資料６

（独）労働政策研究・研修機構実施

「短時間労働者実態調査」結果＜概要＞

平成22年12月

目　次

改正パートタイム労働法の施行に伴う見直しの状況
・ 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 ・・ 2

パートタイム労働法の各規定の実施状況
○労働条件の明示（条文） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
・ 労働条件の明示方法 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

○就業規則作成の際の短時間労働者からの意見聴取（条文） ・・・・ 8
・ 就業規則の適用の有無及び意見聴取の方法 ・・・・・・・・・・・・ 8

○差別的取扱の禁止、均衡待遇（条文） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
・働き方が正社員とほとんど同じ短時間労働者の存在割合 ・・・・ 11
・短時間労働者の賃金の決定要素 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
・手当及び各種制度の実施状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
・賃金以外の処遇等で仕事が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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
○教育訓練（条文） ・・ 21
・短時間労働者への教育訓練 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

○正社員への転換推進措置（条文） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
・短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況 ・・・・ 24
・正社員転換の実績 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
・正社員転換推進措置を実施する上での支障 ・・・・・・・・・・・・・・・ 26
・正社員転換推進措置（中間形態の有無） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
・短時間労働者の優先採用方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

○待遇についての説明、苦情の自主的解決（条文） ・・・・・・・・・・・・・ 29
・待遇に関する説明及び苦情の申し出を受けた場合の自主的解決
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
・現在の会社や仕事に対する不満・不安 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
・不満・不安を相談した経験の有無と相談先 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
・今後、不満・不安が生じた際の相談先 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

○その他（事業所調査）
・短時間労働者を雇用する理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
・短時間労働者の契約期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
・短時間労働者の今後の活用方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
・同一労働・同一賃金についての考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40
・［参考］正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無別
同一労働・同一賃金についての考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

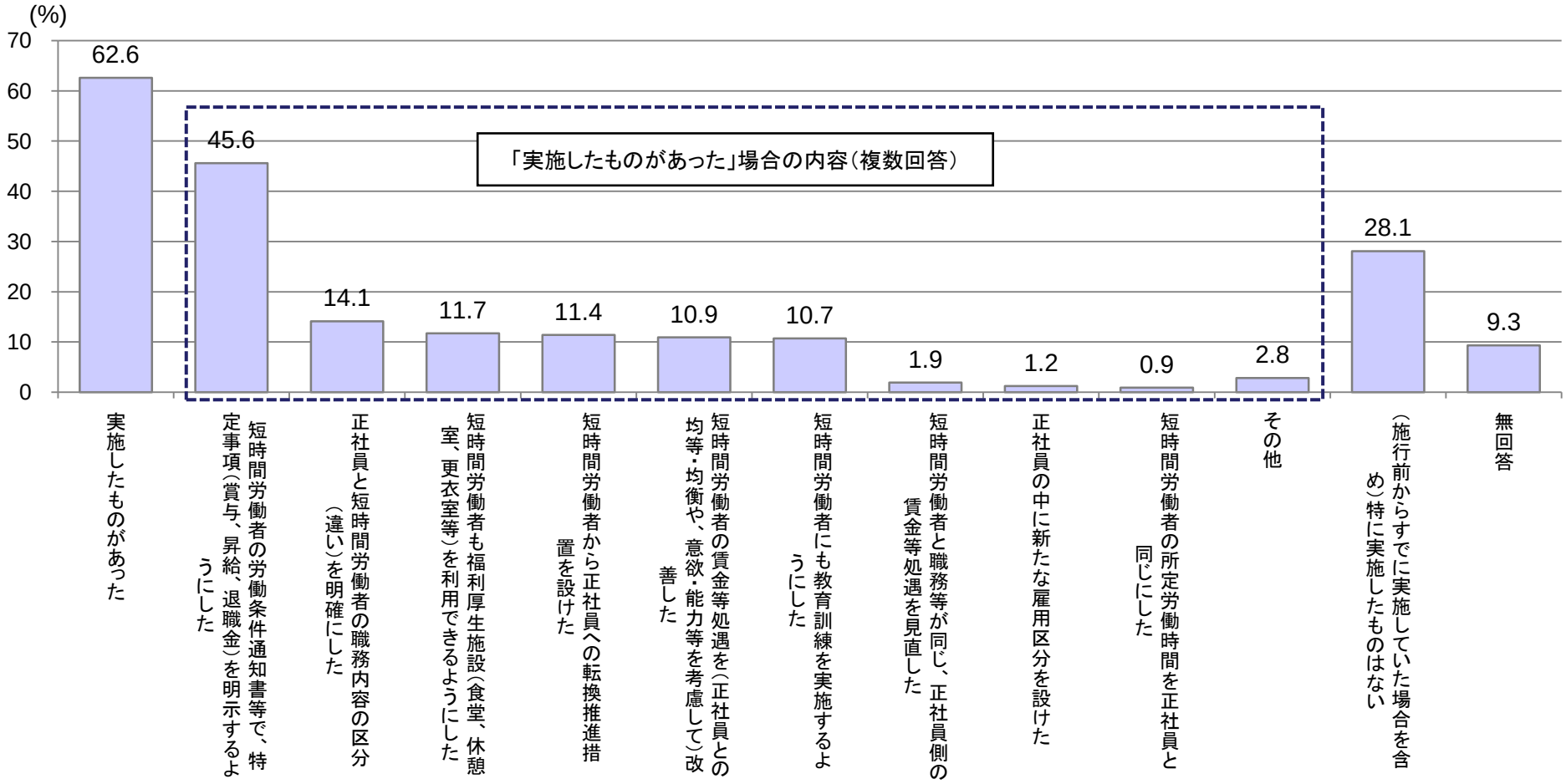
○その他（個人調査）
・短時間労働者の就業理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
・短時間労働者を選択した理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
・今後の働き方に関する考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
・パート労働者の属性 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49
・短時間労働者の契約期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
・パートの就業時間・日数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
・パート労働者の賃金等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
・パート労働者の雇用保険及び厚生年金保険・健康保険の加入状況
・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
・就業調整の有無及び就業調整をしている理由 ・・・・・・・・・・・・・・ 58

○各調査の概要 ・・60

改正パートタイム労働法の施行に伴う見直しの状況

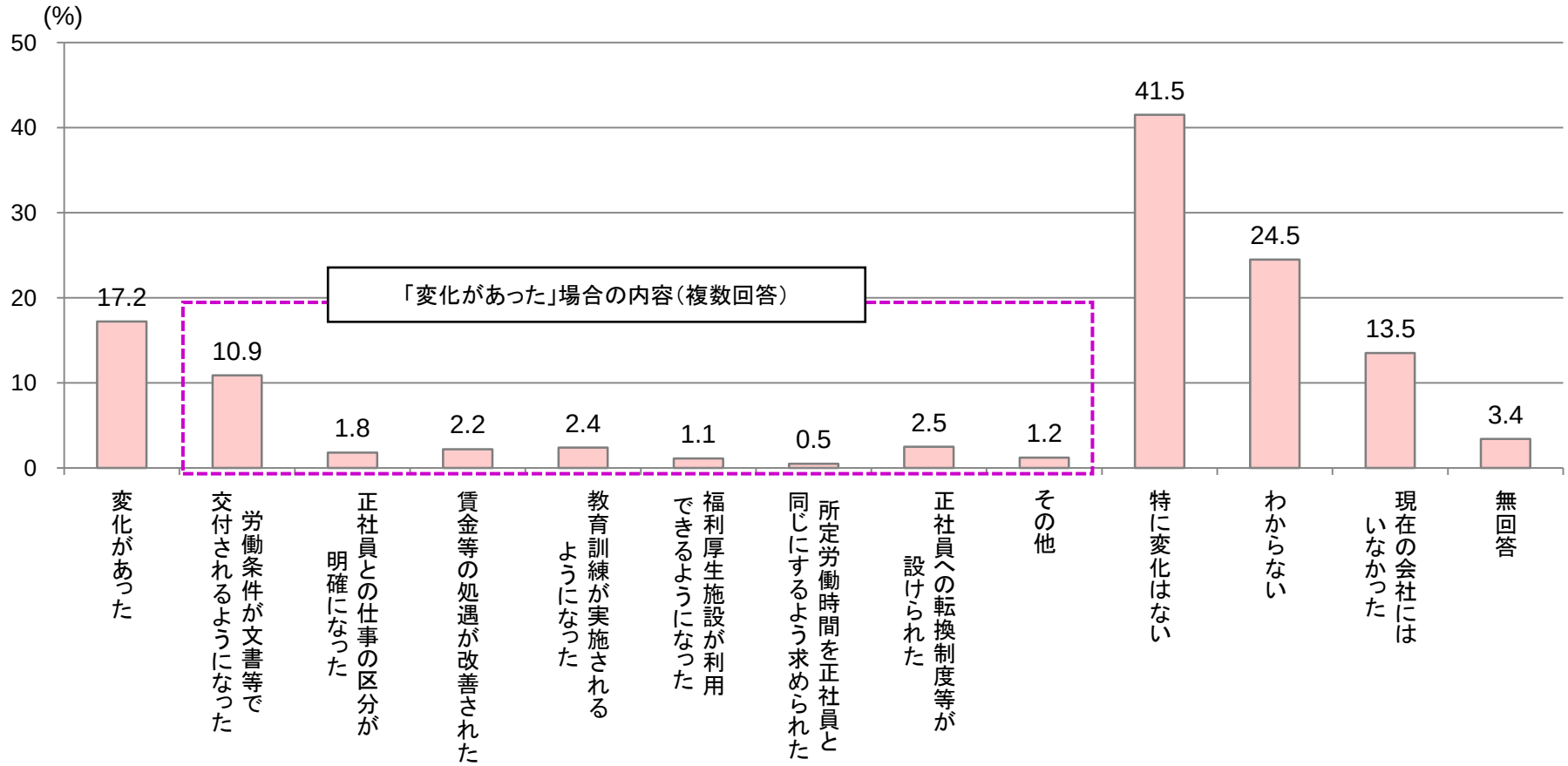
改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直し（事業所調査）

改正パートタイム労働法の施行を機に実施したもの



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化（個人調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パートタイム労働法の各規定の実施状況

○労働条件の明示

パートタイム労働法

（労働条件に関する文書の交付等）

第6条　事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

２　事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

パートタイム労働法施行規則

（法第6条第1項の明示事項及び明示の方法）

第2条　法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

一　昇給の有無

二　退職手当の有無

三　賞与の有無

２　法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。

一　ファクシミリを利用してする送信の方法

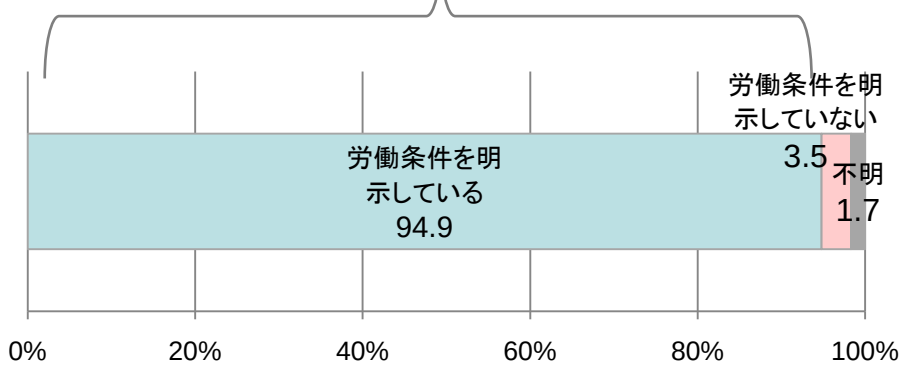
二　電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）

３　前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。

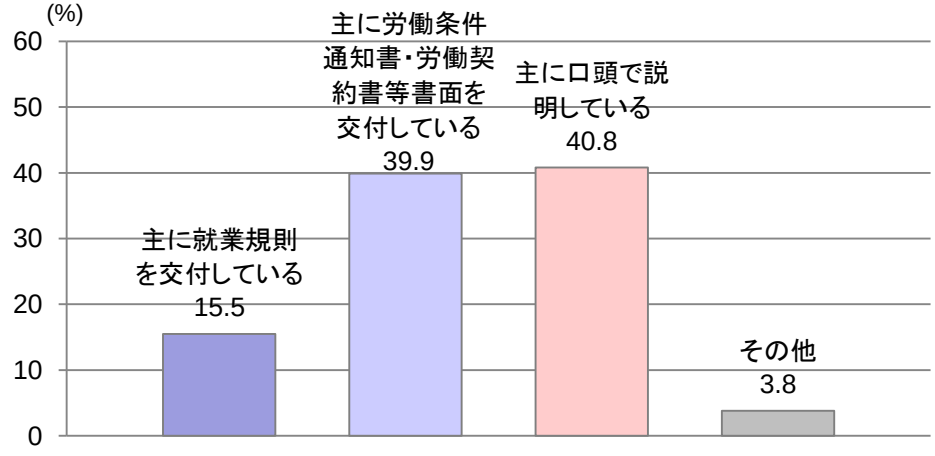
労働条件の明示方法（事業所調査）

短時間労働者の採用時における労働条件の明示方法

H18

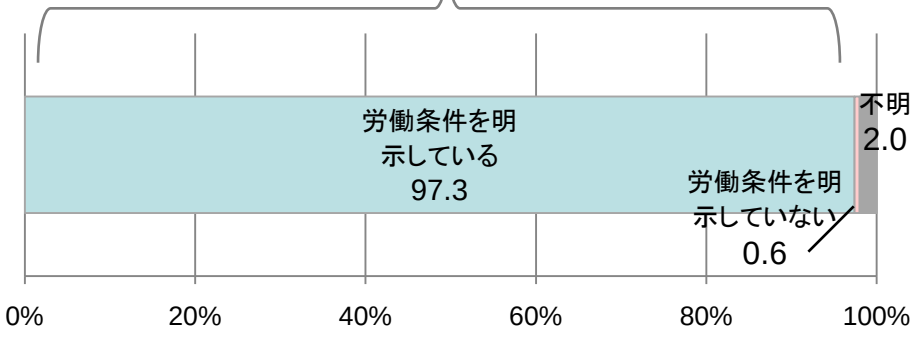


「明示している」場合の方法（単一回答）

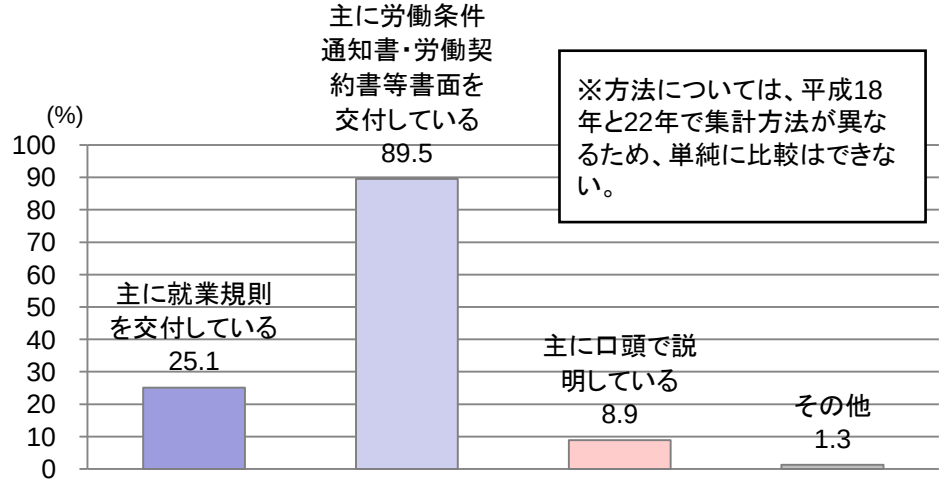


資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22



「明示している」場合の方法（複数回答）



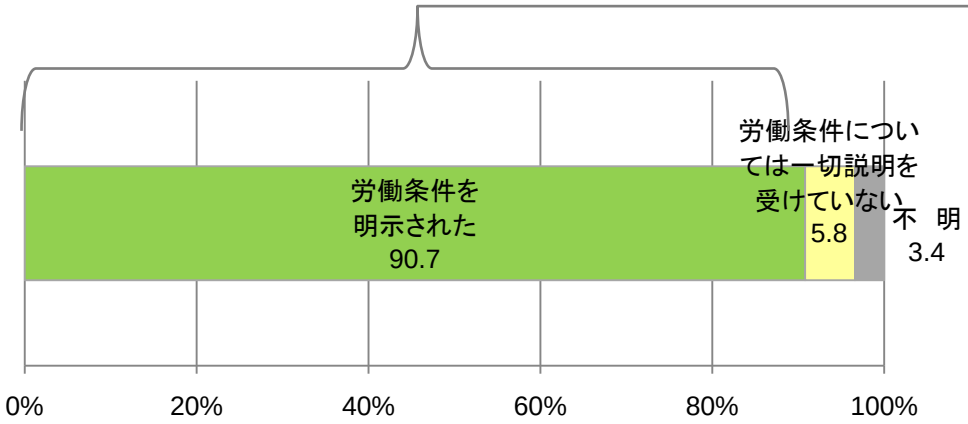
※方法については、平成18年と22年で集計方法が異なるため、単純に比較はできない。

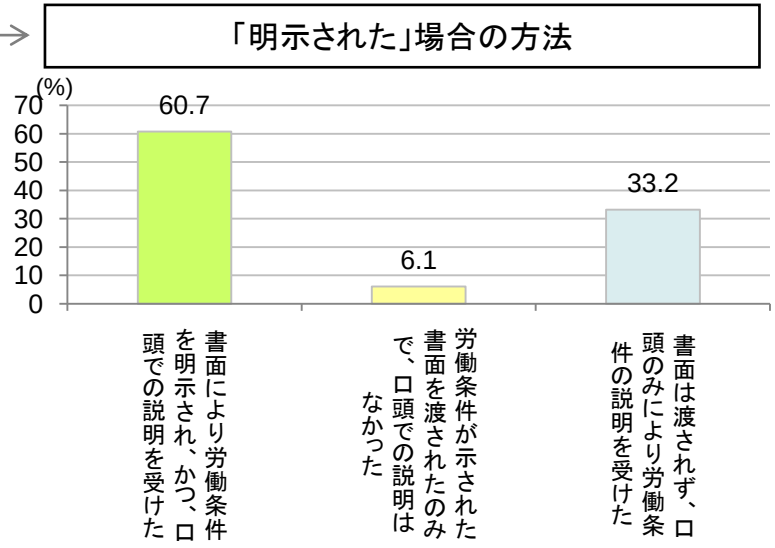
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

労働条件の明示方法（個人調査）

短時間労働者として雇い入れられる際の労働条件の明示方法

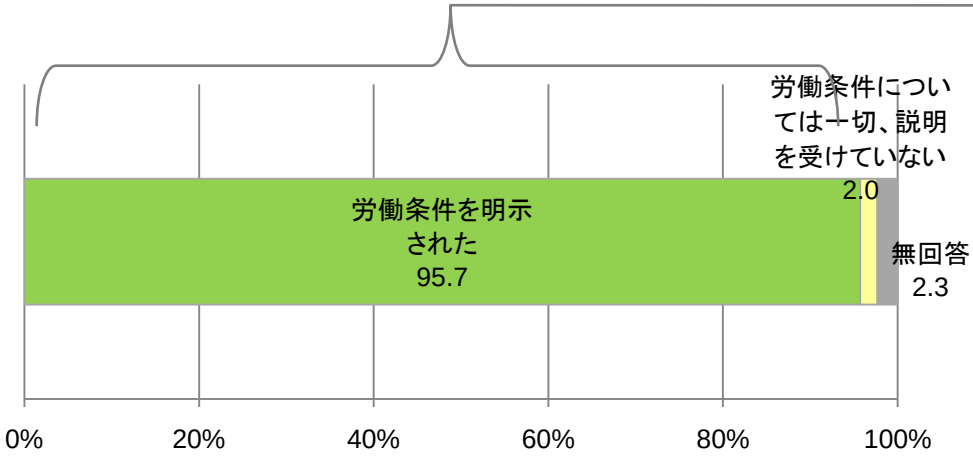
H18

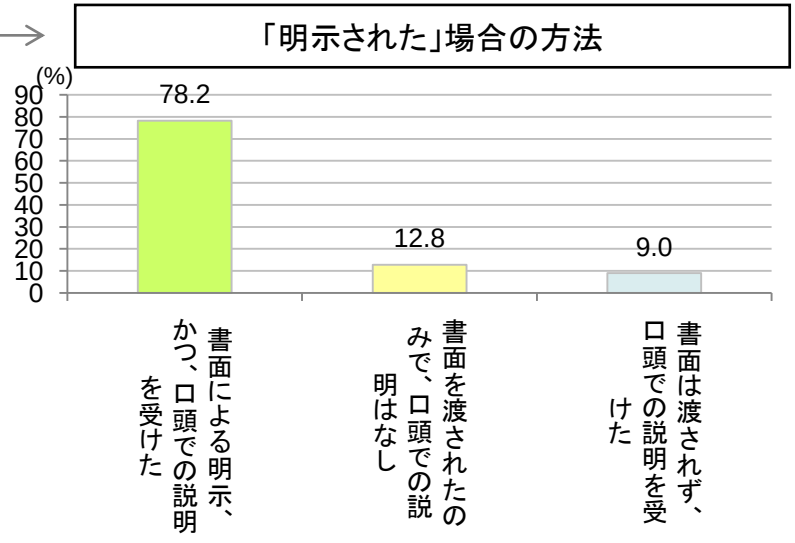




資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22





資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○就業規則作成の際の短時間労働者からの意見聴取

パートタイム労働法

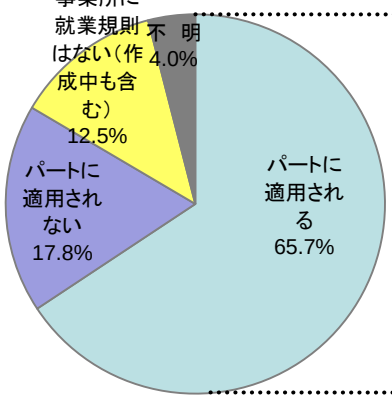
（就業規則の作成の手続）

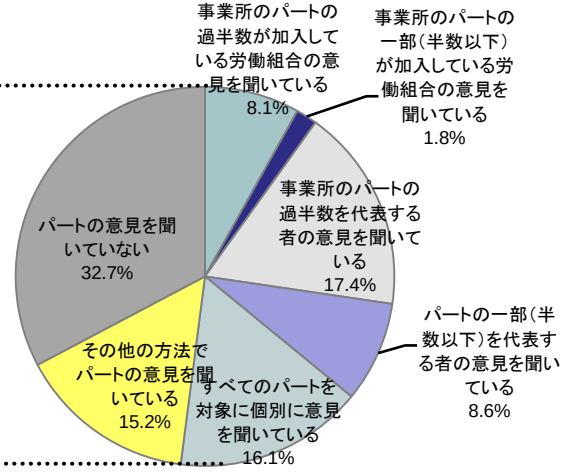
第7条　事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

就業規則の適用の有無

意見聴取の方法

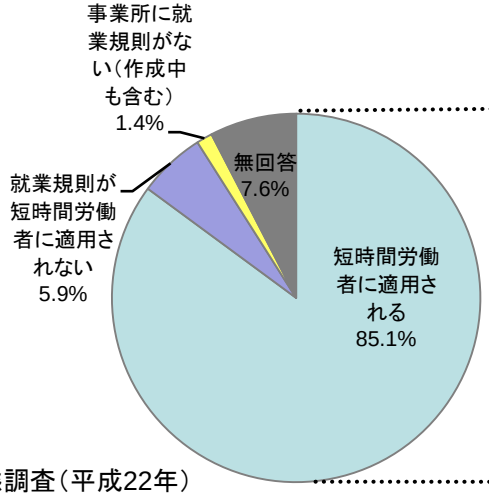
H18

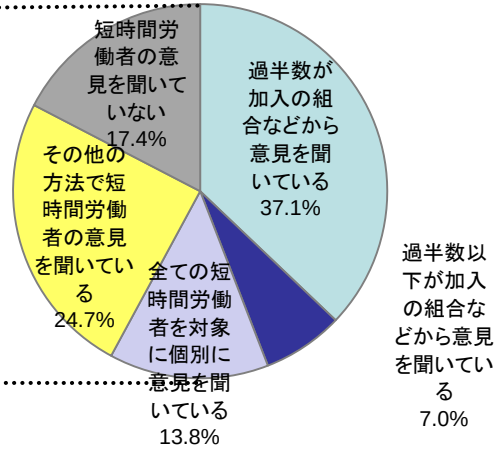




資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22





資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）
（労働政策研究・研修機構）

○差別的取扱いの禁止

パートタイム労働法

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第8条　事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了 するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

２　前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって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認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

○均衡待遇

パートタイム労働法

（賃金）
第9条　事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手 当、 退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。
２　事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも 一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

パートタイム労働法施行規則

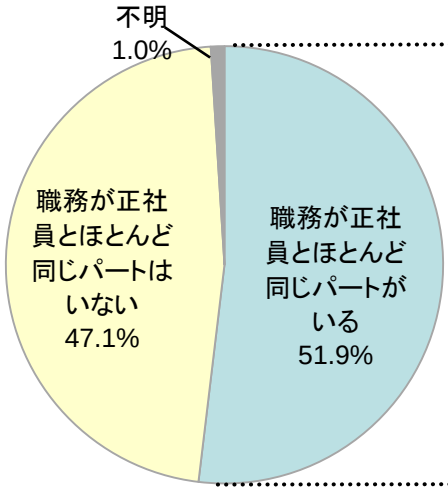
（法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金）
第3条　法第九条第一項の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。
一　通勤手当
二　退職手当
三　家族手当
四　住宅手当
五　別居手当
六　子女教育手当
七　前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容（法第8条第1項に規定する職務の内容をいう。次条において同じ。）に密接に関連して支払われるもの以外のもの

働き方が正社員と同じ短時間労働者の存在割合

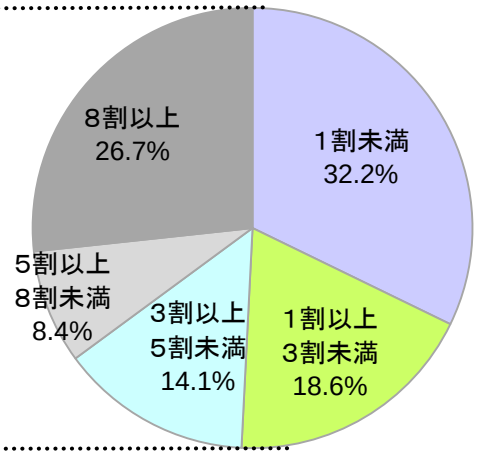
①職務がほとんど同じ短時間労働者がいる事業所割合

H18

正社員と職務がほとんど同じパートの有無



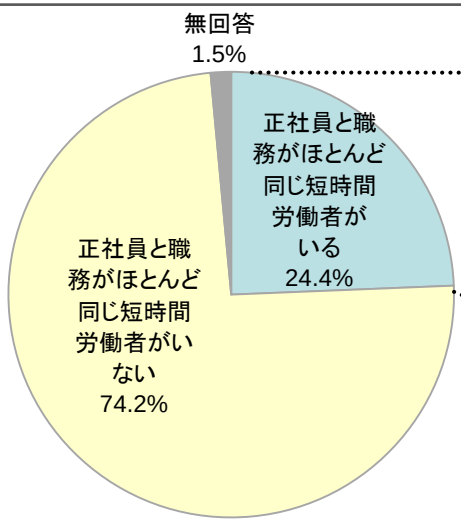
正社員と職務がほとんど同じ者の「パート」全体に占める割合



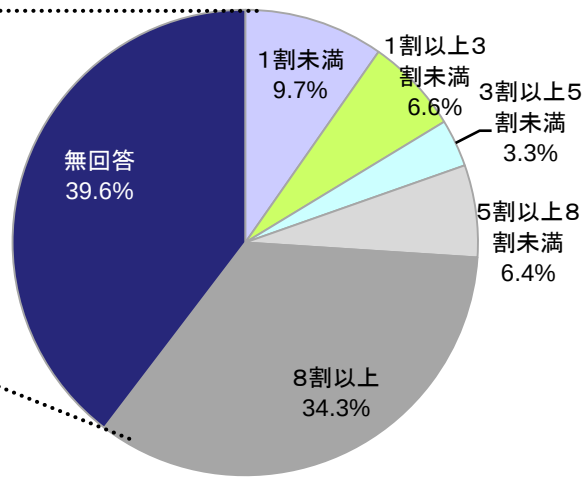
資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無



同職種に就いている短時間労働者中の正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の割合

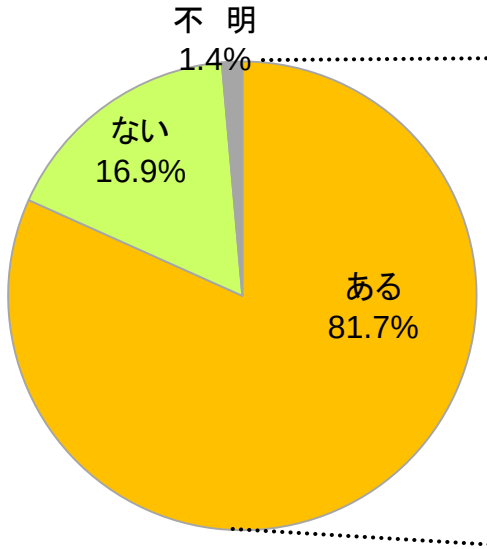


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

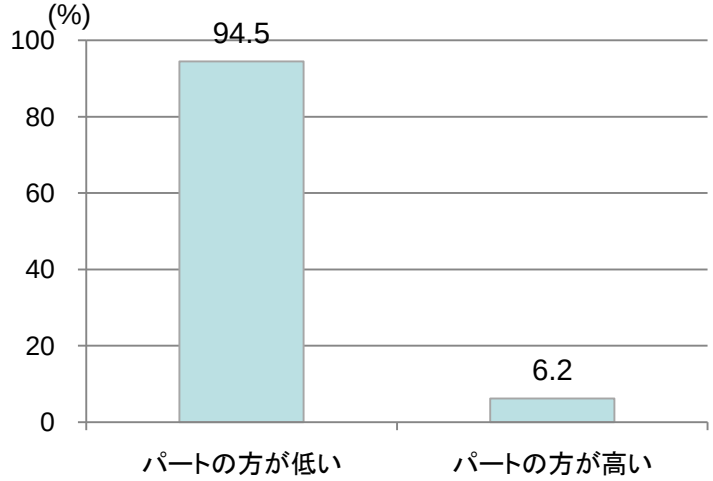
職務が正社員とほとんど同じ短時間労働者の正社員との賃金額の差の有無

H18

正社員と職務がほとんど同じパートの1時間当たりの賃金額の差



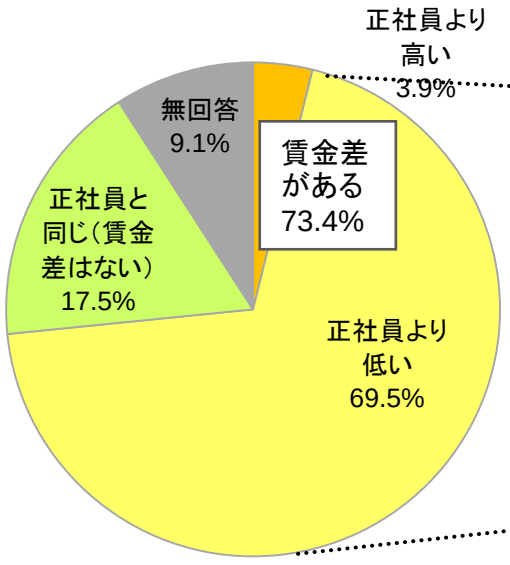
賃金額の差の内容（複数回答）



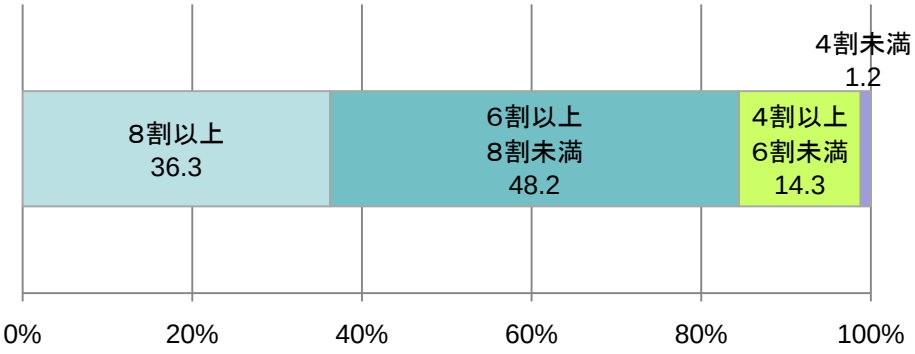
資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たりの賃金額の差



正社員よりも賃金額が低い場合の正社員の賃金額に対する割合

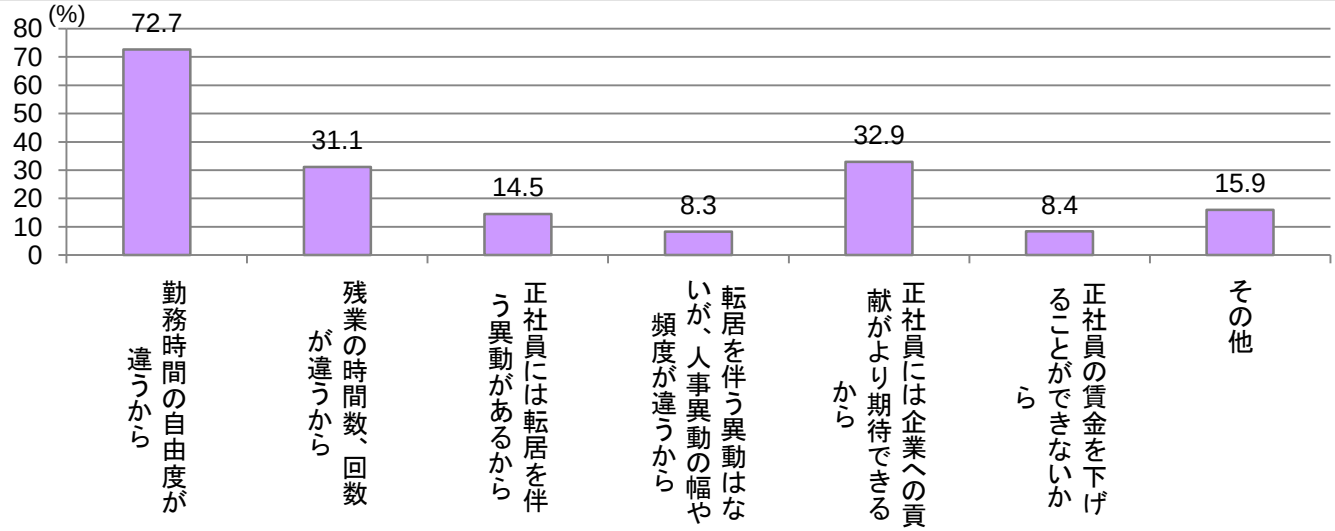


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

職務が正社員とほとんど同じ短時間労働者の正社員との賃金額の差がある理由

パートと職務がほとんど同じ正社員との賃金額の差がある場合の低い理由（3つまで複数回答）

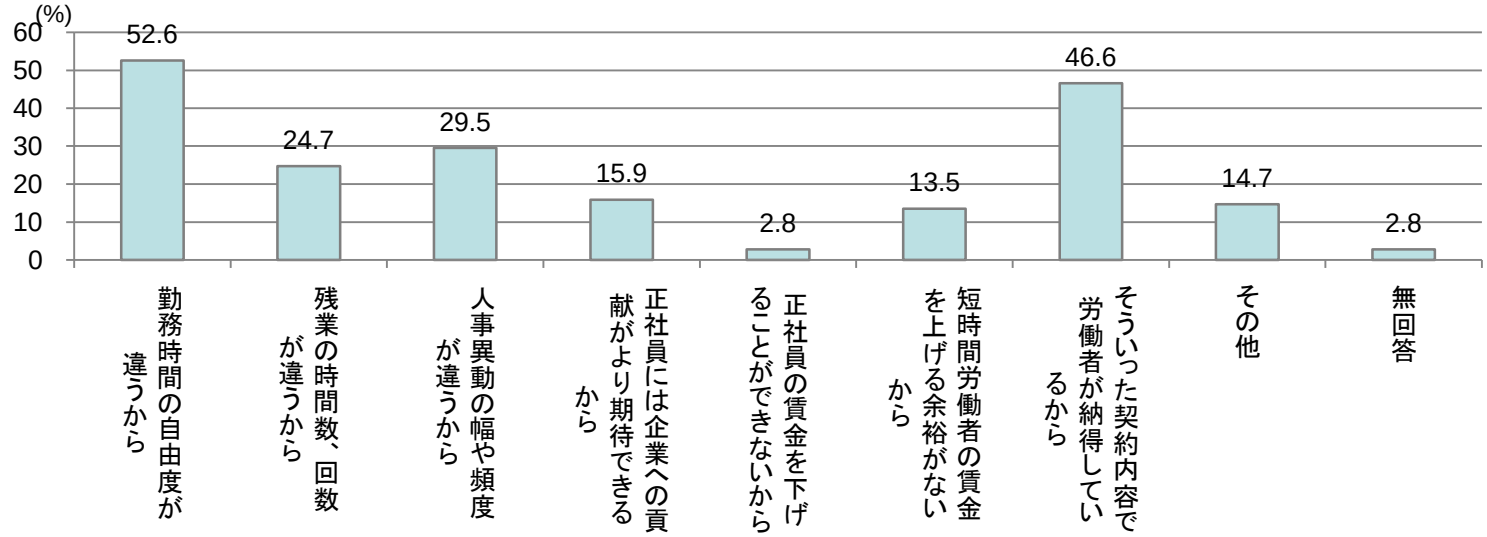
H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

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）賃金割合が低い理由（3つまで複数回答）

H22

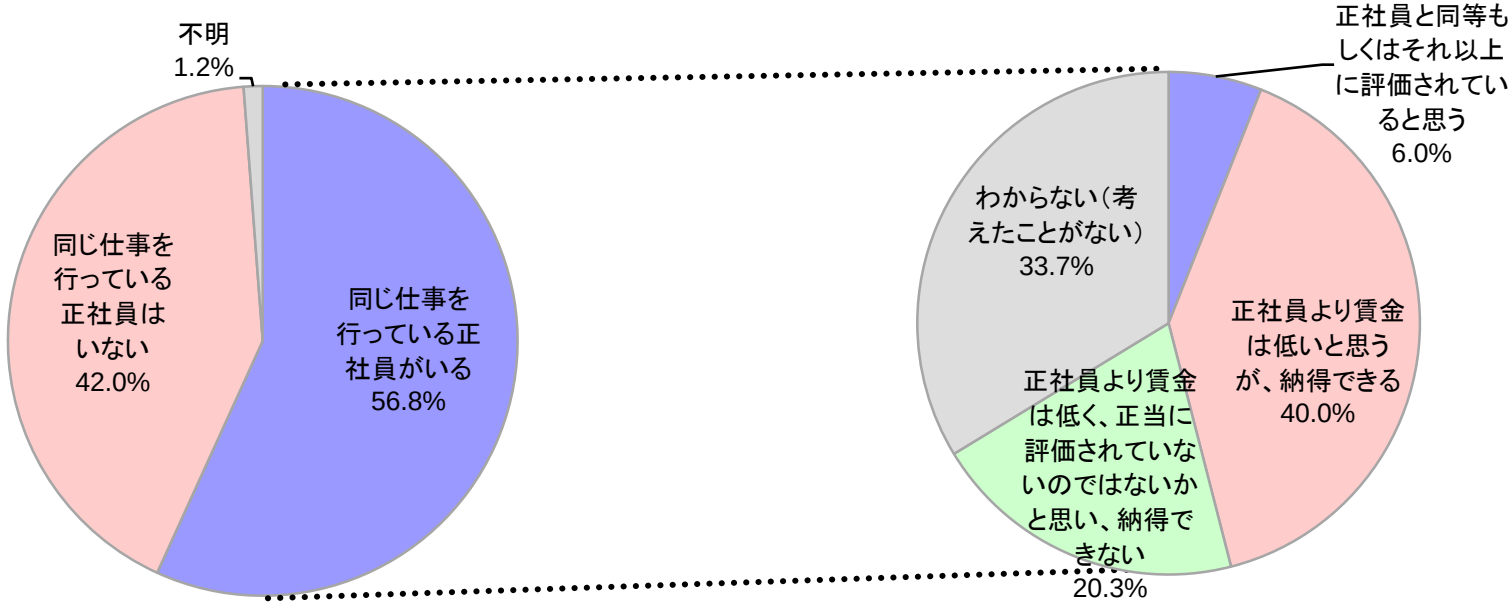


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

正社員との職務の異同及び賃金の納得性（個人調査）

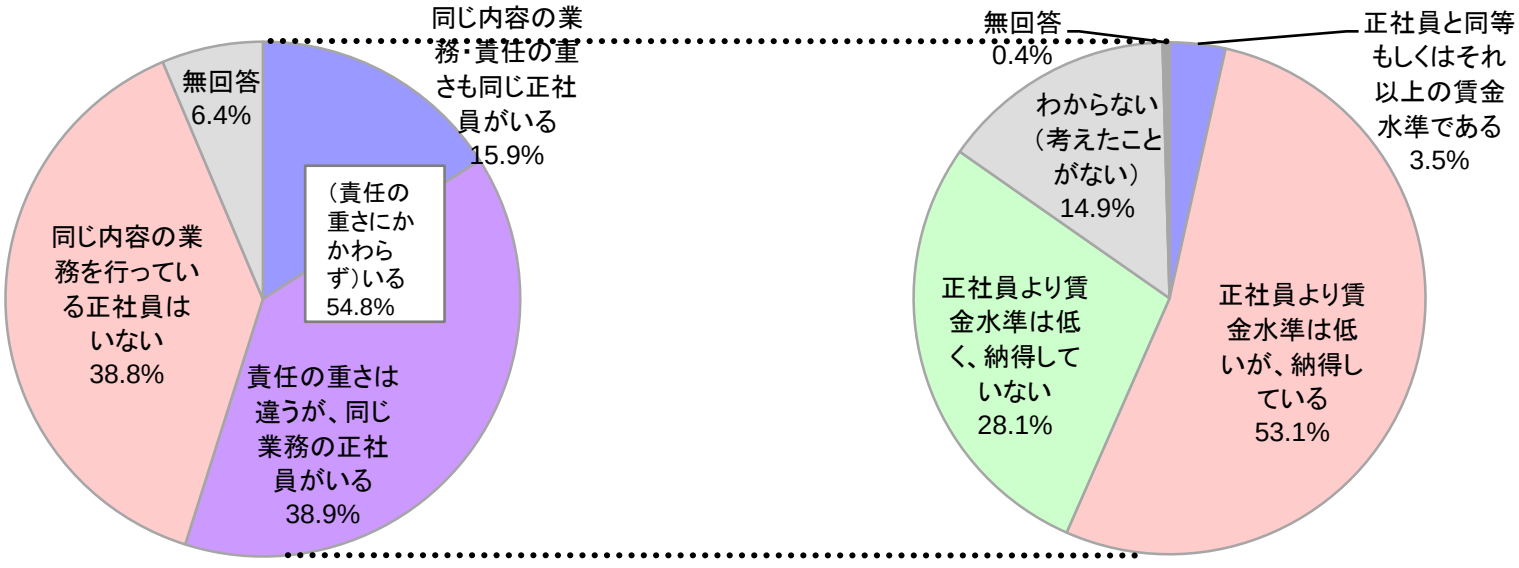
同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性（短時間労働者調査）

H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

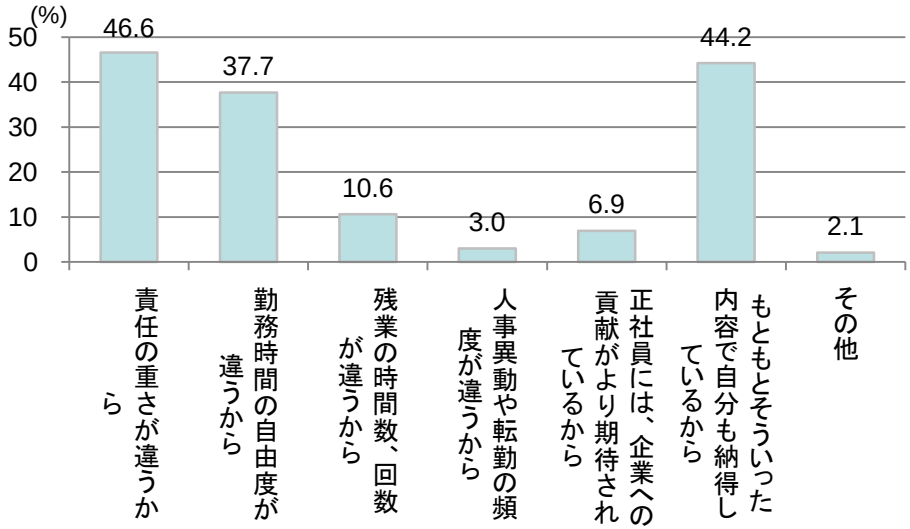
H22



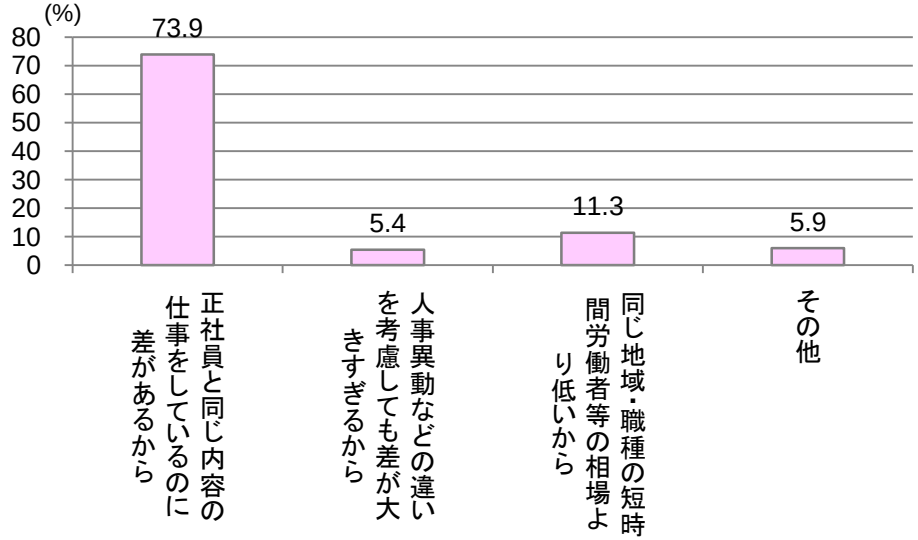
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

賃金水準について納得できる理由･納得できない理由
（正社員と同じ仕事を行っており、賃金水準が低い短時間労働者）

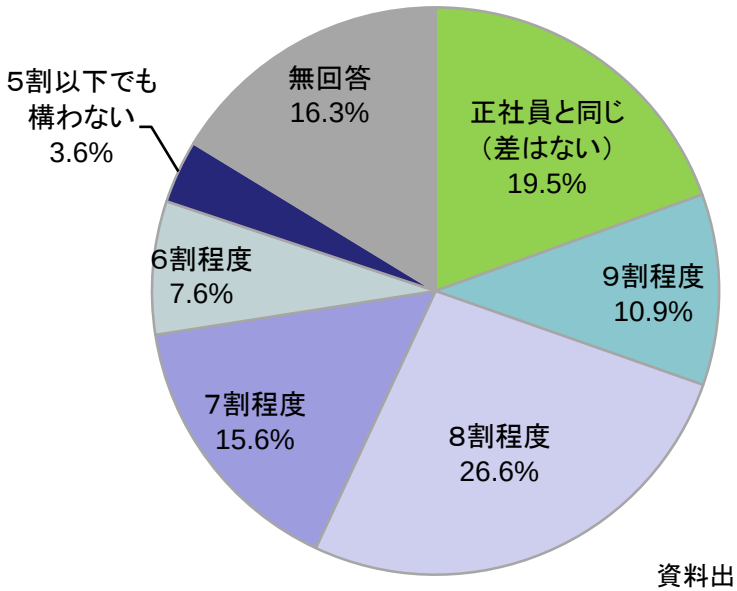
納得できる理由（複数回答）



納得できない理由（複数回答）



納得できる賃金水準
（正社員と同じ仕事を行っている短時間労働者）



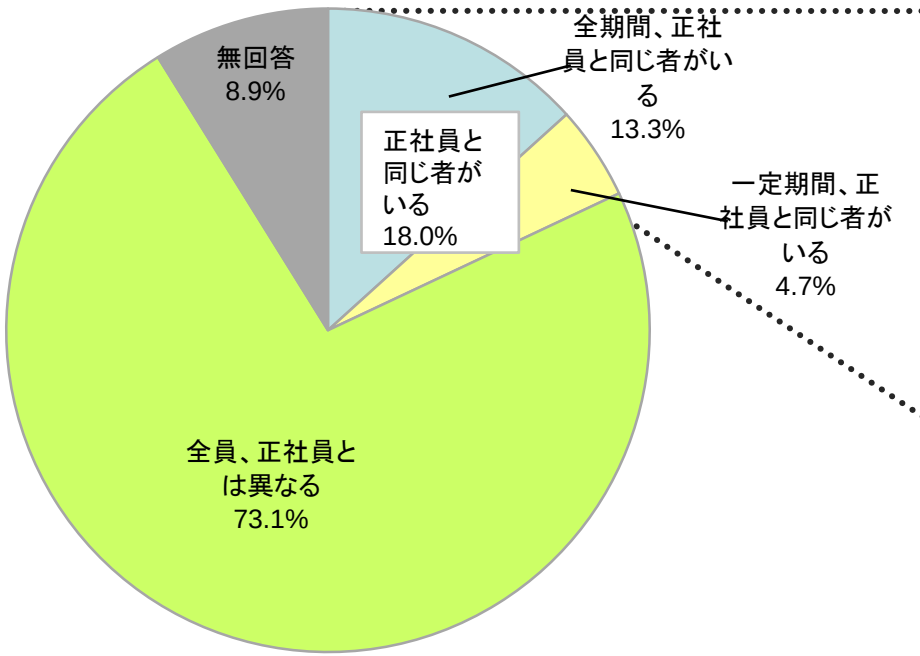
N=同じ仕事を行っている正社員と比較した賃金水準について、
「正社員より賃金水準は低いが納得している」
「正社員より賃金水準は低く納得していない」
「分からない（考えたことがない）」
と回答した者に質問

資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

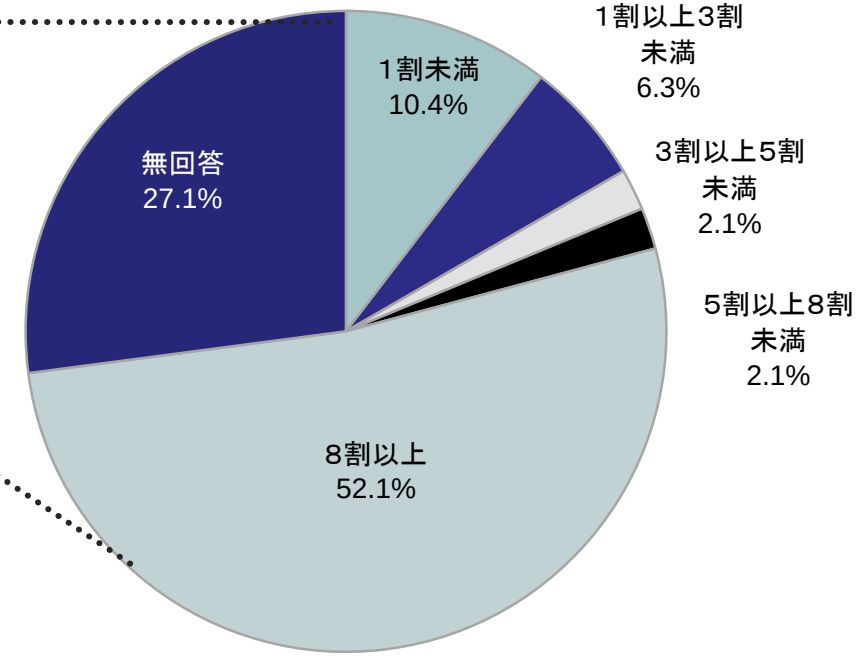
②職務がほとんど同じでかつ人材活用の仕組みも同じ短時間労働者がいる事業所の割合

H22

正社員と職務がほとんど同じでかつ人材活用の仕組みも同じ短時間労働者の有無



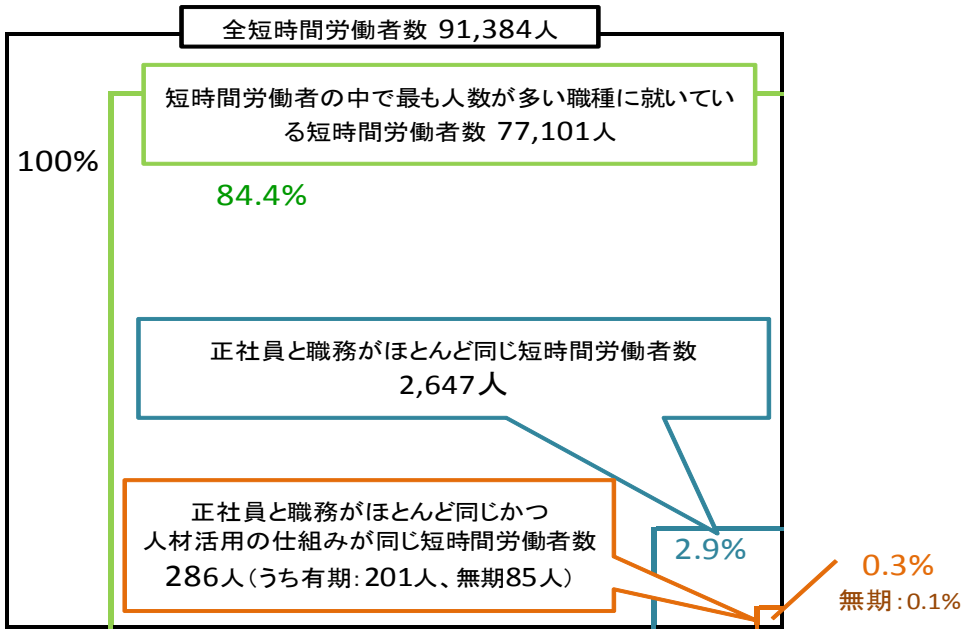
同職種に就いている短時間労働者中、正社員と職務がほとんど同じで人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の割合



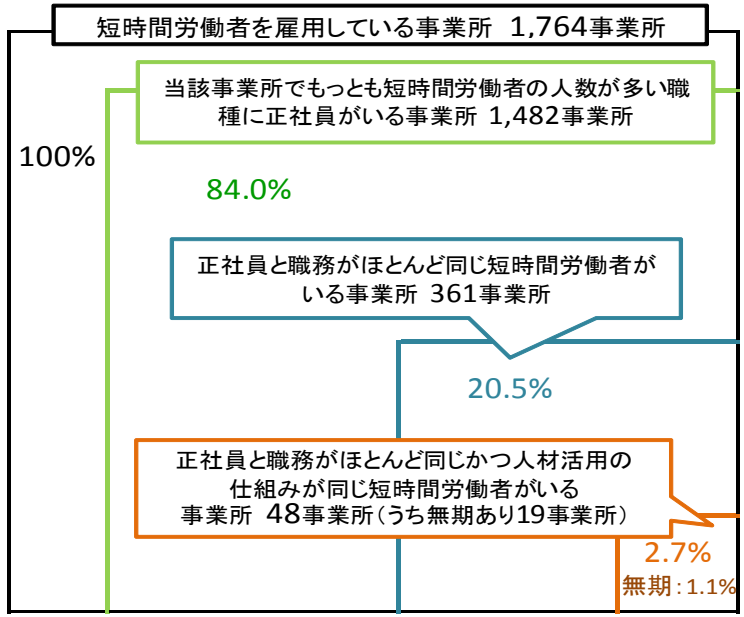
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

③働き方が正社員と同じ短時間労働者の存在割合

短時間労働者に占める割合



事業所に占める割合



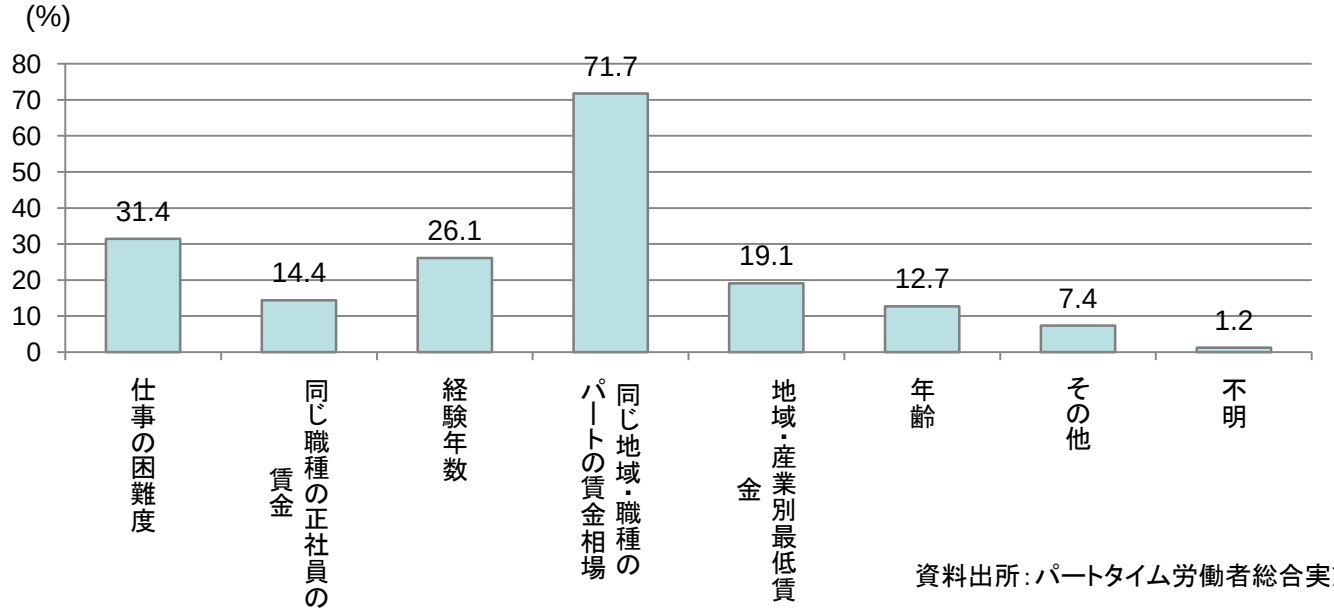
・正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者（1要件）の割合は2.9%（事業所割合では20.5%）。
・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じ短時間労働者（2要件）の割合は0.3%（事業所割合では2.7%）。
・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じで無期契約の短時間労働者（3要件）の割合は0.1%（事業所割合では1.1%）。

資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

短時間労働者の賃金の決定要素

パート労働者の採用時の賃金決定の際に考慮した内容（複数回答）

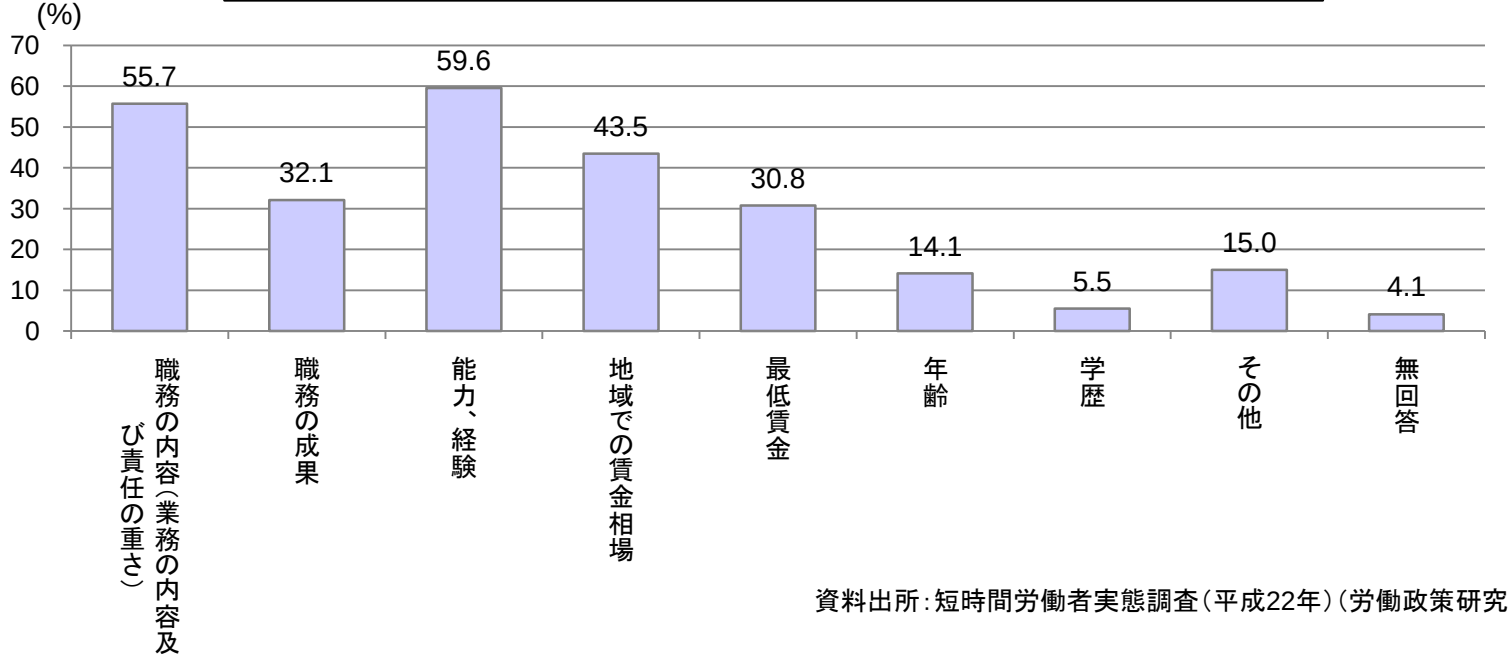
H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

短時間労働者の賃金決定の際、考慮している要素（複数回答）

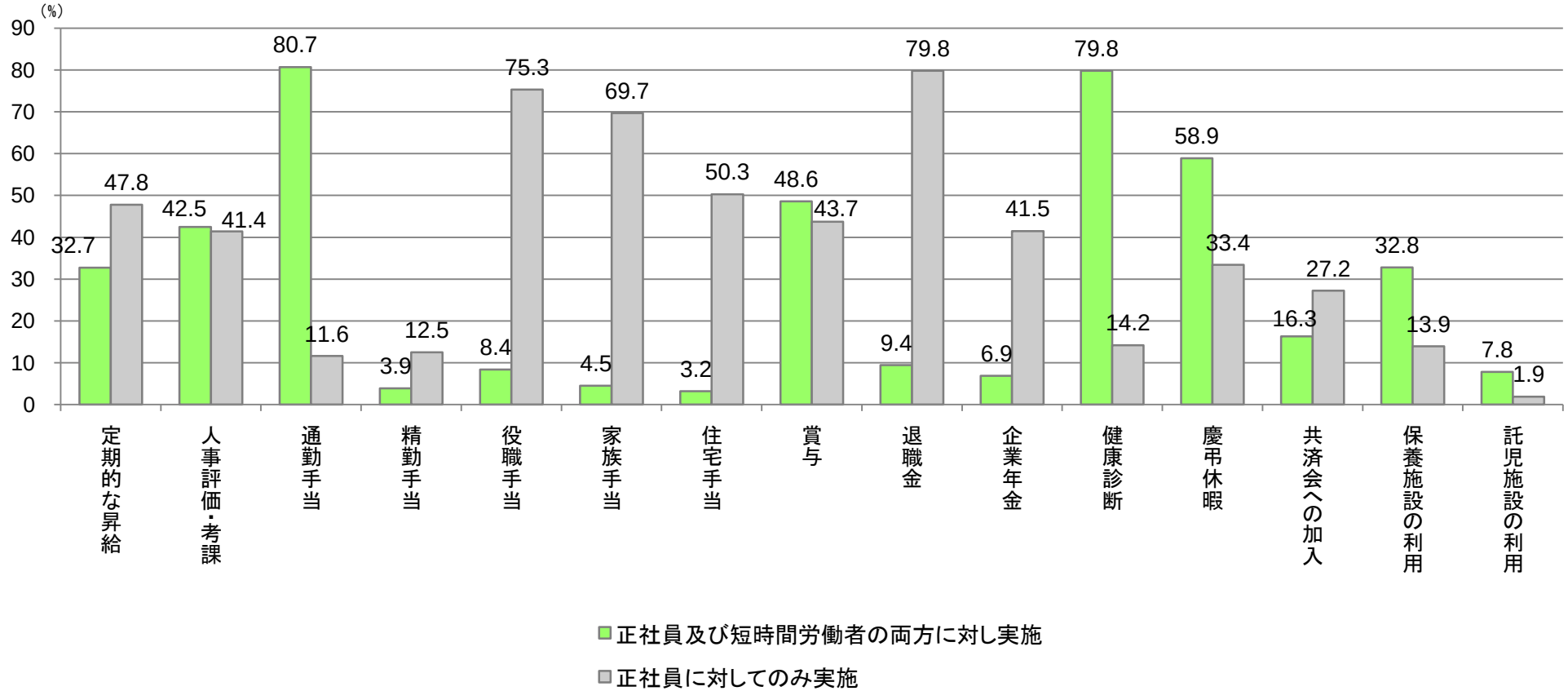
H22



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

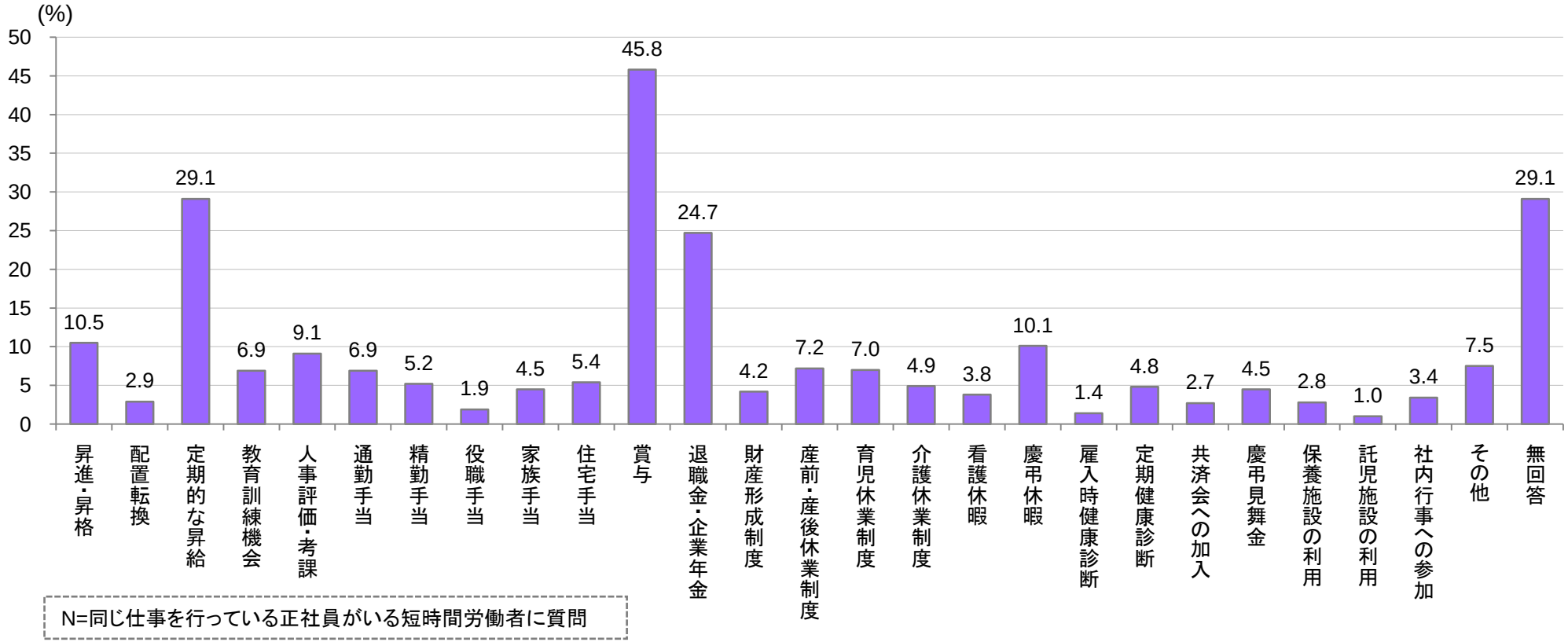
手当及び各種制度の実施状況
（事業所調査）

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）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

賃金以外の処遇等で仕事が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）（個人調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○教育訓練

パートタイム労働法

（教育訓練）

第10条　事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

２　事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

パートタイム労働法施行規則

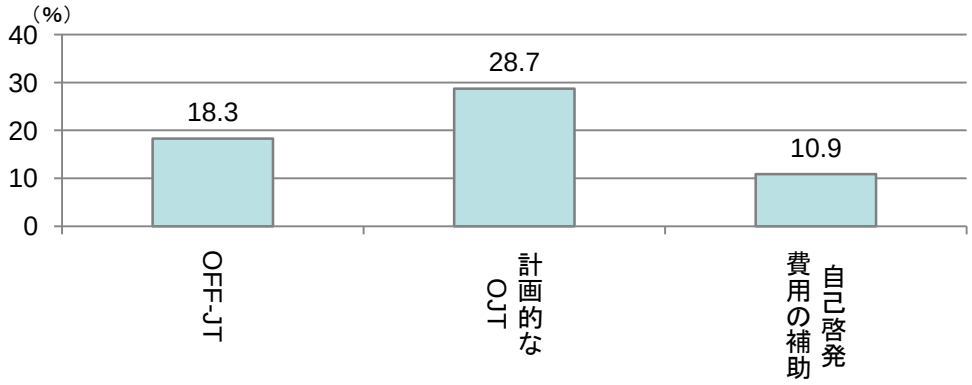
（法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合）

第4条　法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（法第8条第1項に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。

短時間労働者への教育訓練

H18

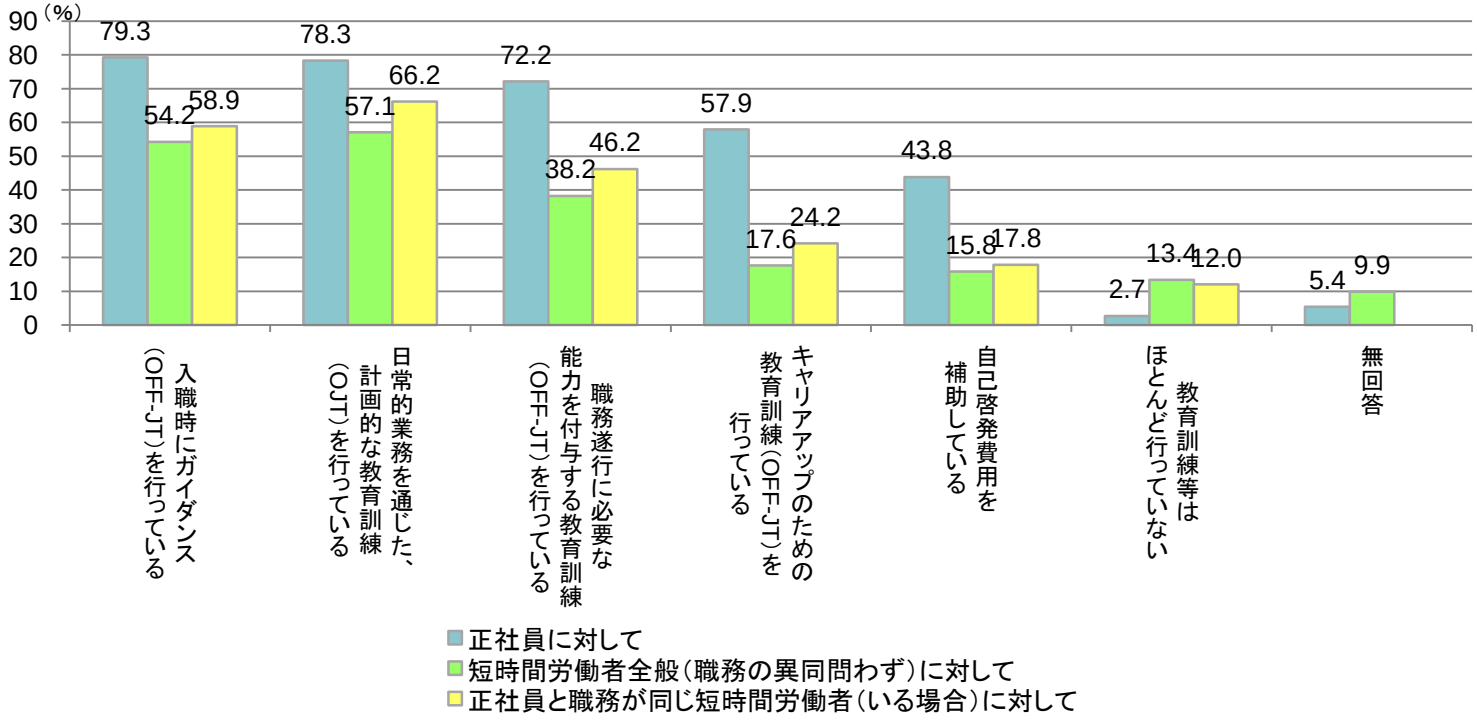
パートに実施している教育訓練等の内容（複数回答）



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

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）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○正社員への転換推進措置

パートタイム労働法

（通常の労働者への転換）

第12条　事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

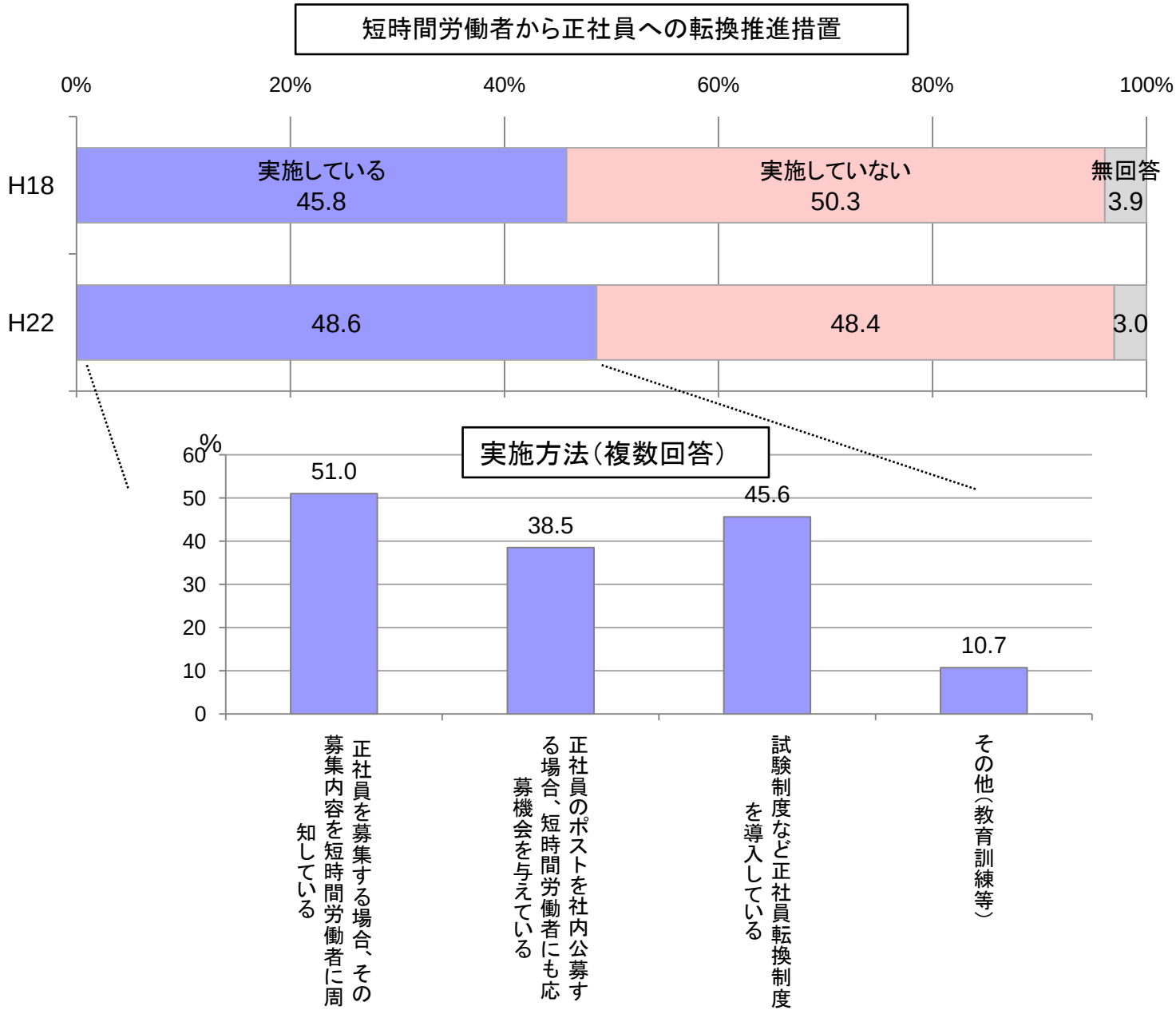
一　通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

二　通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

三　一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

２　国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

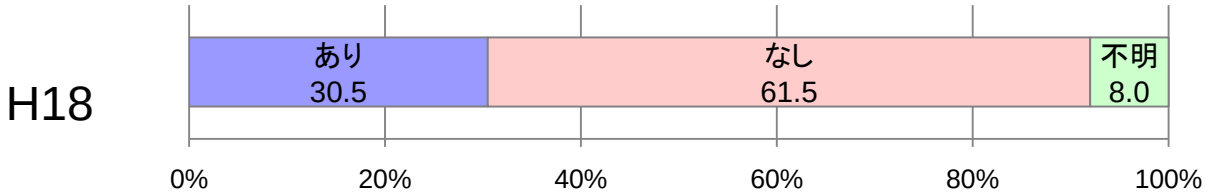
短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）
※平成18年は措置内容は調査していない。

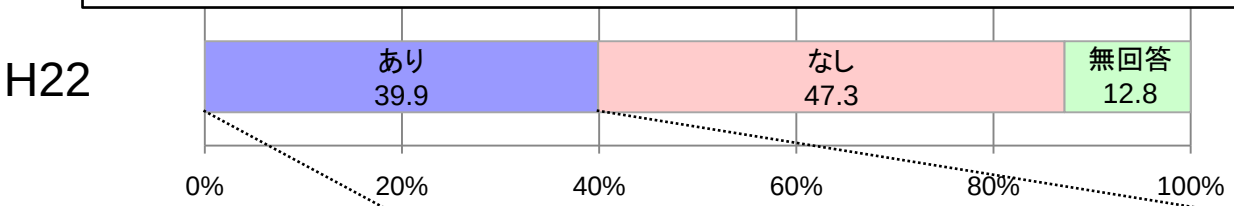
正社員転換の実績

過去5年間（平成13年10月～平成18年9月）にパートを正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合



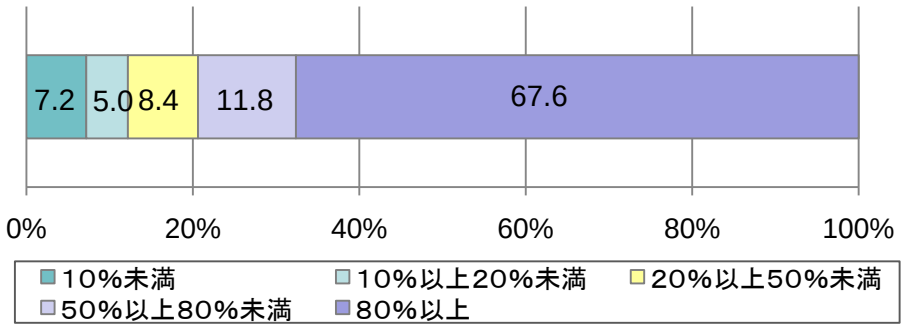
注）正社員とパートの両方を雇用している事業所を母数としている。

過去3年間（平成19年4月～平成22年3月）に短時間労働者を正社員へ転換させた労働者の有無別事業所の割合

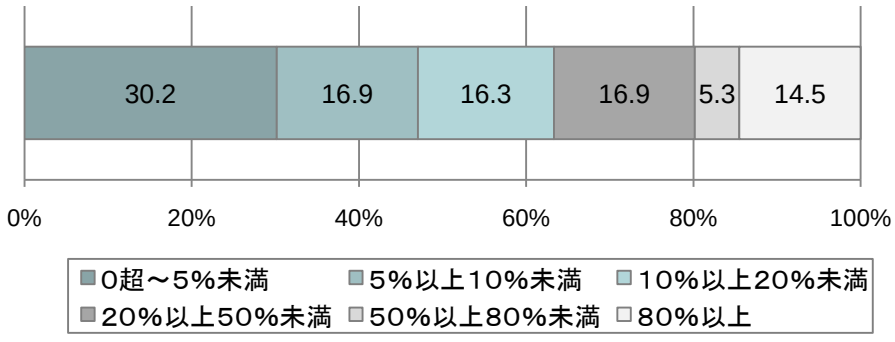


注）正社員転換推進措置を実施している事業所を母数としている。

応募実績が「ある」事業所の応募者に対する転換者の割合
（正社員転換推進措置がある事業所）



短時間労働者に占める過去3年間の正社員への転換者の割合
（正社員転換推進措置があり、転換実績がある事業所）

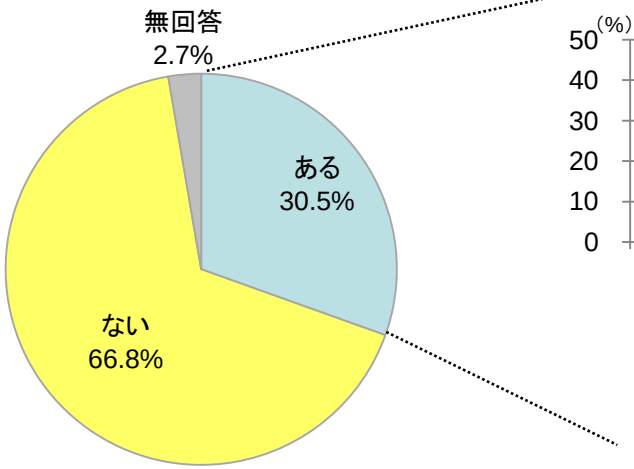


資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）
※平成18年は応募者数及び転換者数は調査していない。

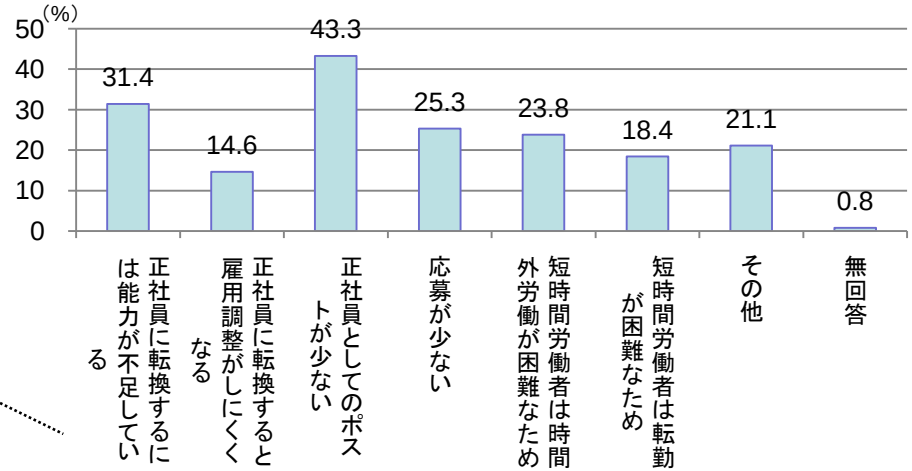
正社員転換推進措置を実施する上での支障

正社員転換推進措置を実施している事業所

支障の有無

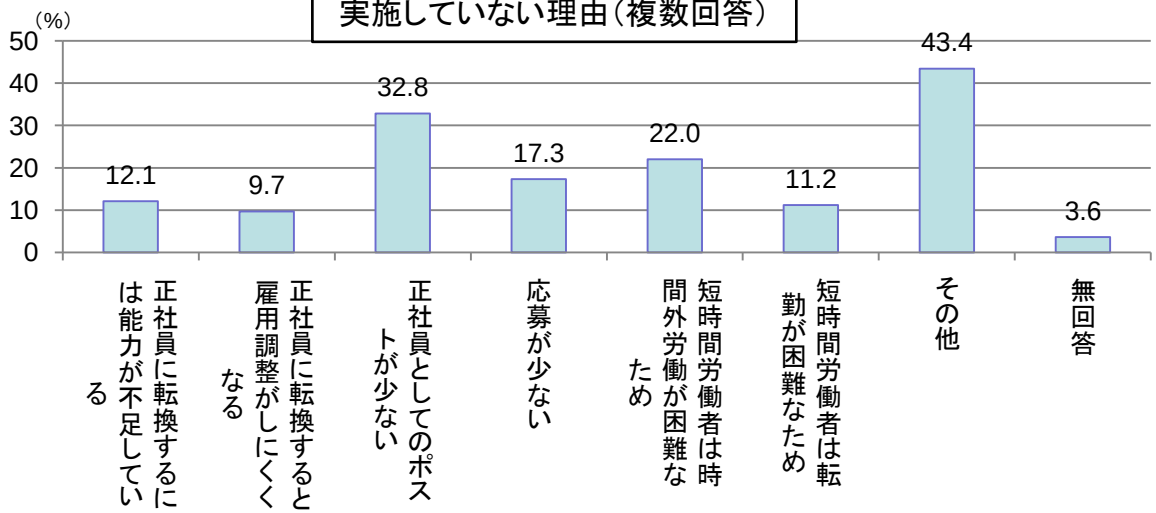


支障の理由（複数回答）



正社員転換推進措置を実施していない事業所

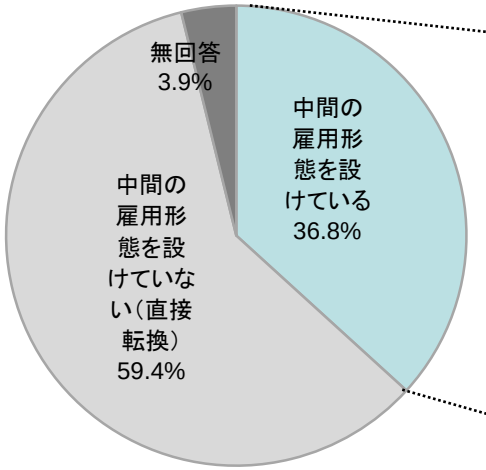
実施していない理由（複数回答）



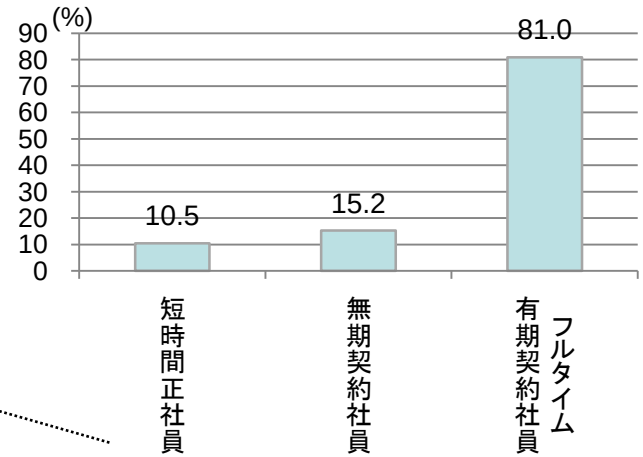
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

正社員転換推進措置（中間形態の有無）

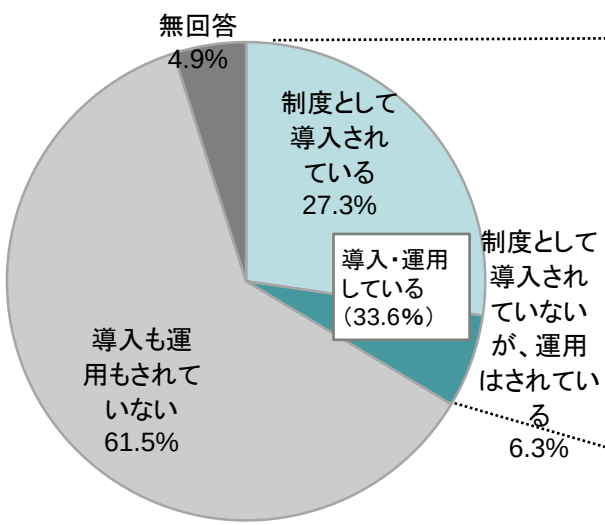
正社員転換推進措置を実施している事業所の、
正社員へ転換させる前の中間形態の有無



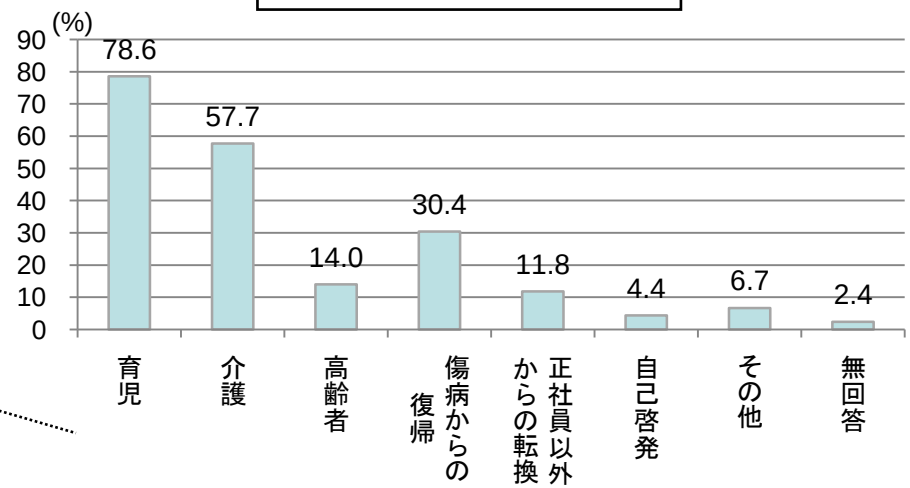
中間形態の内容（複数回答）



短時間正社員制度の導入状況



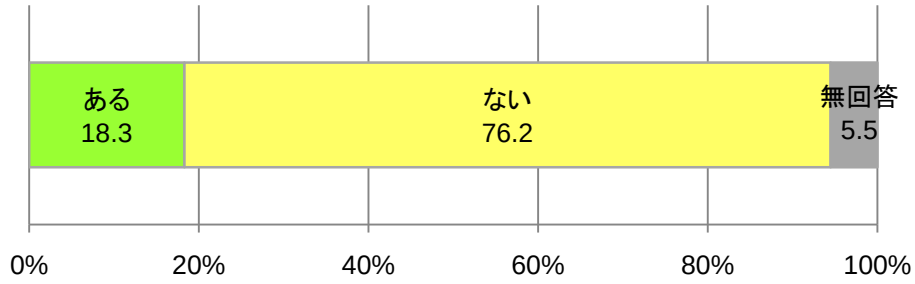
利用事由（複数回答）



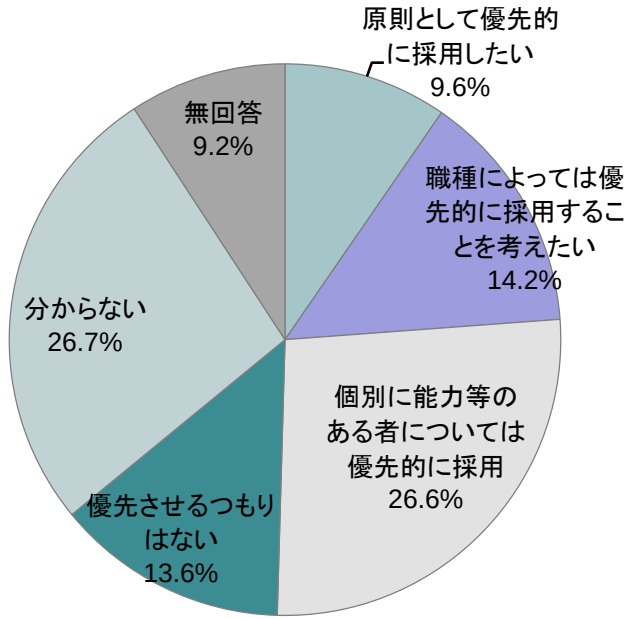
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

短時間労働者の優先採用方針

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の応募者より優先させて採用したことの有無（実績）



今後、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の応募者より優先させて採用することについての考え方（今後の意向）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

○待遇についての説明

パートタイム労働法

（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）
第13条　事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

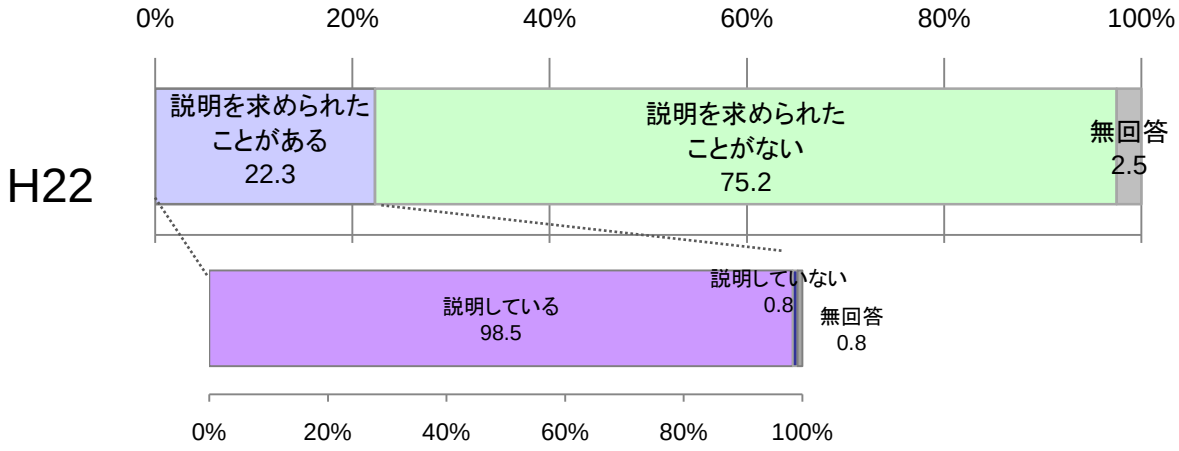
○苦情の自主的解決

パートタイム労働法

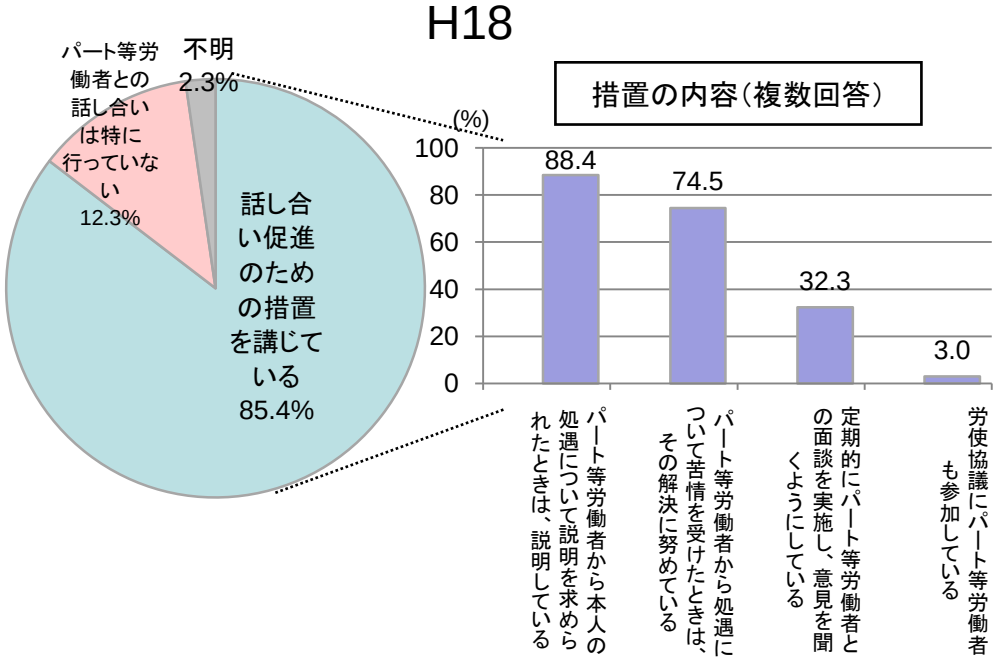
（苦情の自主的解決）
第19条　事業主は、第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

待遇に関する説明及び苦情の申し出を受けた場合の自主的解決

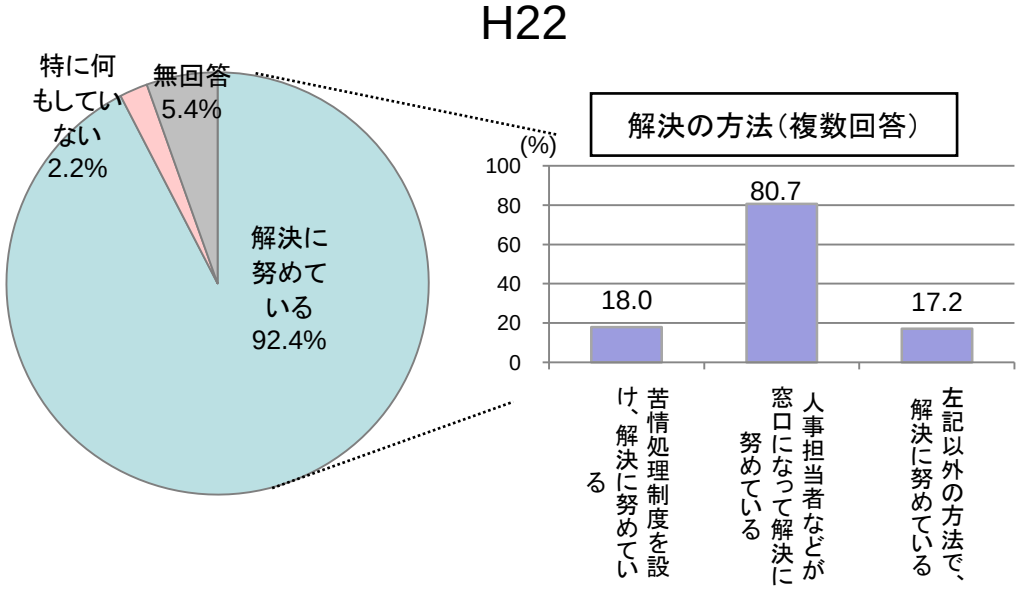
過去2年間における短時間労働者から本人の処遇に係る説明を求められた経験の有無及びその対応



パート労働者との労使の話し合い促進のための措置の実施状況

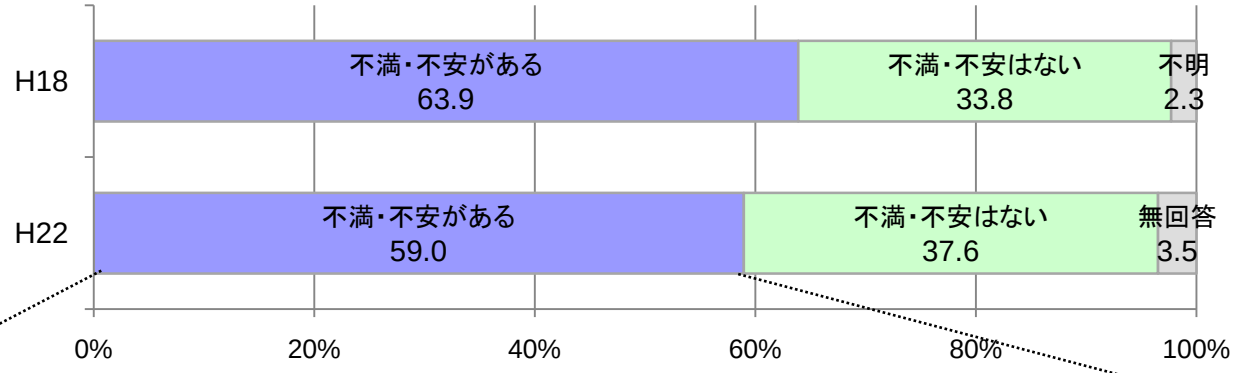


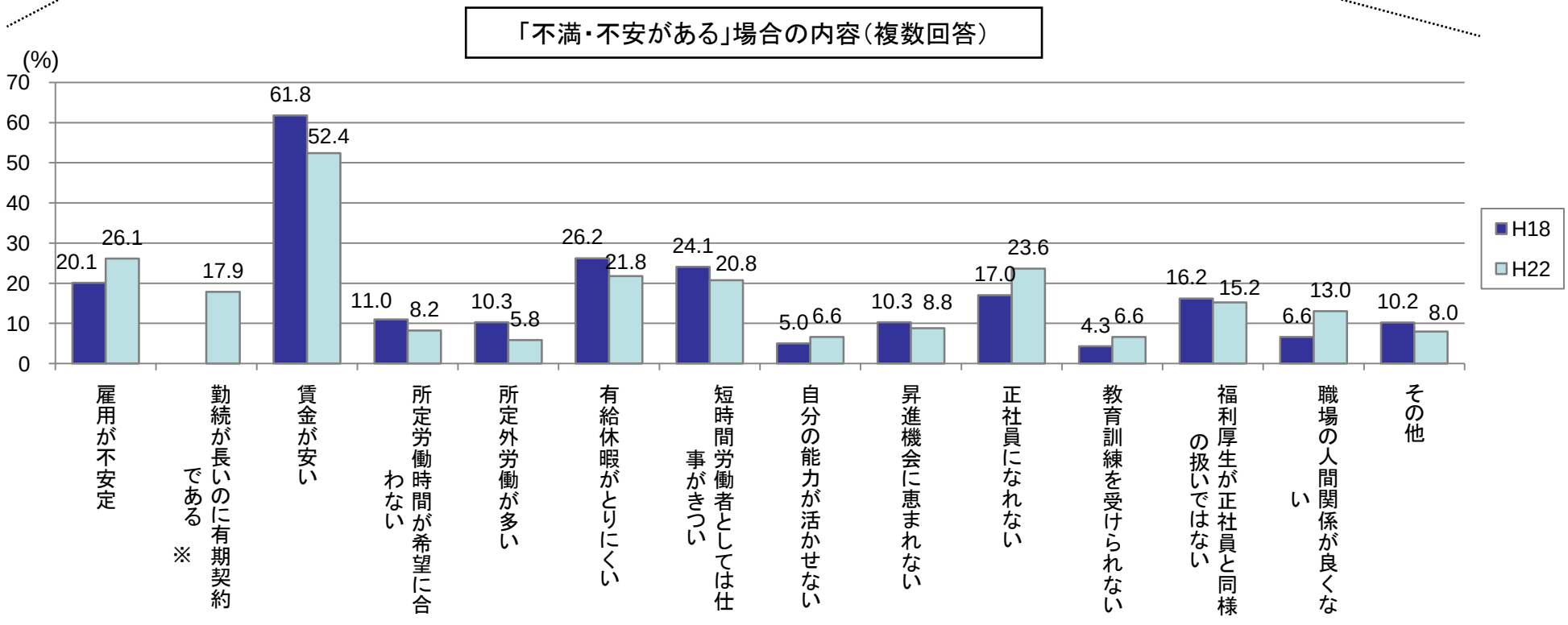
短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力の有無



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

現在の会社や仕事に対する不満・不安①

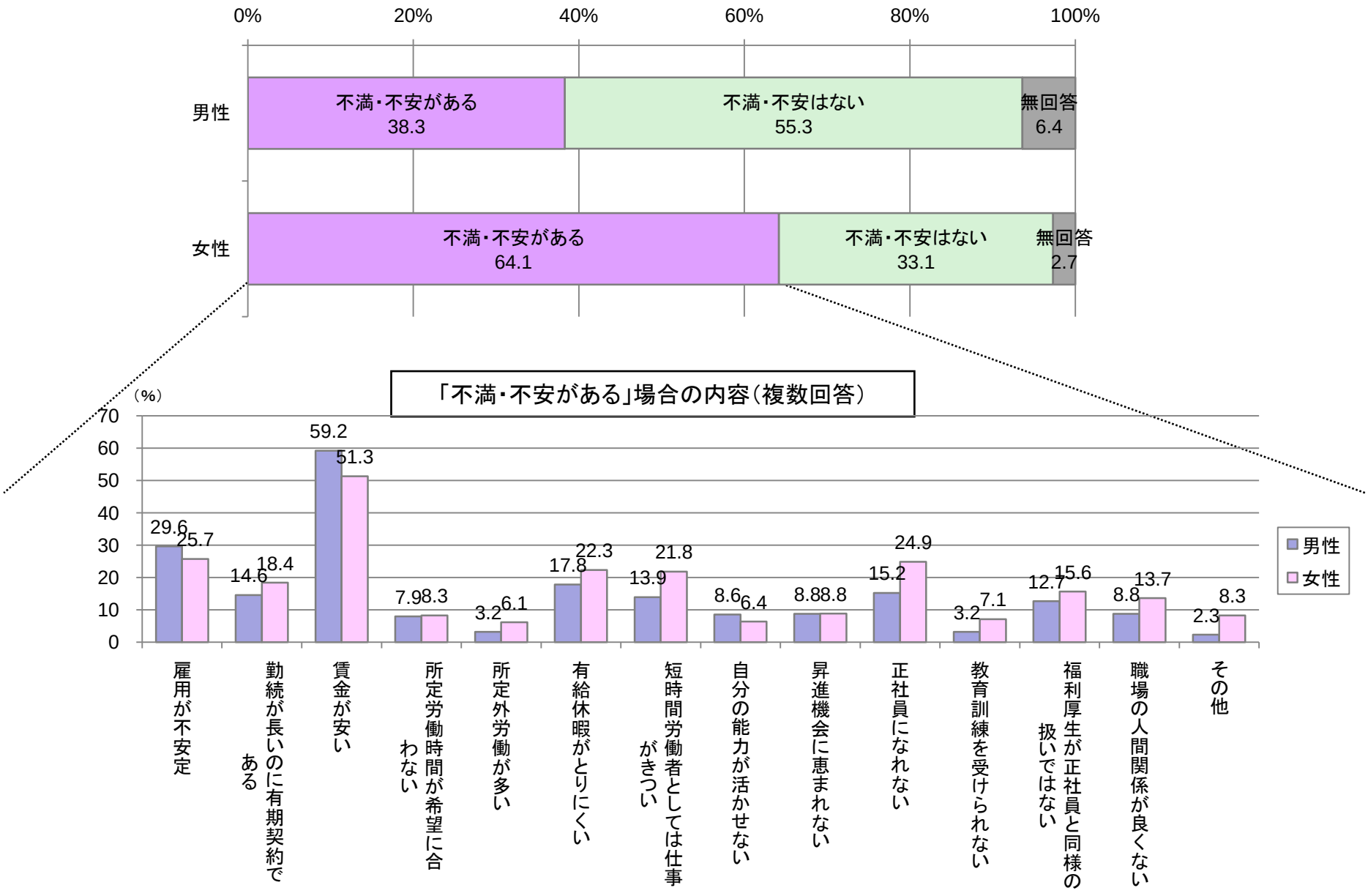




※平成18年は項目に入っていない。

資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

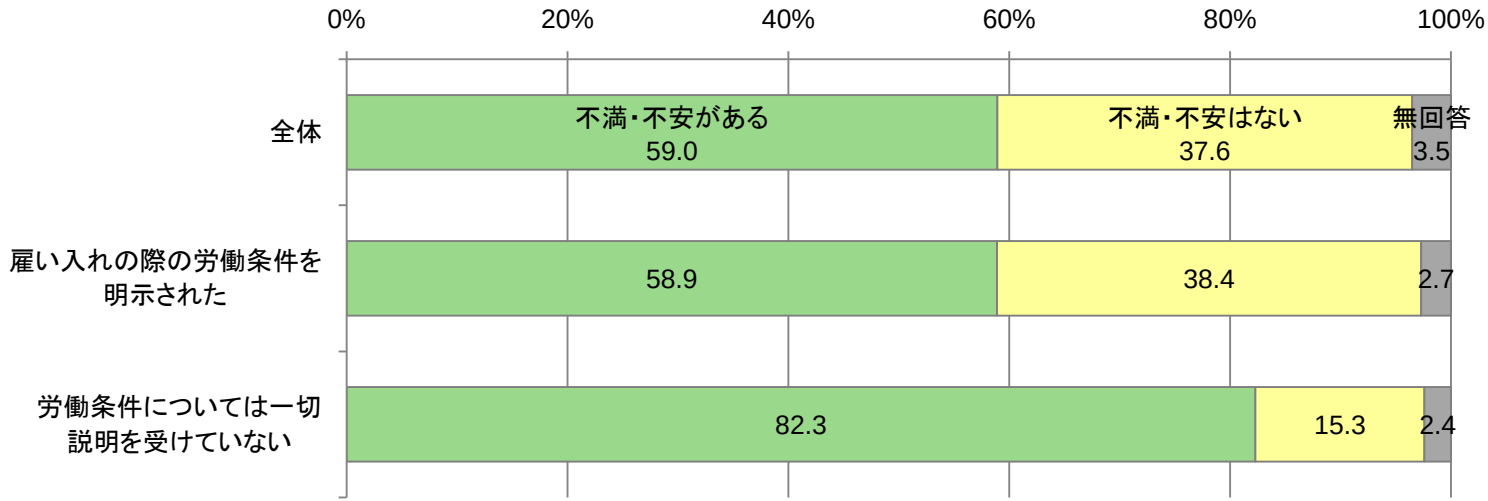
現在の会社や仕事に対する不満・不安②（男女別）



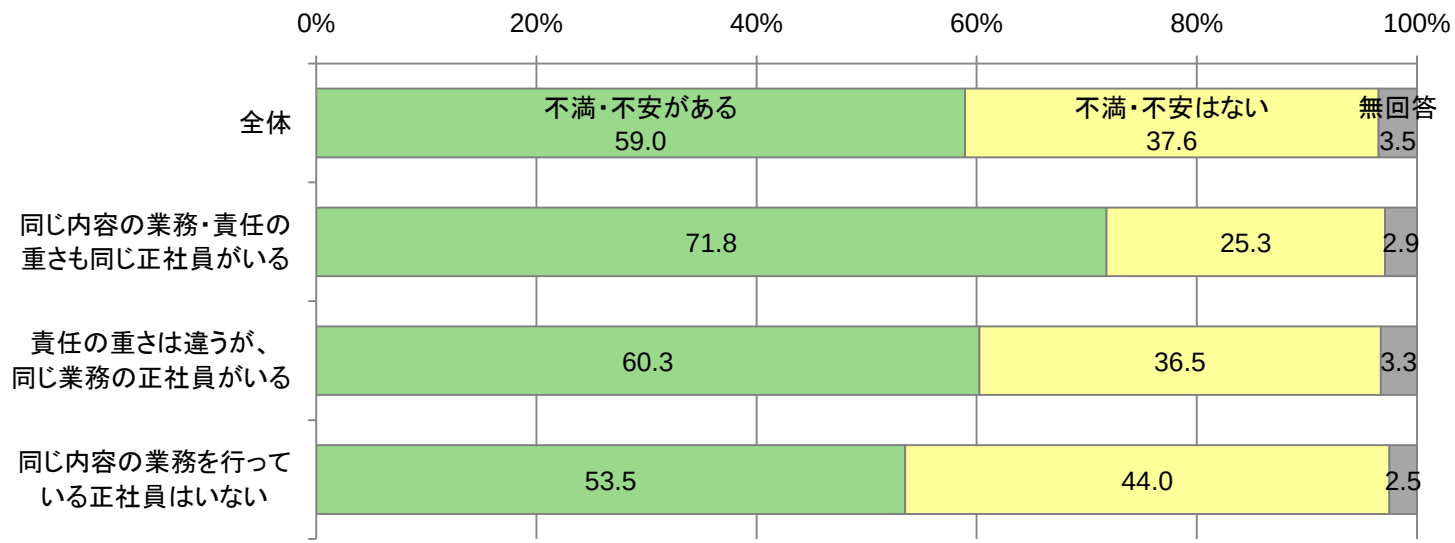
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

現在の会社や仕事に対する不満・不安③

労働条件の明示の有無別会社や仕事に対する不満・不安の有無



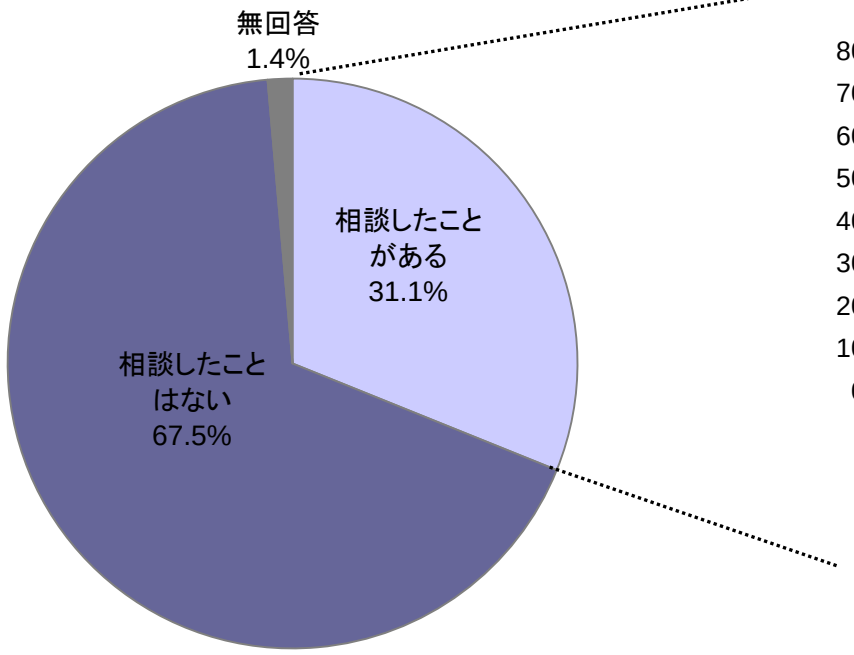
同じ内容の業務・責任の重さの同じ正社員の有無別会社や仕事に対する不満・不安



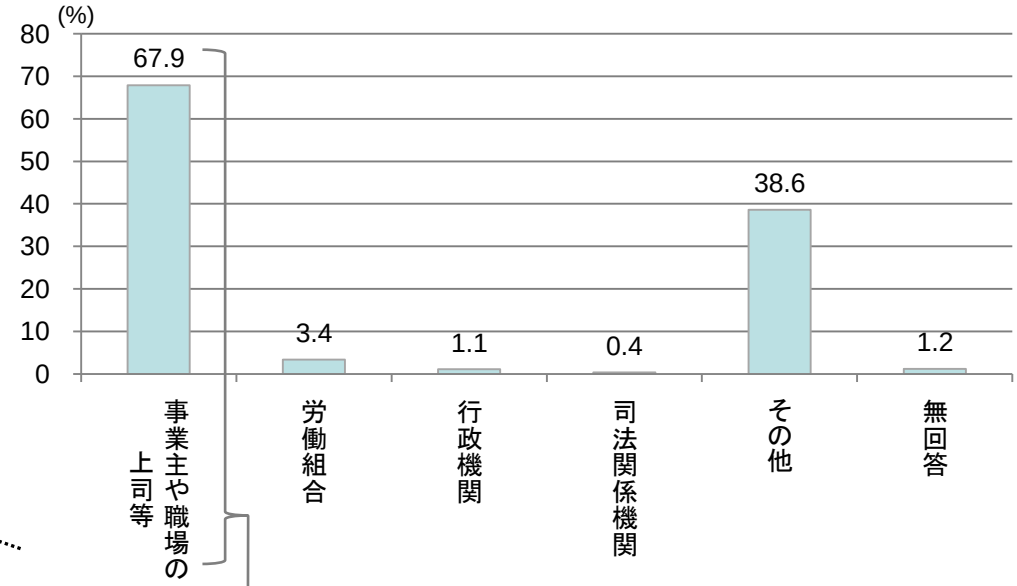
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

不満・不安を相談した経験の有無と相談先
（個人調査）

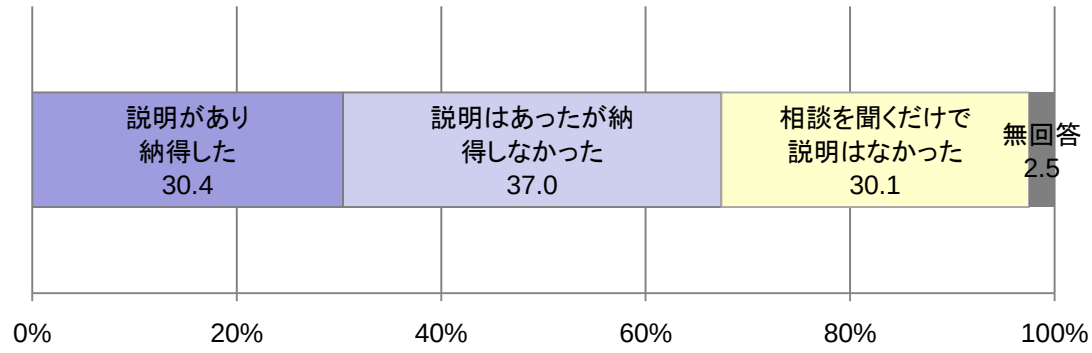
「不満・不安がある」場合の相談の経験



不満・不安の相談先（複数回答）

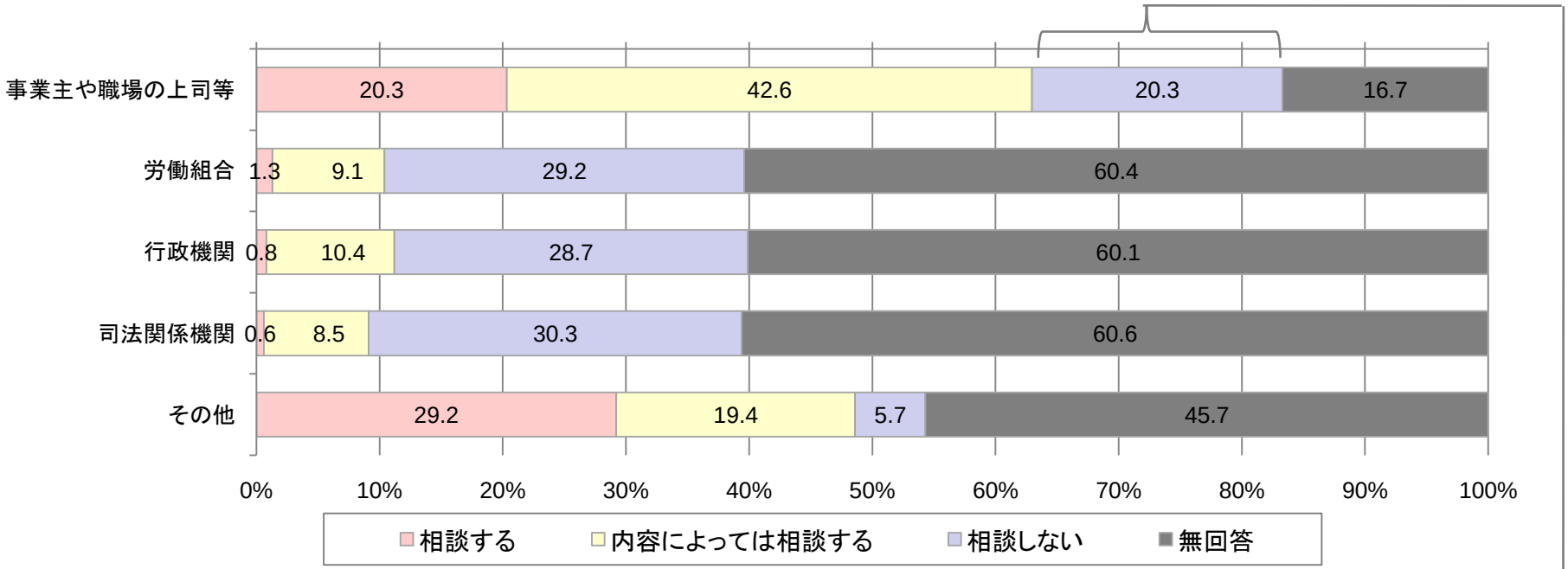


「事業主や職場の上司等」の説明

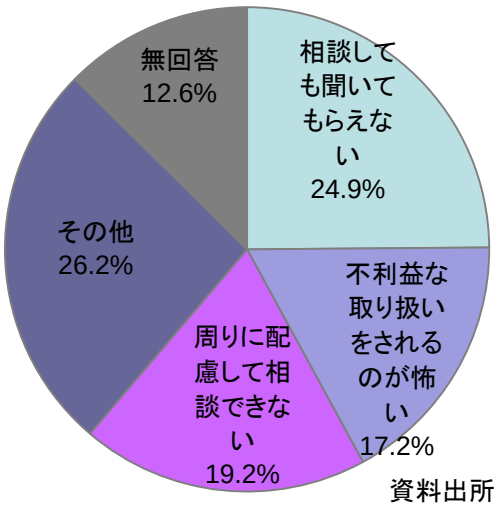


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

今後、不満・不安が生じた際の相談先
（個人調査）



事業主や職場の上司等に相談しない理由



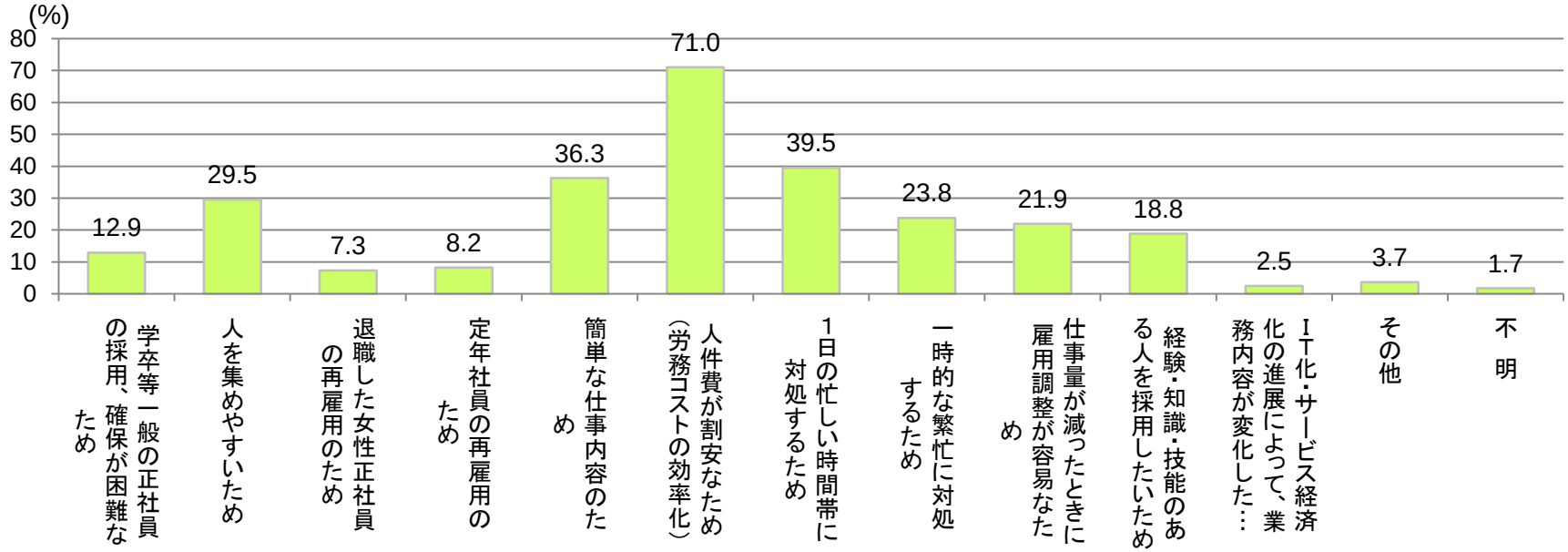
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

その他（事業所調査）

短時間労働者を雇用する理由（事業所調査）

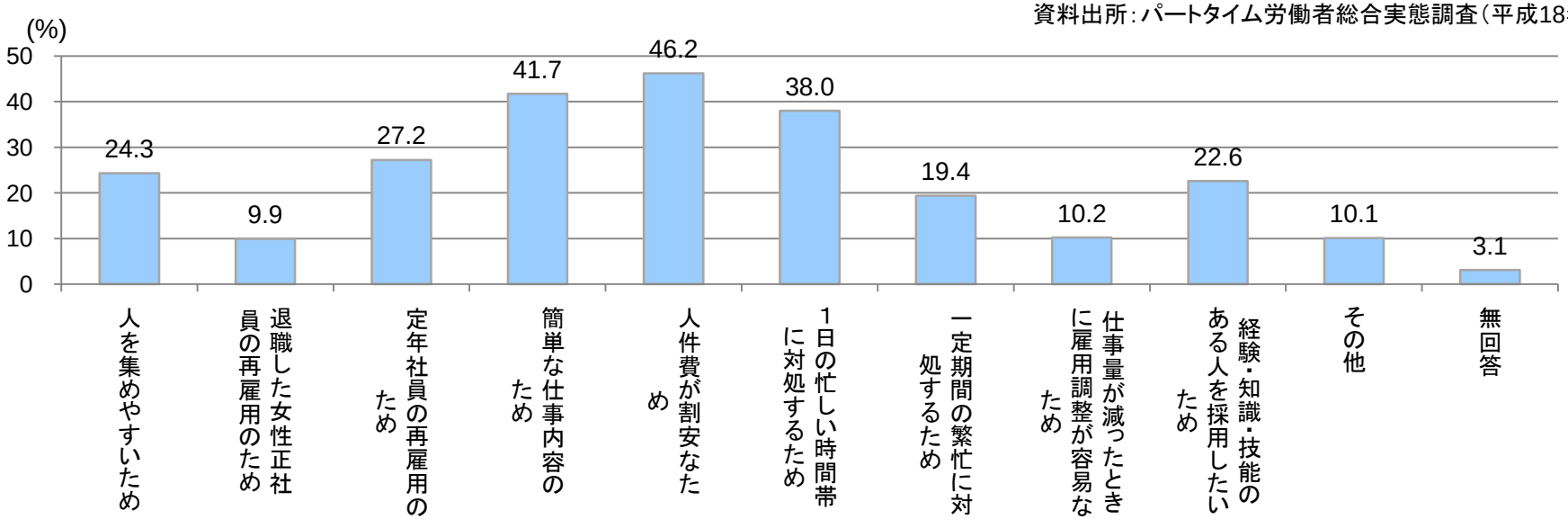
短時間労働者を雇用する理由（複数回答）

H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

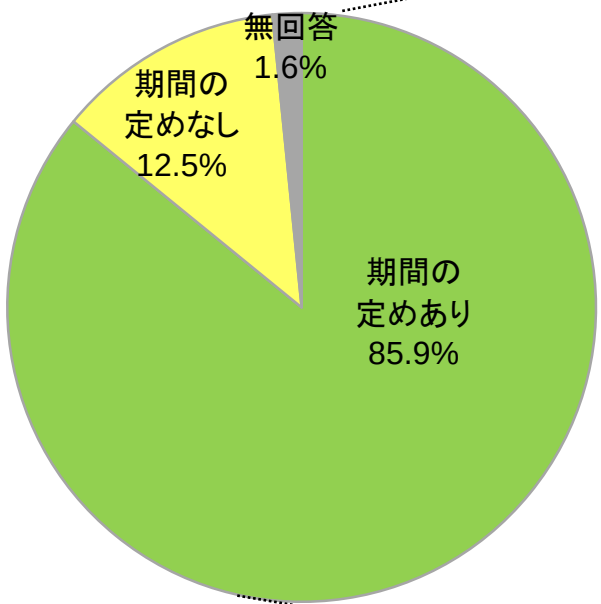
H22



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

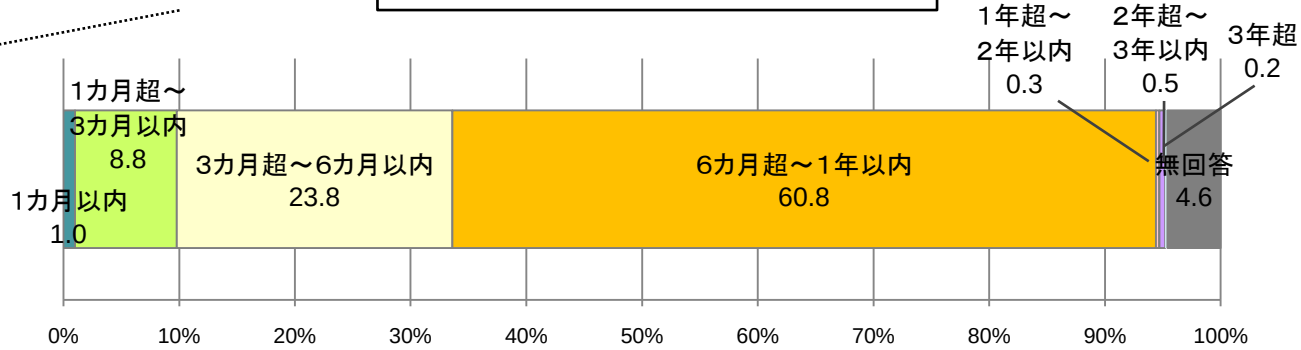
短時間労働者の契約期間（事業所調査）

短時間労働者の契約期間の定めの有無

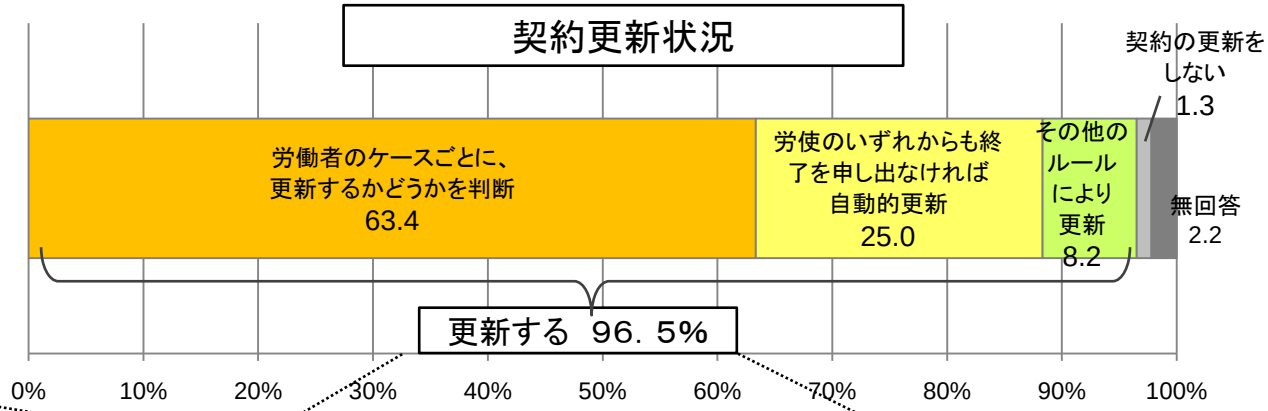


※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

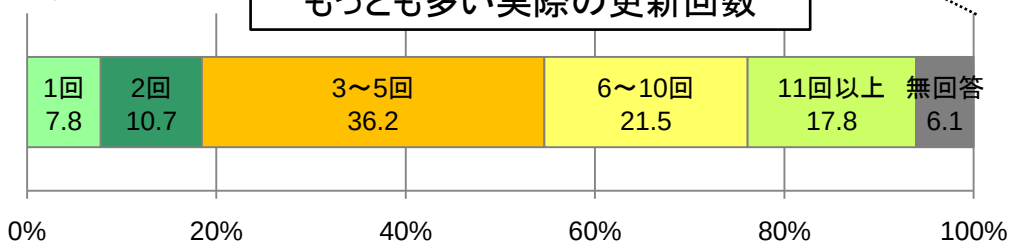
1回当たりの契約期間



契約更新状況



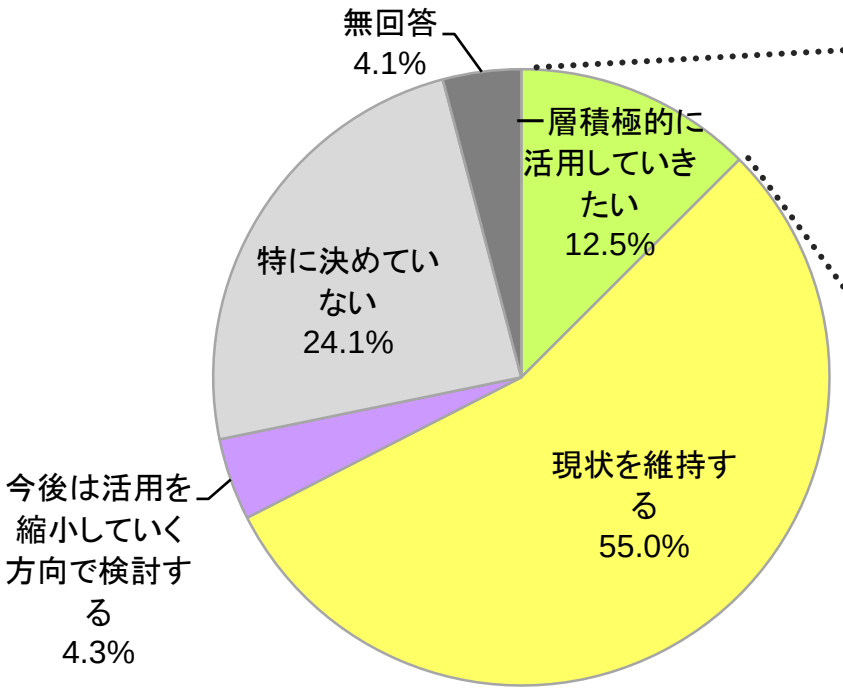
もっとも多い実際の更新回数



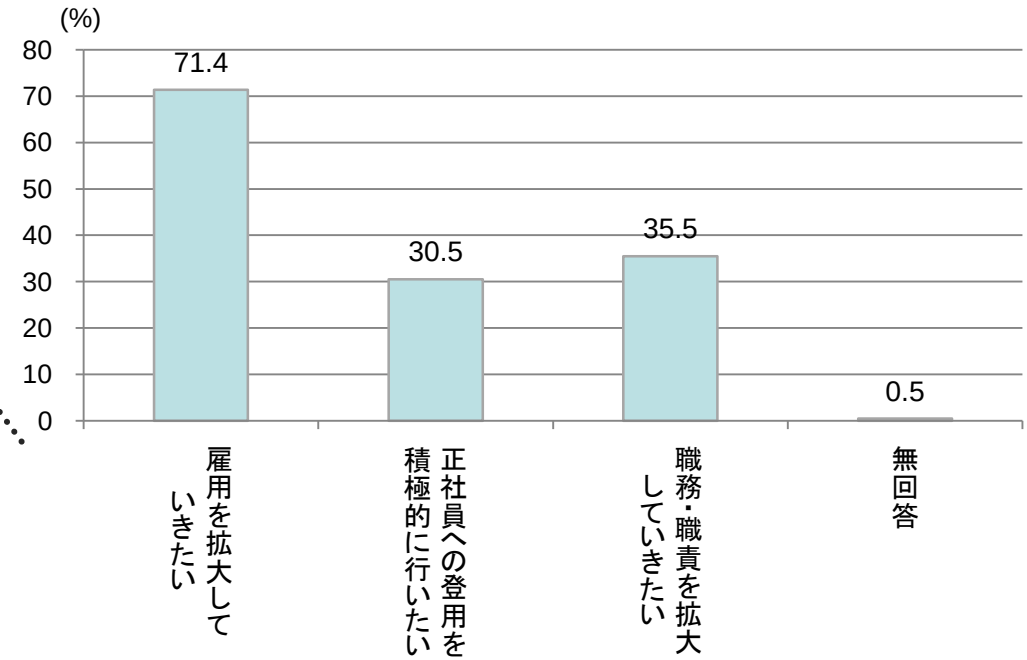
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

短時間労働者の今後の活用方針
（事業所調査）

今後の短時間労働者の活用方針



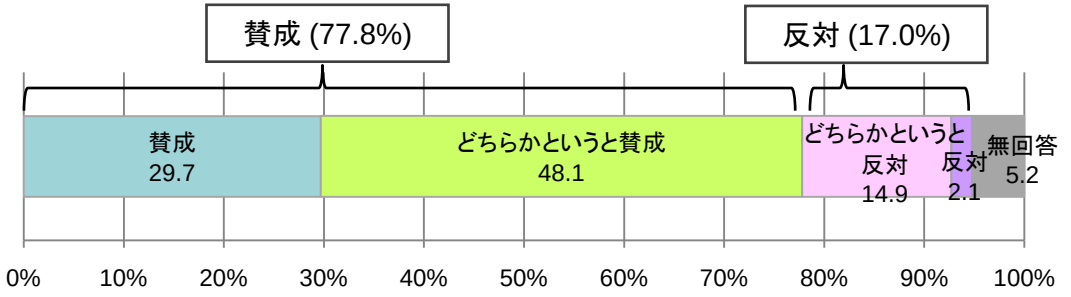
積極的活用の内容（複数回答）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

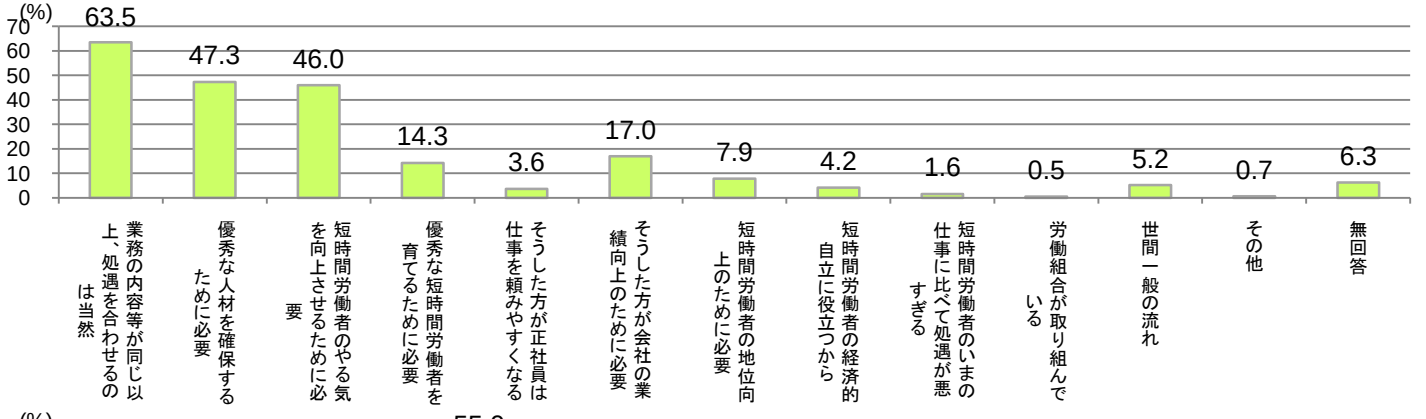
同一労働・同一賃金についての考え方
（事業所調査）

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者に対する差別待遇禁止義務の適用に対する考え方（賛否）

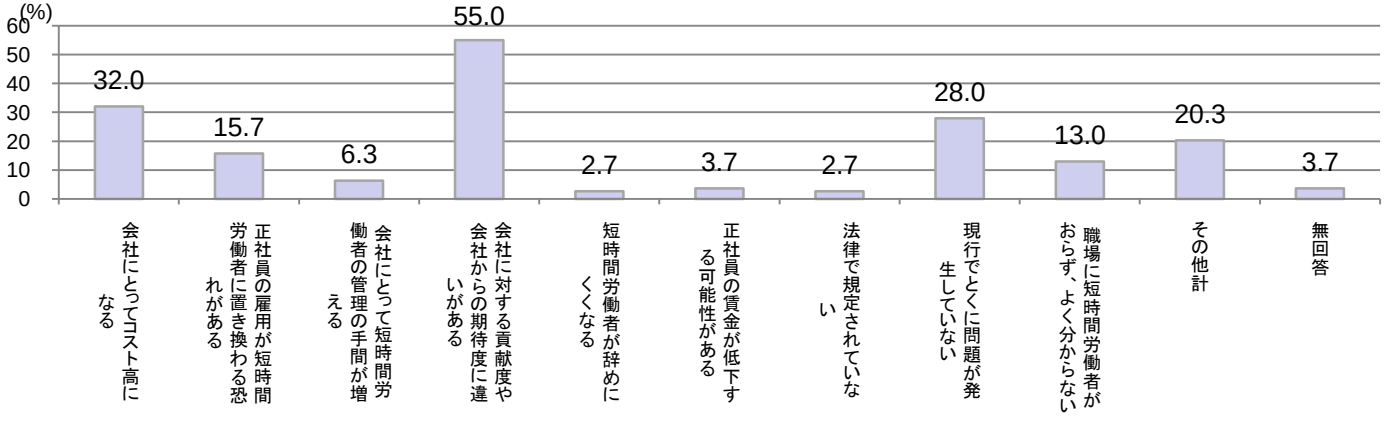


賛成または反対の理由（主なもの3つまで複数回答）

賛成



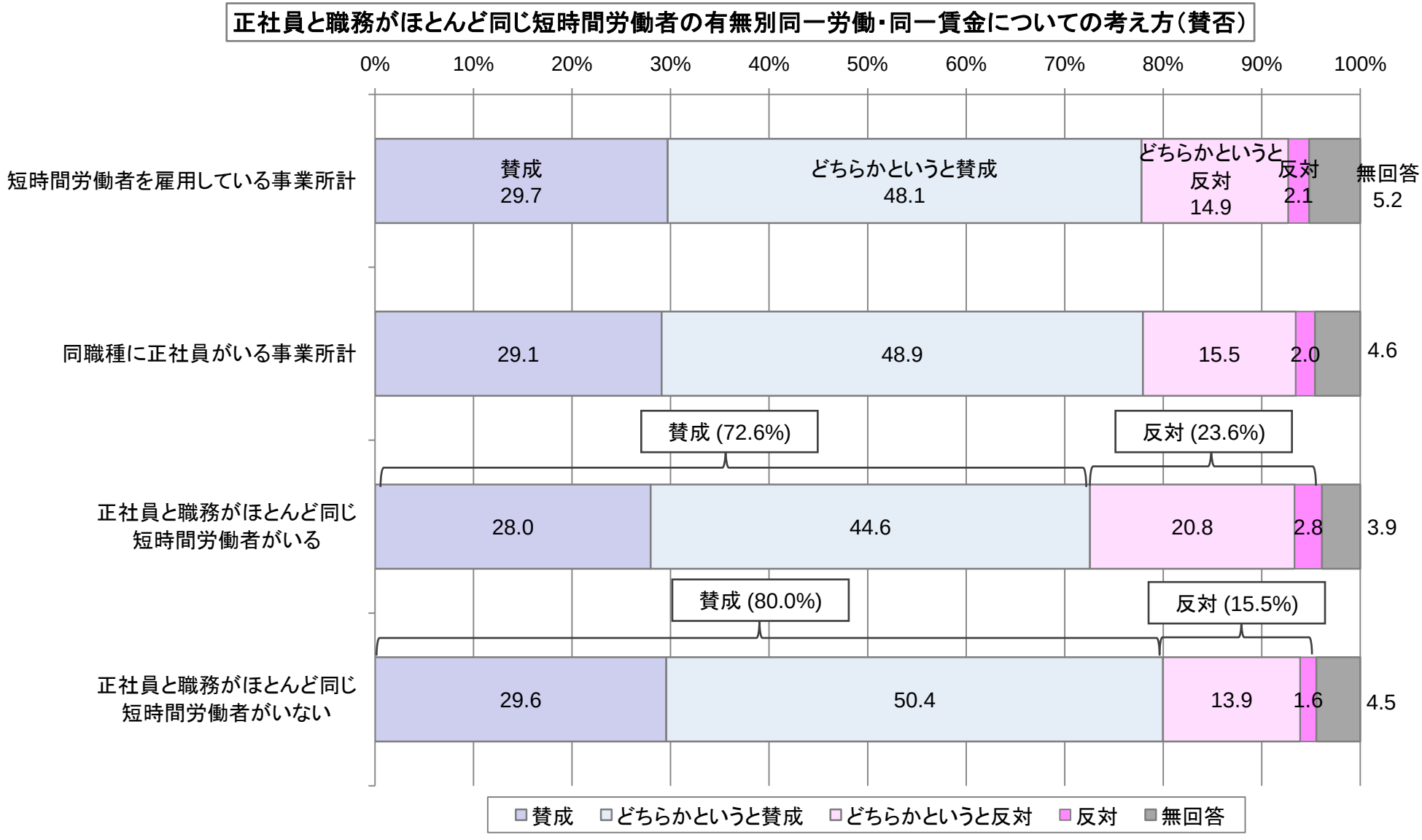
反対



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

［参考］

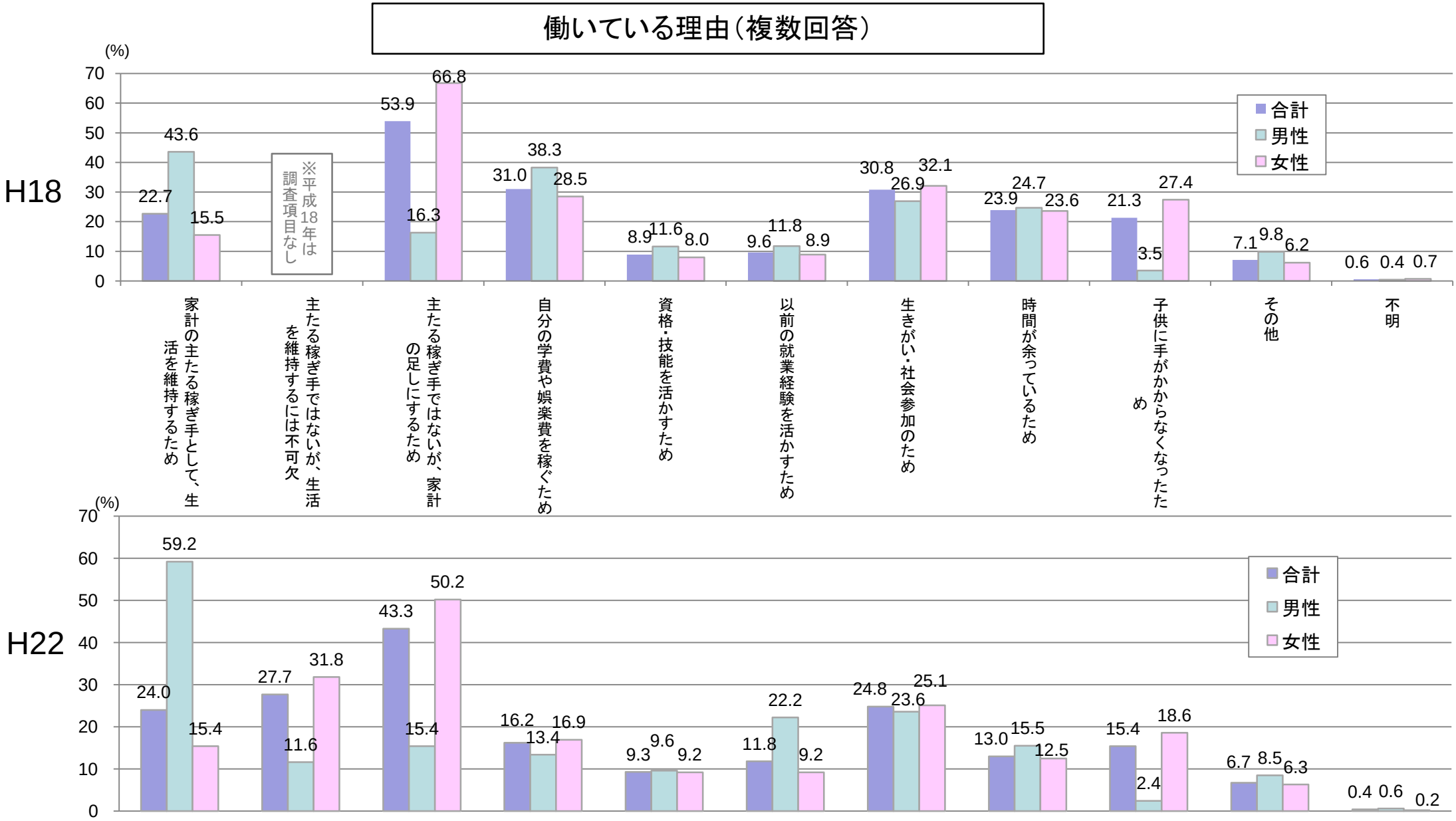
正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無別 同一労働・同一賃金についての考え方（事業所調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

その他（個人調査）

短時間労働者の就業理由（個人調査）

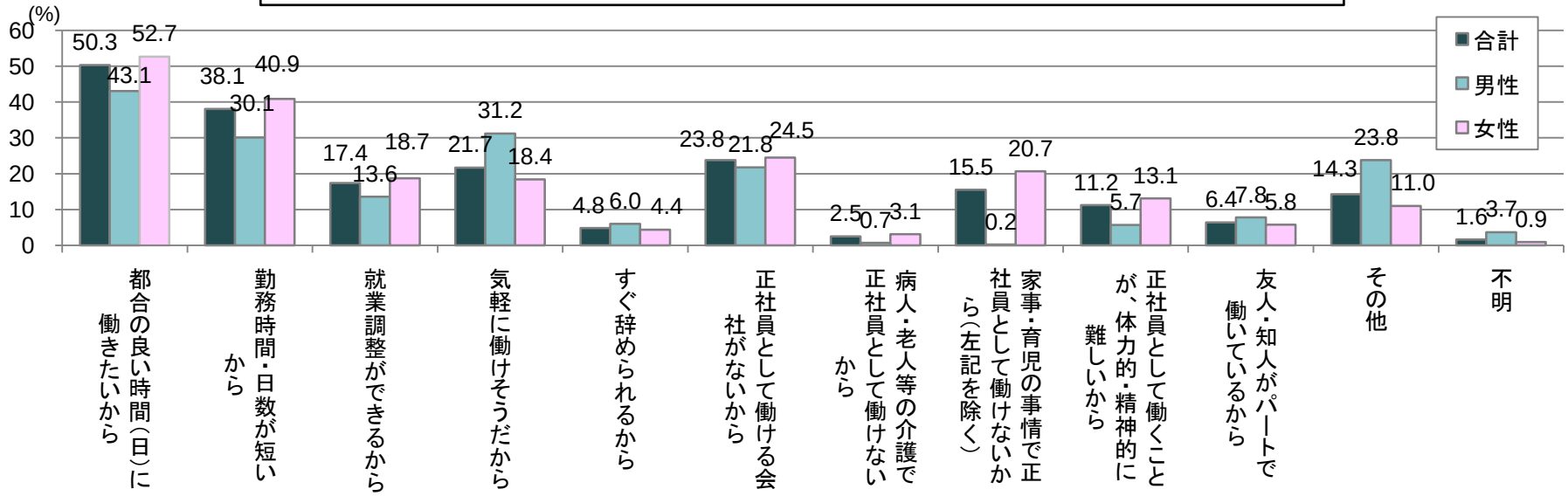


資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

短時間労働者を選択した理由（個人調査）

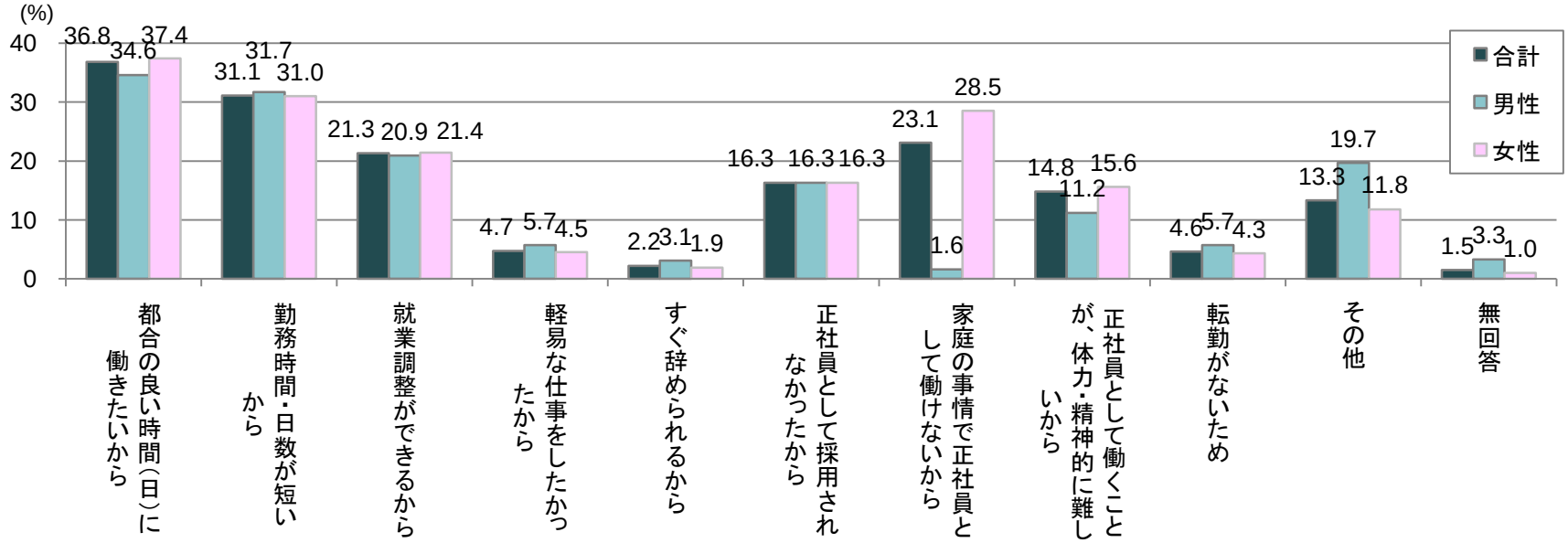
短時間労働者を選択した理由（複数回答）

H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

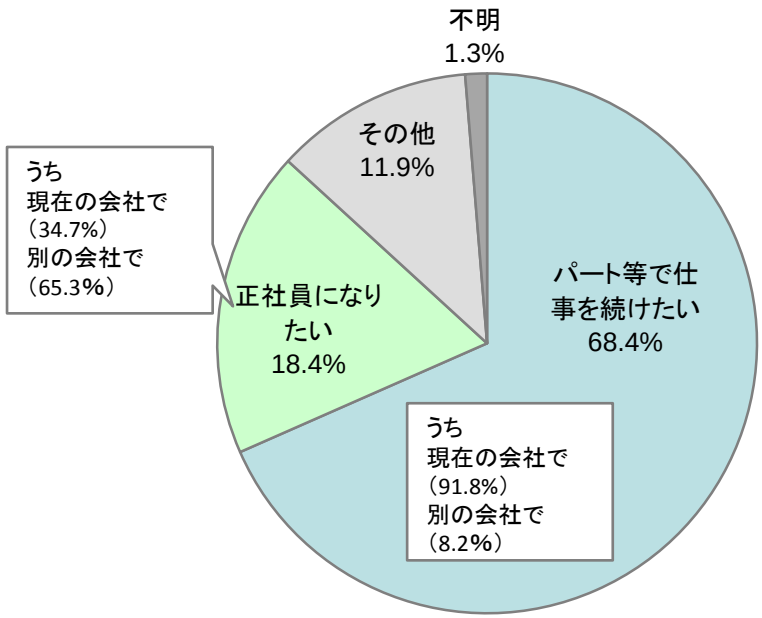
H22



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

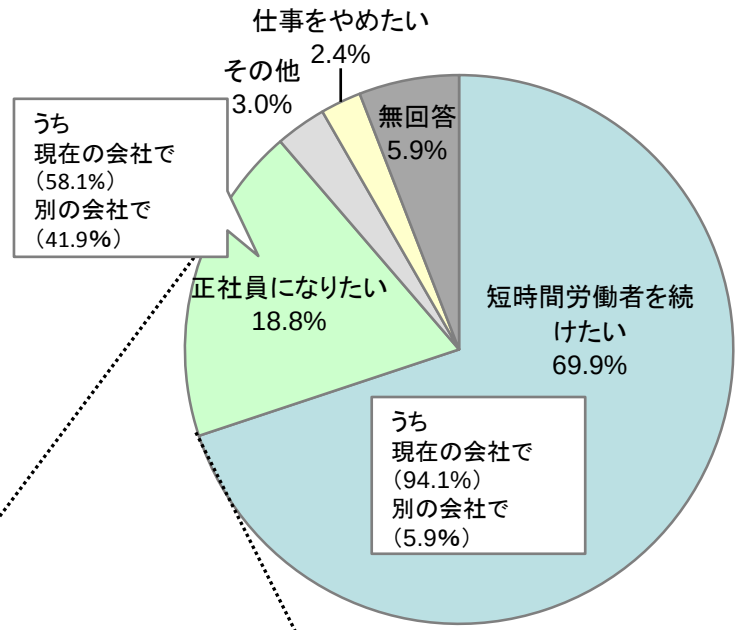
今後の働き方に関する考え方①
（個人調査）

H18

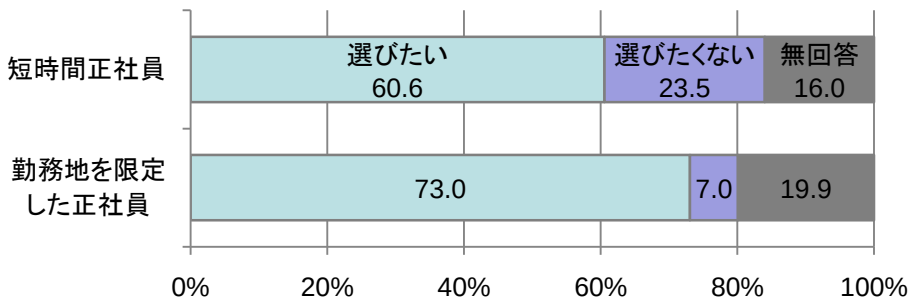


資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

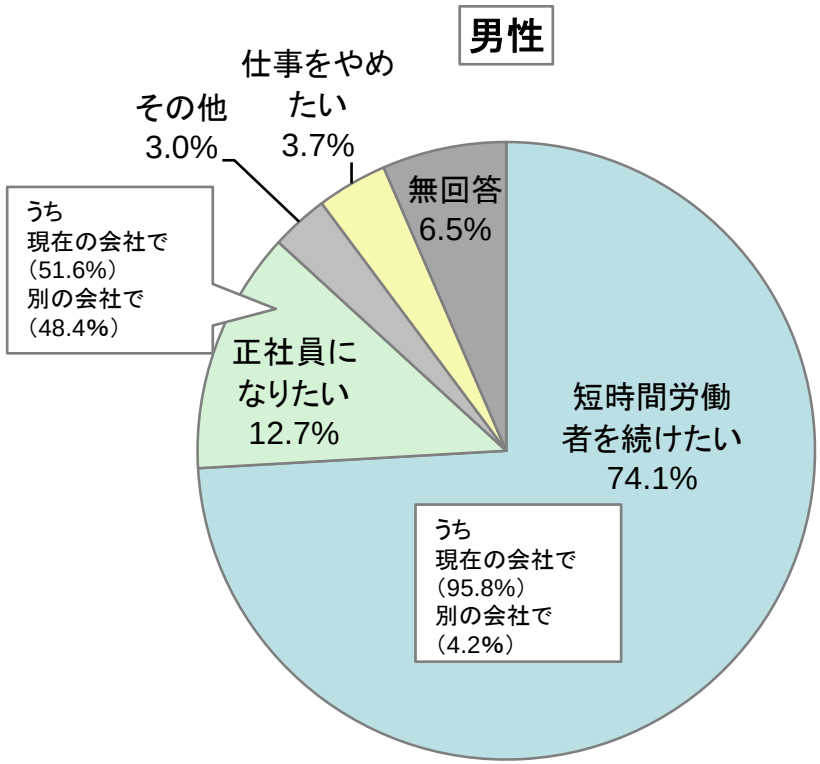


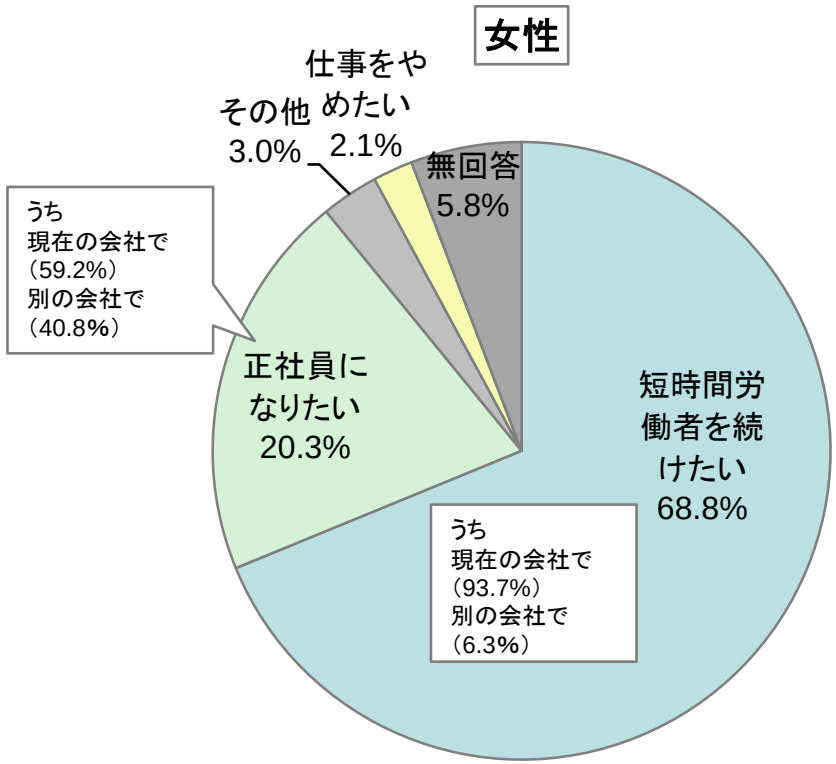
短時間正社員、地域限定正社員の選択志向



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

今後の働き方に関する考え方②（H22） 男女別（個人調査）

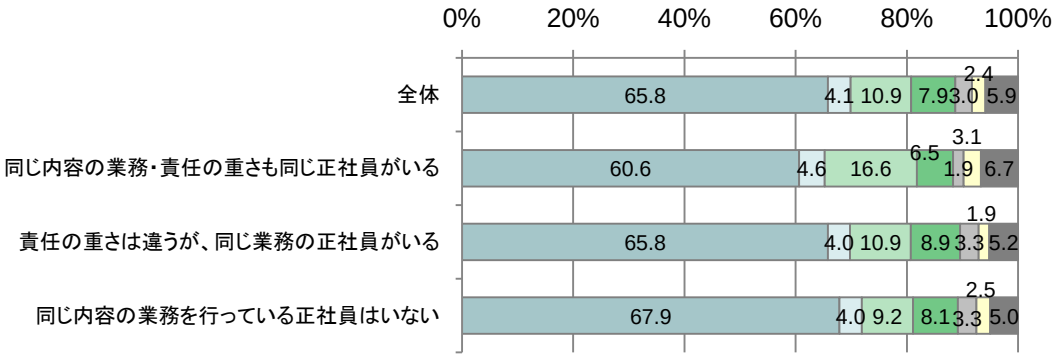




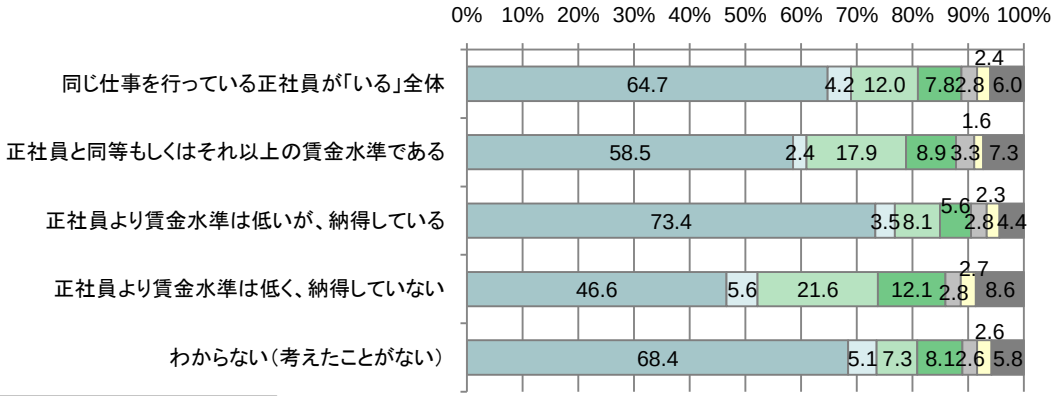
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

今後の働き方に関する考え方③ （H22）（個人調査）

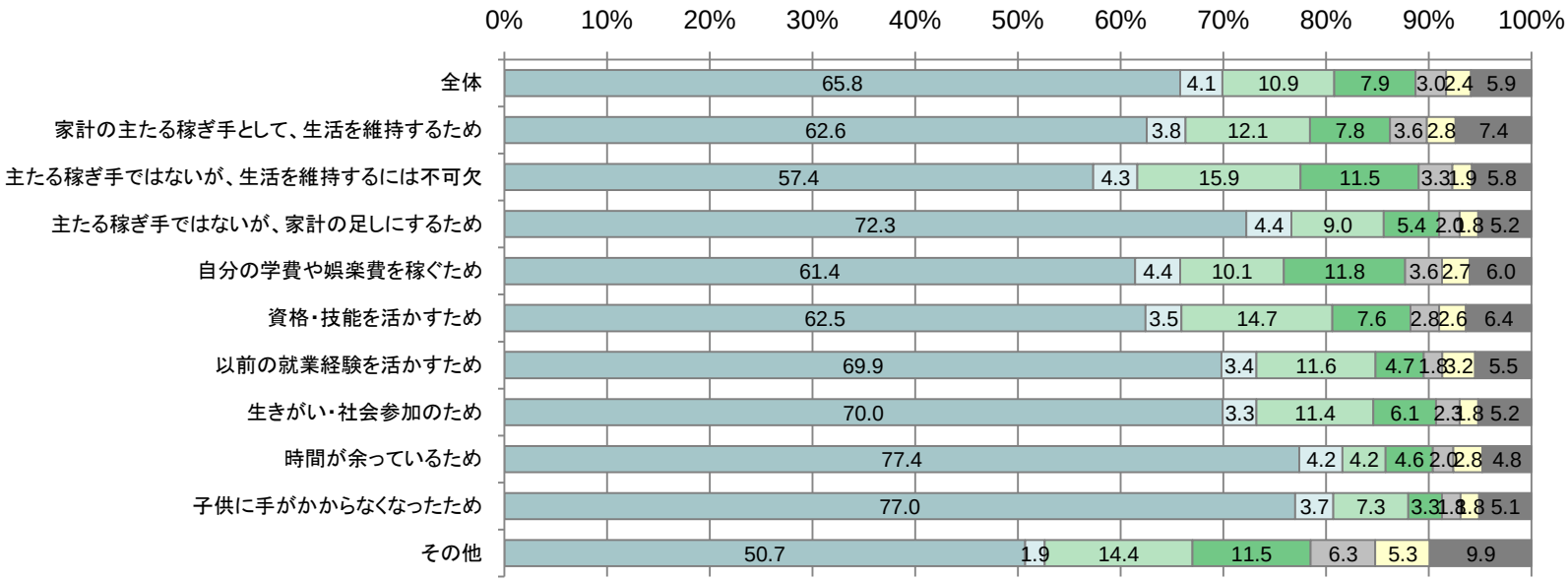
同じ仕事を行っている正社員の有無別今後の働き方に対する考え方



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別今後の働き方に対する考え方

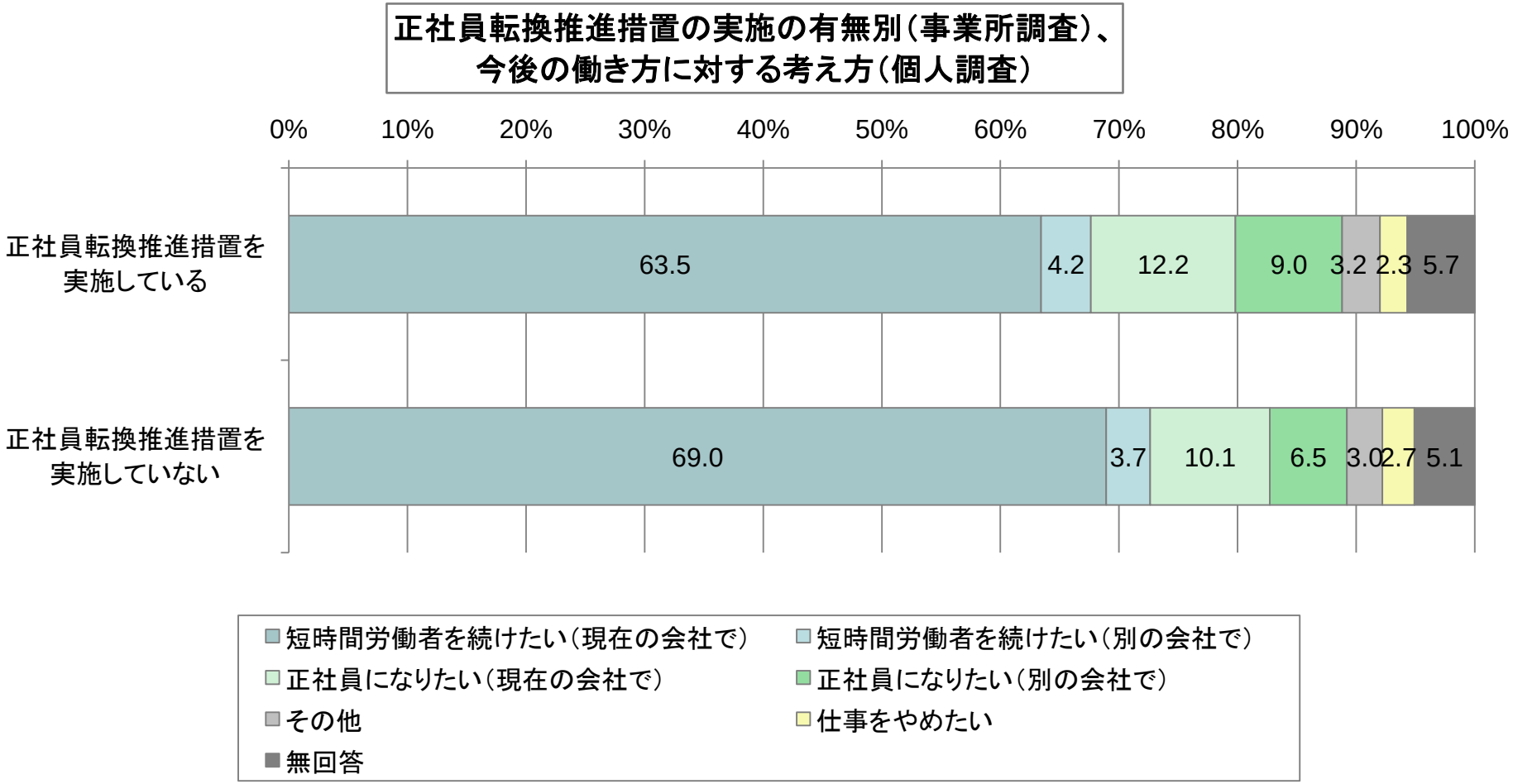


働いている理由別今後の働き方に対する考え方



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

今後の働き方に関する考え方④（H22）（事業所調査×個人調査）

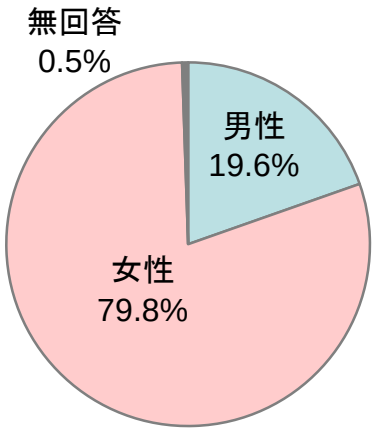


個人票の有効回答（6,208）のうち、事業所票の側から短時間労働者がいることを確認できないものを欠損として除外し、5,420をマッチング集計対象とした。

資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パート労働者の属性

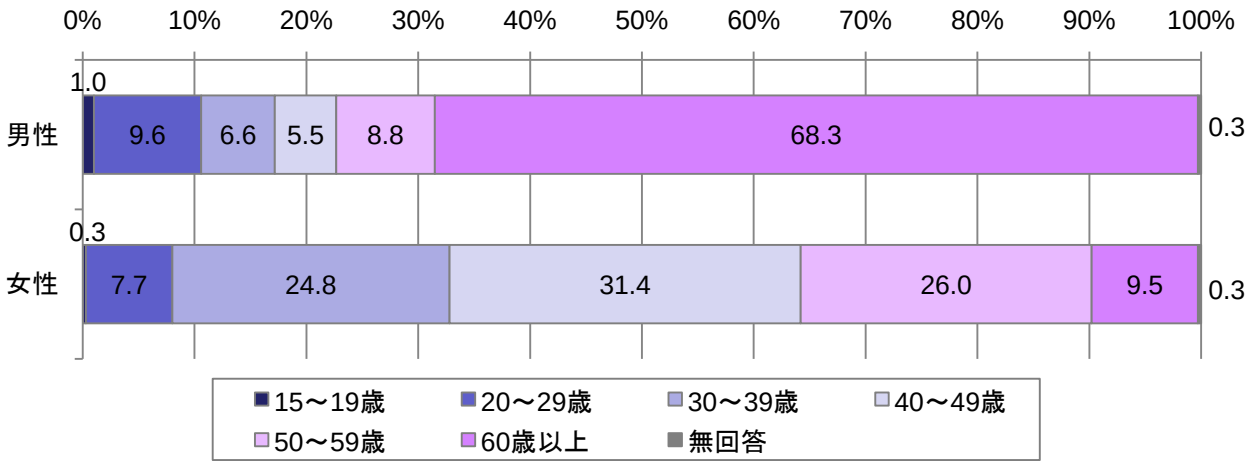
性別



性別の年齢構成

（単位：%）

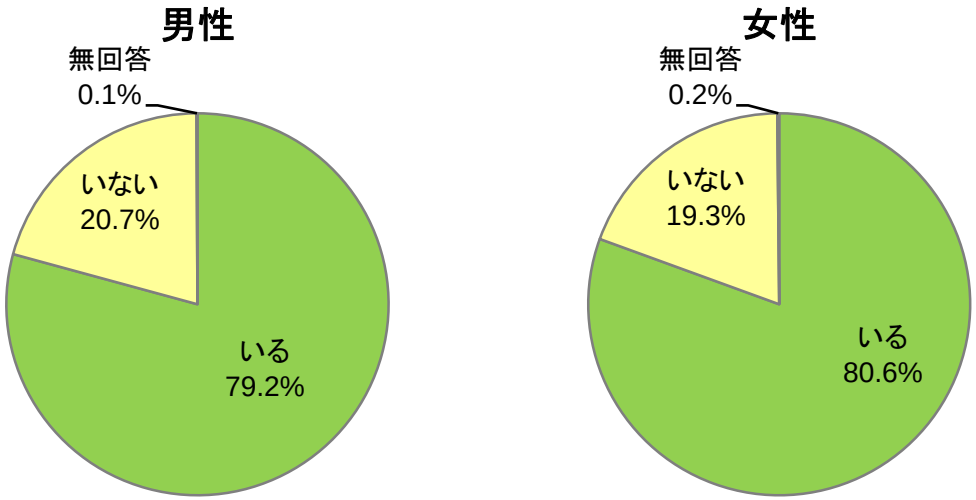
		合計	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答
合計		100.0	0.4	2.9	5.2	8.5	12.7	12.6	13.7	11.1	11.5	15.0	6.1	0.4
性別	男性	100.0	1.0	5.2	4.4	3.3	3.3	2.8	2.7	3.2	5.6	46.5	21.8	0.3
	女性	100.0	0.3	2.3	5.4	9.8	15.0	15.1	16.3	13.0	13.0	7.3	2.2	0.3



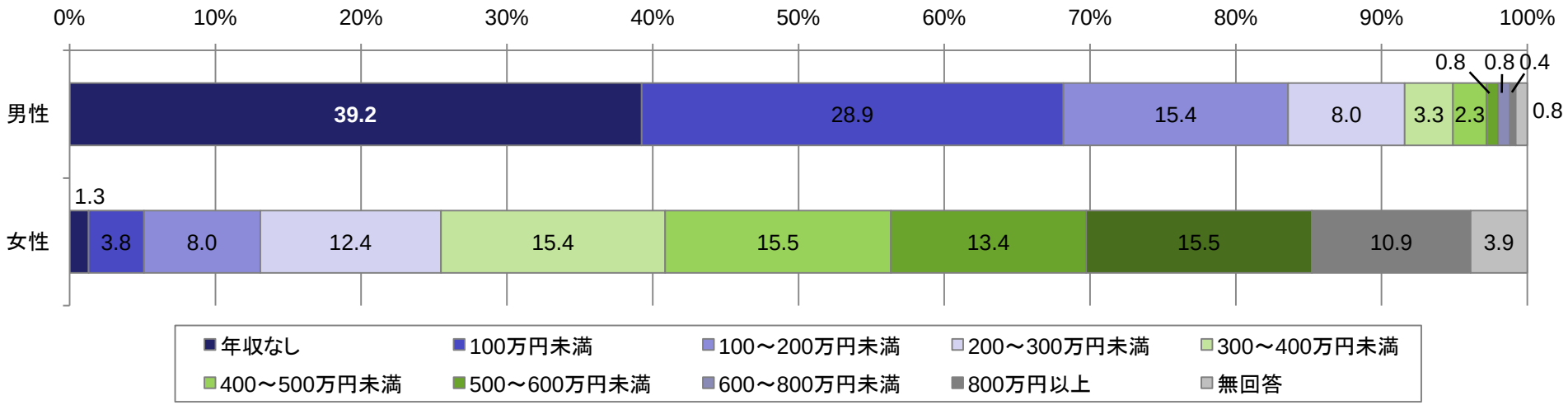
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パート労働者の属性

配偶者の有無



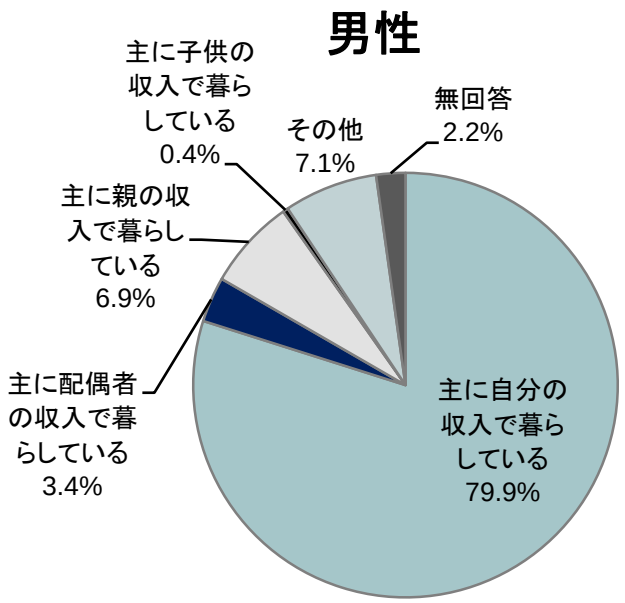
配偶者が「いる」場合に、配偶者の税込年収（平成21年1月1日～12月31日）

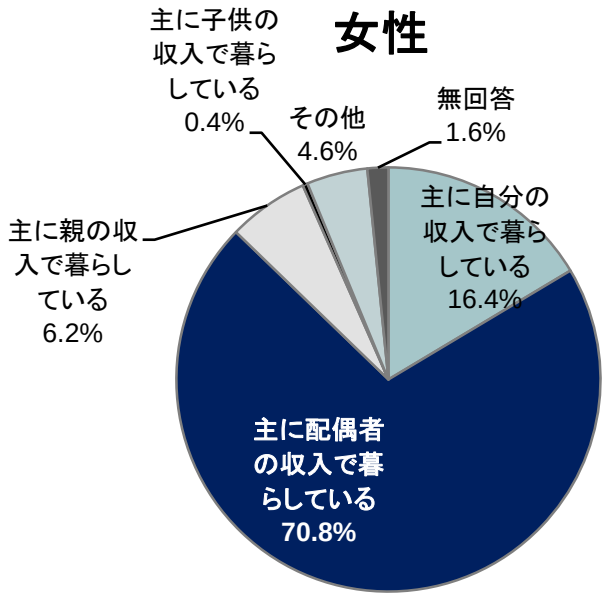


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

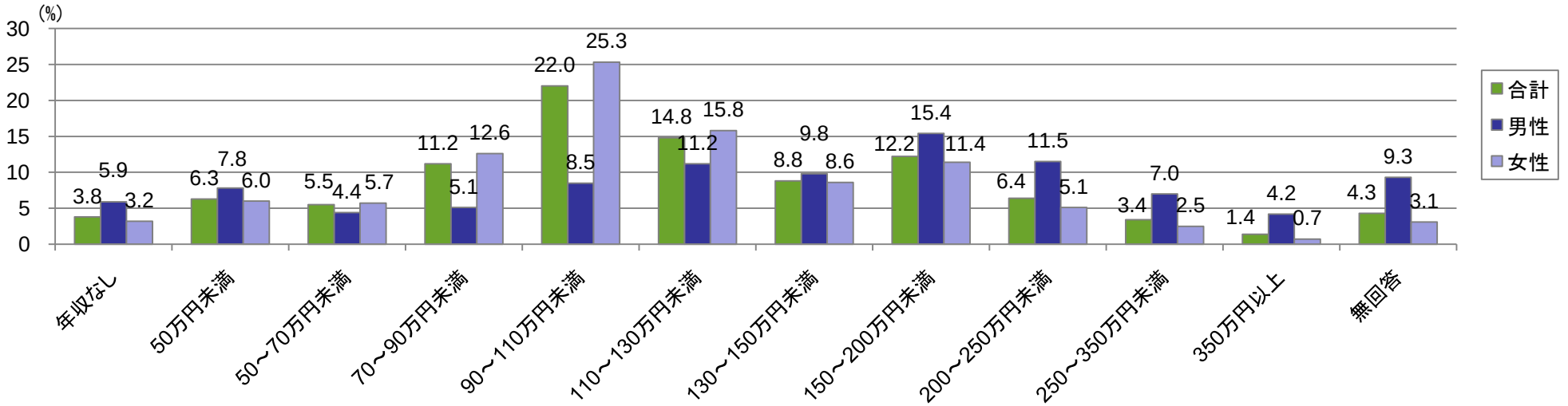
パート労働者の属性

生活の主な収入源





平成21年1月1日～12月31日までの1年間の税込年収（短時間労働者本人）

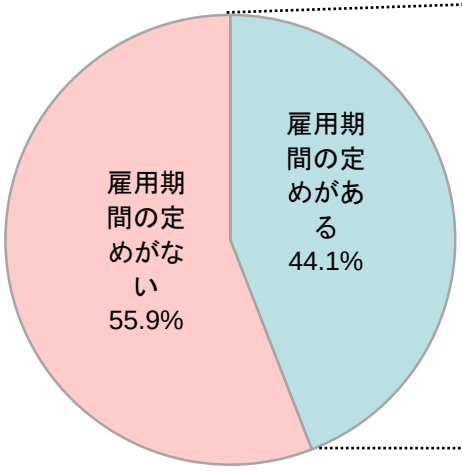


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

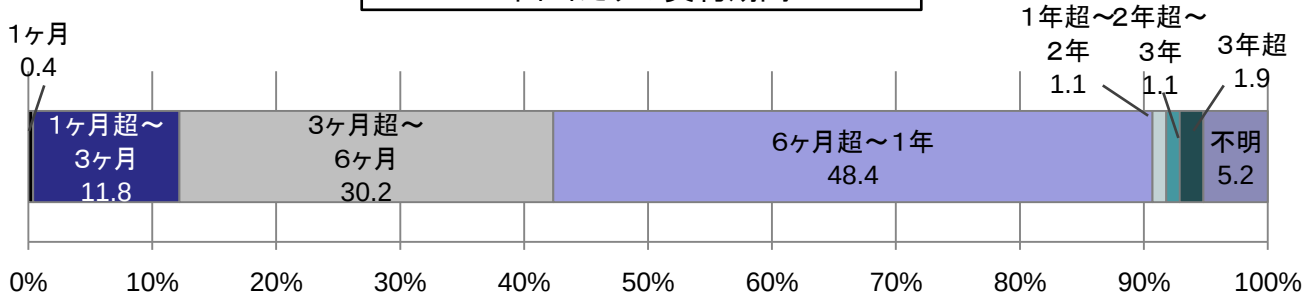
短時間労働者の契約期間（個人調査）

H18

契約期間の定めの有無



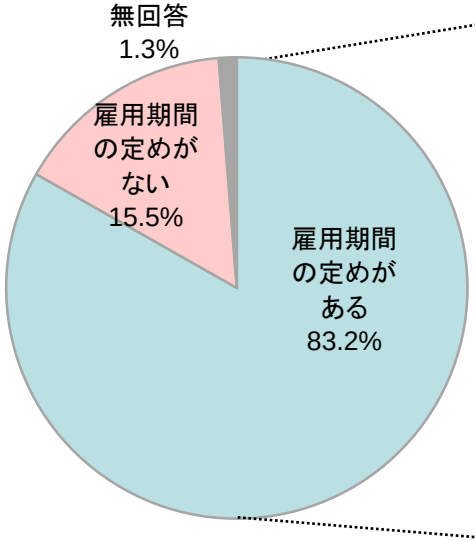
1回当たりの契約期間



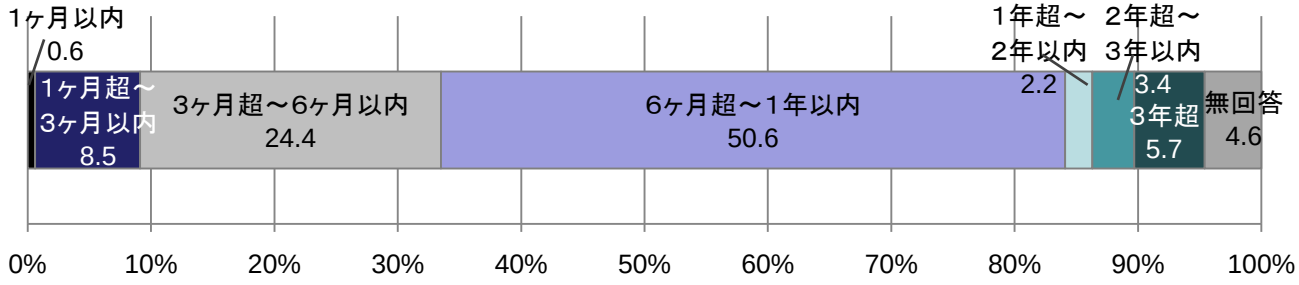
資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

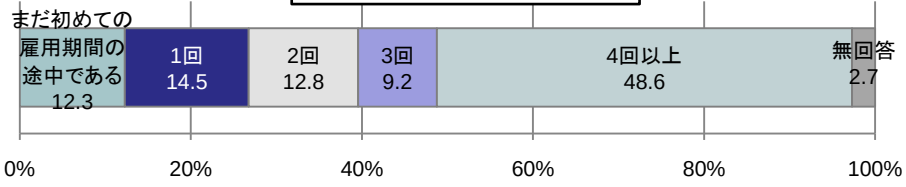
契約期間の定めの有無



1回当たりの契約期間



契約更新状況

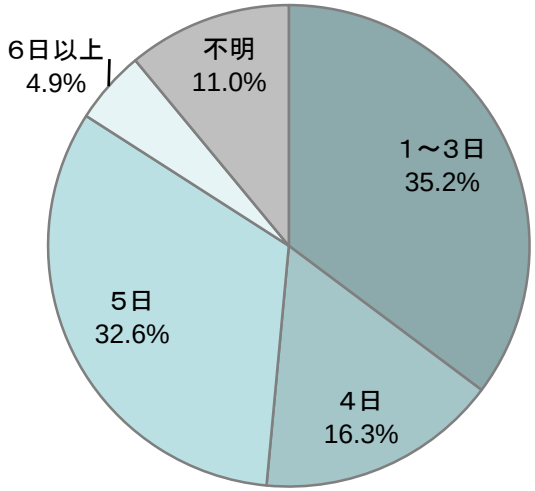


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

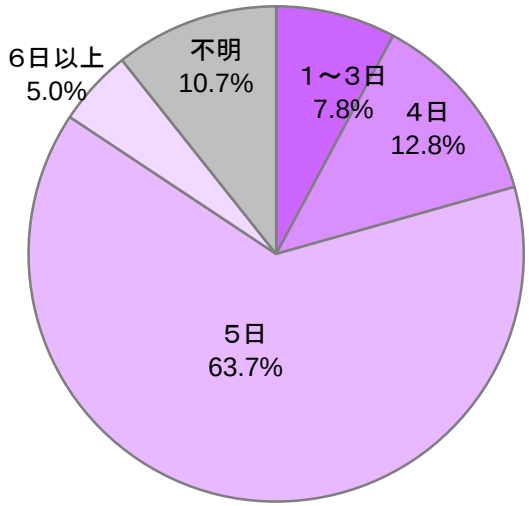
パートの就業時間・日数

1週間の出勤日数（個人調査）

男性　平均：4．0日

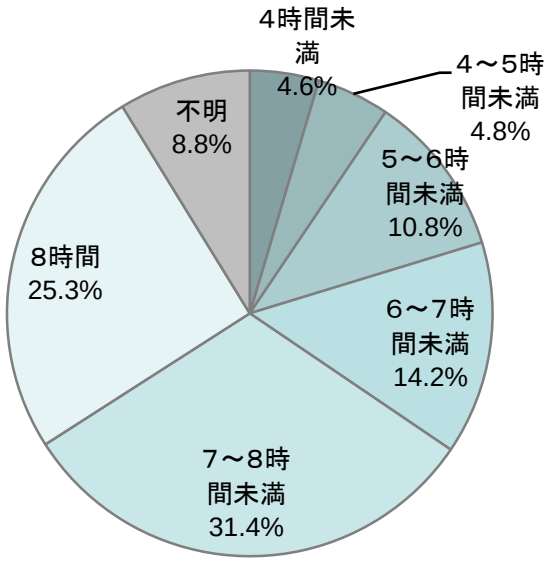


女性　平均：4．7日

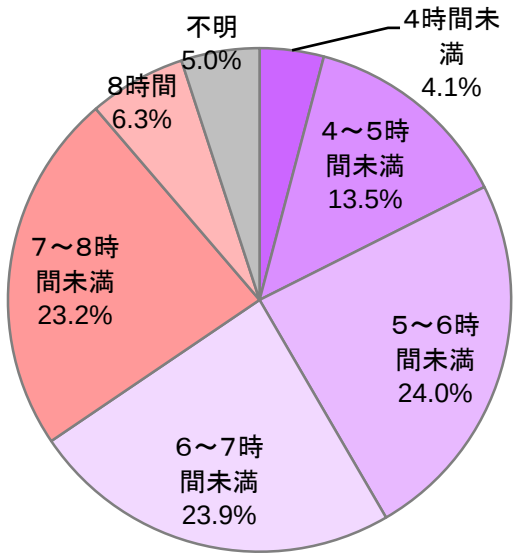


１日の所定労働時間（個人調査）

男性　平均：6時間42分



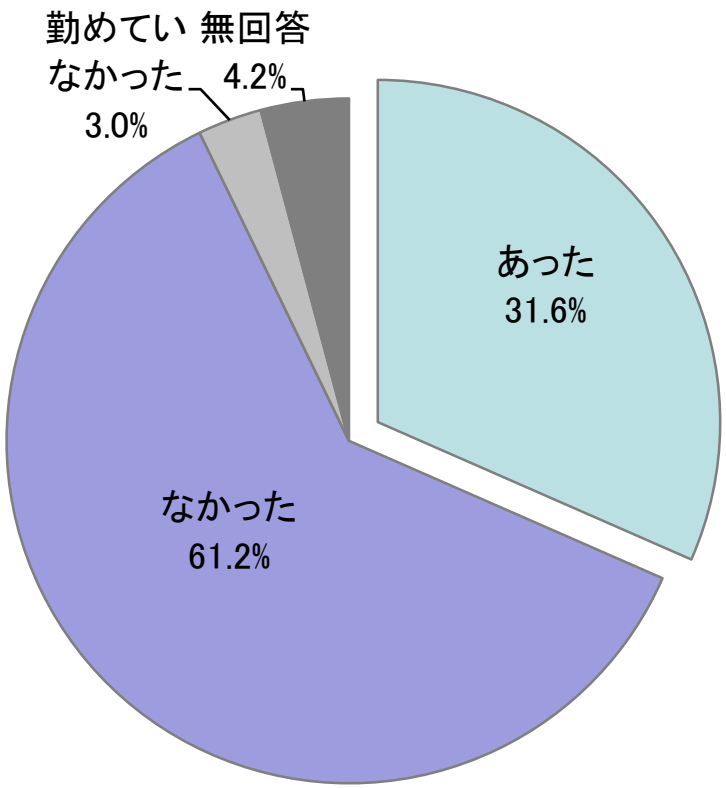
女性　平均：5時間51分



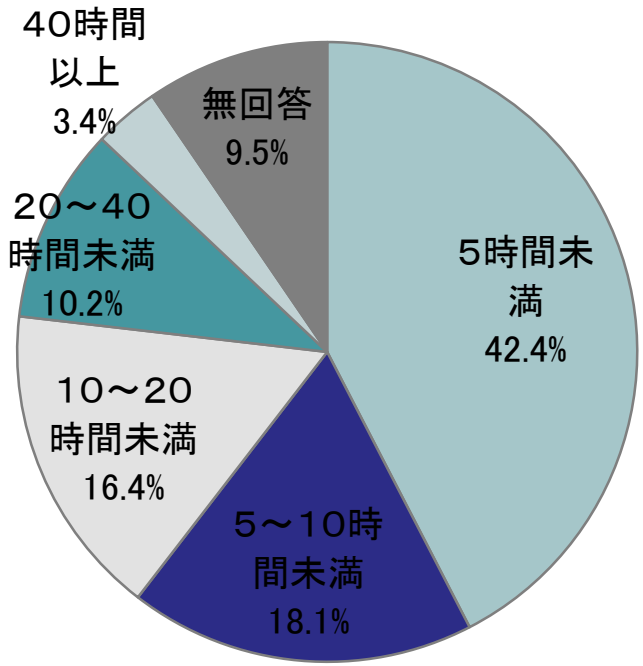
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パートの就業時間・日数
残業（個人調査）

パート労働者の残業の有無（※平成22年3月の状況）



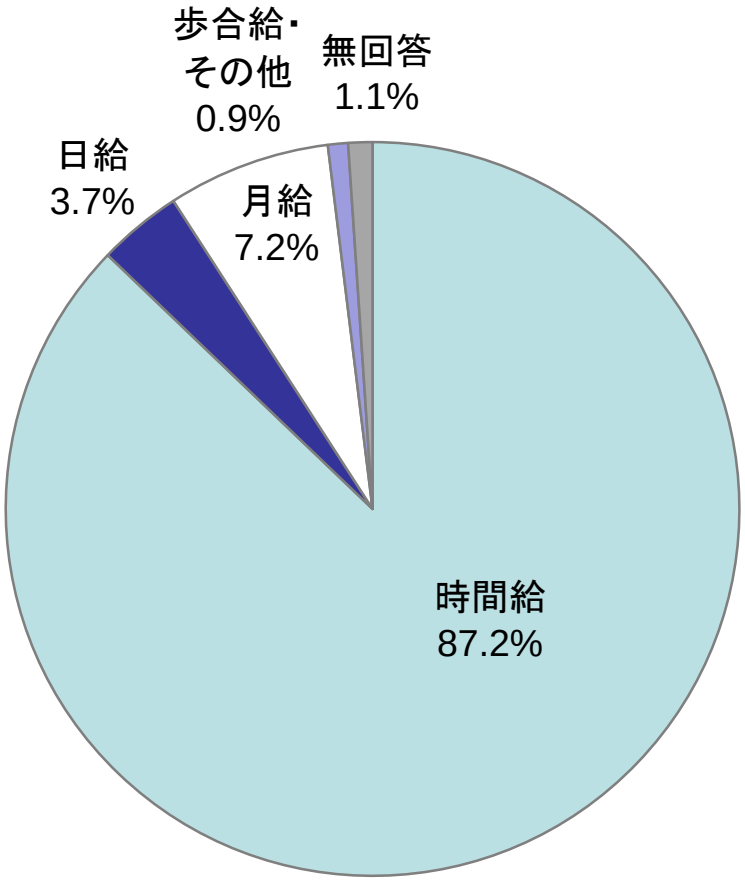
残業が「あった」者の残業時間（※平成22年3月の状況）



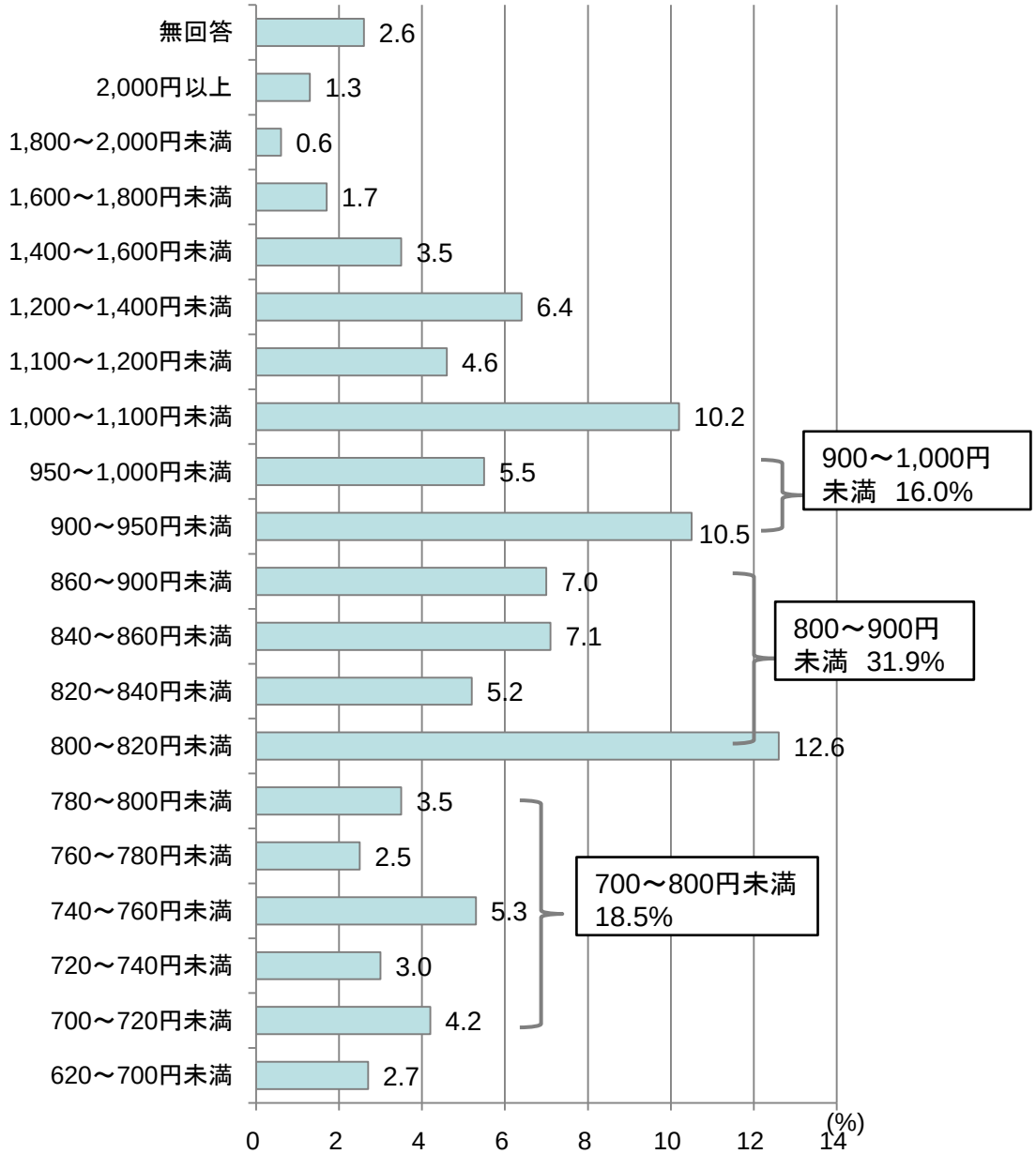
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パート労働者の賃金等①

賃金の支払方法（短時間労働者回答）



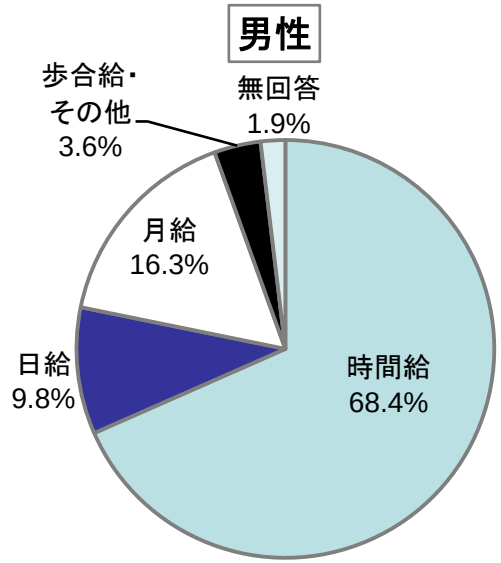
基本水準（時給の場合）

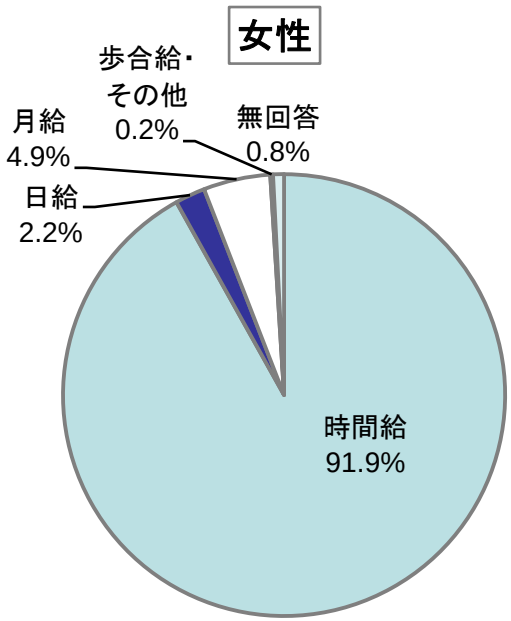


資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

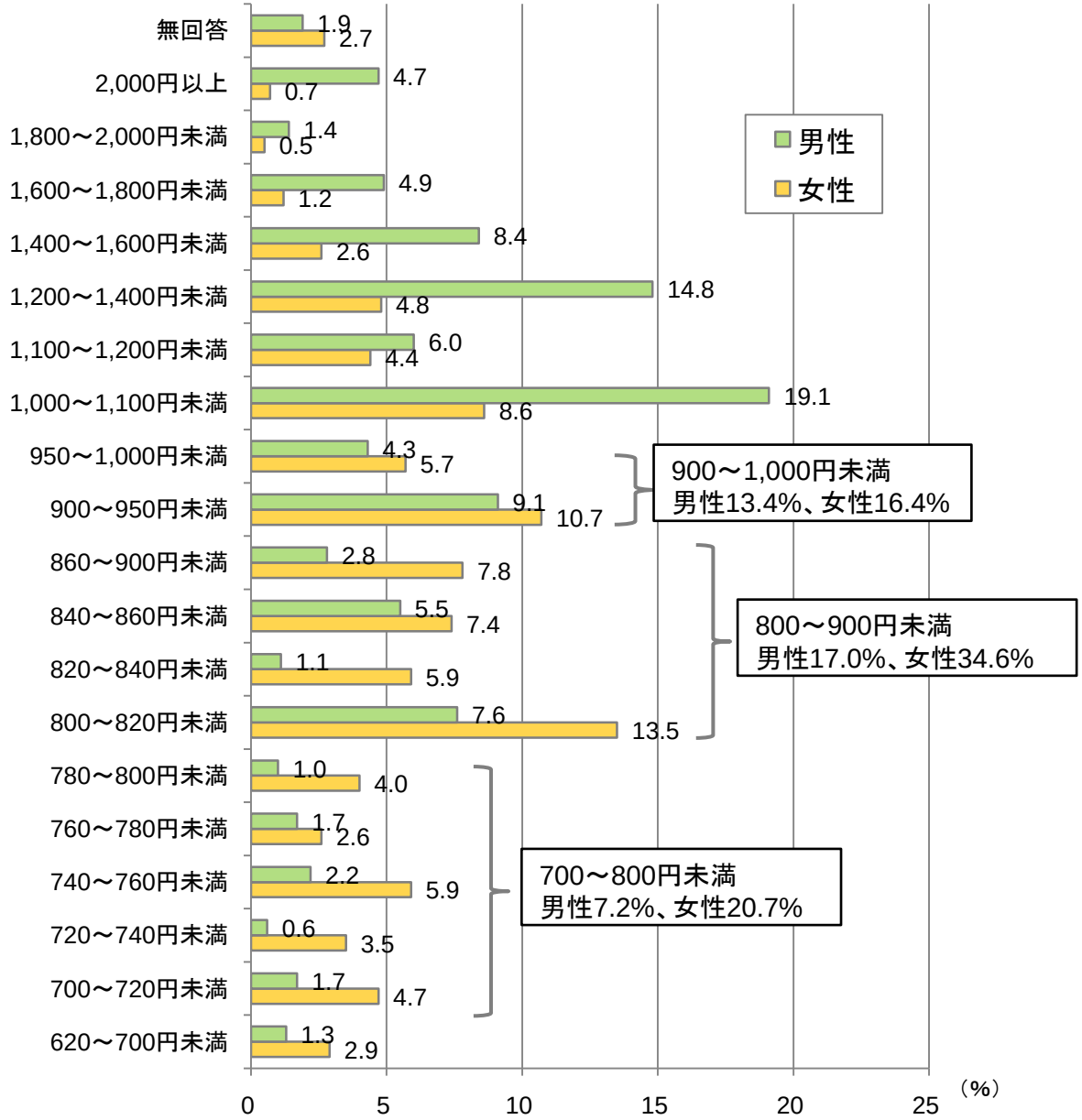
パート労働者の賃金等②（H22）（男女別）

賃金の支払方法（短時間労働者回答）





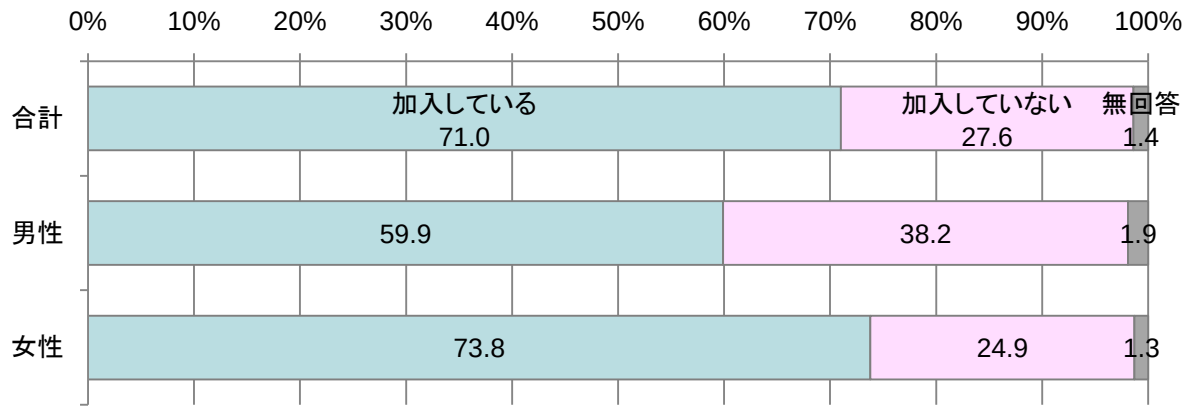
基本水準（時給の場合）



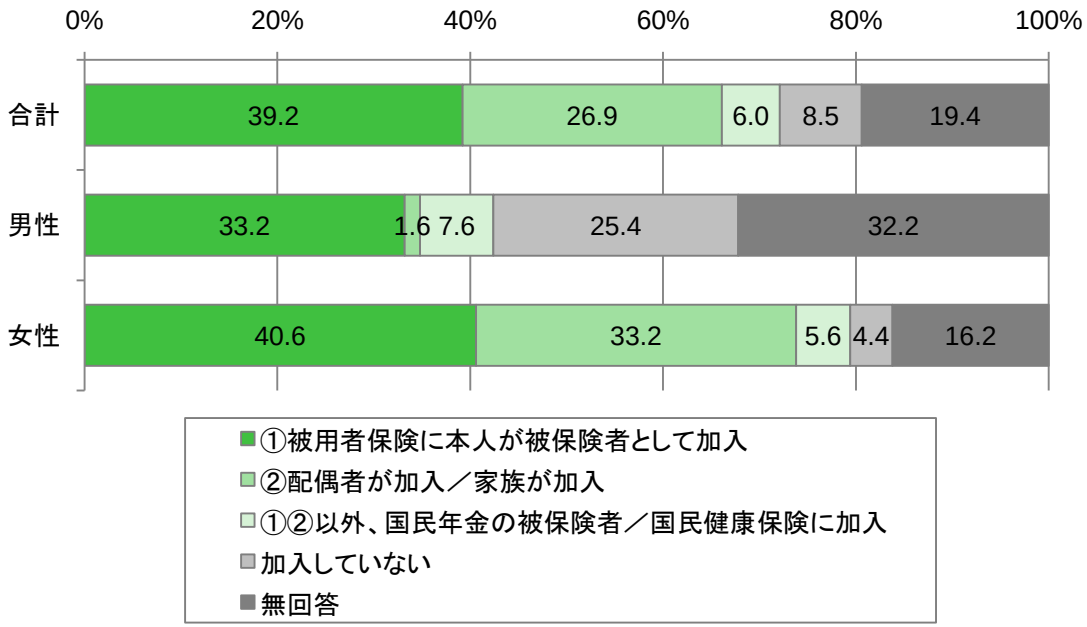
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

パート労働者の雇用保険及び厚生年金保険・健康保険の加入状況（個人調査）

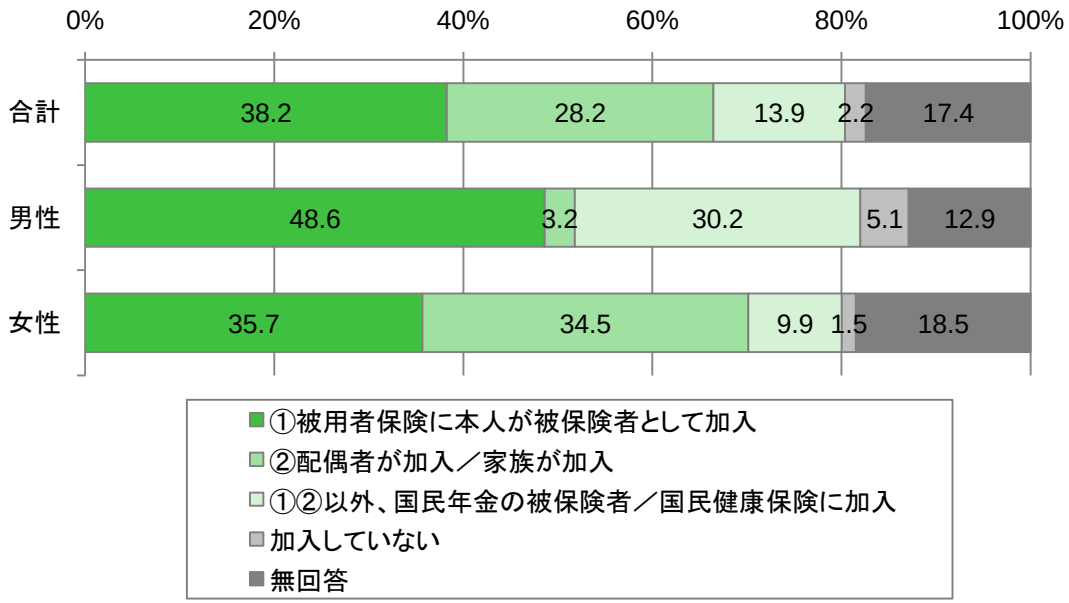
雇用保険の加入状況



厚生年金保険の加入状況

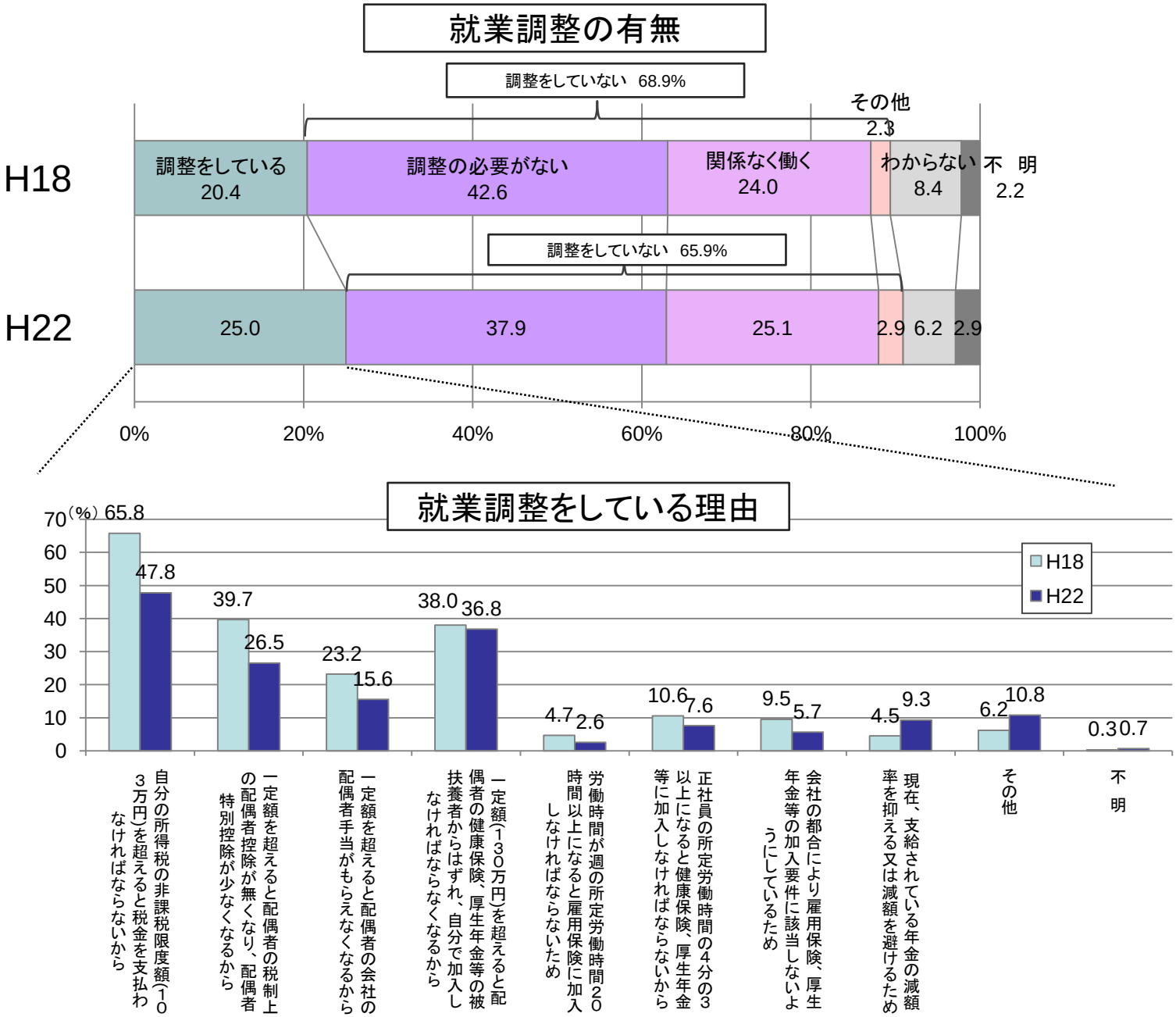


健康保険の加入状況



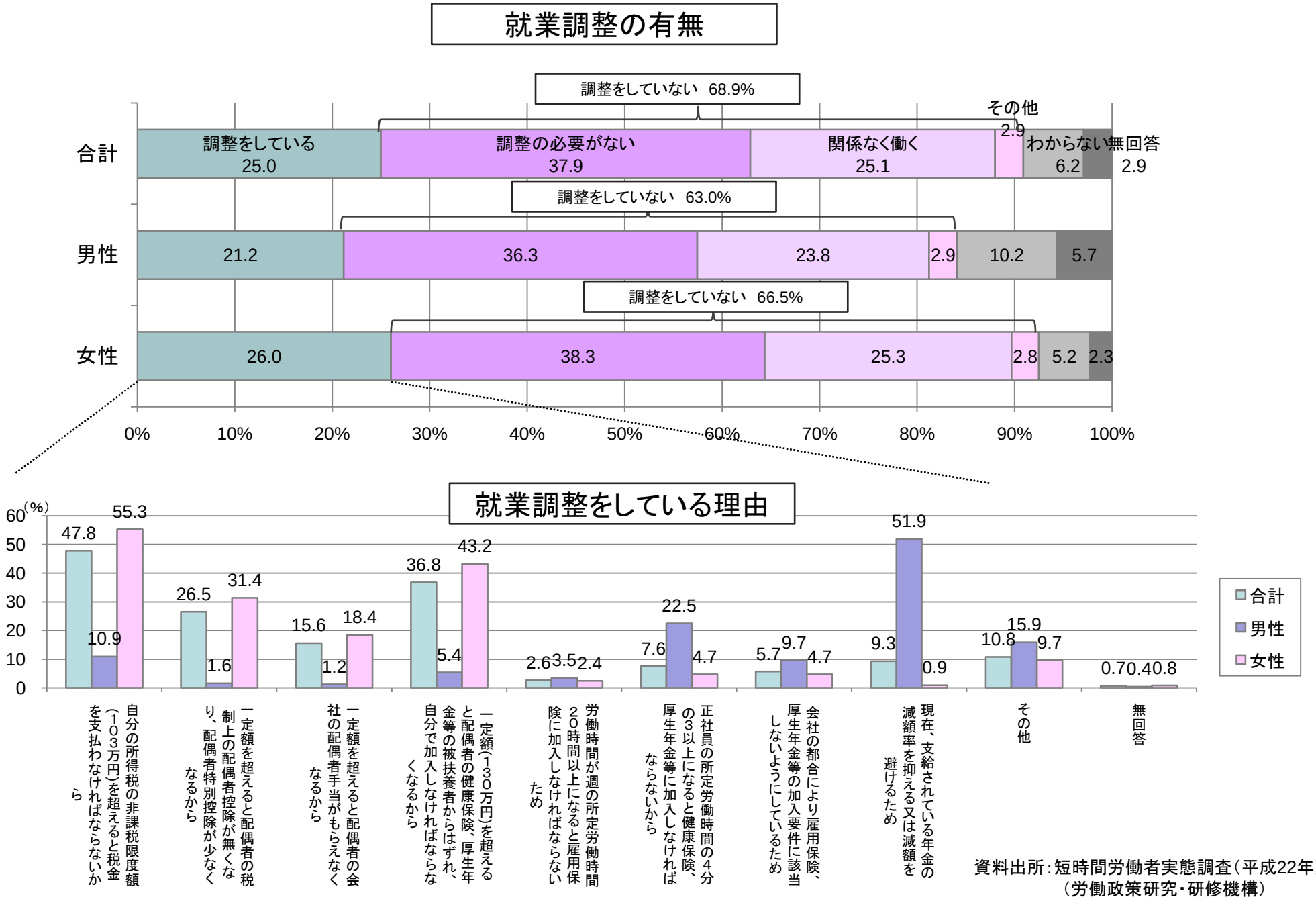
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

就業調整の有無及び就業調整をしている理由①



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

就業調整の有無及び就業調整をしている理由②（男女別）（H22）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）
（労働政策研究・研修機構）

各調査の概要

調査	「パートタイム労働者総合実態調査」	「短時間労働者実態調査」
実施主体	厚生労働省	（独）労働政策研究・研修機構 （JILPT）
調査時点	平成18年10月1日	平成22年4月1日
有効回答数	事業所調査　6，653 個人調査　13，426	事業所調査　3，040 （うち短時間労働者が1人以上 1，574事業所） 個人調査　6，208
回答事業所の産業	製造業　14．0% サービス業（注1）　38．5% 卸売・小売業　29．2% 建設業　10．7% 運輸業　4．5%	製造業　27．3% サービス業（注2）　18．9% 卸売・小売業　14．9% 建設業　6．3% 運輸業・郵便業　6．1%
回答事業所の規模	1,000人以上　0．1% 300 ～999人　0．5% 100 ～299人　2．3% 30 ～ 99人　12．0% 5 ～ 29人　85．1%	1,000人以上　8．6% 300 ～999人　18．0% 100 ～299人　22．4% 30 ～ 99人　28．8% 5 ～ 29人　21．3% 4人以下　0．9%

※回答事業所の産業の「サービス業」は、それぞれ下記の産業を計上。
注1）パートタイム労働者総合実態調査：飲食・宿泊業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、生活関連サービス業、事業関連等サービス業
注2）短時間労働者実態調査：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、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）

調査	「パートタイム労働者総合実態調査」	「短時間労働者実態調査」

回答者（個人）の属性

「パートタイム労働者総合実態調査」

（%）		計	男性	女性
計		100.0	25.6	77.4
年齢構成	15～19歳	4.2	11.9	1.5
	20～24歳	8.7	20.6	4.6
	25～29歳	7.1	7.8	6.9
	30～34歳	8.8	5.4	9.9
	35～39歳	9.0	3.4	11.0
	40～44歳	11.2	3.5	13.8
	45～49歳	10.8	4.8	12.9
	50～54歳	11.9	5.7	14.0
	55～59歳	13.1	4.4	16.1
	60～64歳	9.5	18.5	6.4
	65歳以上	5.8	14.0	3.0

「短時間労働者実態調査」

（%）		計	男性	女性
計		100.0	19.6	79.8
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
	35～39歳	12.7	3.3	15.0
	40～44歳	12.6	2.8	15.1
	45～49歳	13.7	2.7	16.3
	50～54歳	11.1	3.2	13.0
	55～59歳	11.5	5.6	13.0
	60～64歳	15.0	46.5	7.3
	65歳以上	6.1	21.8	2.2
	無回答	0.4	0.3	0.3