

図表 2 - 5

労働条件の明示の有無及び明示方法別事業所数割合
(%)

		(労働条件の明示方法)				明示して いない	
		明示して いる	主に口頭 で説明し ている	主に労働 条件通知 書を交付 している	主に就業 規則を交 付してい る		その他
13年	100.0	98.4 (100.0)	(45.9)	(40.2)	(12.7)	(1.1)	1.6
7年	100.0	98.2 (100.0)	(59.6)	(24.6)	(14.4)	(1.4)	1.8

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 2 - 6

就業規則の有無、適用の有無別事業所数割合（平成13年）
(%)

計	事業所に就業規則がある		就業規則 がない	不明	
	パートに適用 される	パートに適用され ない			
100.0	84.7 (100.0)	(74.1)	(25.9)	15.2	0.1

(注) 事業所にパートに適用される就業規則がある企業の割合は 62.8 (= 84.7 × 0.741)である。

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(参考) パートタイム労働者に対する就業規則の整備状況（平成7年）

(%)

計	就業規則を適用している			パートタイム 労働者の就業 規則はない	就業規則は ない	
	正社員とは 別の独立し た専用の就 業規則を適 用	正社員の就 業規則を特 別規定を追 加し適用	正社員の 就業規則 を準用			
100.0	66.2	26.9	4.5	34.8	19.9	13.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 2 - 7

勤続期間別パートタイム労働者数割合

	平成 13 年			平成 7 年		
	計	男	女	計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 年未満	19.8	28.3	17.2	21.2	30.0	18.6
1 ~ 3 年未満	28.0	37.7	25.0	27.3	32.6	25.8
3 ~ 5 年未満	17.1	15.8	17.5	18.9	16.8	19.5
5 ~ 10 年未満	19.6	11.0	22.2	20.3	13.3	22.3
10 ~ 20 年未満	13.0	5.7	15.2	10.9	5.7	12.4
20 年以上	2.6	1.6	2.9	1.5	1.7	1.4
平均勤続年数 (年)	4.9	3.3	5.4	4.6	3.5	4.8

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 2 - 8

雇用契約期間の有無別パートタイム労働者数割合及び平均契約月数 (%)

計	雇用契約期間が 決められていた	雇用契約期間が 決められていない	平均契約月数
13 年 100.0	44.3	55.7	8.2
7 年 100.0	36.8	63.2	8.4

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 2 - 9

雇用契約更新の有無、更新回数別パートタイム労働者数割合及び平均更新回数 (%)

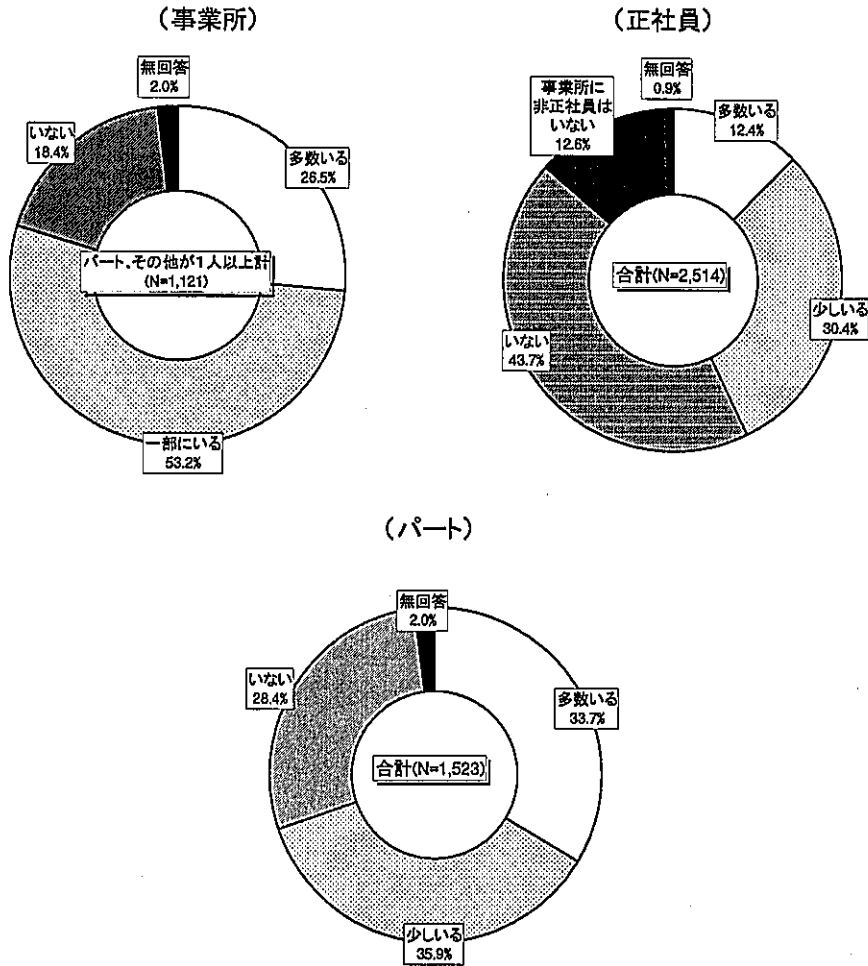
更新し たこと がある	更新回数								更新し たこと がない	不明	平均 更新 回数 (回)	
	1 回	2 回	3 回	4 回	5 ~ 10 回	11 ~ 20 回	21 回 以上	不明				
13 年 85.5	(100.0)	(16.3)	(14.4)	(10.1)	(7.5)	(28.8)	(16.4)	(6.4)	(0.0)	14.4	0.1	7.8
7 年 83.6	(100.0)	(16.4)	(11.0)	(12.4)	(15.5)	(19.7)	(14.7)	(8.6)	(1.7)	16.4	—	9.5

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

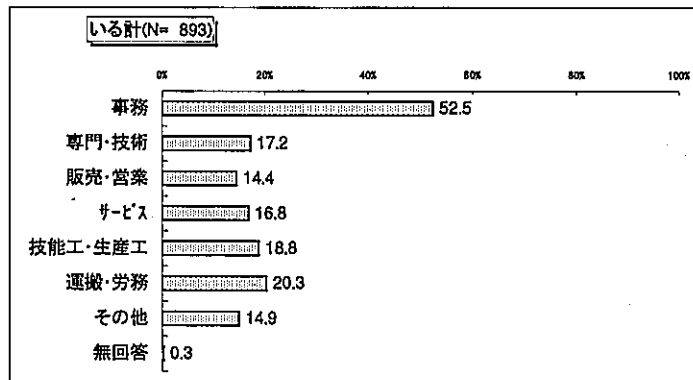
* 雇用契約期間が決められていた労働者 = 100 とする。

図表 3 - 1
報告・図表 17

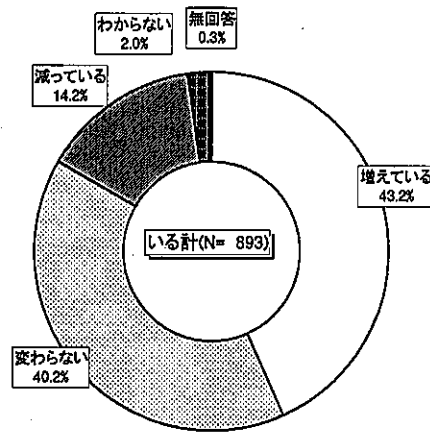
同じ仕事をしている正社員(非正社員)



正社員と同じ仕事をしているパートが携わっている職種(事業所)(M. A.)



3年前と比べた正社員と同じ仕事をしている非正社員の増減(事業所)



資料出所:21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

図表 3 - 2

正社員と職務・責任が同じパートタイム労働者の有無別事業所数割合
(平成13年) (%)

計	職務・責任が正社員と同じパートタイム労働者が		不明
	いる	いない	
100.0	40.7	55.7	3.6

資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

*「職務が同じ」とは、通常従事する作業内容や付与された権限が同じことをいう。「責任が同じ」とは、トラブル発生時の責任やノルマ等が同じことをいう。」

責任の重さや配転・転勤等の取扱いも含めて同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合

	事業所	正社員	パート
パート（非正社員）の割合	4.7%	4.1%	5.0%

（注）正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の就業状況について聞いたものである。残業・休日出勤について「同じ」又は「多い」、かつ、配転及び転勤（住所変更を伴う）について「正社員・パート（非正社員）ともある（パート（非正社員）の配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多い又は同じ）」又は「正社員・パート（非正社員）ともない」、かつ、責任の重さについて、「同じ」又は「重い」と回答したものの、事業所にパート（非正社員）がいる回答者全体に占める割合である。なお、事業所については、配転及び転勤の頻度は聞いていない。

（注）事業所及び正社員には、正社員と同じ仕事に従事している非正社員の就業状況を尋ね、パートには同じ仕事に従事している正社員の働き方との比較を尋ねたため、単純には比較できない。

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（平成13年）

図表 3 - 4

役職の有無別、役職別パートタイム労働者割合

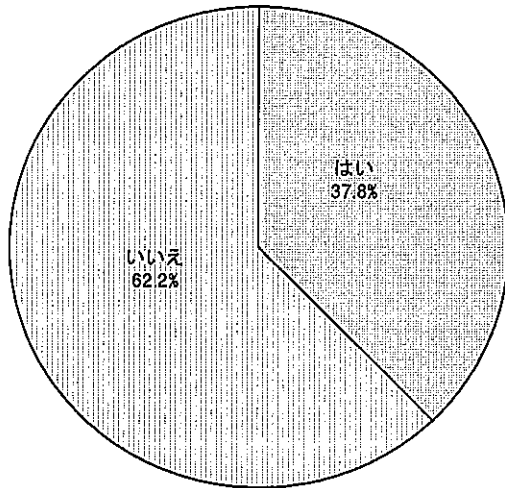
	平成 13 年	平成 7 年
役職に就いている	11.4 (100.0)	4.6 (100.0)
部課長、部課長代理クラス	(1.0)	(3.9)
係長・主任クラス	(5.9)	(17.7)
班長・グループリーダークラス	(35.3)	(62.6)
その他	(57.7)	(15.8)
役職に就いていない	87.9	95.4

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

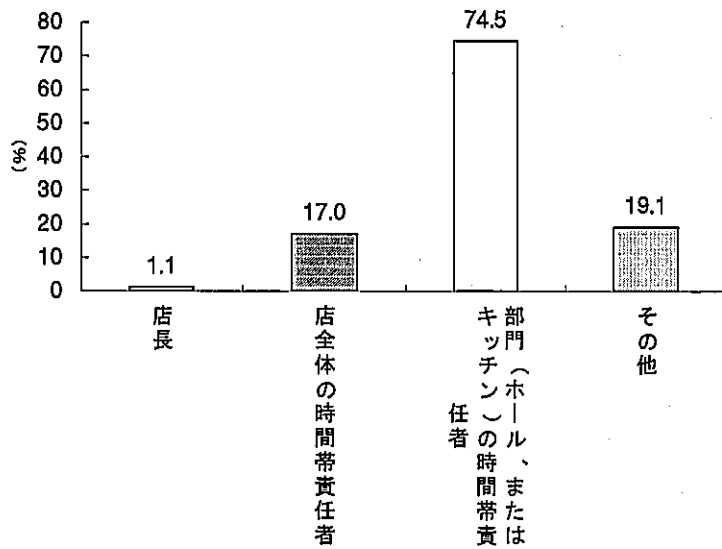
図表 3 - 5
報告・図表 18

リーダーパートの割合

「パートに職務においてリーダー的存在か尋ねたもの」

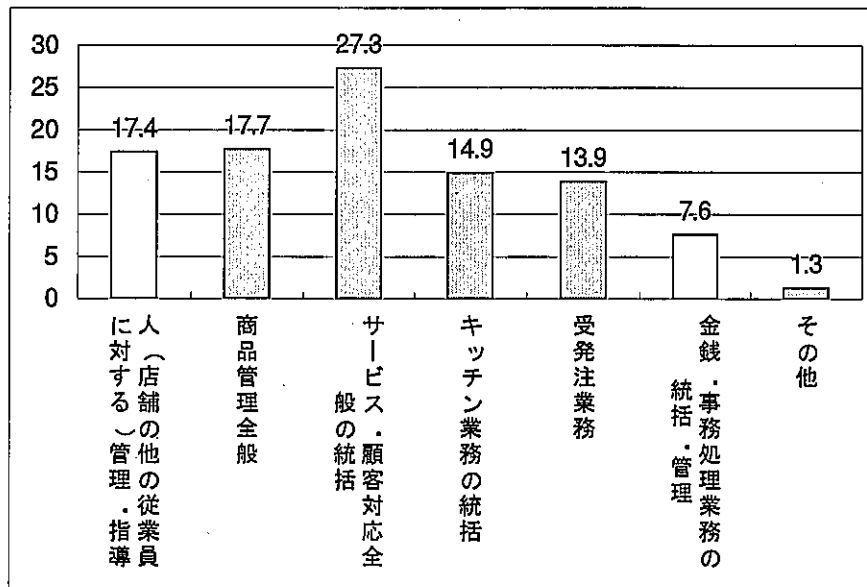


↓
どんな業務のリーダーか



(資料出所) 東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)
 (対象) 社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施
 (注) リーダーパートとは、他のパート従業員の勤務スケジュールを調整したり、新人に対して業務内容を教えるトレーナーについているものとする

店長がパートに今後期待したい業務内容



(資料出所)東京都産業労働局産業政策部「パート労働者の人材開発と活用」(平成14年)
(対象)社団法人日本フードサービス協会の会員名簿に記載され、都内に店舗を有し、パートタイマーを20名以上雇用する企業200社に調査を実施

性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

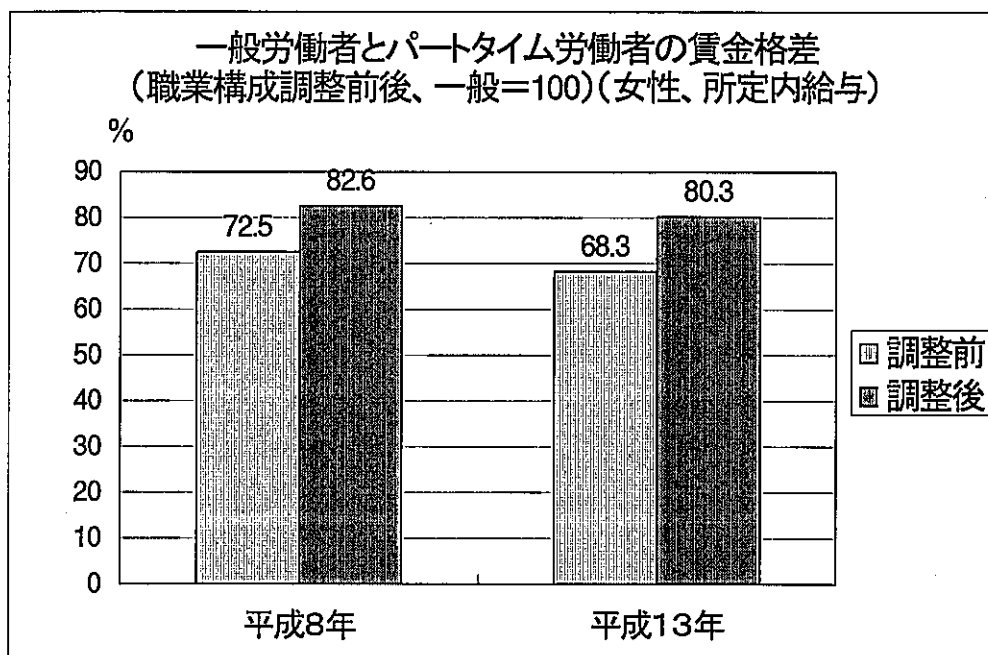
年	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格差(一般=100)
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	855円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9
11年	1318円	887円	67.3	2016円	1025円	50.8
12年	1329円	889円	66.9	2005円	1026円	51.2
13年	1340円	890円	66.4	2028円	1029円	50.7

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがある
ので、単純には比較できない。

(注) 一般労働者の1時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の
所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額=所定内給与額÷所定内実労働時間数」
パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。



(備考)

- ・厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成8年、13年)(パートについては特別集計データ)により、短時間・在宅労働課で推計した。
- ・労働者数が少ない等の職種を除いた職種(平成8年については83職種、平成13年については80職種)を対象としている。
- ・調整後の数値は、一般の賃金とパートの職種別労働者構成を一般の職種別労働者構成に置き換え調整したパートの賃金と比較したもの

図表 4 - 3

過去 1 年間の年収別パートタイム労働者数割合及び平均年収額

	計	13年		計	7年	
		男	女		男	女
40万円未満	5.0	6.7	4.4	5.4	6.9	5.0
40-50万円未満	1.9	1.8	1.9	2.6	2.8	2.5
50-60万円未満	2.3	2.7	2.2	3.5	3.6	3.4
60-70万円未満	4.6	5.8	4.2	4.3	3.0	4.7
70-80万円未満	4.7	3.2	5.2	6.4	4.5	6.9
80-90万円未満	7.3	3.9	8.4	8.1	6.1	8.7
90-100万円未満	11.9	4.5	14.2	17.6	7.8	20.4
100-110万円未満	11.8	8.1	13.0	6.5	5.3	6.8
110-120万円未満	2.4	2.0	2.6	2.2	2.6	2.1
120-130万円未満	4.6	3.1	5.1	3.1	2.1	3.4
130-140万円未満	3.2	2.5	3.4	2.4	1.5	2.6
140-150万円未満	2.4	1.9	2.6	2.0	1.5	2.2
150-300万円未満	20.9	28.0	18.7	14.1	15.0	13.8
300-500万円未満	1.7	3.5	1.2	2.5	8.0	0.9
500-800万円未満	0.3	1.0	0.1	0.3	1.3	0.4
800-1000万円未満	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
1000万円以上	0.0	0.0	—	—	—	—
不明	14.8	21.3	12.8	19.0	27.9	16.4
平均年収額(万円)	121.5	142.1	115.8	113.5	143.8	105.8

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 4

年収の調整の有無別パートタイム労働者数割合

		調整を している		関係なく 働く		調整の 必要がない		わからない	
		13年	7年	13年	7年	13年	7年	13年	7年
計	100.0	22.6	31.6	28.1	27.8	35.0	18.5	14.2	22.1
男	100.0	9.6	11.3	34.9	35.4	33.8	17.9	21.9	35.4
女	100.0	26.7	37.6	26.0	25.6	35.4	18.6	11.9	25.6

注) 平成7年と平成13年では、調査票の設問が異なるため、単純には比較できない。

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

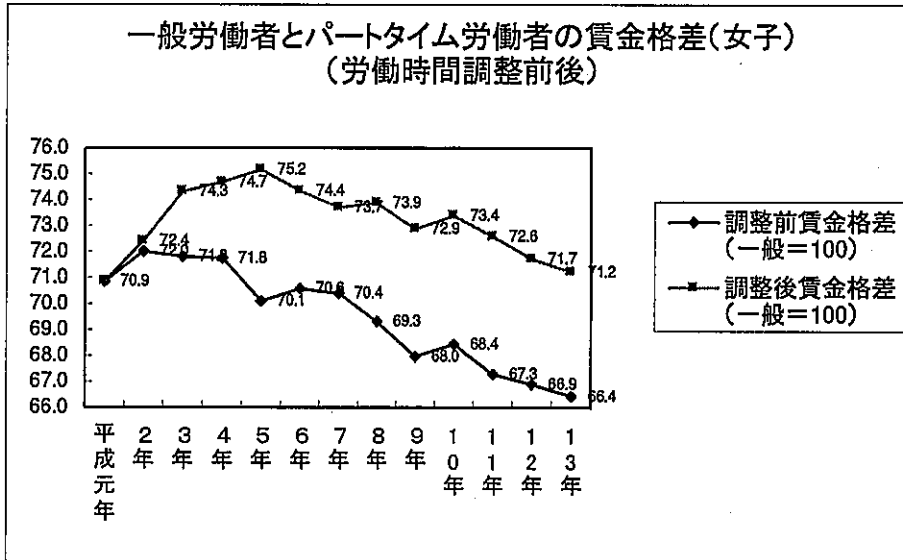
図表 4 - 5

年収等の調整の理由別パートタイム労働者数割合（平成13年）
（複数回答、単位：％）

	計 (100.0)	男 (100.0)	女 (100.0)
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	71.7	63.9	72.6
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	40.8	1.0	45.1
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	22.9	0.2	25.4
一定額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	34.5	0.2	38.2
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加入しなければならないため	3.9	4.3	3.8
正社員の所定労働時間の 3/4 以上になると健康保険、厚生年金に加入しなければならないから	5.2	12.5	4.4
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	3.1	3.6	3.1
その他	7.8	24.5	6.0
不明	0.1	—	0.1

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

* 就業調整をしている労働者 = 100 とする。



(備考)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により算出した。
2. 「労働時間調整後」は、一般労働者の所定内労働時間を平成元年で固定した場合の賃金格差データ。

図表 4 - 7

パートタイム労働者に対する各種手当及び制度実施状況別事業所数割合
(複数回答、単位%)

		平成 13 年		平成 7 年
		正社員	パート	パート
手 当 の 種 類	通勤手当	90.5	66.6	70.2
	精勤手当	33.1	11.1	13.3
	役職手当	75.3	6.7	6.8
	家族手当	68.0	1.9	2.0
	住宅手当	51.6	1.4	1.2
	その他	38.1	12.9	13.9
定期昇給		67.4	20.8	29.4
ベースアップ		43.4	14.3	30.7
賞与		88.1	45.5	56.4
昇進・昇格		59.7	5.4	14.8
退職金制度		77.8	8.3	9.0
配置転換		49.6	9.2	14.5
能 力 活 用 制 度	職能資格制度	31.1	4.2	3.1
	役職への登用	40.0	2.6	3.1
	その他	6.5	1.2	0.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 8

年次有給休暇付与状況別事業所数割合

(%)

	(年次有給休暇の付与状況)				与えてい ない	不明
	与えてい る	正社員と同 じ日数を付 与している	出勤日数又 は勤務時間 に応じて比 例付与して いる	その他		
13 年	61.1 (100.0)	(24.5)	(48.4)	(27.1)	38.7	0.2
7 年	56.2 (100.0)	(23.6)	(41.6)	(34.6)	43.8	-

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

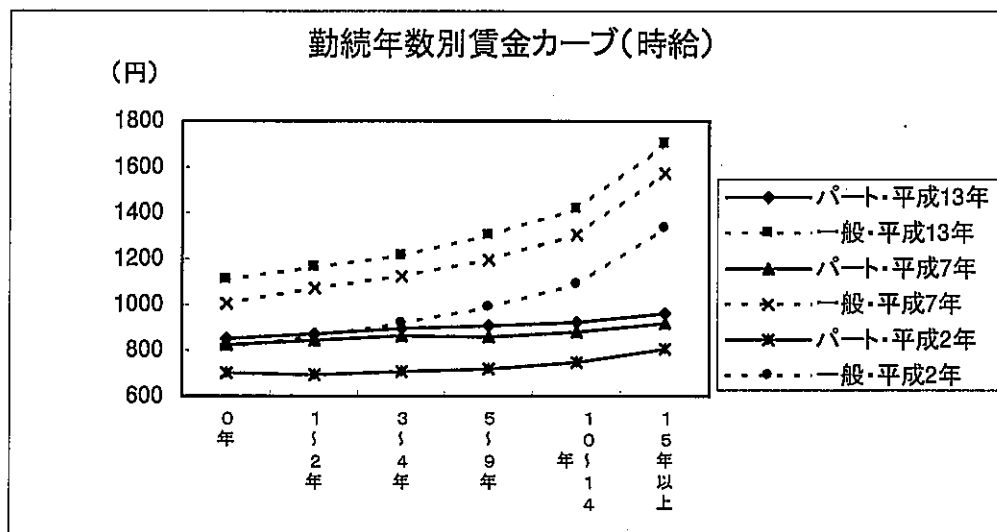
図表 4 - 9

今の会社や仕事への不安や不満の内容別労働者割合

(複数回答、単位%)

	計		男		女	
	13年	7年	13年	7年	13年	7年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
今の会社や仕事に不安や不満がある	54.3 (100.0)	41.2 (100.0)	42.2 (100.0)	29.9 (100.0)	58.0 (100.0)	44.6 (100.0)
雇用が不安定	(21.1)	(18.8)	(22.3)	(20.5)	(20.8)	(18.5)
賃金が安い	(51.1)	(52.3)	(59.4)	(56.7)	(49.3)	(51.5)
労働時間が希望にあわない	(12.8)	(12.0)	(12.1)	(12.5)	(13.0)	(11.9)
有休がとりにくい	(19.2)	(15.3)	(13.3)	(13.7)	(20.5)	(15.6)
仕事がきつい	(14.9)	(14.1)	(13.0)	(13.4)	(15.3)	(14.3)
能力が活かさない	(5.9)	(5.2)	(9.2)	(6.5)	(5.2)	(4.9)
昇進機会が少ない	(7.7)	(4.9)	(12.4)	(5.1)	(6.6)	(4.8)
正社員になれない	(19.2)	(16.7)	(25.8)	(15.1)	(17.7)	(17.0)
教育訓練を受けられない	(4.6)	(3.8)	(3.2)	(1.6)	(4.9)	(4.3)
福利厚生が充実していない	(14.6)	(15.9)	(14.0)	(9.7)	(14.7)	(17.1)
人間関係がよくない	(12.4)	(16.8)	(9.5)	(12.1)	(13.1)	(17.8)
その他	(12.1)	(13.8)	(10.2)	(15.1)	(12.6)	(13.6)
不安や不満はない	45.1	58.8	57.6	70.1	41.3	55.4
不明	0.6	—	0.2	—	0.7	—

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

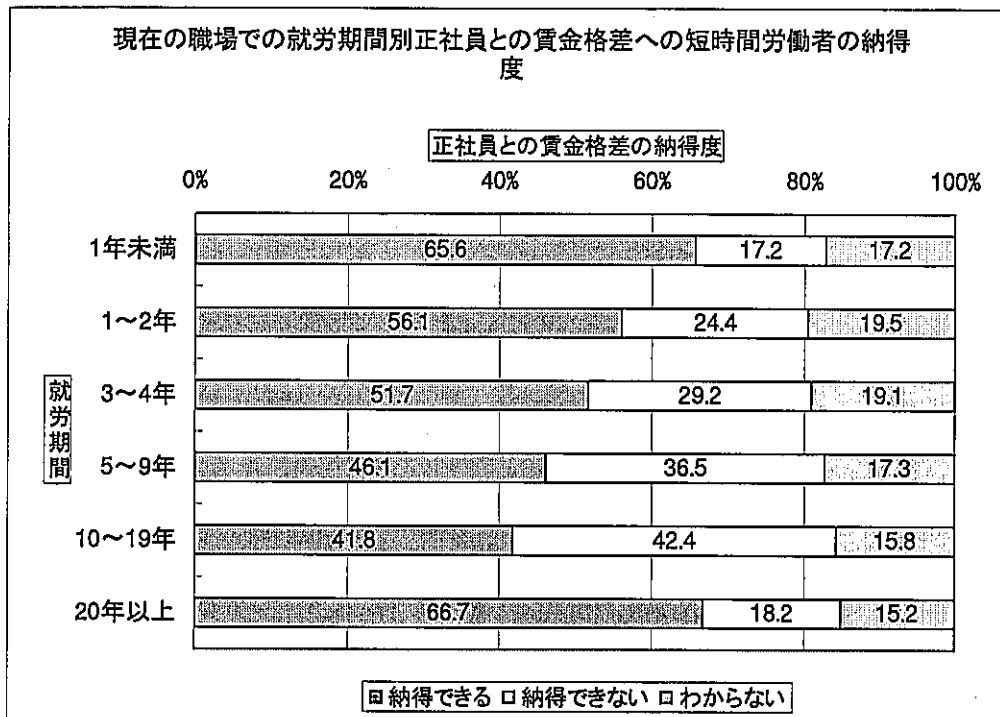


(備考)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(パートについては特別集計)により、短時間・在宅労働課で算出した。

パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者よりと同じで1週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

図表 4 - 11
報告・図表 29



資料出所：日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」(平成11年)

図表 4 - 12

採用時賃金決定項目別事業所数割合

	13 年	7 年
同じ地域・職種のパートの賃金相場	67.4	61.1
同じ職種の正社員の賃金	10.2	12.9
地域・産業別最低賃金	14.1	13.6
経験年数に応じて	25.1	28.4
年齢に応じて	7.3	10.6
仕事の困難度に応じて	26.5	28.5
その他	9.7	14.8
不明	0.2	-

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 13

正社員との賃金差がある場合の理由別事業所数割合（平成 13 年）

（主なもの 3 つまで。％）

計	100.0
賃金額に差がある	83.7 (100.0)
職務内容が違うから	(62.6)
責任の重さが違うから	(65.0)
勤務時間の自由度が違うから	(45.1)
残業時間・回数が違うから	(7.4)
配置転換の頻度が違うから	(5.2)
正社員の方が企業により貢献できるから	(11.4)
契約でそうなっているから	(32.3)
正社員の賃金を下げることはできないから	(2.3)
その他	(8.9)
賃金額の差はない	12.4
不明	3.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 14

賃金昇給の決定項目別事業所数割合

(%)

	13年	7年
同じ地域・職種のパートの賃金相場	24.1	39.0
同じ職種の正社員の賃金	5.5	14.5
経験年数に応じて	48.3	43.5
年齢に応じて	3.4	6.6
仕事の困難度に応じて	27.8	23.8
物価上昇に応じて	2.4	10.2
業績に応じて	26.3	21.6
能力の向上に応じて	51.8	36.2
地域・産業別最低賃金の改定に応じて	7.5	11.1
その他	5.2	8.3

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 15

今後の希望する仕事別パートタイム労働者数割合

(複数回答、単位%)

	平成 13 年	平成 7 年
単純・補助的な仕事でなく、主要な仕事をしたい	8.7	7.4
教育訓練を受けるなどして、技術・技能・資格を生かした仕事がしたい	17.0	13.9
係長・主任・班長等もっと責任のある仕事がしたい	1.8	1.3
もう少し責任の軽い仕事をしたい	3.7	3.3
今と同じ仕事がしたい	38.8	41.5
わからない	30.0	32.6

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 4 - 16

パートタイム労働者から正社員への転換制度の有無別事業所数割合
(%)

	パートから正社員への 転換制度がある
13年	46.4
7年	46.1

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 5 - 1

労働組合の加入の有無別パートタイム労働者数割合（平成13年）

		会社にパートが加入できる組合がある		会社にパートが加入できる組合がない	不明
		加入している	加入していない		
計	100.0	29.3 (100.0)	(17.9) (82.1)	69.7	0.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(注) 組合に加入しているパートの割合は、平成13年は
5.2% (= 29.3 × 0.179) である。

(参考) 労働組合の加入状況別パートタイム労働者割合（平成7年）

	加入している	加入していない		
		会社内にパートの入れる組合がある	会社内にパートの入れる組合がない	不明
計	4.0	96.0 (100.0)	(3.9) (90.5)	(5.6)

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

図表 5 - 2

パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合の割合及び
パートタイム労働者に労働協約が適用される労働組合の割合

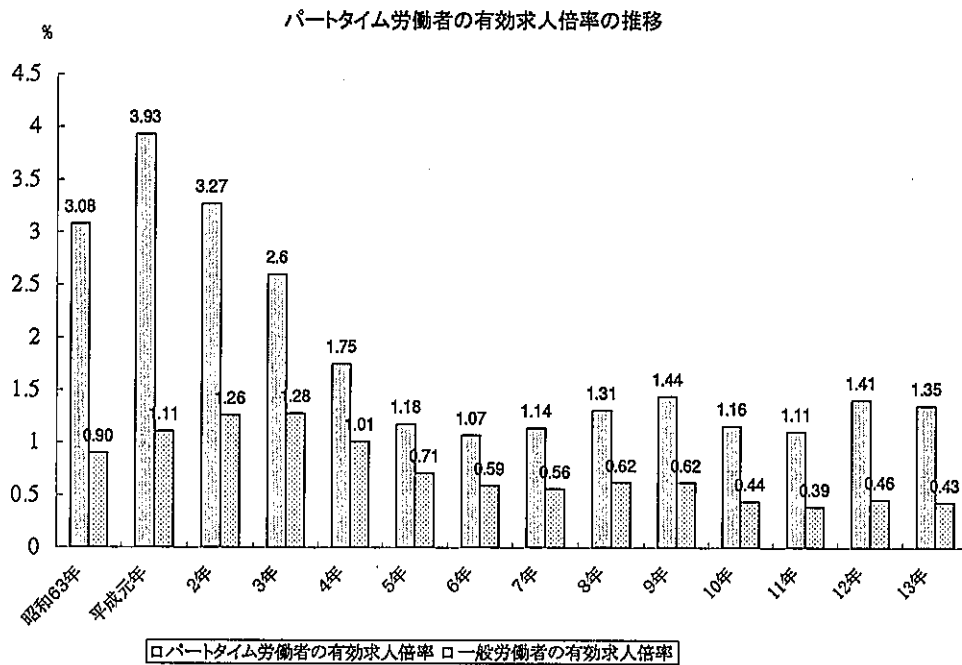
(単位：%)

		パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合の割合（注 1）	パートタイム労働者に労働協約の全部又は一部が適用される労働組合の割合
計		14.0(100.0)	(80.3)
企業規模別	5,000人以上	25.7(100.0)	(88.1)
	1,000~4,999人	10.9(100.0)	(89.7)
	500~999人	25.7(100.0)	(78.2)
	300~499人	10.9(100.0)	(56.0)
	100~299人	6.1(100.0)	(55.8)
	30~99人	14.4(100.0)	(74.2)
産業別	鉱業	4.4(100.0)	-（注 2）
	建設業	1.2(100.0)	-
	製造業	4.9(100.0)	(88.1)
	電気・ガス・熱供給・水道業	7.4(100.0)	(100.0)
	運輸・通信業	20.1(100.0)	(86.3)
	卸売・小売業、飲食店	29.5(100.0)	(93.2)
	金融・保険業、不動産業	4.1(100.0)	(47.3)
	サービス業	19.6(100.0)	(54.7)

資料出所：厚生労働省「労働協約等実態調査」平成13年

注 1 事業所にパートタイム労働者がいる労働組合を 100 とした割合。

注 2 「-」はサンプル数が少ないため掲載していない。



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)有効求人倍率における「パートタイム労働者」とは、1日、1週間又は1ヶ月の所定労働時間が当該事業場において、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い者をいう。

図表 6 - 2

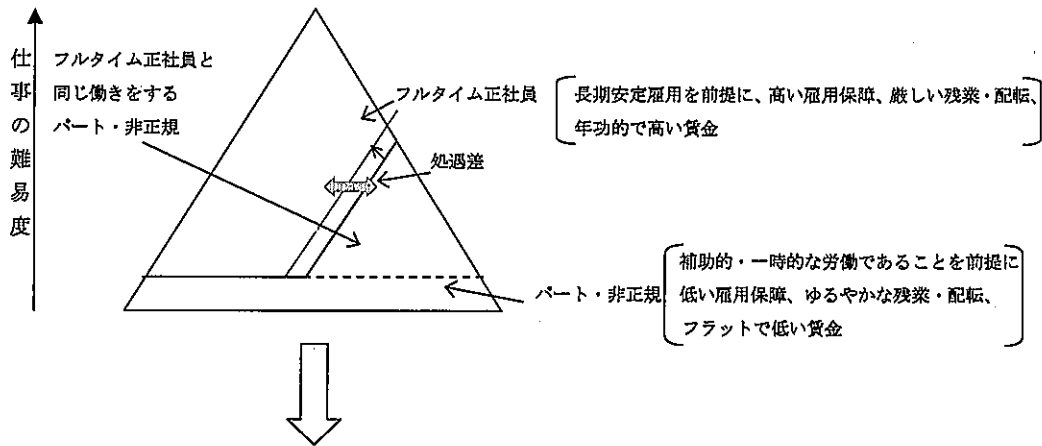
主な生活の収入源別パートタイム労働者数割合

	平成 13 年			平成 7 年		
	計	男	女	計	男	女
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
主に自分の収入で生活	27.7	57.4	18.5	23.4	51.7	15.0
主に配偶者の収入で生活	50.8	1.7	65.9	56.4	2.6	72.3
主に親の収入で生活	16.6	35.0	10.9	16.4	40.0	9.5
主に子供の収入で生活	0.8	0.6	0.9	1.4	2.1	1.1
その他	4.2	5.4	3.8	2.4	3.6	2.1

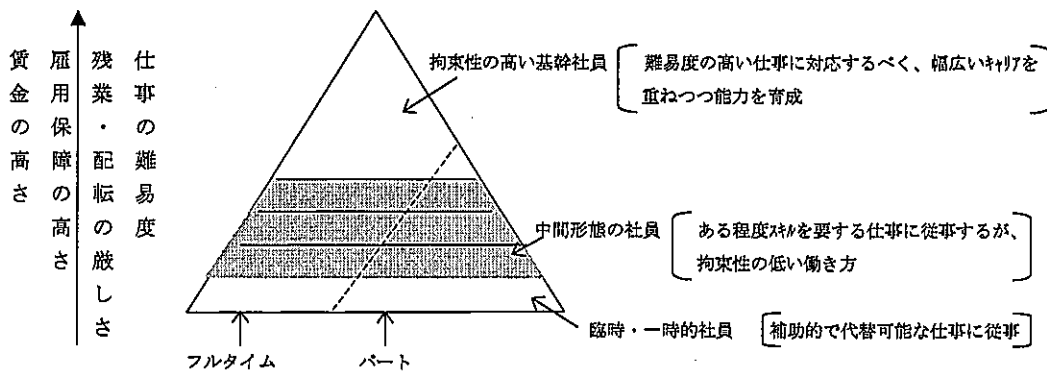
資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）

(現状)



(新しいルールの方)



- ① 雇用保障、残業・配転等の拘束性、賃金処遇の仕組みを多元化。労働者の選択肢を増やし、企業の雇用柔軟性を増す。
- ② 中間形態には、低拘束性を指向するフルタイム社員、パートの中で基幹的業務を担う社員が位置づけられる。
- ③ 仕事の難易度、残業・配転の厳しさ等を含め、同じ仕事をしている社員の間では、フルタイムとパートと関わらず、同じ賃金表を適用するなど処遇の仕組みを合わせる。
- ④ タイプの異なる社員の間でも、賃金等の処遇についてバランスをとる。