2	0.7
30～34歳	100.0	66.3	(100.0)	(21.4)	(9.2)	(40.6)	(7.5)	(4.0)	(24.8)	(25.9)	(6.5)	(13.3)	(21.2)	(6.2)	(6.5)	(12.1)	(0.4)	(12.9)	32.4	1.3
35～39歳	100.0	60.7	(100.0)	(27.5)	(7.6)	(39.4)	(7.2)	(4.4)	(27.3)	(24.3)	(4.4)	(7.0)	(18.7)	(3.8)	(12.5)	(9.4)	(0.2)	(16.8)	35.8	3.5
40～44歳	100.0	58.9	(100.0)	(21.8)	(11.1)	(46.8)	(7.6)	(6.3)	(21.4)	(29.0)	(3.8)	(8.5)	(15.8)	(4.1)	(11.9)	(13.2)	(0.1)	(10.0)	39.1	1.9
45～49歳	100.0	67.3	(100.0)	(21.2)	(16.9)	(56.2)	(9.7)	(4.0)	(30.7)	(27.9)	(7.9)	(10.0)	(16.2)	(4.4)	(12.2)	(11.3)	(0.2)	(9.7)	32.1	0.5
50～54歳	100.0	65.8	(100.0)	(19.9)	(11.9)	(47.3)	(14.9)	(3.1)	(26.5)	(28.3)	(2.5)	(5.6)	(13.4)	(2.8)	(13.4)	(18.6)	(-)	(8.6)	33.4	0.8
55～59歳	100.0	62.1	(100.0)	(16.7)	(11.9)	(52.9)	(7.9)	(2.9)	(33.6)	(37.1)	(4.1)	(5.2)	(9.9)	(3.4)	(13.1)	(13.5)	(0.0)	(6.3)	33.9	4.0
60～64歳	100.0	47.6	(100.0)	(22.2)	(12.6)	(59.3)	(11.3)	(1.9)	(29.9)	(27.0)	(9.9)	(5.9)	(7.1)	(1.2)	(13.0)	(8.1)	(-)	(6.8)	49.2	3.2
65歳以上	100.0	31.0	(100.0)	(13.3)	(11.8)	(47.9)	(7.3)	(1.9)	(27.4)	(14.9)	(4.8)	(5.3)	(6.5)	(3.1)	(13.5)	(7.9)	(-)	(7.5)	66.7	2.3
(職種)																				
管理的な仕事	100.0	36.9	(100.0)	(9.4)	(1.3)	(74.7)	(1.0)	(4.9)	(19.6)	(15.8)	(17.6)	(8.4)	(4.8)	(-)	(2.3)	(36.0)	(-)	(0.1)	61.1	2.0
専門的・技術的な仕事	100.0	53.6	(100.0)	(22.1)	(7.0)	(42.5)	(7.7)	(9.8)	(26.2)	(28.2)	(5.8)	(10.3)	(19.0)	(8.0)	(12.7)	(12.0)	(0.9)	(17.3)	45.2	1.2
事務的な仕事	100.0	56.4	(100.0)	(23.8)	(16.4)	(46.4)	(7.7)	(4.0)	(24.1)	(19.4)	(6.0)	(10.6)	(22.5)	(5.4)	(16.4)	(11.4)	(0.6)	(12.0)	42.7	0.9
販売の仕事	100.0	68.9	(100.0)	(17.5)	(12.6)	(50.7)	(11.5)	(2.8)	(32.4)	(30.7)	(7.4)	(9.3)	(16.3)	(3.2)	(13.1)	(9.1)	(2.4)	(7.1)	30.9	0.2
サービスの仕事	100.0	49.6	(100.0)	(20.1)	(8.5)	(52.2)	(10.4)	(2.1)	(25.7)	(25.0)	(4.6)	(9.4)	(5.1)	(2.1)	(8.2)	(14.9)	(10.6)	(8.1)	48.1	2.3
保安の仕事	100.0	58.5	(100.0)	(24.8)	(9.0)	(65.3)	(6.2)	(-)	(28.9)	(11.5)	(11.6)	(0.8)	(18.2)	(1.2)	(11.9)	(14.5)	(-)	(7.3)	40.1	1.3
生産工程の仕事	100.0	61.2	(100.0)	(25.7)	(8.1)	(41.5)	(6.5)	(5.6)	(24.3)	(35.5)	(5.2)	(5.4)	(9.8)	(3.0)	(9.8)	(15.6)	(0.1)	(10.7)	36.7	2.1
輸送・機械運転の仕事	100.0	44.8	(100.0)	(20.8)	(7.3)	(58.8)	(5.4)	(4.9)	(21.1)	(17.8)	(7.7)	(15.8)	(26.7)	(-)	(20.6)	(4.8)	(1.9)	(1.2)	53.8	1.4
建設・採掘の仕事	100.0	72.2	(100.0)	(87.6)	(-)	(6.1)	(-)	(-)	(0.2)	(2.9)	(-)	(0.7)	(8.8)	(-)	(-)	(0.2)	(-)	(0.2)	27.8	-
運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	47.2	(100.0)	(14.6)	(6.3)	(54.9)	(8.3)	(3.4)	(19.9)	(29.7)	(2.5)	(6.0)	(11.4)	(1.1)	(13.7)	(10.3)	(0.0)	(7.4)	46.7	6.1
その他の仕事	100.0	57.3	(100.0)	(23.1)	(0.5)	(81.0)	(14.8)	(2.2)	(13.3)	(2.4)	(5.3)	(-)	(13.5)	(8.9)	(11.2)	(1.4)	(-)	(1.8)	42.2	0.4

注：1)表開「総数」には、年齢階級不明及び職種不明が含まれる。
 2)平成18年は「勤続が長いのに有期契約である」及び「学業との両立が難しい」について調査をしていない。
 3)平成23年の「職場の人間関係が良くない」は、平成18年では「正社員との間の人間関係が良くない」として調査している。

第5-1図 現在の会社や仕事についての不満・不安の有無



第5-2図 現在の会社や仕事についての不満・不安の内容(複数回答)^注
(「不満・不安がある」=100)



注: 1) 平成18年は「勤続が長いのに有期契約である」及び「学業との両立が難しい」について調査をしていない。

2) 平成23年の「職場の人間関係が良くない」は、平成18年では「正社員との間の人間関係が良くない」として調査している。

エ 今後の働き方・正社員になりたい理由【正社員になりたい理由は新規調査項目】

(ア) 今後の働き方の希望別のパートの割合をみると、「パートで仕事を続けたい」は71.6%、「正社員になりたい」は22.0%となっている。

男女別にみると、「正社員になりたい」は、男では29.4%と女の18.8%に比べて高くなっている。

年齢階級別にみると、20歳以上では、年齢階級が高くなるほど「パートの仕事を続けたい」と回答した割合はおおむね高くなっているが、20～34歳では「正社員になりたい」が4割を超えている。(表21、第6図)

(イ) さらに、正社員になりたいと回答したパートの正社員になりたいと考える理由(複数回答3つまで)別のパートの割合をみると、「より多くの収入を得たいから」が76.9%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の方が雇用が安定しているから」66.3%、「より経験を深め、視野を広げたいから」27.6%、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」26.5%の順となっている。

男女別にみると、上記理由以外では、男で「キャリアを高めたいから」が22.5%、女で「家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から」が20.7%と続いている。(表22、第7図)

表21 今後の働き方の希望別パートの割合

区分	パート計	正社員になりたい				パートで仕事を続けたい			その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)	仕事をやめたい	不明	
		現在	別の会社	現在	別の会社	現在	別の会社	別の会社				
総数	100.0	22.0	(100.0)	(41.5)	(58.5)	71.6	(100.0)	(94.5)	(5.5)	2.9	2.5	1.1
男	100.0	29.4	(100.0)	(43.7)	(56.3)	64.2	(100.0)	(95.6)	(4.4)	2.2	2.8	1.5
女	100.0	18.8	(100.0)	(40.0)	(60.0)	74.8	(100.0)	(94.0)	(6.0)	3.2	2.3	0.9
(年齢階級)												
15～19歳	100.0	25.5	(100.0)	(17.2)	(82.8)	73.2	(100.0)	(100.0)	(-)	0.2	1.2	-
20～24歳	100.0	57.3	(100.0)	(21.8)	(78.2)	38.7	(100.0)	(92.9)	(7.1)	1.7	1.2	1.0
25～29歳	100.0	41.8	(100.0)	(41.2)	(58.8)	50.5	(100.0)	(89.6)	(10.4)	6.6	1.0	-
30～34歳	100.0	42.7	(100.0)	(44.1)	(55.9)	50.4	(100.0)	(92.3)	(7.7)	5.4	1.2	0.3
35～39歳	100.0	34.7	(100.0)	(49.3)	(50.7)	56.7	(100.0)	(91.4)	(8.6)	4.0	3.7	0.8
40～44歳	100.0	26.4	(100.0)	(39.7)	(60.3)	65.8	(100.0)	(89.1)	(10.9)	5.8	1.7	0.3
45～49歳	100.0	19.9	(100.0)	(44.4)	(55.6)	75.0	(100.0)	(94.5)	(5.5)	3.1	1.8	0.3
50～54歳	100.0	13.2	(100.0)	(61.7)	(38.3)	82.8	(100.0)	(97.0)	(3.0)	2.6	0.9	0.6
55～59歳	100.0	5.4	(100.0)	(62.8)	(37.2)	88.3	(100.0)	(93.0)	(7.0)	1.2	2.6	2.4
60～64歳	100.0	6.5	(100.0)	(75.5)	(24.5)	87.3	(100.0)	(97.7)	(2.3)	1.1	4.1	1.0
65歳以上	100.0	1.2	(100.0)	(73.5)	(26.5)	89.3	(100.0)	(96.2)	(3.8)	0.9	5.5	3.0

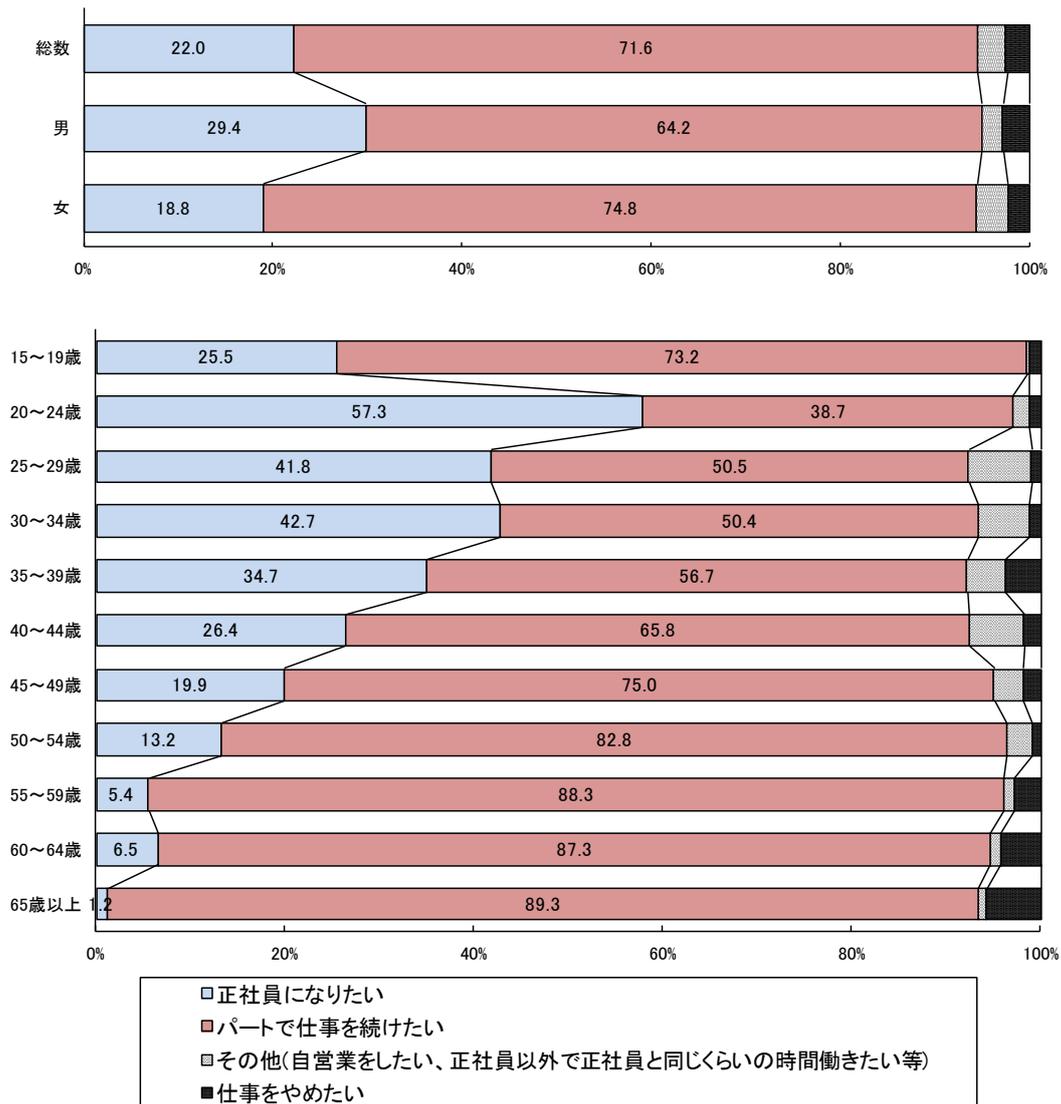
注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

表22 正社員になりたいと考える理由別パートの割合

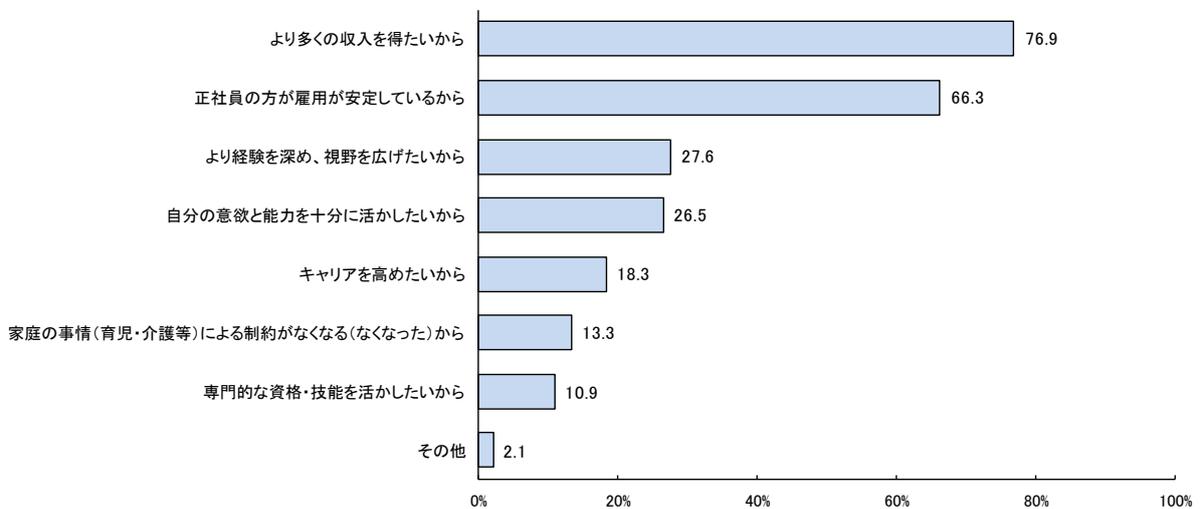
区分	正社員になりたいパート計	3つまでの複数回答(単位：%)									
		正社員になりたいと考える理由(3つまでの複数回答)									
		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	その他	不明	
総数	[22.0]	100.0	76.9	66.3	18.3	27.6	26.5	10.9	13.3	2.1	1.8
男	[29.4]	100.0	73.0	71.8	22.5	30.3	32.4	12.3	2.2	1.5	2.3
女	[18.8]	100.0	79.4	62.6	15.5	25.8	22.6	10.0	20.7	2.4	1.5

注：[]は「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。

第6図 今後の働き方の希望



第7図 正社員になりたいと考える理由



オ 正社員になりたいパートが正社員になった場合に選びたいと思う制度【新規調査項目】

正社員になりたいと回答したパートの正社員になった場合に選びたいと思う制度（複数回答）別のパートの割合をみると、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が50.5%で最も高い割合となっており、次いで「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」29.6%、「短時間正社員」28.6%の順となっており、制度を「選びたいとは思わない」は24.8%となっている。

男女別にみると、「短時間正社員」を選びたいと思うパートの割合は女では37.2%と男の15.7%に比べて高くなっており、制度を「選びたいとは思わない」パートの割合は男では37.8%と女の16.2%に比べて高くなっている。（表23）

表23 正社員になりたいパートが正社員になった場合に
選びたいと思う制度別パートの割合

（単位：％）

区分	正社員になりたい パート計	選びたいと思う制度（複数回答）			選びたいとは思わ ない	不明
		短時間正社員	勤務地を限定した （転勤のない）正社 員	職種を限定した（職 務内容の変更がな い）正社員		
総数	[22.0] 100.0	28.6	50.5	29.6	24.8	2.5
男	[29.4] 100.0	15.7	42.3	21.9	37.8	2.3
女	[18.8] 100.0	37.2	56.0	34.6	16.2	2.6

注：[]は「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。