

図表10

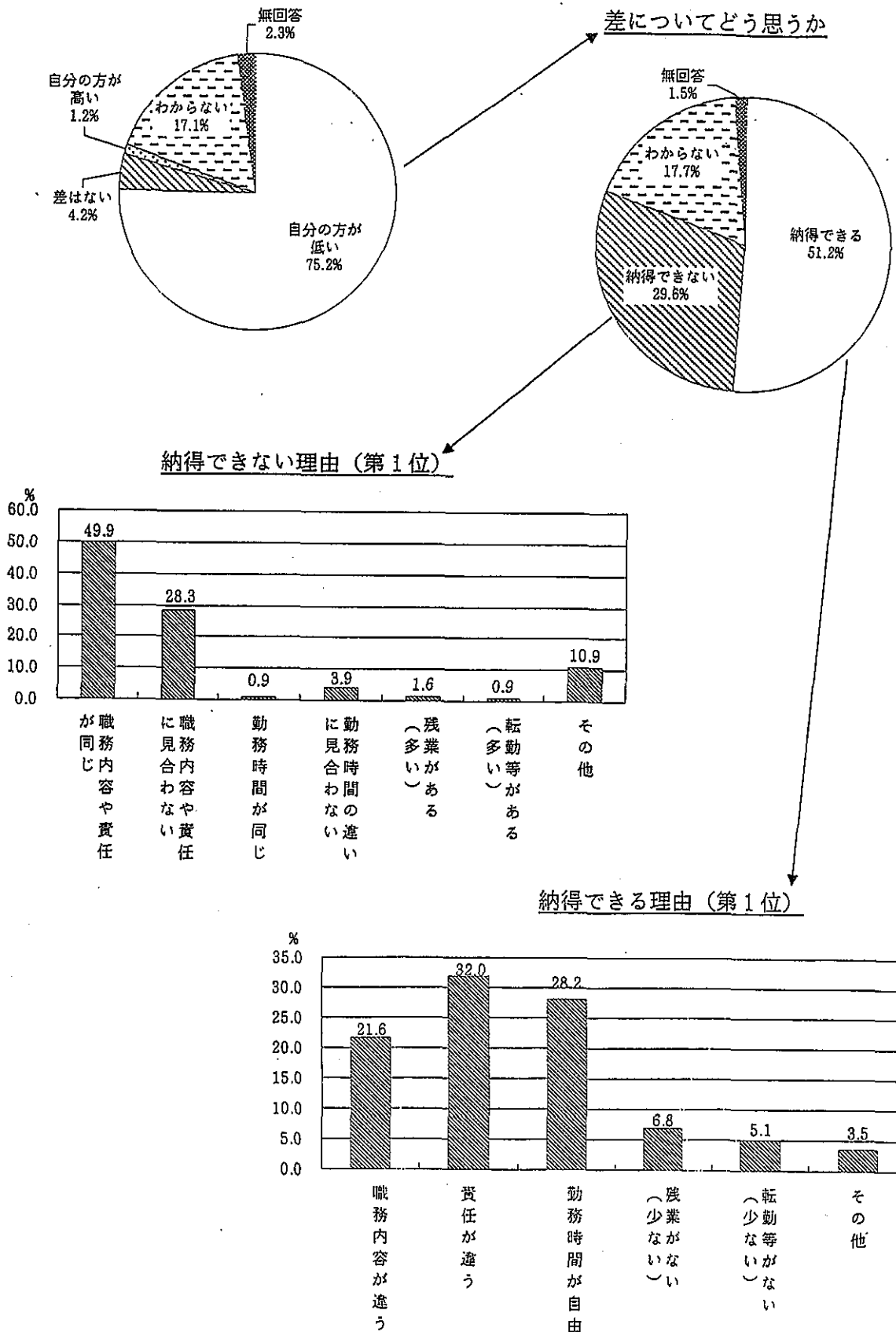
今の会社や仕事への不安や不満の内容別労働者割合（対パート労働者）
（複数回答、単位％）

	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」

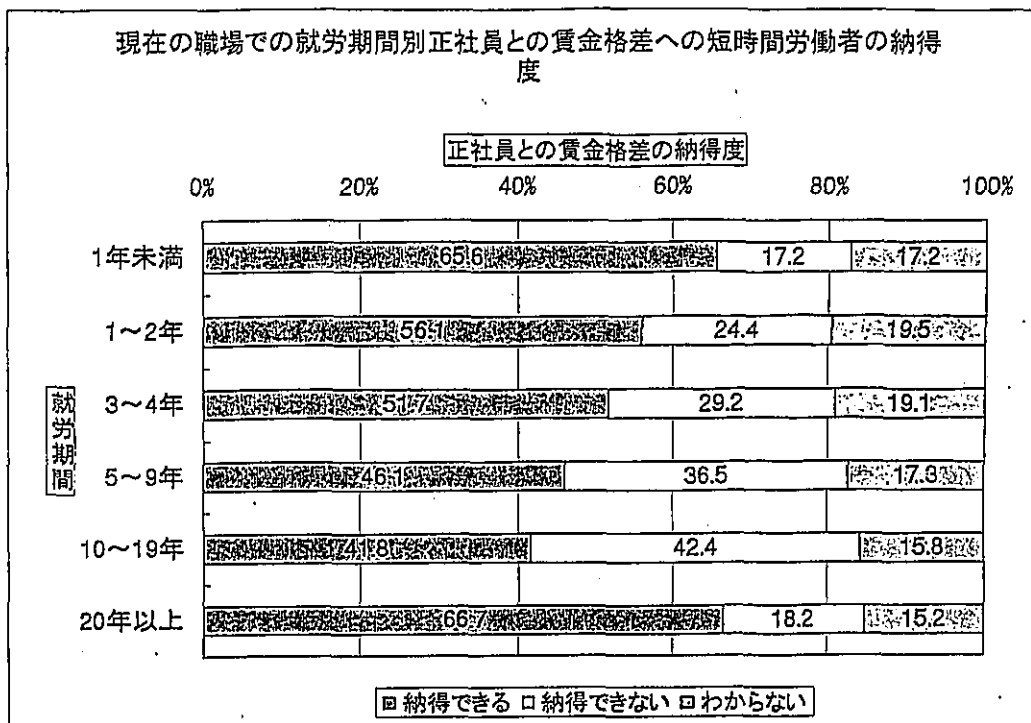
図表 11

職務レベルが自分と同程度と認識している一般正社員と比較した場合の
時間あたり賃金の差（対短時間労働者調査）



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）

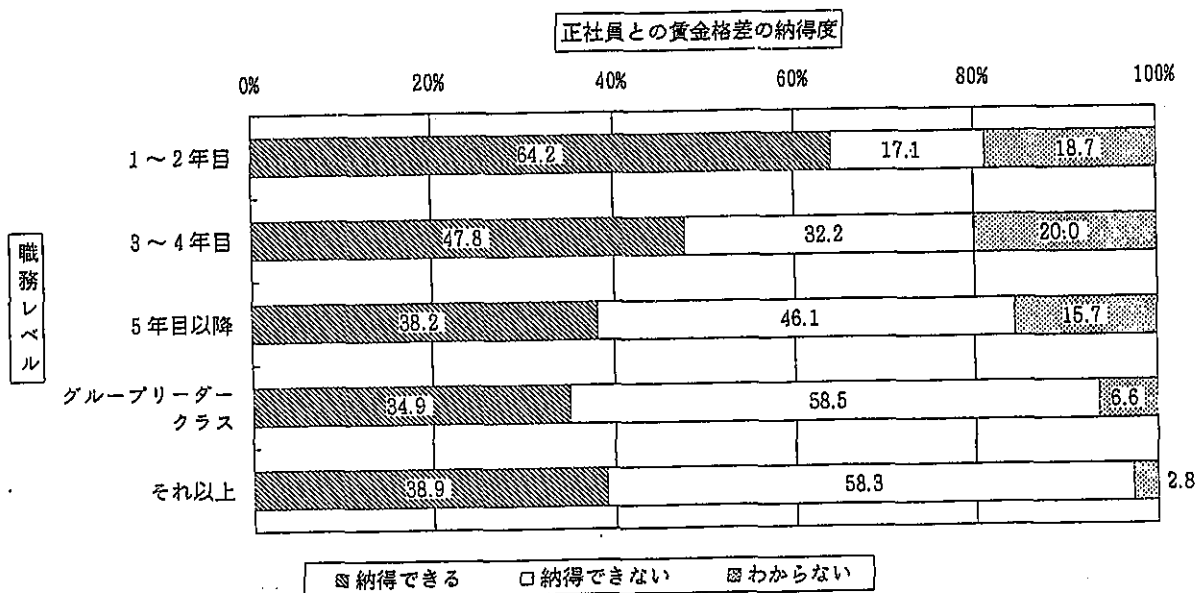
図表 1 2



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 1 3

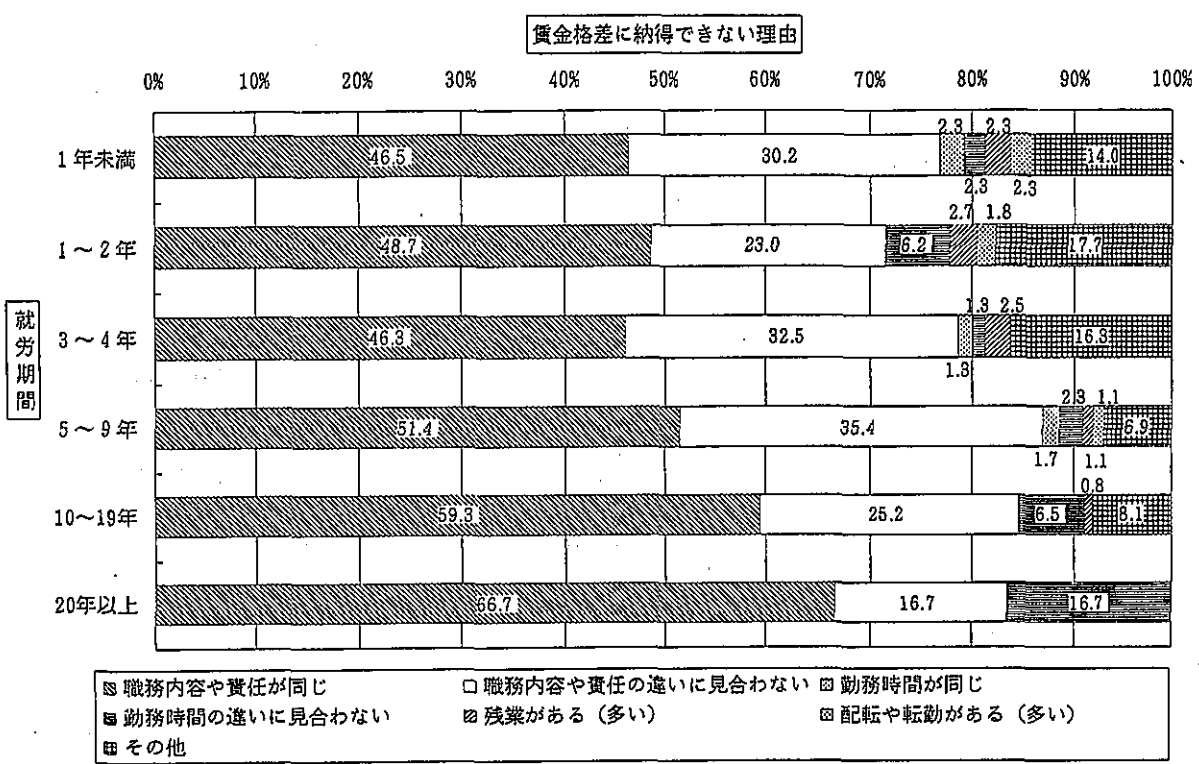
正社員との職務レベルの比較別正社員との賃金格差への短時間労働者の納得度



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 1 4

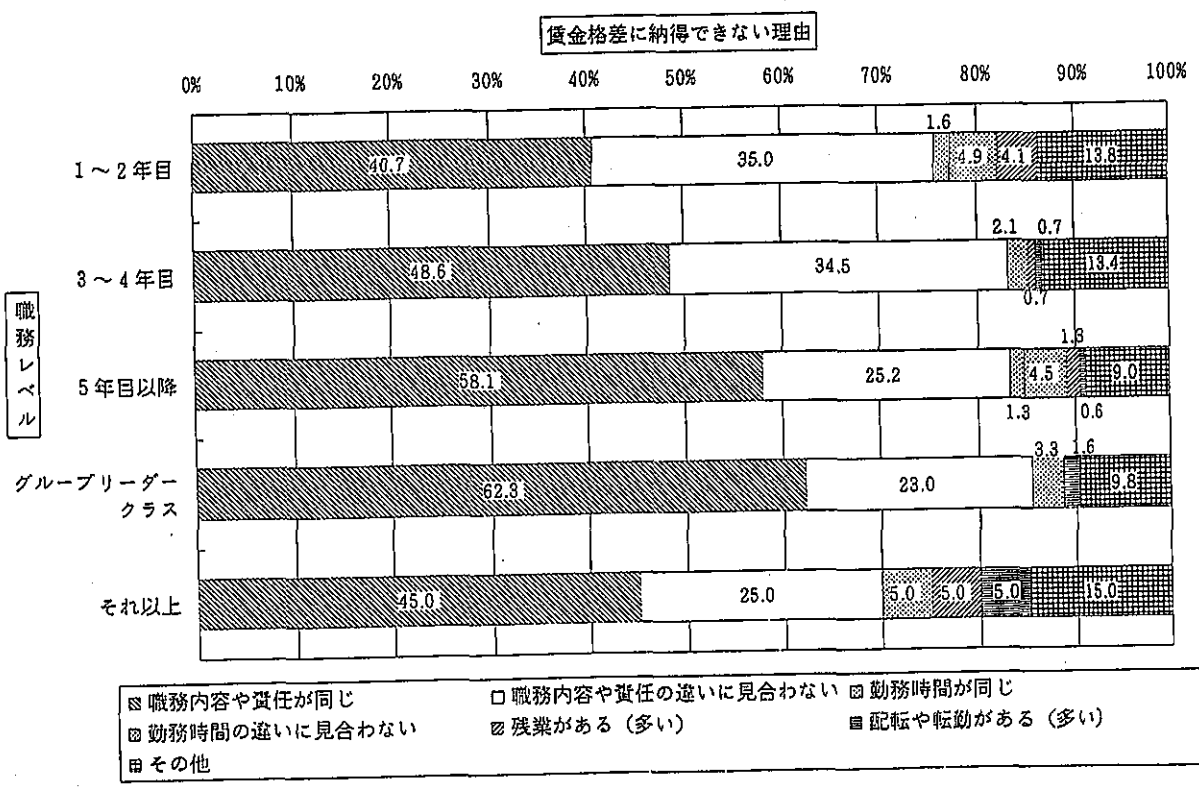
現在の職場での就労期間別短時間労働者が賃金格差に納得できない理由



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 1 5

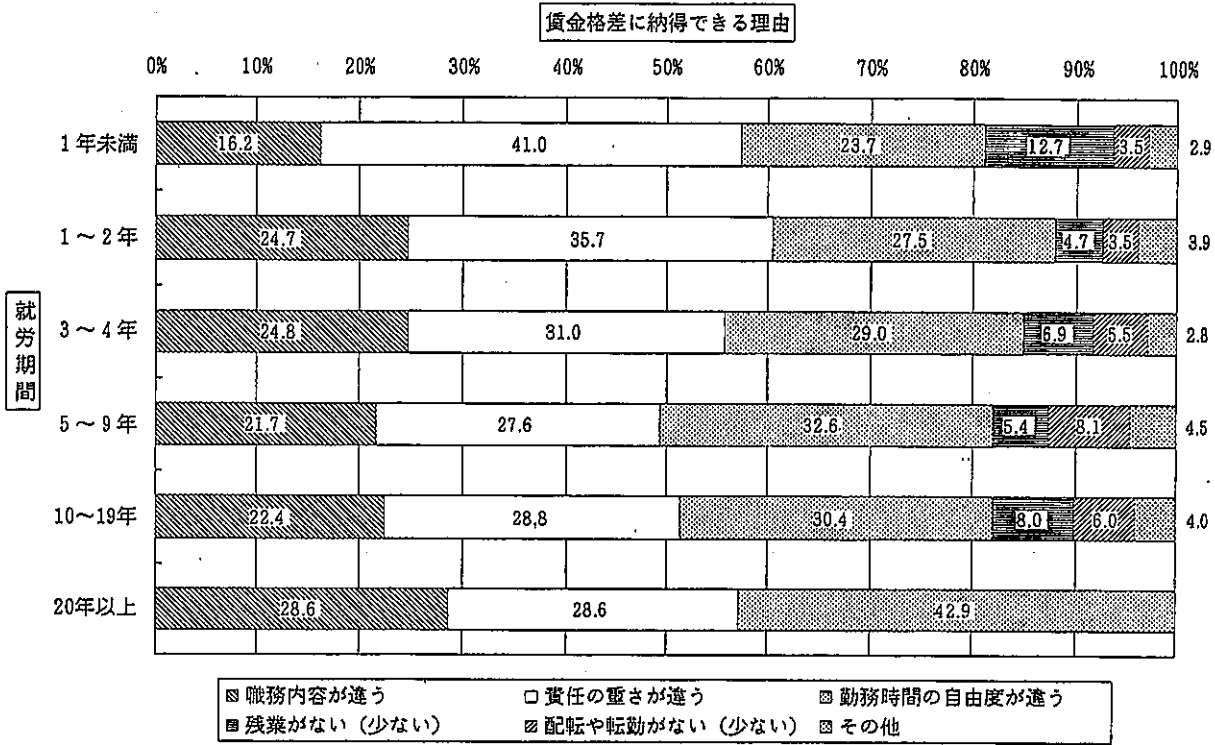
正社員との職務レベルの比較別短時間労働者が賃金格差に納得できない理由



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 16

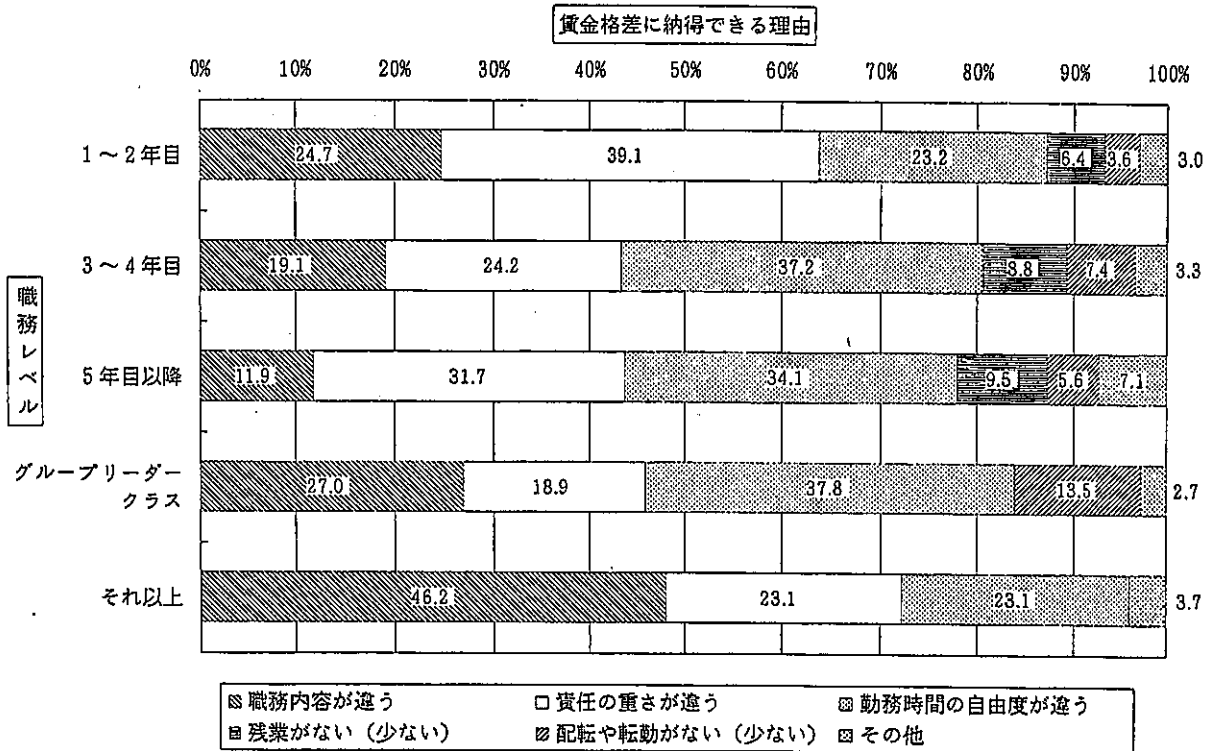
現在の職場での就労期間別短時間労働者が賃金格差に納得できる理由



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 17

正社員との職務レベルの比較別短時間労働者が賃金格差に納得できる理由



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 18

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。％）

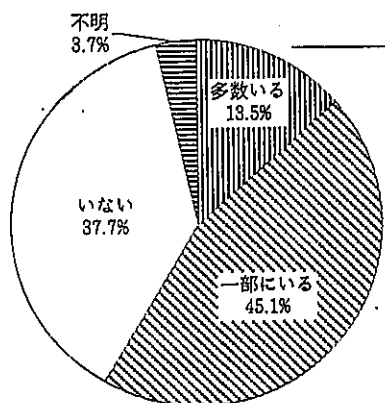
計	100.0
賃金額に差がある	83.7 (100.0)
職務内容が違うから	(62.6)
責任の重さが違うから	(65.0)
勤務時間の自由度が違うから	(45.1)
残業時間・回数が違うから	(7.4)
配置転換の頻度が違うから	(5.2)
正社員の方が企業により貢献できるから	(11.4)
契約でそうなっているから	(32.3)
正社員の賃金を下げることができないから	(2.3)
その他	(8.9)
賃金額の差はない	12.4
不明	3.9

資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

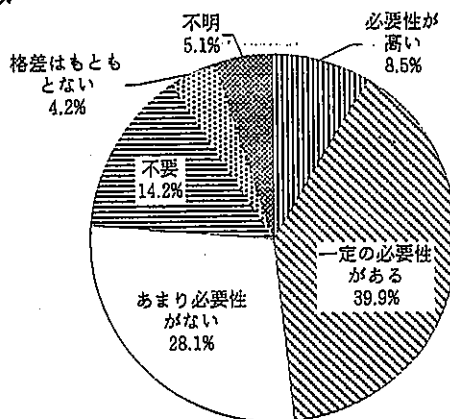
賃金差：同じ職種の正社員の初任給1時間あたりの賃金とパート等労働者採用時の1時間あたりの賃金差

正社員との処遇の格差を縮める必要性(事業所数割合)

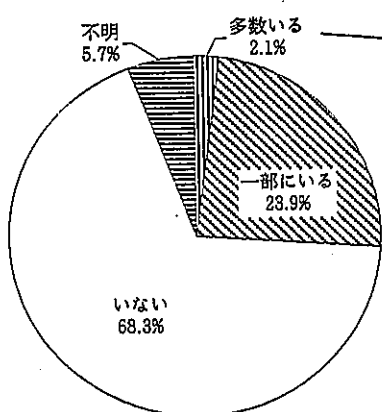
正社員と職務内容がほとんど同じ
非正社員



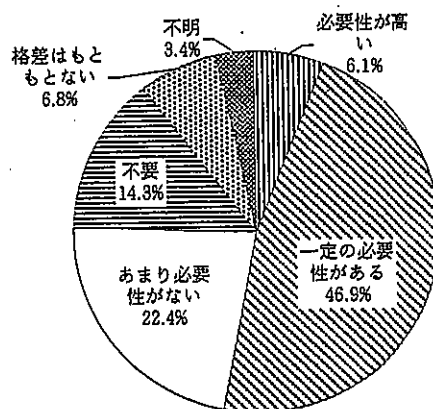
類似する正社員との処遇の格差を縮める必要性



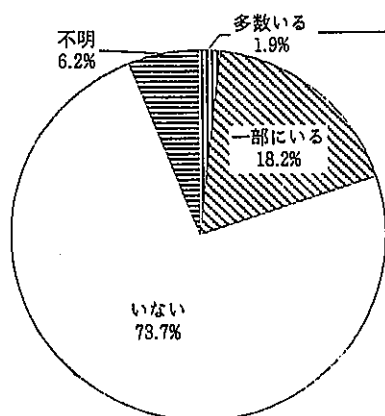
管理業務や専門業務に従事している
非正社員



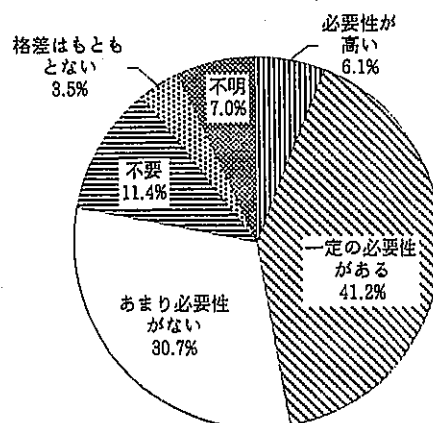
類似する正社員との処遇の格差を縮める必要性



正社員とほぼ同じ勤務時間で、残業や
事業所内の配置転換もある非正社員

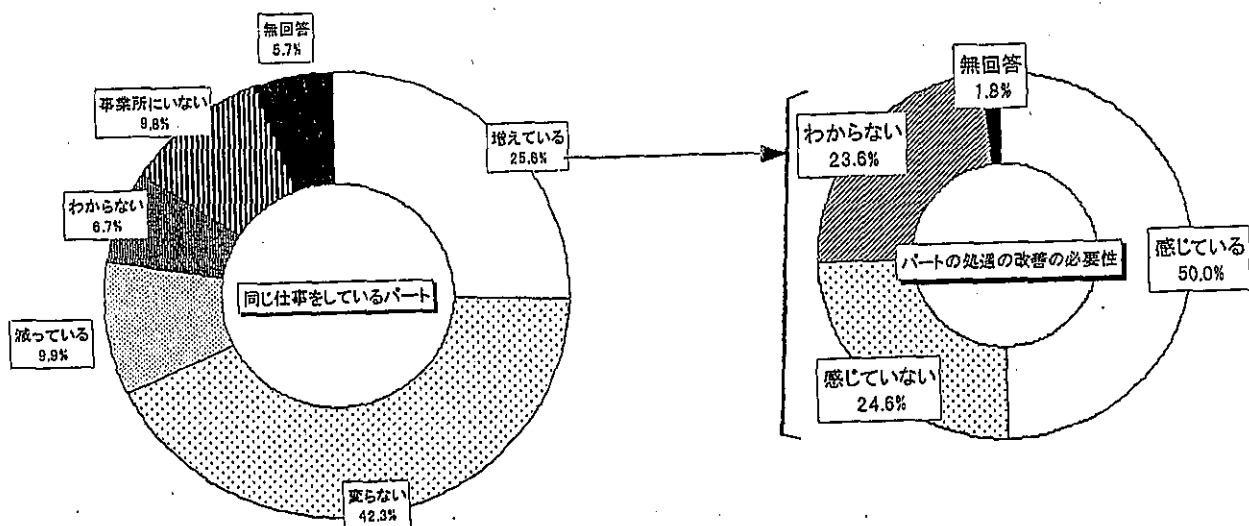


類似する正社員との処遇の格差を縮める必要性



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)

正社員の認識（3年前と比べたパートの増減、パートの処遇の改善の必要性）



資料出所：(財) 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)