

平成22年12月27日(月)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上 毅)
調査・解析部長 久古谷 敏行
調査・解析部次長 荻野 登
調査・解析部調査員 渡辺 木綿子
(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「短時間労働者実態調査」結果

～改正パートタイム労働法の施行を機に6割超の事業所が雇用管理の改善を実施～

調査結果のポイント

事業所に対する調査結果より

＜改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理等の見直し＞

改正パートタイム労働法の施行を機に実施した、雇用管理の改善等事項が「あった」事業所は62.6%。その内容(複数回答)は、「労働条件通知書等で、特定事項を明示するようにした」(第6条関係、義務事項)が45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」(第8条・9条関係、義務・努力義務事項)が14.1%、「短時間労働者も福利厚生施設を利用できるようにした」(第11条関係、配慮義務事項)が11.7%、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」(第12条関係、義務事項)が11.4%、「短時間労働者の賃金等処遇を(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し)改善した」(第8条・9条関係、義務・努力義務事項)が10.9%、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」(第10条関係、義務・努力義務事項)が10.7%——と続く。

＜短時間労働者の採用時における労働条件の明示方法＞

短時間労働者の雇入れ時の労働条件明示(複数回答)については、「主に労働条件通知書、労働契約書等、書面を交付している」が87.1%、「主に就業規則を交付している」が24.4%、「主に口頭で説明している」が8.6%、「その他」が1.2%——となり、「明示している」事業所が97.3%。「明示していない」事業所が0.6%となった。

＜短時間労働者の賃金の決定要素＞

短時間労働者の賃金を決定する際、考慮している要素(複数回答)については、「能力、経験」(59.6%)、「職務の内容」(55.7%)、「地域での賃金相場」(43.5%)、「職務の成果」(32.1%)、「最低賃金」(30.8%)——などとなった。

＜短時間労働者から正社員への転換推進措置＞

短時間労働者から正社員への転換推進措置は、「実施している」事業所(48.6%)と、「実施していない」事業所(48.4%)がほぼ同数。「実施している」場合の方法(複数回答)は、多い順に「正社員を募集する場合、その内容を短時間労働者に周知している」(51.0%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(45.6%)、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」(38.5%)など。また、過去3年間に正社員への応募実績が「ある」事業所は38.9%で、転換実績が「ある」事業所は39.9%。応募実績が「ある」場合の対応募者転換率を算出すると、「80%以上」が67.6%、「50%以上80%未満」が11.8%——などとなった。

＜正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の有無＞

各事業所で、短時間労働者の人数がもっとも多い職種において、正社員と職務（「業務の内容」及び「（業務に伴う）責任の程度」）がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所は24.4%、「いない」事業所は74.2%。正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所で、さらに人材活用の仕組み等（人事異動の有無等）も同じ短時間労働者が「いる」割合は、「（全期間を通じて）同じ」13.3%と「一定期間同じ」4.7%を合わせて18.0%、「いない」事業所は73.1%。正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も（全期間を通じて）同じ短時間労働者が「いる」事業所で、さらに「（実質）無期契約」の短時間労働者（第8条：差別的待遇の禁止義務対象）が「いる」割合は39.6%となった。この結果、改正パートタイム労働法第8条の三要件に該当する短時間労働者が「いる」事業所が、短時間労働者を雇用している事業所に占める割合は1.1%となった。

また、各事業所で、短時間労働者の人数がもっとも多い職種において、正社員とほとんど同じ職務に就いている人数割合は3.4%。このうち、人材活用の仕組み等も正社員と（全期間を通じて）同じ短時間労働者の人数割合は10.8%で、さらにこのうち、（実質）無期契約の短時間労働者の人数割合は29.7%となった。この結果、改正パートタイム労働法第8条の三要件に該当する短時間労働者が、すべての短時間労働者に占める割合は0.1%となった。

同事業所に雇用されている短時間労働者に対する調査結果より

＜就業している理由＞

就業している理由（複数回答）については、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」（43.3%）がもっとも多い。これに「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」（27.7%）、「生きがい・社会参加のため」（24.8%）、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」（24.0%）——などがそれぞれ近い割合で続く。

＜同じ仕事を行っている正社員の有無＞

現在の職場で同じ仕事を行っている正社員の有無については、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ（＝「職務」として同じ）正社員がいる」が15.9%、「責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」が38.9%。一方、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」は38.8%となった。

＜同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合の賃金水準に対する納得性＞

同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合に、同正社員と比較した自らの賃金水準については、3.5%が「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」、53.1%が「正社員より賃金水準は低い」が納得している」と回答。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は28.1%、「分からない（考えたことがない）」は14.9%だった。

＜賃金以外の処遇等で納得できないもの＞

同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合に、賃金以外の処遇等で同正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの（複数回答）を聞くと、多い順に「賞与」（45.8%）、「定期的な昇給」（29.1%）、「退職金・企業年金」（24.7%）——などとなった。

＜今後の働き方に対する考え方＞

今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が約7割（69.9%）で、「正社員になりたい」が18.8%など。「正社員になりたい」理由は、「雇用が安定しているから」が半数超（52.7%）、「待遇が良くなるから」が30.4%などとなった。

○ 調査の概要

改正パートタイム労働法¹の施行（平成20年4月1日）より2年を経過した時点における、短時間労働者の雇用管理状況や就労実態を把握するため、事業所に対する調査、及び同事業所に雇用されている短時間労働者・個人に対する調査を実施した。

本調査は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの要請に基づくものであり、パートタイム労働法一部改正法附則にある施行後3年を経過した時点での見直しの検討など、今後のパートタイム労働施策を形成する上での活用が見込まれている。

1. 調査対象（標本）：

【事業所調査】 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）ーの16産業分類における、全国の常用労働者5人以上の事業所10,000社

【個人調査】 上記事業所で就業している短時間労働者への配布を各事業所に依頼（5～29人規模で3枚、30～299人で5枚、300～999人で9枚、1000人以上で14枚の計5万8,583枚）

※なお、本調査でいう「短時間労働者」とは、「(呼称に係わらず)1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者」をさす。職場で「パートタイマー」と呼ばれていても、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同じ場合（いわゆる「フルタイムパート」）については、(指針により改正パートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきとされているものの)今回調査の対象には含めていない。

2. 標本抽出法： 帝国データバンクの事業所データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出

3. 調査方法： 郵送配布・郵送回収（短時間労働者には事業所を通じて配布してもらい、本人から直接、郵送返却）

4. 調査期間： 平成22年6月9日～7月12日

5. 有効回収数：【事業所調査】 3,040（有効回収率30.4%）

【個人調査】 6,208（有効回収率10.6%・ただし短時間労働者を雇用していない事業所への配布も含まれており、単純破棄分について母数から除いていない）

※調査の最終とりまとめは、来年3月末を目途に調査シリーズとして公表予定

¹ 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」のポイント：①短時間労働者を雇入れる際、文書交付・明示しなければならない事項として、労働基準法が定めるものに加え、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を義務化（過料あり）（第6条）②雇入れ後、短時間労働者から求められた場合に、待遇の決定に当たり考慮した事項の説明を義務化（第13条）③通常の労働者と均衡のとれた待遇を確保するため、賃金を短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定する努力義務化（第9条1項）、とりわけ職務及び人材活用が同じ短時間労働者に対し、同一の方法で決定する努力義務化（第9条2項）、さらに職務・人材活用が同じで実質無期の短時間労働者に対しては、差別的な待遇を禁止（第8条）④通常の労働者と職務が同じ場合、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練の実施義務化（第10条1項）、さらに教育訓練を短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて行う努力義務化（第10条2項）⑤短時間労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化（第12条）⑥短時間労働者にも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）の利用機会を与える配慮義務化（第11条）⑦短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合の自主的解決を努力義務化（第19条）、さらに改正パート法で事業主に義務づけられた事項をめぐる紛争について紛争解決援助制度（労働局長による助言等：第21条、均衡待遇調停会議による調停：第22条）を設置等。

○ 調査結果の概要

I 【事業所に対する調査結果】

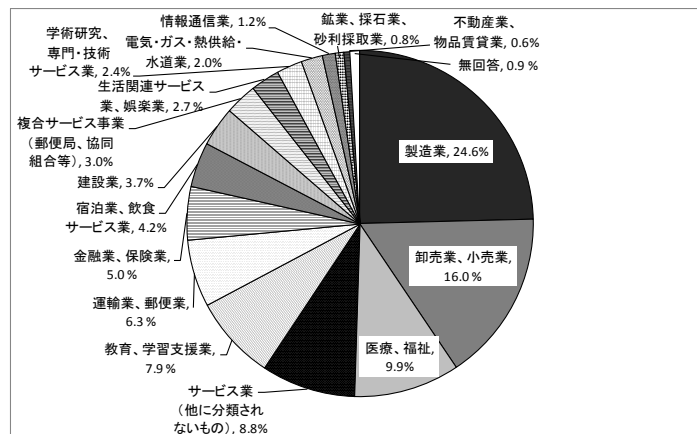
1 短時間労働者を雇用している事業所の基礎情報

※以下とくに断りのない限り、短時間労働者を雇用している事業所 (n=1,764) を対象に、集計した結果を示す。

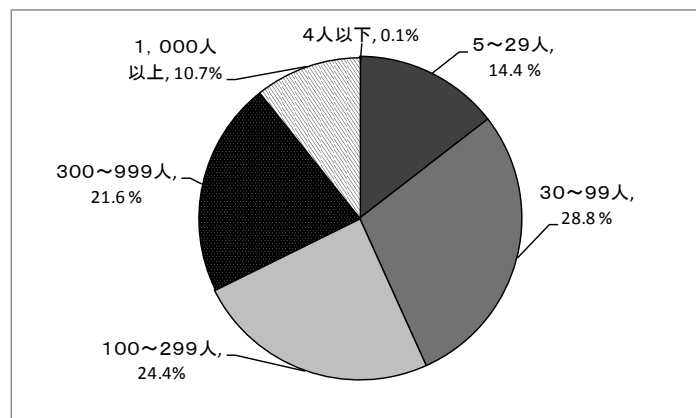
(1) 短時間労働者を雇用している割合及び短時間労働者比率

回答事業所 (n=3,040) のうち、短時間労働者を雇用している割合は 58.0%。このうち正社員数、短時間労働者数、その他労働者数がすべて記載されていた事業所 (n=1,269) における、非正社員比率 (全従業員数に占める (短時間労働者+その他労働者) 数の割合) を算出すると、平均 28.1%。短時間労働者比率は、平均 18.2% (男性 1 : 女性約 2.9、無期 1 : 有期約 1.6) だった。

第 I-1 図 短時間労働者を雇用している事業所の産業別構成

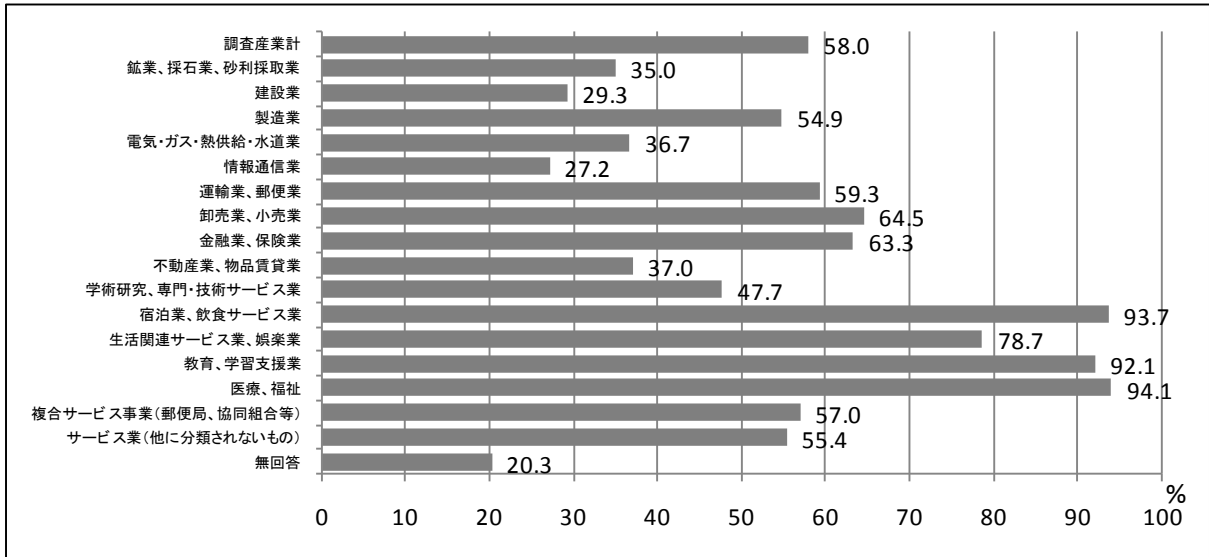


第 I-2 図 短時間労働者を雇用している事業所の従業員規模別構成



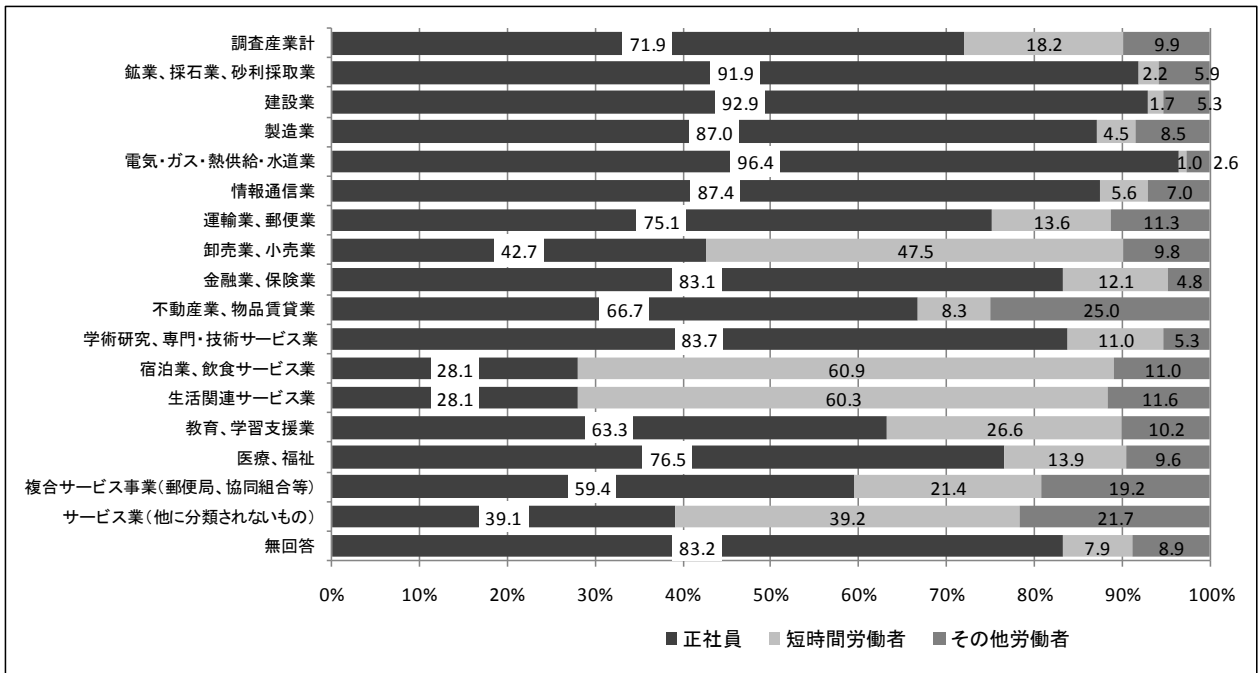
※短時間労働者を雇用している事業所のうち正社員数、短時間労働者数その他労働者数の三欄すべてに回答した n=1,269 を対象に集計

第 I - 3 図 短時間労働者を雇用している事業所割合



※回答事業所 n=3,040 を対象に集計

第 I - 4 図 短時間労働者を雇用している事業所における産業別・雇用形態構成

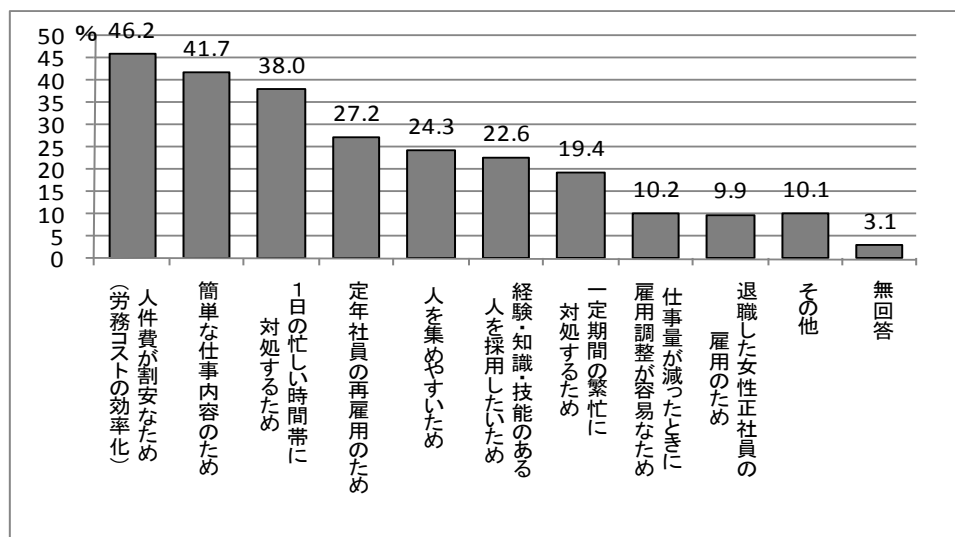


※短時間労働者を雇用している事業所のうち正社員数、短時間労働者数その他労働者数の三欄すべてに回答した n=1,269 を対象に集計

(2) 短時間労働者の雇用理由

短時間労働者を雇用している理由（複数回答）でもっとも多いのは、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（46.2%）。これに、「簡単な仕事内容のため」（41.7%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（38.0%）——などが続き、「定年社員の再雇用のため」（27.2%）も一定数みられた。

第 I - 5 図 短時間労働者の雇用理由（複数回答）



(3) 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種、及び同職種に就いている正社員の有無、同職種に占める短時間労働者割合

短時間労働者のうち、もっとも人数が多い職種は、「事務」とする事業所が26.9%。次いで、「生産工程・労務」（18.6%）、「専門・技術」（11.7%）、「サービス」（11.5%）、「その他」（10.7%）、「販売」（8.9%）、「運輸・通信」（2.9%）、「保安」（1.0%）、「管理」（0.7%）——となった（無回答7.2%）。また、同職種に就いている正社員がいる事業所は84.0%だった。

事業所に雇用されている全短時間労働者のうち、もっとも人数が多い職種に就いている人数割合は84.4%となっている。

(4) 同職種に就いている短時間労働者の週当たりの所定労働時間数、及び同職種に就いている正社員と比較した週当たりの所定労働時間割合

もっとも人数が多い職種に就いている（＝同事業所でもっとも一般的な）短時間労働者の1週間当たりの所定労働時間については、「週20時間以上35時間未満」が59.6%と約6割にのぼり、「週20時間未満」（14.2%）、「週35時間以上週40時間未満」（13.8%）と続く（事業所平均25.5時間）（無回答12.4%）。

同職種に就いている正社員がいる事業所（n=1,482）における、短時間労働者の1週間当たりの所定労働時間の割合は、「2分の1以上4分の3未満」（40.5%）が4割超、「4分の3以上」（35.0%）が3分の1超、「2分の1未満」が12.3%——となった（無回答12.3%）。

(5) 同職種に就いている短時間労働者の契約期間・更新の有無

もっとも人数が多い職種に就いている（＝同事業所でもっとも一般的な）短時間労働者の契約状況については、「期間の定めあり」が85.9%で、「期間の定めなし」が12.5%（無回答1.6%）。

期間の定めがある場合（n=1,515）の1回当たりの契約期間は、「6ヶ月超1年以内」（60.8%）、「3ヶ月超6ヶ月以内」（23.8%）で8割を超え、次いで「1ヶ月超3ヶ月以内」（8.8%）、「1ヶ月以内」（1.0%）、「2年超3年以内」（0.5%）、「1年超2年以内」（0.3%）、「3年超」（0.2%）——となった（無回答4.6%）。

期間の定めがある場合（n=1,515）の契約更新状況については、「労働者のケースごとに更新するかどうかを判断する」（63.4%）、「労使のいずれからも終了を申し出なければ自動的に更新する」（25.0%）、「その他ルールにより更新する」（8.2%）——を合わせ、96.5%の事業所が「更新する」と回答。「更新をしない」事業所は1.3%だった（無回答2.2%）。

契約を更新する場合（n=1,462）、実際の契約更新回数で人数がもっとも多いのは、多い順に「3～5回」（36.2%）、「6～10回」（21.5%）、「11回以上」（17.8%）、「2回」（10.7%）、「1回」（7.8%）——だった（無回答6.1%）。

2 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員がいる事業所の状況

※以下とくに断りのない限り、短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員が「いる」事業所（n=1,482）を対象に集計した結果を示す。

（1）同職種で正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の有無、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じで無期契約の短時間労働者の有無

もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者の中で、正社員と職務（「業務の内容」及び「（業務に伴う）責任の程度」）がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所は24.4%、「いない」事業所は74.2%となった（無回答1.5%）。

また、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所（n=361）のうち、人材活用の仕組み等（人事異動の有無等）も同じ短時間労働者が「いる」事業所は、「正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる」（13.3%）と、「一定期間²、正社員と同じ者がいる」（4.7%）を合わせて18.0%。「全員、正社員とは異なる」（いない）事業所は、73.1%だった（無回答8.9%）。

さらに、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も「正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる」事業所（n=48）のうち、「無期契約³」の短時間労働者⁴がいる割合は39.6%だった。

一方、もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者のうち、正社員とほとん

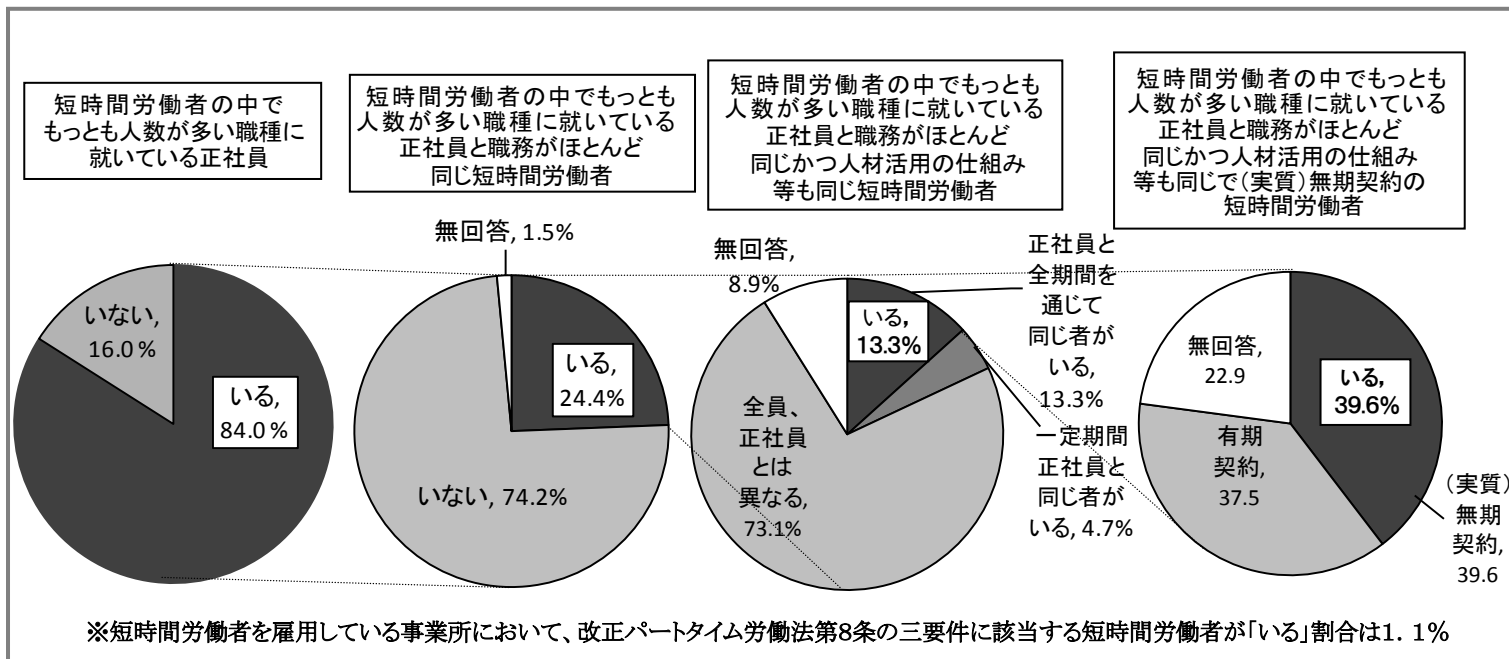
² 「例えば正社員と短時間労働者が同じ職種に就いている期間」として調査した。

³ 「無期契約」とは「期間の定めのない労働契約を結んでいる場合」及び「期間を定めて労働契約を結んでいても、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合」として調査した。

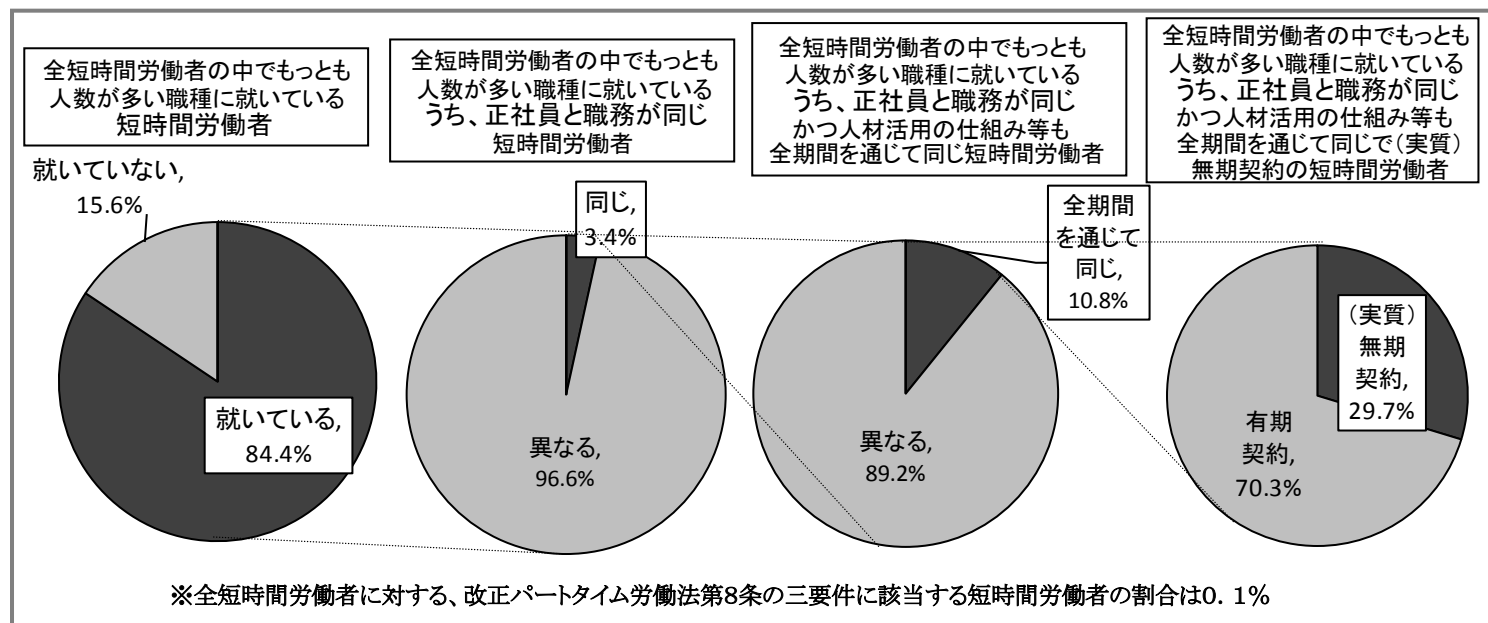
⁴ 改正パートタイム労働法第8条における差別的待遇の禁止義務対象。

ど同じ職務に就いている人数割合は3.4%。このうち、人材活用の仕組み等も正社員と（全期間を通じて）同じ短時間労働者の人数割合は10.8%で、そのうちさらに無期契約の短時間労働者の人数割合は29.7%だった。

第 I - 6 図 もっとも人数が多い職種の中で正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無別・事業所割合、同短時間労働者がいる場合にさらに人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の有無別・事業所割合



第 I - 7 図 全短時間労働者中、もっとも人数が多い職種に就いている人数割合、同職種の中で正社員と職務がほとんど同じ人数割合、同短時間労働者でさらに人材活用の仕組み等も同じ人数割合



(2) 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の人材活用状況

「正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ（一定期間含む）」短時間労働者（「いる」事業所（n=65））の人材活用状況をみると、昇進については、43.1%が「昇進することがある」、53.8%が「昇進することはない」と回答（無回答3.1%）。異動・転勤については、「異動・転勤することがある」が66.2%、「異動・転勤することはない」が29.2%となった（無回答4.6%）。

「昇進することがある」場合（n=28）の範囲については、「正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる」ケース（n=19）では、「職場組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」が31.6%、「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36.8%、「比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）まで」が26.3%（無回答5.3%）。「一定期間、正社員と同じ者がいる」ケース（n=9）では、正社員は「職場組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」が88.9%で、他のケースはなかった（無回答11.1%）のに対し、短時間労働者は「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22.2%、「比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）まで」が77.8%となった。

また、「異動・転勤することがある」場合（n=43）の範囲については、「正社員と全期間を通じて）同じ者がいる」ケース（n=32）では、より広範囲から「転居を伴う異動がある」が18.8%、「転居は伴わないが、事業所を超えた異動がある」が37.5%、「事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない」が18.8%、「事業所内の異動のみで、部署など異動先の制限がある」が15.6%だった（無回答9.4%）。一方、「一定期間、正社員と同じ者がいる」ケース（n=11）では、正社員が同順に45.5%、27.3%、9.1%、9.1%（無回答9.1%）——だったのに対し、短時間労働者は（一）、27.3%、27.3%、36.4%（無回答9.1%）となった。

(3) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者に対する処遇⁵状況

(3) - 1 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の決定方法

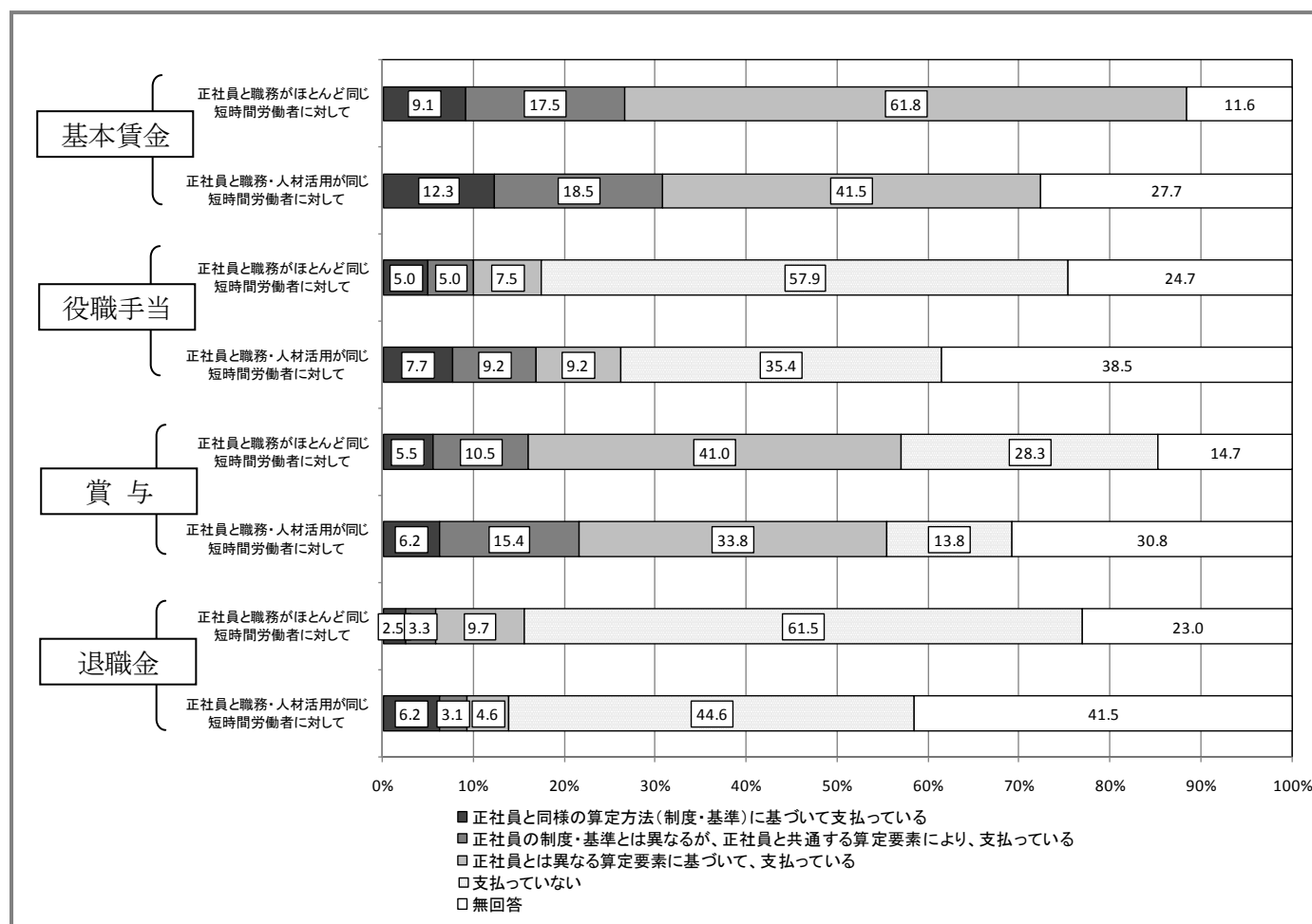
正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者（「いる」事業所（n=361））の処遇の決定方法をみると、基本賃金については「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいて支払っている」割合が9.1%、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」が17.5%、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が61.8%（無回答11.6%）。賞与についてはそれぞれ、5.5%、10.5%、41.0%のほか、「支払っ

⁵ 改正パートタイム労働法では、短時間労働者の処遇について、職務及び人材活用、契約期間についての通常の労働者との異同に基づき事業主が講ずべき措置を定めている。具体的に、例えば改正法第9条1項は、短時間労働者全般の処遇について、「職務関連賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定方法は、通常の労働者との均衡を考慮し、短時間労働者の職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定する」努力義務を定めている。また、第9条2項は、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の処遇について、「人材活用の仕組み等が同一の期間は、通常の労働者と同じ方法（同じ賃金テーブルや同じ基準を適用）で賃金を決定する」努力義務を定めている。

ていない」が28.3%となった（無回答14.7%）。

同様に、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者（「いる（一定期間含む）」事業所（n=65））の処遇の決定方法をみると、基本賃金では「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいて支払っている」が12.3%、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」が18.5%、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が41.5%（無回答27.7%）。賞与ではそれぞれ6.2%、15.4%、33.8%のほか、「支払っていない」が13.8%となった（無回答30.8%）。

第I-8図 もっとも人数が多い職種の中で正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者、及び正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の正社員と比較した基本賃金、役職手当、賞与、退職金の決定方法



(3) - 2 基本賃金の性格

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者（「いる」事業所（n=361））の基本賃金の性格（複数回答）をみると、正社員は「職能給（労働者の職務遂行能力を基準とするもの）」が67.6%、「職務給（担当する職務の難易度等を基準とするもの）」が48.5%、「業績・成果給（労働者の業績等を基準とするもの）」が48.5%、

の)」が36.8%、「生活給（生計費を基準とするもの。年齢給もこれに該当）」が35.5%、「その他」が8.9%——だった（無回答11.6%）のに対し、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者はそれぞれ36.6%、29.4%、20.5%、11.4%、24.4%——となった（無回答14.7%）。

（3）－3 1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者（「いる」事業所（n=361））の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合については、「正社員より高い」が3.9%、「正社員と同じ（賃金差はない）」が17.5%。「正社員の8割以上」（25.2%）、「正社員の6割以上8割未満」（33.5%）、「正社員の4割以上6割未満」（10.0%）、「正社員の4割未満」（0.8%）——を合わせて「正社員より賃金割合が低い」が69.5%などとなった（無回答9.1%）。

同様に、正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者（「いる（一定期間含む）」事業所（n=65））の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合については、「正社員より高い」が1.5%、「正社員と同じ（賃金差はない）」が24.6%。「正社員の8割以上」（15.4%）、「正社員の6割以上8割未満」（29.2%）、「正社員の4割以上6割未満」（7.7%）——を合わせて「正社員より賃金割合が低い」が52.3%だった（無回答21.5%）。

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所で、「正社員より（短時間労働者の）賃金割合が低い」場合（n=251）に、その理由（3つまで複数回答）を聞いたところ、「勤務時間の自由度が違うから」が52.6%、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」が46.6%、「人事異動の幅や頻度が違うから」29.5%、「残業の時間数、回数が違うから」が24.7%、「正社員には企業への貢献がより期待できるから」が15.9%、「その他」が14.7%、「短時間労働者の賃金を上げる余裕がないから」が13.5%、「正社員の賃金を下げることができないから」が2.8%——となった（無回答2.8%）。

3 短時間労働者（全般）を雇用している事業所の状況

※以下とくに断りのない限り、短時間労働者を雇用している事業所（n=1,764）を対象に集計した結果を示す。

（1）短時間労働者全般、正社員と職務が同じ短時間労働者（いる場合）の賃金決定要素

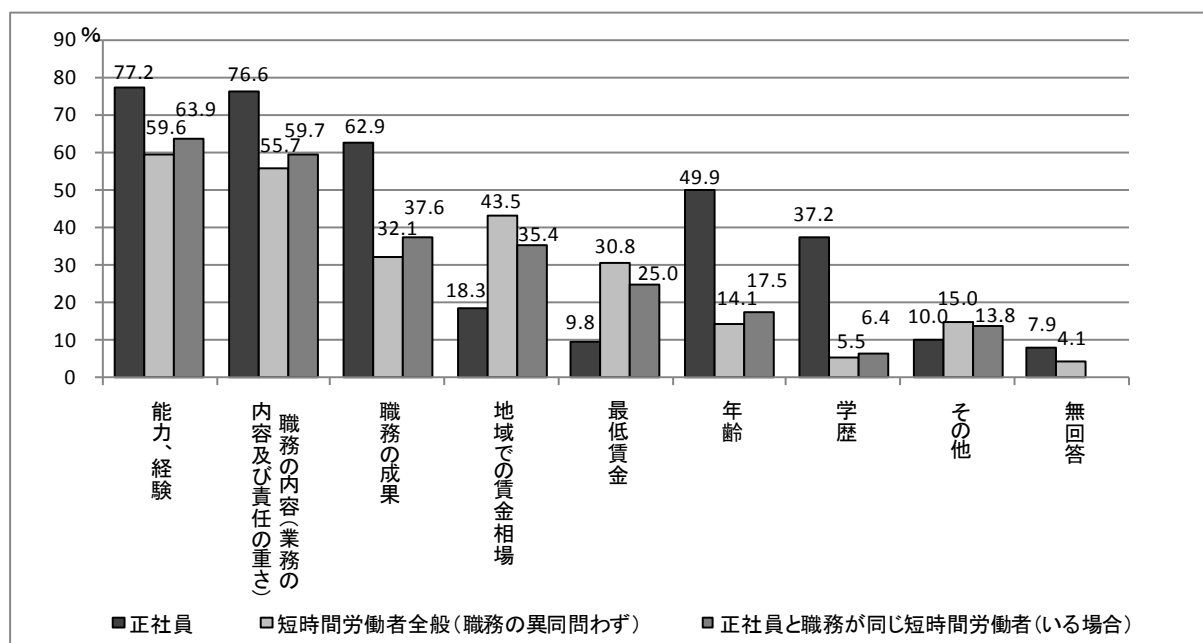
賃金を決定する際、考慮している要素（複数回答）については、正社員では多い順に、「能力、経験」（77.2%）、「職務の内容」（76.6%）、「職務の成果」（62.9%）、「年齢」（49.9%）、「学歴」（37.2%）——などとなった。

これに対し、短時間労働者全般では、「能力、経験」（59.6%）、「職務の内容」（55.7%）のほか、「地域での賃金相場」（43.5%）、「職務の成果」（32.1%）、「最低賃金」（30.8%）——などの順だった。

また、正社員と職務が同じ短時間労働者（いる場合（n=593））では、「能力、

経験」(63.9%)、「職務の内容」(59.7%)、「職務の成果」(37.6%)、「地域での賃金相場」(35.4%)、「最低賃金」(25.0%)——などの順だった。

第I-9図 正社員、短時間労働者全般、正社員と職務が同じ短時間労働者(いる場合)の賃金決定要素(複数回答)



(2) 短時間労働者全般の手当等及び各種制度の実施状況

正社員及び短時間労働者全般に対する、手当等及び各種制度の実施状況(複数回答)は下表の通りとなった。

第I-10図 正社員、短時間労働者全般の手当・各種制度の実施状況(複数回答)

(%)	正社員に対して実施	うち短時間労働者に対しても実施	うち正社員に対してのみ実施	正社員に対してのみ実施し、短時間労働者に実施していない理由		
				人材活用の仕組みが異なるから	短時間労働者が有期契約だから	その他
定期的な昇給	80.5	32.7	47.8(100)	(43.8)	(22.9)	(15.5)
人事評価・考課	83.9	42.5	41.4(100)	(52.1)	(17.0)	(11.8)
通勤手当	92.3	80.7	11.6(100)	(32.7)	(9.8)	(20.5)
精勤手当	16.3	3.9	12.5(100)	(40.5)	(13.2)	(26.4)
役職手当	83.8	8.4	75.3(100)	(58.6)	(9.5)	(15.8)
家族手当	74.2	4.5	69.7(100)	(48.2)	(10.7)	(26.1)
住宅手当	53.6	3.2	50.3(100)	(47.5)	(10.8)	(26.8)
賞与	92.2	48.6	43.7(100)	(43.0)	(16.2)	(21.3)
退職金	89.2	9.4	79.8(100)	(40.1)	(22.4)	(20.5)
企業年金	48.4	6.9	41.5(100)	(40.6)	(21.7)	(21.0)
健康診断	94.0	79.8	14.2(100)	(25.1)	(13.5)	(25.1)
慶弔休暇	92.3	58.9	33.4(100)	(38.0)	(15.8)	(23.4)
共済会への加入	43.5	16.3	27.2(100)	(35.5)	(24.0)	(20.9)
保養施設の利用	46.8	32.8	13.9(100)	(30.5)	(15.4)	(30.5)
託児施設の利用	9.6	7.8	1.9(100)	(45.5)	(—)	(27.3)

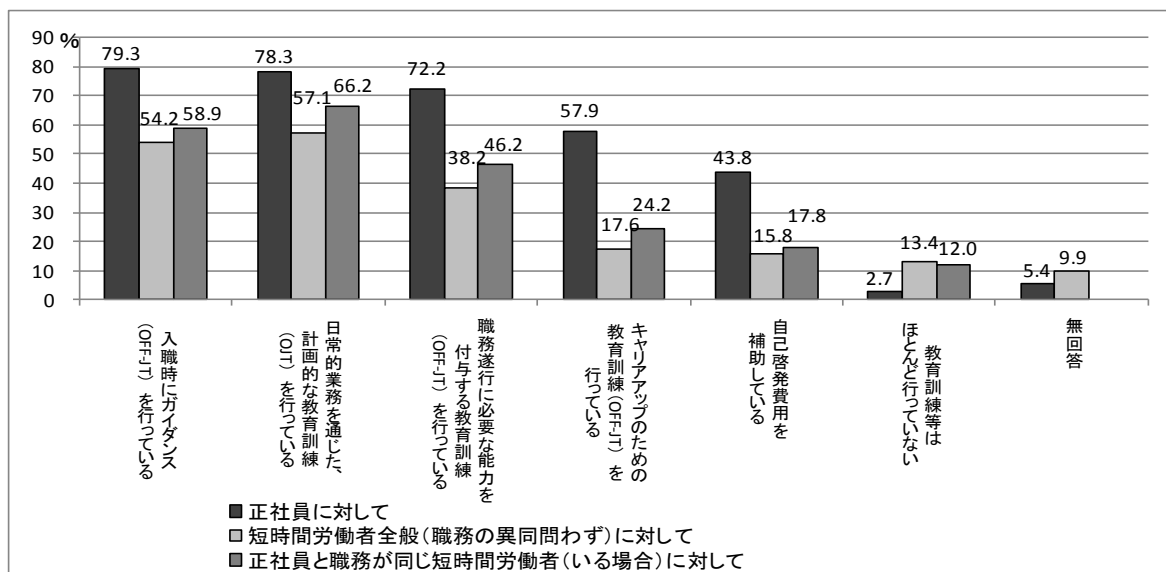
(3) 正社員、短時間労働者全般及び正社員と職務が同じ短時間労働者（いる場合）の教育訓練⁶機会

教育訓練（複数回答）について、正社員に対して「行っている」事業所は91.9%。その内容は、多い順に「入職時にガイダンス（Off-JT）を行っている」（79.3%）、「日常的業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）を行っている」（78.3%）、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）を行っている」（72.2%）——などとなった。

一方、短時間労働者全般に対して教育訓練を「行っている」事業所は77.8%。その内容は、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）を行っている」（57.1%）、「入職時にガイダンス（Off-JT）を行っている」（54.2%）、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）を行っている」（38.2%）——などがあがった。

また、職務が同じ短時間労働者（いる場合（n=591））に対して、教育訓練を「行っている」事業所は88.0%。その内容は、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）を行っている」割合は66.2%、「入職時にガイダンス（Off-JT）を行っている」（58.9%）、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）を行っている」（46.2%）——などとなった。

第I-11図 正社員、短時間労働者全般及び正社員と職務が同じ短時間労働者（いる場合）の教育訓練機会（複数回答）



(4) 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施方法

短時間労働者から正社員への転換推進措置⁷については、「実施している」事業

⁶ 改正法第10条では、「通常の労働者と職務が同じ短時間労働者に対し、通常の労働者に実施している教育訓練で、(短時間労働者が)職務を遂行する際に必要な能力を付与するためのものについては、(既に当該能力を有している場合を除き)実施しなければならない」という事業主の義務を定め、また、これ以外についても「通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じた教育訓練を実施する」努力義務を求めている。

⁷ 改正法第12条は、すべての短時間労働者を対象に、通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるよう、事業主に義務づけている。

所が全体の48.6%で、「実施していない」の48.4%とほぼ同数だった（無回答3.0%）。

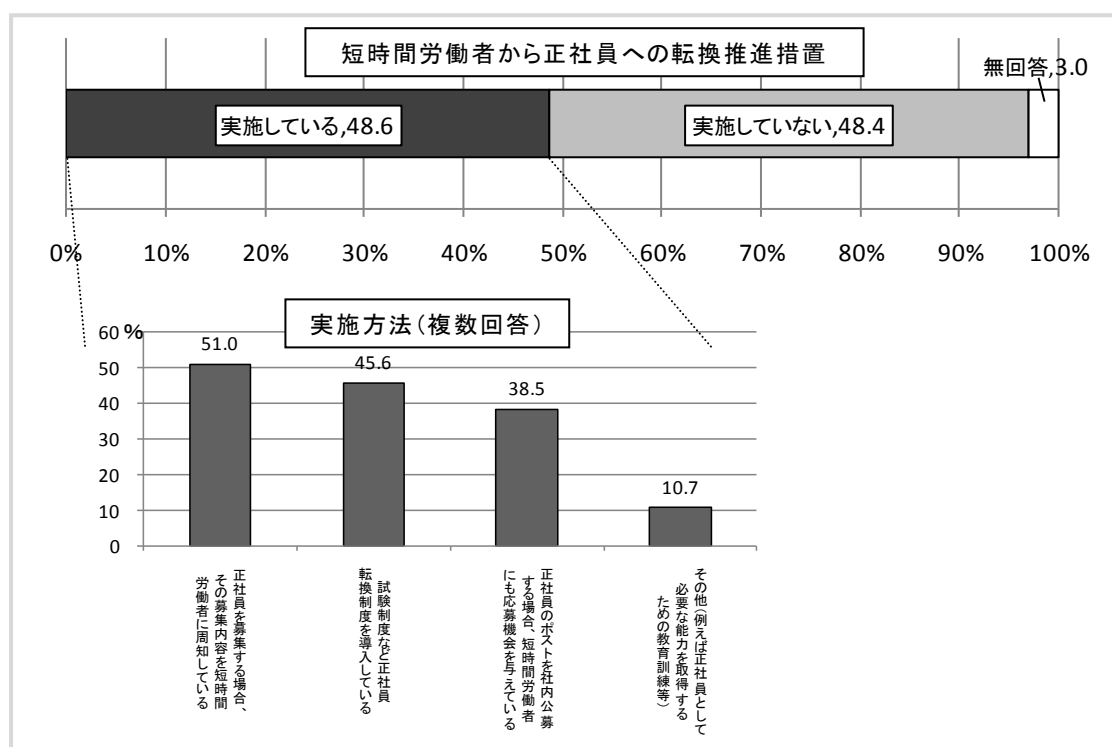
「実施している」場合（n=857）の方法（複数回答）としては、多い順に「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」（51.0%）、「試験制度など正社員転換制度を導入している」（45.6%）、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」（38.5%）、「その他」（10.7%）——などとなった。

また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」場合（n=857）に、中間的な雇用形態を経由させているか（複数回答）については、「フルタイム有期契約労働者」が29.8%、「無期契約社員⁸」が5.6%、「短時間正社員」が3.9%——となり、「設けている」事業所が36.8%。「設けていない（直接転換）」事業所が59.4%だった（無回答3.9%）。

さらに、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所（n=857）における、過去3年間の正社員への応募・転換状況を見ると、応募実績が「ある」割合は38.9%で、「ない」は42.9%（無回答18.2%）。転換実績が「ある」割合は39.9%で、「ない」は47.3%だった（無回答12.8%）。

応募実績が「ある」場合（n=321）の対応募者転換率（正社員転換者実績数／正社員転換応募者数）を算出すると、「80%以上」が67.6%。次いで「50%以上80%未満」（11.8%）、「20%以上50%未満」（8.4%）、「10%未満」（7.2%）、「10%以上20%未満」（5.0%）——となった。

第 I - 1 2 図 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



⁸ 「無期契約社員」とは「（調査事業所にとっての）いわゆる正規型労働者とは異なる雇用管理区分（例えば勤務地限定や職種限定等）をいう」として調査した。

(5) 正社員転換推進措置を「実施していない」理由、及び正社員転換推進措置を実施する上で「支障がある」理由

短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施していない」と回答した事業所（48.4%、n=854）と、転換推進措置を実施していても支障が「ある」と回答した事業所（30.5%、n=261）を対象に、その理由（複数回答）を聞いたところ、多い順に「正社員としてのポストが少ない」（35.2%）、「短時間労働者は時間外労働が困難なため正社員にしにくい」（22.4%）、「応募が少ない」（19.2%）、「正社員に転換するには能力が不足している」（16.6%）、「短時間労働者は転勤が困難なため正社員にしにくい」（12.9%）、「正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる」（10.9%）——となった（その他38.2%、無回答3.0%）。

(6) 短時間正社員制度の導入・運用状況

短時間正社員制度については、「導入も運用もされていない」事業所が61.5%に対し、「導入・運用している」事業所は、「制度として導入」（27.3%）と「運用はされている」（6.3%）を合わせて33.6%だった（無回答4.9%）。

「導入・運用している」場合（n=593）の利用事由（複数回答）としては、「育児」（78.6%）、「介護」（57.7%）のほか、「傷病からの復帰」（30.4%）、「高齢者」（14.0%）、「正社員以外からの転換」（11.8%）、「その他」（6.7%）、「自己啓発」（4.4%）——の順に多かった（無回答2.4%）。

(7) 短時間労働者の採用時における労働条件の明示方法

短時間労働者の雇入れ時の労働条件明示⁹（複数回答）については、「主に労働条件通知書、労働契約書等、書面を交付している」が87.1%、「主に就業規則を交付している」が24.4%、「主に口頭で説明している」が8.6%、「その他」が1.2%——となり、「明示している」事業所が97.3%。「明示していない」事業所が0.6%だった（無回答2.0%）。

(8) 短時間労働者に対する処遇決定についての説明

改正パートタイム労働法の施行後の過去2年間に、短時間労働者から本人の処遇に係る説明¹⁰を「求められたことがある」事業所は22.3%。「求められたことがない」事業所は75.2%だった（無回答2.5%）。

また、「求められたことがある」事業所（n=394）で、求められた内容を「説明している」割合は98.5%、「説明していない」割合は0.8%だった（無回答0.8%）。

⁹ 労働基準法では、とりわけ「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」等について、文書で明示することを義務づけている（違反の場合は30円以下の罰金）。改正パート法第6条ではこれらに加え、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を、文書の交付等（短時間労働者が希望した場合は電子メールやFAXも可）により、明示することを義務づけている（違反の場合、行政指導で改善されなければ短時間労働者1人につき契約毎に10万円以下の過料）。また、改正パート法ではこれら以外の事項についても、文書交付等により明示する努力義務を課している。

¹⁰ 改正法第13条では、雇用する短時間労働者から求められた場合は、その待遇を決定するに当たり考慮した事項を説明しなければならないという事業主の義務を定めている。

(9) 就業規則作成の際の短時間労働者からの意見聴取

短時間労働者に就業規則が「適用¹¹される」事業所は85.1%で、その作成に当たっての意見の聴取方法は、多い順に「短時間労働者の過半数が加入する労働組合または短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている」(31.6%)、「その他の方法で意見を聞いている」(21.0%)、「すべての短時間労働者を対象に個別に意見を聞いている」(11.7%)、「短時間労働者の一部(半数以下)が加入する労働組合または短時間労働者の一部(半数以下)を代表する者の意見を聞いている」(6.0%)、「短時間労働者の意見を聞いていない」(14.8%)——となった。一方、短時間労働者に就業規則が「適用されない」事業所は5.9%、「就業規則がない(作成中含む)」事業所は1.4%だった(無回答7.6%)。

(10) 短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力

短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力¹²(複数回答)については、「人事担当者などが苦情対応の窓口になっている」が74.5%、「苦情処理制度を設けている」が16.6%、「その他の方法」が15.9%——となり、92.4%の事業所が「自主的解決に努めている」と回答。一方、「特に何もしていない」事業所は2.2%だった(無回答5.4%)。

(11) 短時間労働者の処遇をめぐる労働組合との話合いの有無

労働組合が「ある」事業所は42.4%、「ない」事業所は51.8%だった(無回答5.8%)。

労働組合が「ある」事業所(n=748)において、組合員資格がある短時間労働者の処遇について「話し合うことがある」割合は41.7%、「話し合うことはない」割合は11.5%(無回答46.8%※組合員資格がある短時間労働者がいない場合を含むと考えられる)。組合員資格がない短時間労働者の処遇については、「話し合うことがある」割合が49.6%、「話し合うことはない」割合が40.9%だった(無回答9.5%)。

(12) 短時間雇用管理者の選任の有無

短時間労働者を10人以上雇用していると確認できる事業所(n=706)において、短時間雇用管理者¹³を「選任している」割合は39.1%、「選任していない」割合は54.8%だった(無回答6.1%)。

¹¹ 改正法第7条では、就業規則の作成・変更の際には、短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう、事業主の努力義務を定めている。

¹² 改正法第19条では、「短時間労働者から苦情の申し出を受けた場合は、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者が短時間雇用管理者を担当するなどして自主的な解決を図る」よう、事業主の努力義務を定めている。

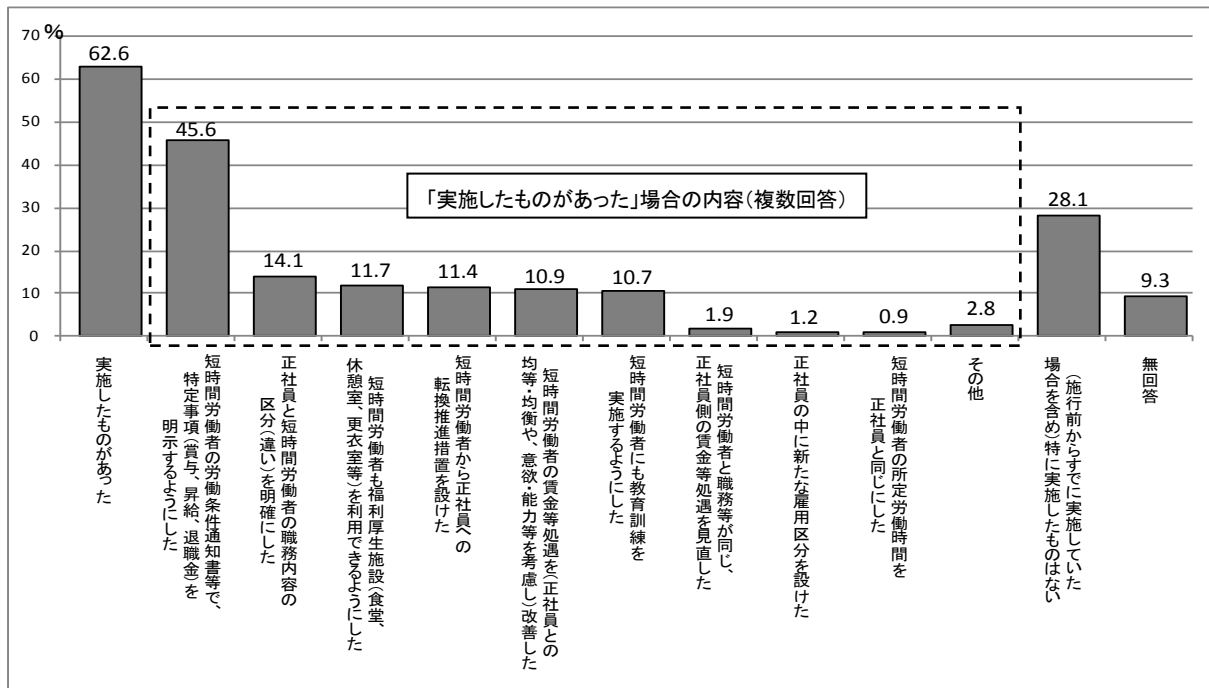
¹³ パートタイム労働法はその第15条で、短時間労働者を10人以上雇用する事業所ごとに、短時間労働者の雇用管理改善等を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努力義務を課している。

(13) 改正パートタイム労働法の施行を機に実施したもの

改正パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の施行に伴う雇用管理等の見直しについては、62.6%の事業所が「実施したものがあつた」、28.1%の事業所が「（施行前からすでに実施していた場合を含め）特に実施したものはなし」と回答した（無回答9.3%）。

実施したものの具体的な内容（複数回答）としては、「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45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」（14.1%）、「短時間労働者も福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」（11.7%）、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」（11.4%）、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し改善した）」（10.9%）、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」（10.7%）——と続く。

第I-13図 改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直し



(14) 短時間労働者の今後の活用方針

短時間労働者の今後の活用方針については、「現状維持」（54.9%）とする事業所がもっとも多く、「特に決めていない」（24.1%）、「いっそう積極的に活用していきたい」（12.5%）、「今後は活用を縮小していく方向で検討する」（4.3%）——が続く（無回答4.1%）。

「いっそう積極的に活用していきたい」事業所（n=220）の内容（複数回答）をみると、多い順に「短時間労働者の雇用を拡大していきたい」（71.4%）、「短時間労働者の職務・職責を拡大していきたい」（35.5%）、「正社員への登用を積極的に行いたい」（30.5%）——となった（無回答0.5%）。

(15) 過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部応募者より優先させて採用した経験の有無及び今後の優先採用方針

過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部応募者より優先させて採用したことが「ある」事業所は18.3%、「ない」事業所は76.2%だった(無回答5.5%)。

これに対し、今後の優先採用方針については、「原則として在籍する短時間労働者から優先的に採用したい」(9.6%)に加え、「個別に能力等のある者については、優先的に採用することを考えたい」(26.6%)、「職種によっては優先的に採用することを考えたい」(14.2%)を合わせた約半数の事業所(50.4%)が、優先採用したい・優先採用を考えたいと回答。一方、「分からない」事業所は26.7%、「在籍する短時間労働者から優先させるつもりはない」は13.6%となった(無回答9.2%)。

II 【短時間労働者・個人に対する調査結果】

※以下とくに断りのない限り、短時間労働者・個人の回答者全数(n=6,208)を対象(属性についてはp25~27参照)に、集計した結果を示す。

(1) 就業している理由

就業している理由(複数回答)では、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」(43.3%)がもっとも多い。これに「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」(27.7%)、「生きがい・社会参加のため」(24.8%)、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」(24.0%)——などがそれぞれ近い割合で続く。このほか、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」(16.2%)、「子供に手がかからなくなったため」(15.4%)、「時間が余っているため」(13.0%)——などとなった。

第II-1図 性別・年齢層別・就業している理由

	計 (%)	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 生活を 維持する には不可欠 のため	主たる 稼ぎ手 ではないが 家計の 足しに するため	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	子供に 手がかか らなくな ったため	その他	無回答
計(n=6,208)	100.0	24.0	27.7	43.3	16.2	9.3	11.8	24.8	13.0	15.4	6.7	0.4
男性 (n=1,218)	100.0	59.2	11.6	15.4	13.4	9.6	22.2	23.6	15.5	2.4	8.5	0.6
女性 (n=4,957)	100.0	15.4	31.8	50.2	16.9	9.2	9.2	25.1	12.5	18.6	6.3	0.2
29歳以下 (n=525)	100.0	19.8	33.1	28.8	38.1	13.5	6.9	19.0	7.2	1.0	12.0	0.2
30~39歳 (n=1,312)	100.0	16.2	36.7	46.0	18.2	12.5	11.1	22.9	8.9	8.3	8.4	0.2
40~49歳 (n=1,631)	100.0	13.1	34.2	53.8	15.8	8.4	9.3	23.6	12.8	22.0	5.3	0.1
50~59歳 (n=1,400)	100.0	20.6	25.6	50.0	14.4	6.1	6.9	26.9	13.7	25.8	5.6	0.4
60歳以上 (n=1,314)	100.0	50.5	10.9	26.6	8.2	9.1	22.7	28.1	19.2	8.7	5.7	0.5

(2) 短時間労働者を選択した理由

短時間労働者を選択した理由（複数回答）については、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」（36.8%）がもっとも多い。以下、「勤務時間・日数が短いから」（31.1%）、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」（23.1%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（21.3%）、「正社員として採用されなかったから」（16.3%）、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」（14.8%）、「その他」（13.3%）——などと続く。

第Ⅱ-2図 性別・年齢層別・短時間労働者を選択した理由

	計 (%)	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	就業調整ができるから	軽易な仕事をしたかったから	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	家庭の事情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	転勤がないため	その他	無回答
計(n=6,208)	100.0	36.8	31.1	21.3	4.7	2.2	16.3	23.1	14.8	4.6	13.3	1.5
男性(n=1,218)	100.0	34.6	31.7	20.9	5.7	3.1	16.3	1.6	11.2	5.7	19.7	3.3
女性(n=4,957)	100.0	37.4	31.0	21.4	4.5	1.9	16.3	28.5	15.6	4.3	11.8	1.0
29歳以下(n=525)	100.0	35.6	21.0	8.8	5.1	4.6	15.8	15.8	9.7	6.3	20.8	1.9
30～39歳(n=1,312)	100.0	37.0	27.5	15.2	4.1	2.1	14.4	43.8	13.9	4.2	12.4	0.9
40～49歳(n=1,631)	100.0	41.3	30.5	23.7	3.8	2.0	15.8	30.2	17.2	4.8	10.3	0.9
50～59歳(n=1,400)	100.0	36.1	33.5	25.6	4.5	1.1	18.3	17.3	17.3	4.6	11.1	1.5
60歳以上(n=1,314)	100.0	32.8	37.1	24.7	6.5	2.6	13.2	3.1	12.0	4.0	17.3	2.4

(3) 現在の職種

現在の職種については、多い順に「事務の仕事」（37.9%）、「生産工程・労務の仕事」（20.5%）、「専門的・技術的な仕事」（14.5%）、「サービスの仕事」（9.4%）、「販売の仕事」（8.7%）、「運輸・通信の仕事」（2.5%）、「その他の仕事」（1.7%）、「保安の仕事」（1.4%）、「管理的な仕事」（0.5%）——となった（無回答2.8%）。

(4) 役職の有無

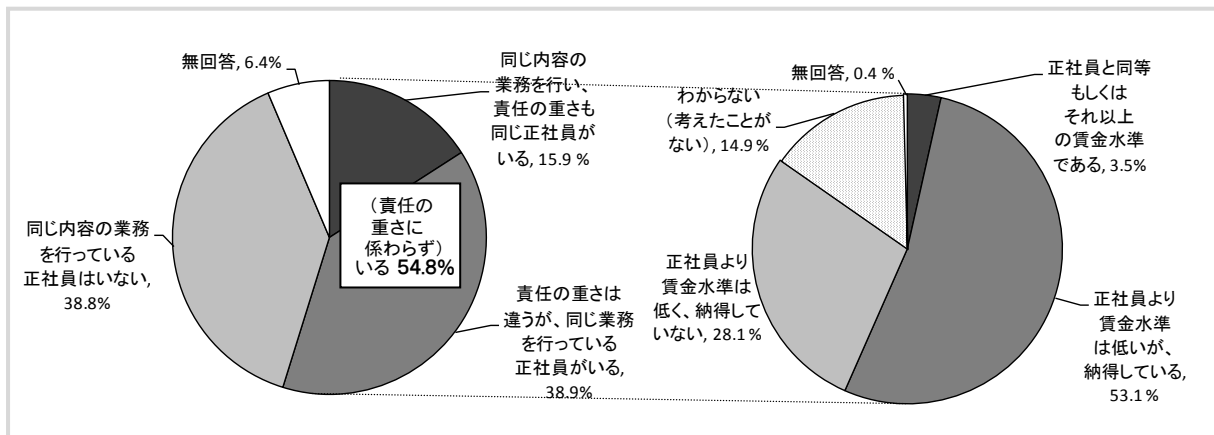
役職については、94.6%の短時間労働者が「就いていない」と回答。「就いている」（3.5%）場合は、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」が0.2%、「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）まで」が0.6%、「比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）まで」が2.7%——となった（無回答1.8%）。

(5) 同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合の賃金水準に対する納得性

現在の職場で同じ仕事を行っている正社員の有無について、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ(=「職務」として同じ)正社員がいる」短時間労働者は15.9%。もっとも多いのは「責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」の38.9%で、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」が38.8%とほぼ同数だった(無回答6.4%)。

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ(=「職務」として同じ)正社員がいる」と「責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」(合わせて54.8%、n=3,407)場合に、同正社員と比較した自らの賃金水準については、3.5%の短時間労働者が「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」、53.1%が「正社員より賃金水準は低い」が納得している」と回答。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」短時間労働者は28.1%、14.9%が「わからない(考えたことがない)」は14.9%だった(無回答0.4%)。

第II-3図 同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性

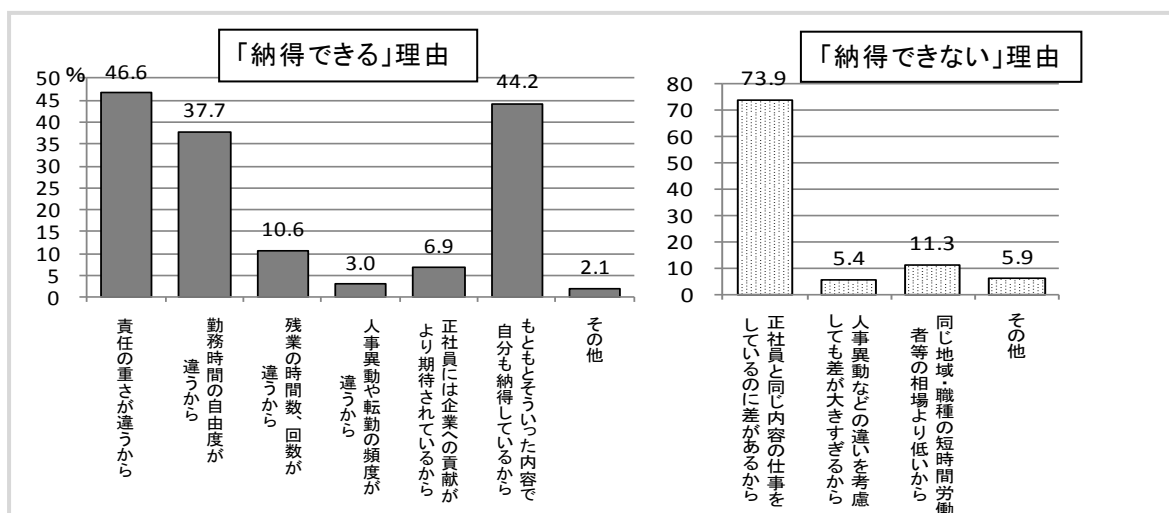


(6) 賃金水準について納得できる理由・納得できない理由

「正社員より賃金水準は低い」が納得している」と回答した短時間労働者 (n=1,808) にその理由 (2つまで複数回答) を聞くと、「責任の重さが違うから」(46.6%)、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」(44.2%)、「勤務時間の自由度が違うから」(37.7%) などが多かった。

一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答 (n=958) した理由では、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」(73.9%) が多かった。

第Ⅱ-4図 賃金水準について納得できる理由・できない理由（複数回答）



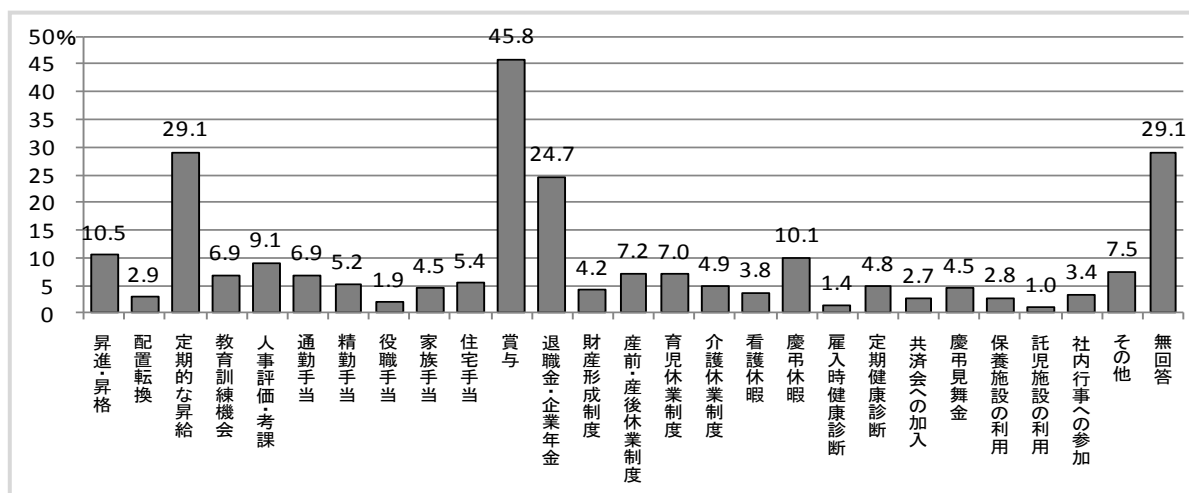
(7) 同じ仕事を行っている正社員と比べた時間当たり賃金で納得できる水準

同じ仕事を行っている正社員と比較した賃金水準について、「正社員より賃金水準は低い納得している」「正社員より賃金水準は低く納得していない」「分からない（考えたことがない）」と回答した短時間労働者（n=1,464）に対し、同正社員と比べた時間当たり賃金水準で納得できる割合を聞くと、正社員の「8割程度」（26.6%）がもっとも多かった。以下、「正社員と同じ（差はない）」（19.5%）、正社員の「7割程度」（15.6%）、「9割程度」（10.9%）、「6割程度」（7.6%）、「5割以下でも構わない」（3.6%）——と続く（無回答16.3%）。

(8) 賃金以外の処遇等で納得できないと考えているもの

同じ仕事を行っている正社員が「いる」場合（n=3,407）に、賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの（複数回答）では、「賞与」（45.8%）、「定期的な昇給」（29.1%）、「退職金・企業年金」（24.7%）——などが多かった。

第Ⅱ-5図 賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているもの（複数回答）



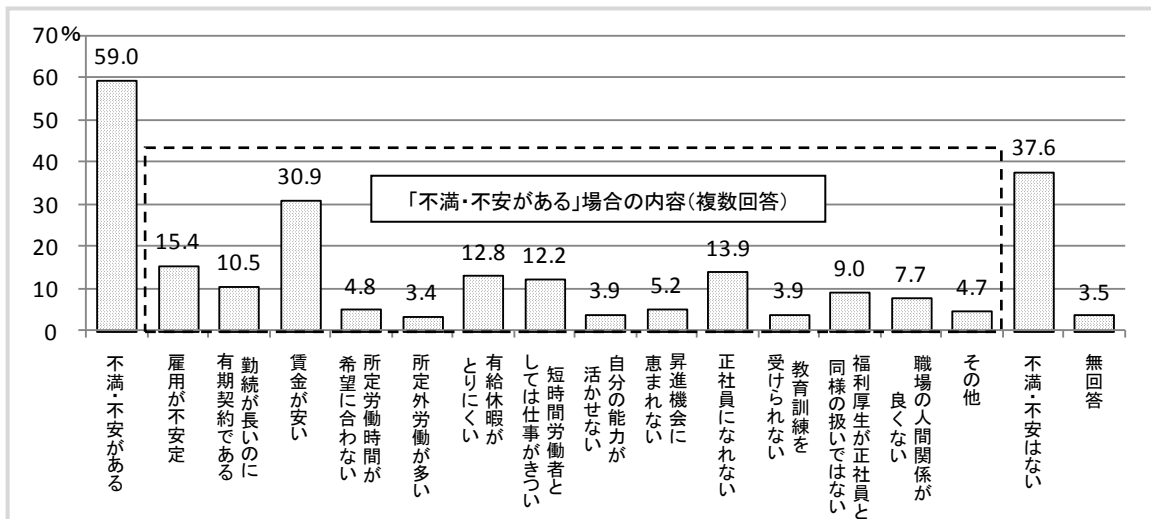
(9) 短時間労働者として雇入れられる際の労働条件明示

現在の会社で短時間労働者として雇入れられる際の労働条件明示については、「書面により明示されかつ口頭での説明を受けた」(74.9%)、「労働条件が明示された書面を渡されたのみで口頭説明はなかった」(12.2%)、「書面は渡されず、口頭のみで労働条件の説明を受けた」(8.6%)——を合わせて95.7%が「明示された」と回答。一方、「労働条件については一切説明を受けていない」短時間労働者は、2.0%だった(無回答2.3%)。

(10) 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無と内容

現在の会社や仕事に対する不満・不安(複数回答)については、59.0%の短時間労働者が「ある」、37.6%が「ない」と回答。不満・不安の内容(複数回答)をみると、多い順に「賃金が安い」(30.9%)、「雇用が不安定」(15.4%)、「有給休暇がとりにくい」(12.8%)、「正社員になれない」(13.9%)、「有給休暇がとりにくい」(12.2%)、「短時間労働者として仕事がつい」(12.2%)、「短時間労働者として仕事がつい」(12.2%)などとなった。

第II-6図 現在の会社や仕事に対する不満・不安



(11) 不満・不安を相談した経験の有無と相談相手

不満・不安がある場合(n=3,660)、それを誰かに「相談したことがある」短時間労働者は31.1%、「相談したことはない」は67.5%だった(無回答1.4%)。不満・不安を相談した経験が「ある」場合(n=1,138)の相談相手(複数回答)としては、「事業主や職場の上司等」が67.9%でもっとも多い。次いで、「労働組合」(3.4%)、「行政機関(労働局や監督署、地方自治体等)」(1.1%)、「司法関係機関(裁判所、弁護士、無料法律相談会等)」(0.4%)——となった(その他38.6%、無回答1.2%)。

このうち、「事業主や職場の上司等」に相談したことがある場合(n=773)に、納得のいく説明があったかについては、「説明があり納得した」短時間労働者が30.4%で、「説明はあったが納得しなかった」が37.0%、「相談を聞くだけで説明はなかった」が30.1%——だった(無回答2.5%)。

(12) 今後、不満・不安が生じた場合の相談意向

今後、不満・不安が生じた場合の相談意向については、「事業主や職場の上司等」に対して「相談する」短時間労働者が20.3%、「内容によっては相談する」が42.6%、「相談しない」が20.3%だった（無回答16.7%）。

「事業主や職場の上司等」に「相談しない」（n=1,263）理由としては、「相談しても聞いてもらえない」が24.9%、「周りに配慮して相談できない」が19.2%、「不利益な取り扱いをされるのが怖い」が17.2%——となった（その他26.2%、無回答12.6%）。

(13) 今後の働き方に対する考え方、及び「正社員になりたい」場合の理由

今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が、「現在の会社で」（65.8%）と「別の会社で」（4.1%）を合わせて約7割。「正社員になりたい」が、「現在の会社で」（10.9%）と「別の会社で」（7.9%）を合わせて2割弱のほか、「その他」が3.0%、「仕事をやめたい」が2.4%——だった（無回答5.9%）。

「正社員になりたい」（n=1,164）理由としては、「雇用が安定しているから」が半数超（52.7%）で、「待遇が良くなるから」が約3割（30.4%）。これに「より難しい仕事や責任のある仕事をしたいから」（9.3%）、「その他」（2.7%）と続く（無回答4.9%）。

(14) 短時間正社員、地域限定正社員の選択志向

「正社員になりたい」と回答した短時間労働者（n=1,164）の中で、短時間正社員¹⁴を「選びたい」割合は60.6%で、「選びたくない」は23.5%（無回答16.0%）。同様に、地域限定正社員¹⁵を「選びたい」割合が73.0%で、「選びたくない」が7.0%（無回答19.9%）——だった。

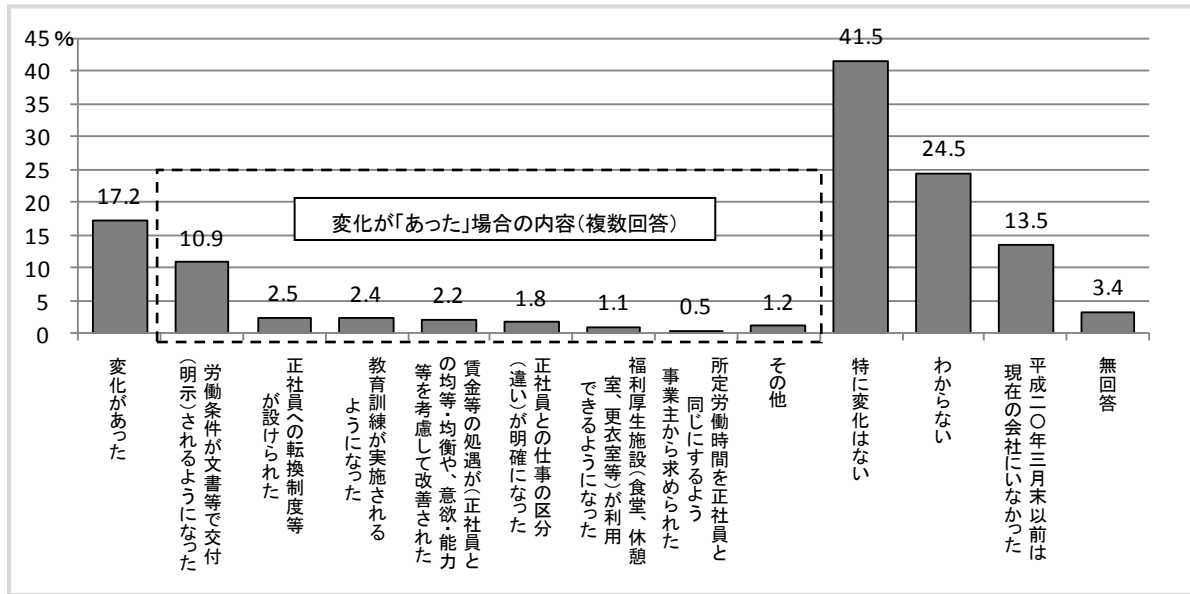
(15) 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化

改正パートタイム労働法の施行に伴う職場に変化（複数回答）は、「あった」とする短時間労働者が17.2%で、「特に変化はない」が41.5%、「分からない」が24.5%などとなっている。職場の変化の具体的内容（複数回答）としては、「労働条件が文書等で交付（明示）されるようになった」が10.9%などとなった。

¹⁴ 「短時間正社員」とは「フルタイムの正社員と比較して、所定労働時間（日数）が短い正社員（育児や介護を理由とする短時間勤務も含む）」として調査した。

¹⁵ 「地域限定正社員」とは「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」として調査した。

第Ⅱ-7図 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化



(回答した短時間労働者の属性)

・性及び年齢

	(%)	計	男性	女性	無回答
計		100.0	19.6	79.8	0.5
年齢構成	15～19歳	0.4	1.0	0.3	-
	20～24歳	2.9	5.2	2.3	-
	25～29歳	5.2	4.4	5.4	-
	30～34歳	8.5	3.3	9.8	3.0
	35～39歳	12.7	3.3	15.0	6.1
	40～44歳	12.6	2.8	15.1	-
	45～49歳	13.7	2.7	16.3	21.2
	50～54歳	11.1	3.2	13.0	6.1
	55～59歳	11.5	5.6	13.0	3.0
	60～64歳	15.0	46.5	7.3	15.2
65歳以上	6.1	21.8	2.2	18.2	
無回答	0.4	0.3	0.3	27.3	

・配偶者の有無

計 (%)	男性	女性
100.0	100.0	100.0
配偶者がいる	79.2	80.6
いない	20.7	19.3

・生活の主な収入源

計 (%)	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	無回答
100.0	28.9	57.4	6.3	0.4	5.2	1.9

・平成21年1/1～12/31までの1年間に短時間労働者として働いた税込年収

計 (%)	年収なし	50万円未満	50～70万円未満	70～90万円未満	90～110万円未満	110～130万円未満	130～150万円未満	150～200万円未満	200～250万円未満	250～350万円未満	350万円以上	無回答
100.0	3.8	6.3	5.5	11.2	22.0	14.8	8.8	12.2	6.4	3.4	1.4	4.3

・最終学歴

計 (%)	中学	高校	専修学校 (専門課程)	短大・高専	大学・大学院	在学中	無回答
100.0	7.2	48.5	11.7	16.1	15.0	0.7	0.7

・現在の勤務先で働き始める直前の仕事の雇用形態

計 (%)	正社員	フルタイム 有期契約 労働者	短時間 労働者 (他の会社で)	派遣労働者	自営業等の 独立した 形態	ない (現在の 仕事が初めて)	無回答
100.0	42.8	8.0	31.3	4.6	2.5	9.3	1.7

・現在の会社で働き始めてからの勤続年数

計 (%)	1～ 6ヶ月	7ヶ月 ～1年	1年 1ヶ月 ～2年	2年 1ヶ月 ～3年	3年 1ヶ月 ～4年	4年 1ヶ月 ～5年	5年 1ヶ月 ～10年	10年 1ヶ月 ～15年	15年 1ヶ月 ～20年	20年 1ヶ月 以上	無回答
100.0	5.3	4.4	9.0	9.0	6.7	6.5	24.4	13.2	8.3	7.8	5.4

・会社を問わず短時間労働者として働いた期間の通算勤続年数

計 (%)	1～ 6ヶ月	7ヶ月 ～1年 未満	1～ 2年 未満	2～ 3年 未満	3～ 4年 未満	4～ 5年 未満	5～ 6年 未満	6～ 7年 未満	7～ 8年 未満	8～ 9年 未満	9～ 10年 未満	10～ 15年 未満	15～ 20年 未満	20年 以上	無回答
100.0	10.1	5.2	14.0	13.0	9.1	7.2	6.3	5.2	4.1	3.1	2.6	10.1	4.0	3.6	2.4

・現在の雇用契約における雇用期間の定め、雇用契約期間、更新回数

計 (%)	定めがある	定めがない	無回答
100.0	83.2	15.5	1.3

計 (%)	1ヶ月 以内	1ヶ月超～ 3ヶ月以内	3ヶ月超～ 6ヶ月以内	6ヶ月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答
100.0	0.6	8.5	24.4	50.6	2.2	3.4	5.7	4.6

計 (%)	まだ 初めての 雇用期間の 途中である	1回 更新した	2回 更新した	3回 更新した	4回以上 更新した	無回答
100.0	12.3	14.5	12.8	9.2	48.6	2.7

・1週間の出勤日数

計 (%)	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答
100.0	0.6	1.9	10.8	13.5	57.5	4.8	0.2	10.8

・1日の所定労働時間（残業を含まない）

計 (%)	3時間 未満	3～4 時間未満	4～5 時間未満	5～6 時間未満	6～7 時間未満	7～8 時間未満	8時間	無回答
100.0	0.9	3.3	11.7	21.4	22.0	24.9	10.0	5.8

・平成22年3月の残業有無

計 (%)	あった	なかった	勤めて いなかった	無回答
100.0	31.6	61.2	3.0	4.2

・残業が「あった」場合の時間数（30分以上切上げ・未満切捨て）

計 (%)	5時間 未満	5～ 10時間 未満	10～ 15時間 未満	15～ 20時間 未満	20～ 30時間 未満	30～ 40時間 未満	40時間 以上	無回答
100.0	42.4	18.1	11.8	4.5	7.0	3.2	3.4	9.5

・現在の給与の支払方法と基本水準（時間給の場合のみ掲載）

計 (%)	時間給	日給	月給	歩合給・その他	無回答						
100.0	87.2	3.7	7.2	0.9	1.1						
計 (%)	620円未満	620～700円未満	700～720円未満	720～740円未満	740～760円未満	760～780円未満	780～800円未満	800～820円未満	820～840円未満	840～860円未満	
100.0	-	2.7	4.2	3.0	5.3	2.5	3.5	12.6	5.2	7.1	
計 (%)	860～900円未満	900～950円未満	950～1,000円未満	1,000～1,100円未満	1,100～1,200円未満	1,200～1,400円未満	1,400～1,600円未満	1,600～1,800円未満	1,800～2,000円未満	2,000円以上	無回答
	7.0	10.5	5.5	10.2	4.6	6.4	3.5	1.7	0.6	1.3	2.6

・雇用保険の加入状況

計 (%)	雇用保険		
	加入している	加入していない	無回答
100.0	71.0	27.6	1.4

・厚生年金保険及び健康保険の加入状況

計 (%)	厚生年金保険					健康保険				
	加入している(72.1)			加入していない	無回答	加入している(80.4)			加入していない	無回答
	被用者保険に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入も含む)	配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者(第3号被保険者)になっている	左記以外で、国民年金の被保険者(第1号被保険者)になっている			被用者保険に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入も含む)	家族が加入している被用者保険(健康)の被扶養者になっている	左記以外で、国民健康保険に加入している		
100.0	39.2	26.9	6.0	8.5	19.4	38.2	28.2	13.9	2.2	17.4

・過去1年間における就業調整の有無と理由

計 (%)	調整をしている	調整をしていない(65.9)				無回答				
		関係なく働く	調整の必要がない	その他	分からない					
100.0	25.0	25.1	37.9	2.9	6.2	2.9				
計 (%)	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、配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると、配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	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20時間以上になると、雇用保険に加入しなければならないため	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、または減額を避けるため	その他	無回答
100.0	47.8	26.5	15.6	36.8	2.6	7.6	5.7	9.3	10.8	0.7