

日本フードサービス協会 提出資料

1. 企業の雇用管理制度およびパート労働者の実態について

(1) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも残業がある人や、正社員と同じ仕事をしている人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、一般的に、正社員とパート労働者を分ける上での考え方、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点での仕組み上の違いがあればご教示願います。

また、正社員に近いパート労働者とそれ以外のパート労働者などの複数の雇用管理区分を設けている場合には、その内容についてもご教示願います。

さらに、賃金額について、正社員とパート労働者の比較を行うため、正社員とパート労働者それぞれの賃金額（月額）の現状についても平均値・分布等をご教示願います。

【回答】

1. 入社にあたり、選考方法が異なること。
2. 正社員は月給制で、パート労働者は時給制が一般的である。
3. 契約期間については、正社員が原則として定めなし。パート労働者は定めなしの場合と有期の場合がある。
4. パート労働者の場合、採用された後の職務は「調理（補助）」「洗い場」「接客」「販売」が主体。正社員が店舗マネジメント全般の経営責任を担うこととは大きく異なる。また、正社員の場合、転勤を伴う。
5. パート労働者は、個人の生活権を優先し、勤務日数、勤務時間、勤務時間帯などを自ら選択することが可能。
6. 処遇に関して、雇用管理面、健康診断の受診義務など安全衛生面の配慮、また、福利厚生面において正社員との差別はない。
7. 外食産業は、パート労働者も正社員と同様の教育・訓練を同等に受講している。
8. パート労働者が正社員を希望する場合、外食企業の場合、正社員への登用制度があるとした企業が協会調査によると84%となっており、パート労働者が就職を希望すれば正社員への途は開かれている。

(2) 労働組合からのヒアリングにおいては、パート労働者でも雇用期間が長期にわたる人も多いというご意見がありました。

については、貴業界において、雇用契約期間や勤続期間が長いパート労働者と短いパート労働者とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

【回 答】

1. 契約期間や勤続年数の長短で、処遇に差はない。
2. ただし、勤続年数が長いパート労働者は、業務経験から仕事に対する効率がアップし、能力評価により時給が高く設定されていく。
3. パート労働者の能力評価基準制度は、接客などのサービスレベルや、従業員とのコミュニケーション、チームワークなど、個人の能力をベースにした能力給制度を導入していることが多い。
4. パート労働者の中で店舗内のリーダー（呼称：オペレーションリーダー、時間帯責任者など）的な業務を担う者もいるが、技術的要件（店舗オペレーションの熟知など）、資格要件（例：当該企業のキャストランク）などを満たした者で、本人がその職に就くことを希望した場合に選抜される。その場合の時給等は短期間に雇用されるパート労働者とで差異が出ることもある。
なお、この場合でも正社員と異なる点として、転勤がない、店舗全体の業績責任がないことなどがあげられる。

(3) 労働組合からのヒアリングにおいては、労働時間が短くても時間当たりの仕事に対する姿勢は正社員と変わらないというご意見がありました。

については、貴業界において、労働時間の長いパート労働者（例えば既に厚生年金が適用されている人）と短いパート労働者（例えば厚生年金が適用されていない人）とで、職務内容や人材活用の仕組み、処遇といった点で違いがあればご教示願います。

【回 答】

1. 正社員もパート労働者も仕事に対する姿勢は変わらない。ライフスタイルの変化に応じて働く形態も変わりつつある。パート労働者は、正社員にはない柔軟性のある雇用形態として重要な存在である。

2. 主婦や学生、フリーターなどの仕事への取り組みによって、より多様な発想をサービスにつなげ、より消費者に近い位置でのサービスを提供するためにも、モチベーションのアップに取り組んでいる。
3. パート労働者が正社員と変わらぬ姿勢で仕事に取り組むのは、パート労働者においても評価制度があるためである。
4. 厚生年金に加入しているパート労働者と、加入していないパート労働者の間に職務内容や人材活用の仕組み、処遇等の面で差はない。

(4) 事業主団体からのヒアリングでは、パート労働者は主婦、高齢者、学生など、就労働機や意欲の面でも多様な面があるところのご指摘がありました。さらに、こうしたパート労働者の実態は、業界ごとでも多様であると考えられます。

実態が様々であるパート労働者への適用拡大を検討する上では、所定労働時間のみに着目するのではなく、その他の労働条件や属性について、互いにどういう関係になっているかを把握することも有意義と考えられます。

については、貴業界のパート労働者について、

- ①所定労働時間と賃金額（月額）との相関関係
 - ②所定労働時間と雇用契約期間との相関関係
 - ③所定労働時間と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係
 - ④賃金額（月額）と「学生」「主婦」「有職者」といった属性との相関関係
- について既存の資料などがあればご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添1を用意してありますので、ご参照ください。

(5) 事業主団体からのヒアリングでは、規模の小さい企業ほどパート労働者比率が高いというご指摘があった一方、大企業でもパート労働者比率が高い例もご報告いただき、企業規模とパート労働者比率（全労働者におけるパート労働者の割合）との関係が必ずしも明らかにはなっていないところです。

そこで、貴業界において、資本金額や常用労働者数といった企業規模とパート労働者比率の関係について、既存の資料などがありましたら、ご提供ください。

なお、整理の際のご参考として別添2を用意してありますので、ご参照ください。

2. お聞きしたい論点

- (1) パート労働者を多く雇用し、パート労働者に支えられている業態として、パート労働者の老後の所得保障のあり方はどうあるべきと考えますか。特に、パート労働者に多いフリーター層の老後の所得保障の必要性をどう考えますか。

【回答】

1. パート労働者に多いフリーター層という指摘があるが、実際は「主婦」「学生」がほとんどで、いわゆるフリーターは10%程度（協会のヒアリング調査による）。
2. 老後の所得保障について、外食企業が果たす責任の一つに、フリーターが安定した仕事に就けるよう、正社員に登用する制度がある。
3. 夢を実現するため、結果として30歳代半ばまでフリーターとして働き、正社員としての職歴がないとしても、外食企業では中途採用の対象としており、いわゆる再チャレンジのために門戸開放をしている。
4. 老後の所得保障として、年金への加入は重要である。最低限、フリーターも国民年金には加入する必要がある。
5. フリーター個人の事由により、正社員として責任ある仕事に就きたくない、転職を拒むなどの就労を選択するフリーターには、国民年金への加入を徹底させることにより、最低限の老後保障が可能である。

- (2) パート労働者を多く雇用することで事業主負担を負わない事業者と、正社員を中心に雇用する事業主との間で、保険料負担が公平になっていないという指摘がありますが、どう考えますか。

【回答】

1. フリーターには正社員になりたい、という人がいる一方で、自分のやりたいことを実現するための通過点と考えている人、責任ある立場を嫌う人というように、自分の意思でフリーターになっている人もある。
2. そうしたフリーターに対し、厚生年金に加入を促すと、今の収入を重視し、保険料を負担するのは嫌だと辞めてしまう。

3. 主婦などのパート労働者は、第3号被保険者としての枠内で働くことを選択していることが多い。
4. 外食企業各社は、正社員の概ね3／4以上の基準で就労するパート労働者に対し、社会保険に加入するよう厳しく働きかけている。
5. 事業主が保険料負担を負わないということではなく、パート労働者が働き方の選択をしている結果である。

(3) 仮にパート労働者に対する厚生年金の適用拡大が行われたとした場合には、貴業界の事業主は、一般的にどのような対応をとると考えられますか。

【回答】

1. 事業主の対応以前に、パート労働者が改正された基準内で働くことを選択すると思われる。
2. 事業主がパート労働者に対し就労調整を強要することになれば、今まで以上のパート労働者の人数を確保せざるを得ないため、就労調整を行うことは考えられない。
3. 事業主の保険料負担も増加するが、特に主婦のパート労働者の保険料負担増で、家計を圧迫し消費にも影響を与えることが予想される。

(4) 仮に適用拡大が行われたとした場合に、パート労働者一人当たりの労働時間を調整して保険料の負担を避けようとしても、労働市場におけるパート労働者の供給には限界があること、また、雇用管理が煩雑になりかえってコストがかかると考えられることから、実際にそのような対応を行う事業主は少ないのではないかと考えられますが、どうでしょうか。

【回答】

1. 現行の週の所定労働時間が引き下げられた場合でも、外食産業の人手不足は深刻であり、事業主自らがパートの就労時間の制限を行うことはない。
2. パート労働者が就労調整を行い、人手不足になれば、店舗のQSCの低下、ひいては客離れ、売上の低下など経営に悪影響を及ぼす。
3. 第3号被保険者として働いている主婦は、基準内での就労を選択することが予想される。

4. 厚生年金の適用拡大は逆に、主婦のパート労働者の就労機会を奪ってしまう恐れがある。
5. 外食産業は、地方の雇用に大きく貢献しており、パート労働者の就労機会を奪うことは、地方の雇用減、活力を奪ってしまうことになり、日本経済全体の活力にも大きな影響を与える。

(5) 先日のヒアリングでは、仮に適用拡大が行われた場合でも、価格に転嫁することはできないとのご見解がありましたが、適用拡大に伴う保険料負担がすべての事業者一律に課されるのであれば、特定の事業者・業界だけが競争上不利になることは考えにくいと思いますが、どうでしょうか。

【回答】

1. 鉄鋼業、自動車工業などメーカーは、外食産業に比べるとパート労働者が少なく、また現在働いているパート労働者はすでに厚生年金に加入している人たちであると思われる。
2. 製造業等は、賃金の安い海外に製造拠点を移すことができるが、外食産業はそのようなことはできず、国内でパート労働者を雇用して、営業活動を行っており、ましてメニュー価格に転嫁すればたちまち客離れをおこし業績の悪化を招く。
3. 外食産業は中小規模の企業が多い。協会会員企業の年商区分は、
年商10億円未満が20.0%
10億円～50億円未満が40.2%
一方、年商1000億円を超える企業は1.9%
圧倒的に中小・零細規模の企業が多い。
4. 外食産業の経営基盤は総じて弱く、労働集約型産業の代表であり、人件費、原材料費の比重が高く、利益構造も薄利多売で、経常利益額も少ないうえに、経常利益率も4.0%（平成16年度 協会調査）と低い。
5. 外食産業はパート労働者の人数が多く、これらの人に適用拡大されれば、他産業に比較しても保険料負担は過重となり、経営を圧迫し、当然不利になる。
6. 外食産業は、朝・昼・夜間・深夜などの時間帯別、週における就労日、短期・長期などパート労働者本人が希望する就労形態が可能であり、多様化する就労ニーズに応えた雇用の受け入れを行っている業界である。

《参 考》

* チェーン展開している外食企業、正社員500名、パート労働者5,000名

* 店舗数200店、年商300億円

* パート労働者の標準報酬月額が10万円

* 仮に、1,500人を新たに社会保険に適用させる場合の新たな負担

* 厚生年金保険料 100,000円×14.642%=14,642円

* 健康保険料 100,000円× 8.2%=8,200円

* 介護保険料 100,000円× 1.23%= 1,230円 * 40歳以上

* 雇用保険料 100,000円× 1.95%=1,950円 * 本人800円、会社1,150円

合 計 26,022円 * 本人負担12,836円

会社負担13,186円

26,022円×1,500人×12ヵ月=468,396,000円

* 本人負担=231,048,000円

会社負担=237,348,000円

(6) パート労働者への厚生年金の適用拡大に当たっては、医療保険についても、被用者として健康保険の適用を受けるようにすべきとの指摘がありますが、これについてどう考えますか。

【回 答】

1. 医療保険の自己負担は、本人・家族とも3割負担で変わらないにもかかわらず、新たな保険料負担が生じ、手取り収入が減少し、家計を圧迫するため主婦のパート労働者が猛反対する。
2. また、事業主の健康保険料、介護負担料の負担も増加し、企業の負担は極めて過重となり、赤字転落を含む業績悪化は必至である。
3. パートタイム労働者が、将来厚生年金を受給できるように、ということが再チャレンジ支援策の狙いであった。
この機会に、これまで一体適用だった厚生年金と健康保険を切り離して、厚生年金の適用問題のみを検討すべきである。

(7) 国民年金保険料の未納対策については、廃案となった国民年金事業運営改善法案(※)において、事業主のご協力に関する規定が置かれるなどしていたところですが、事業主のご協力についてどう考えますか。

※国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案

【回 答】

1. 当初、法案には「社会保険庁長官は、被保険者の資格又は保険料に関し必要があると認めるときは、厚生年金保険法第27条に規定する事業主に対し、当該事業主が使用する者に対するこの法律の規定の周知その他の必要な協力を求めることができる」旨規定する予定だったと理解している。
2. その協力を要請する事業主の規模について、具体的な規模が不明である。
3. また、協力できない事業主に何らかの不利益が及ぶ恐れがないか不明である。
4. この協力要請によって、どのような効果が期待できるのか、不明である。

参 考

2006年の外食企業の初任給について

企業名（所在地）・業種（業態）	大卒初任給（円）	高卒初任給（円）
A社（長野県）ファミリーレストラン	195,000	171,000
B社（札幌市）ファミリーレストラン	183,000	161,000
C社（愛知県）カレーチェーン	205,000	170,000
D社（東京都）惣菜・弁当	202,200	173,000
E社（桑名市）すき焼き	210,000	168,000
F社（大阪市）ファミリーレストラン	205,500	175,200
G社（千葉市）ファミリーレストラン	187,500	150,500
H社（埼玉県）イタリアンチェーン	199,000	161,800
I社（名古屋市）ラーメンチェーン	193,000	158,000
J社（東京都）ビアホール・居酒屋	201,100	160,000
K社（東京都）ファミリーレストラン	200,000	—
L社（茨木市）焼肉チェーン	223,000	203,000
M社（東京都）ファミリーレストラン	197,000	164,000
N社（東京都）デパートレストラン	177,000	—
O社（東京都）喫茶チェーン	201,940	—
P社（埼玉県）ステーキチェーン	192,780	—
Q社（東京都）ファーストフード	200,000	168,000
R社（埼玉県）洋食チェーン	201,400	171,480
S社（横浜市）ステーキチェーン	193,500	164,000
T社（東京都）ピザ宅配	240,000	—
U社（岡山市）回転寿司	190,000	180,000
V社（東京都）ハンバーガーチェーン	200,000	172,200
W社（東京都）牛丼チェーン	202,002	189,985
X社（吹田市）ファミリーレストラン	196,700	—
Y社（福岡市）ファミリーレストラン	198,000	162,000
Z社（東京都）居酒屋	190,000	—
合計26社	199,409（26社平均）	169,640（19社平均）

①パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・1ヶ月当たりの賃金

賃金 労働時間	5万円未満	5万円以上 7万5千円未満	7万5千円以上 10万円未満	10万円以上	賃金月額計
30時間以上	0.1%	0%	1.9%	0.3%	2.3%
25～30時間	0.1%	0.3%	17.1%	3.8%	21.3%
20～25時間	0.3%	3.9%	4.4%	9%	17.6%
20時間未満	29.3%	19.7%	3.1%	6.7%	58.8%
所定労働 時間計	29.8%	23.9%	26.5%	19.8%	100%

②パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・雇用契約期間

期間 労働時間	1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上	雇用契約 期間計
30時間以上	0%	0.8%	2%	2.9%	1.9%	7.6%
25～30時間	0%	0.6%	1.2%	4%	1.3%	7.1%
20～25時間	0.1%	3.6%	5.6%	2%	8.5%	19.8%
20時間未満	4.1%	12%	14.6%	12%	22.8%	65.5%
所定労働 時間計	4.2%	17%	23.4%	20.9%	34.5%	100%

③パート労働者の1週間当たりの所定労働時間・属性

属性 労働時間	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
30時間以上	1.3%	0.5%	3.8%	3%	0%	8.6%
25～30時間	1.5%	0.2%	25.1%	7.6%	0%	34.4%
20～25時間	5.1%	0.6%	20%	1.6%	0%	27.3%
20時間未満	18.1%	4%	6.2%	1.4%	0%	29.7%
所定労働 時間計	26%	5.3%	55.1%	13.6%	0%	100%

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

④パート労働者の1ヶ月当たりの賃金・属性

賃金 \ 属性	学生	有職者	主婦	その他	不明	属性計
10万円以上	0.9 %	0.3 %	3.3 %	2.5 %	0 %	7 %
7万5千円以上 10万円未満	2.3 %	0.3 %	30.4 %	7.9 %	0 %	40.9 %
5万円以上 7万5千円未満	5.3 %	1 %	27.9 %	1.6 %	0 %	35.8 %
5万円未満	10.2 %	2.5 %	2.7 %	0.9 %	0 %	16.3 %
月額賃金計	18.7 %	4.1 %	64.3 %	12.9 %	0 %	100 %

※有職者は、主として生計を支える職業を別に有する者をいう。

別添 2

常用労働者数	資本金	5千万未満	5千万以上 3億円未満	3億円以上	合計
	300人以上	企業の割合	7.1%	24.2%	38.5%
	パートの比率	89.0%	90.0%	92.0%	
100人以上 300人未満	企業の割合	8.6%	6.2%	1.0%	15.8%
	パートの比率	89.0%	90.0%	88.0%	
50人以上 100人未満	企業の割合	8.8%	2.0%	0.0%	10.8%
	パートの比率	90.0%	88.0%		
20人以上 50人未満	企業の割合	2.1%	0.5%	0.0%	2.6%
	パートの比率	89.0%	91.0%		
20人未満	企業の割合	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%
	パートの比率	91.0%			
合計	企業の割合	27.6%	32.9%	39.5%	100.0%
	パートの比率				

パート労働者の厚生年金適用に関する業界データについて

社団法人日本フードサービス協会

データ出所：平成18年12月26日実施「パートの厚生年金適用拡大に係わる影響度調査」

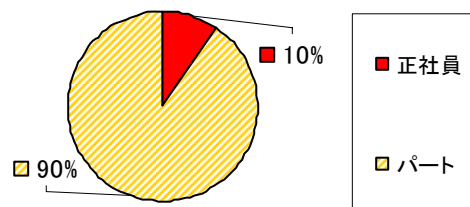
回答社数：156社（回答率36.7%）

1. パート労働者比率 90.3%

* 外食産業は、他産業に比較してもパート比率が高い業界。

(正社員 71,767 人、パート労働者 666,055 人)

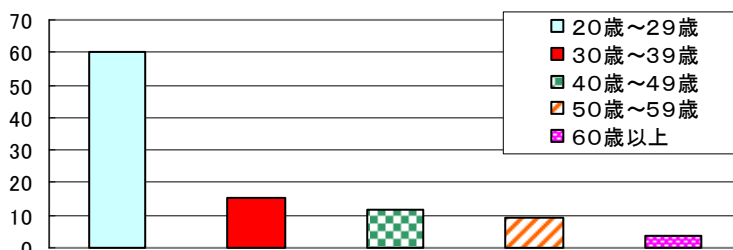
注) 正社員数、パート労働者数は実数



2. パート労働者の年齢構成

* 20歳から40歳前のパート労働者が全体の約76%、外食産業のパートは、家庭の主婦などが活用可能な時間に働いていることがうかがえる。

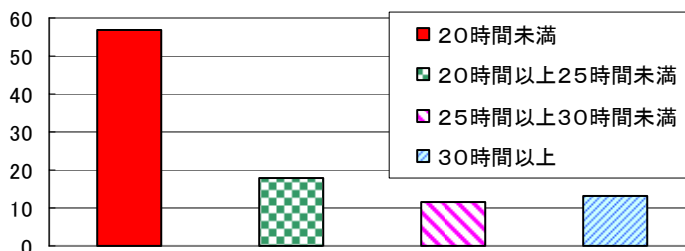
20歳～29歳	60.3%
30歳～39歳	15.5%
40歳～49歳	11.4%
50歳～59歳	9.4%
60歳以上	3.4%



3. パート労働者の1週間の所定労働時間

* 30時間未満で働いているパート労働者が全体の85.0%となっており、週の所定労働時間を30時間未満に抑えることで、自ら厚生年金に加入することを避けていることがうかがえる。

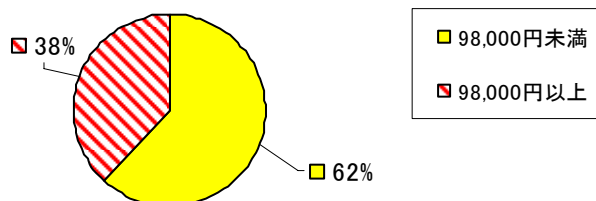
20時間未満	57.5%
20時間以上25時間未満	16.6%
25時間以上30時間未満	10.9%
30時間以上	15.0%



4. 現在、在籍するパート労働者の標準報酬月額

* 98,000 円は年収で、約 1 1 7 万円。このことから、年収を 1 3 0 万円以下に抑えてパート労働者自ら厚生年金に加入するような働き方を選択していないことがうかがえる。

98,000 円未満 62.0%
98,000 円以上 38.0%



5. パート労働者の退職率 (回答社 1 5 6 社のうち、1 3 9 社より回答)

* 1 年間の退職率は 39.6%。約 4 割のパート労働者が 1 年で入れ替わり、外食産業で働くパート労働者の流動性の高さがうかがえる。

1 6 年度末時点の在籍パート数 583,297 人
1 7 年度に入社したパート数 418,717 人
1 7 年度の 1 年間で退職したパート数 397,783 人

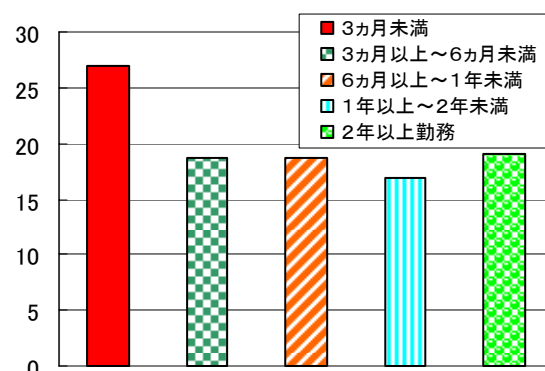
1 7 年度の 1 年間で退職したパート数 (397,783 人)

1 6 年度末時点の在籍パート数 (583,297 人) + 1 7 年度に入社したパート数 (418,717 人)

6. パート労働者の勤続期間 (回答者 1 5 6 社のうち、1 3 9 社より回答)

* 1 年未満で退職したパート労働者が 7 全体の約 7 割を超え、流動性の高さがうかがえる。

3 カ月未満で退職したパート 26.9%
3 カ月以上～6 カ月未満で退職したパート 18.7%
6 カ月以上～1 年未満で退職したパート 18.6%
1 年以上～2 年未満で退職したパート 16.8%
2 年以上勤務して退職したパート 19.0%



《区分表》

3 カ月未満	3 カ月以上 ～6 カ月未満	6 カ月以上 ～1 年未満	1 年以上 ～2 年未満	2 年以上	17 年度に退職した パート総数
106, 884 人	74, 383 人	74, 135 人	66, 705 人	75, 676 人	合計 397, 783 人
26. 9%	18. 7%	18. 6%	16. 8%	19. 0%	合計 1 0 0 %

7. 影響試算（推計）

* 協会会員企業の影響試算をベースに外食産業の影響試算

協会会員企業	総年商額	5兆5千億円
総人件費		1兆5千7百億円
正社員数		161,000人
パート労働者数		1,681,000人

（財）外食産業総合調査研究センターの推計による、平成17年度の年商

食堂・レストラン等の飲食店	年商	120,666億円
喫茶店・居酒屋	年商	21,779億円
事業所給食	年商	36,294億円
合計		178,739億円

※学校給食、病院給食を除く

新たに適用となるパート労働者を推計し、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料の企業負担を推計。

①厚生年金保険料事業主負担	1,440億円
②健康保険料事業主負担額	767億円
③介護保険料事業主負担額	81億円
合計	2,288億円

パートタイマーの厚生年金適用拡大に関するアンケート調査(個人)

アンケート調査概要

実施期間：平成 18 年 12 月 26 日～平成 19 年 1 月 15 日

対 象：(社)日本フードサービス協会加盟企業の店舗で働くパートタイマー

調査方法：会員企業を通じて各店舗が無作為抽出したパート・アルバイトにアンケート用紙を配布・記入して頂き、回収。

回 答 数：26,610名(男性6,496名、女性20,114名)

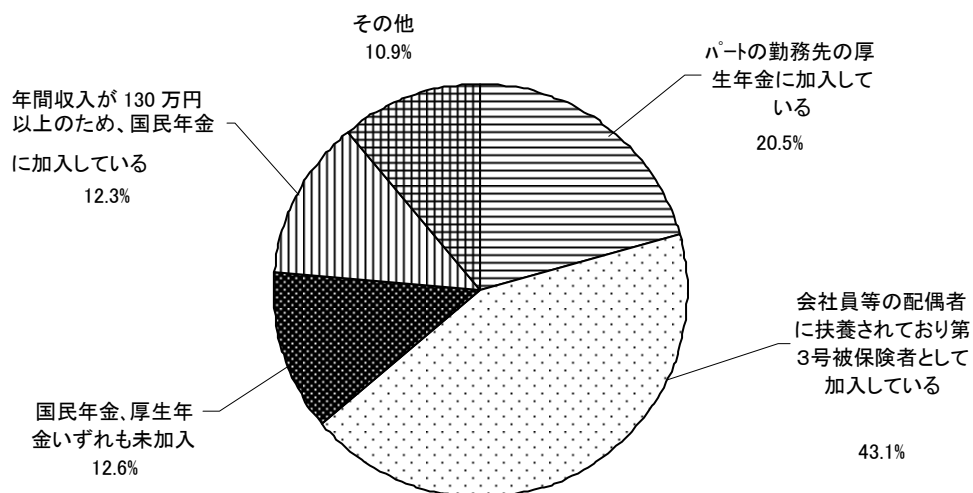
年齢構成は20歳代38.2%、30歳代24.2%、40歳代20.6%、50歳代16.8%

1. パート・アルバイトの年金加入状況について

第3号被保険者が4割超、パートの担い手として主婦層が多い

パート・アルバイトの年金加入状況の中で、「第3号被保険者として加入している」が43.1%と最も多く、次いで「パートの勤務先の厚生年金に加入している」(20.5%)、「国民年金、厚生年金にも未加入」(12.6%)、「年間収入が130万円以上のため、国民年金に加入している」(12.3%)の順となっている。

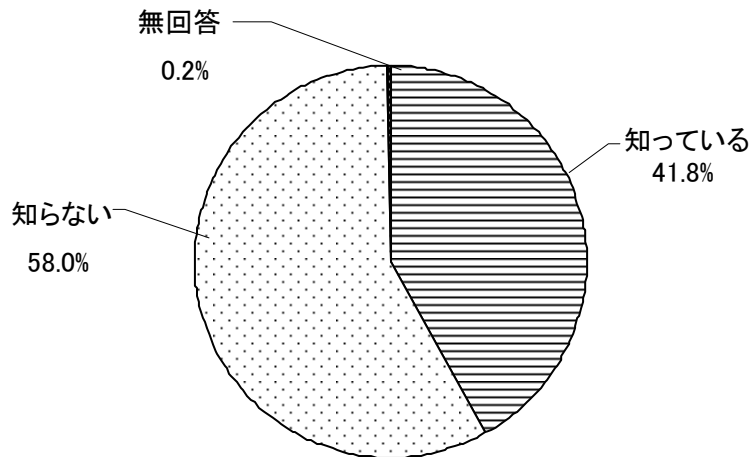
第3号被保険者の割合が高いのは、回答者の女性の割合が高いことも考えられる。外食産業におけるパートの担い手は主婦層がかなりの部分を占めている。



2. 「再チャレンジ支援策」の目玉としてのパートタイマーへの厚生年金適用拡大についての認知度

「知っている」は約4割、年金問題についての理解は不十分

「知っている」が41.8%、「知らない」が58.0%となっており、「知らない」割合が多くなっている。これを年代別にみると、年代が低くなるほど「知らない」割合が高くなっているが、一般的に年金を身近な問題として捉えていない人が多く、理解度も低い。

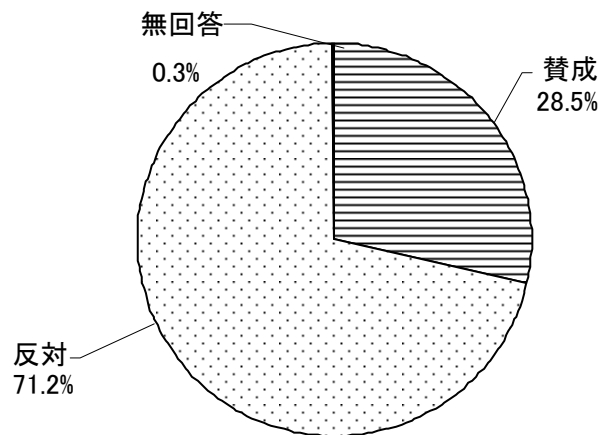


3. 20時間以上での厚生年金加入の賛否について

パートの71.2%が反対

「賛成」が28.5%、「反対」が71.2%と、週20時間以上での厚生年金加入については、7割以上のパート・アルバイトが反対している。

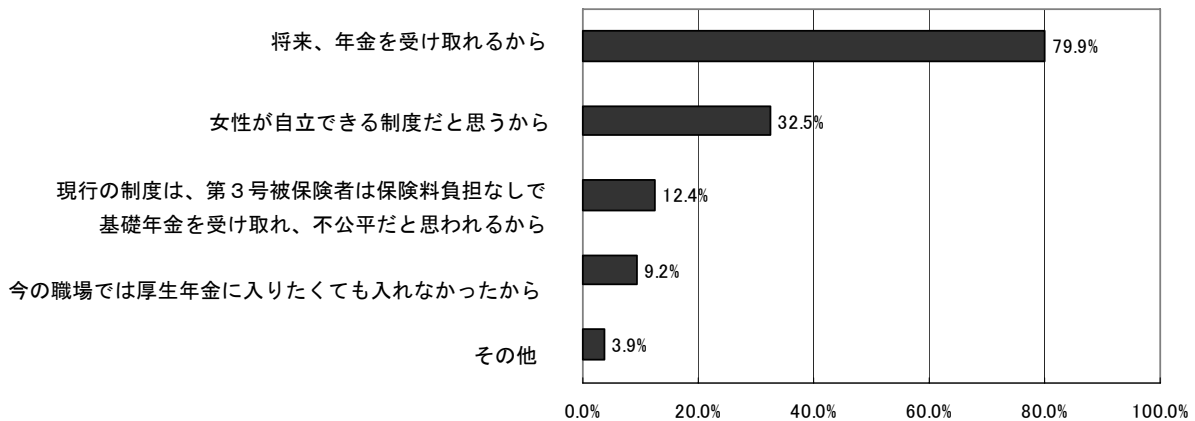
多くのパートタイマーが反対意向で、年代別では20歳代、30歳代、40歳代での反対が7割を超えている。



4. 20時間以上での厚生年金加入賛成の理由

「将来、年金を受け取れるから」が約8割

週20時間以上での厚生年金加入に賛成(28.5%)の理由は「将来、年金を受け取れるから」が79.9%と最も多く、次いで「女性が自立できる制度だと思うから」(32.5%)、「現行の制度では第3号被保険者は保険料負担無しで基礎年金を受け取れ、不公平」(12.4%)などとなっている。



5. 20時間以上での厚生年金加入反対の理由

「手取りが減収する」、「将来の年金支給はあてにならない」

週20時間以上での厚生年金加入に反対の理由は、「保険料の負担で手取金額が減少する」(60.0%)、「将来の年金支給はあてにならないから」(48.1%)が多く、次いで「家計を支えるため少しでも収入が欲しい」が36.9%、「自分の都合の良い時間働きたいから」が27.7%となっている。

多くのパートタイマーにとっては、将来の年金よりも現在の収入を確保したい減らしたくないという気持ち強い。

