

今後のパートタイム労働対策 に関する研究会資料



2011年3月30日
全国中小企業団体中央会

性別・雇用形態別従業員構成

(単位：%)

	性別		雇用形態別											
	男性	女性	全体				男性				女性			
			正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他
平成18年	69.1	30.9	79.6	12.5	2.8	5.1	88.9	4.3	2.4	4.5	58.8	31.0	3.9	6.3
19年	68.6	31.4	78.5	13.1	3.2	5.2	88.3	4.4	2.6	4.7	57.2	32.1	4.3	6.4
20年	68.7	31.3	78.6	12.8	2.9	5.7	88.4	4.1	2.5	5.0	57.1	31.8	4.0	7.1
21年	69.2	30.8	79.5	13.0	1.7	5.7	89.4	4.2	1.4	5.1	57.4	32.7	2.6	7.3
22年	69.2	30.8	78.1	13.8	1.8	6.2	88.3	4.6	1.5	5.6	55.4	34.4	2.5	7.7
1～4人	58.9	41.1	79.3	13.4	0.5	6.8	89.0	3.9	0.6	6.5	65.4	27.0	0.4	7.2
5～9人	65.8	34.2	80.4	13.3	0.5	5.8	89.8	3.8	0.4	5.9	62.1	31.7	0.8	5.5
10～20人	71.8	28.2	82.9	10.8	0.7	5.7	90.0	3.7	0.5	5.7	64.7	28.8	0.9	5.6
21～29人	72.2	27.8	83.2	11.1	0.8	4.8	90.8	3.5	0.7	5.0	63.6	30.8	1.2	4.5
30～99人	70.8	29.2	80.9	12.7	1.3	5.1	90.1	4.2	1.0	4.6	58.4	33.3	2.0	6.2
100～300人	68.0	32.0	75.1	14.6	2.8	7.5	86.4	4.9	2.3	6.4	51.2	35.1	3.8	9.8

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成22年)



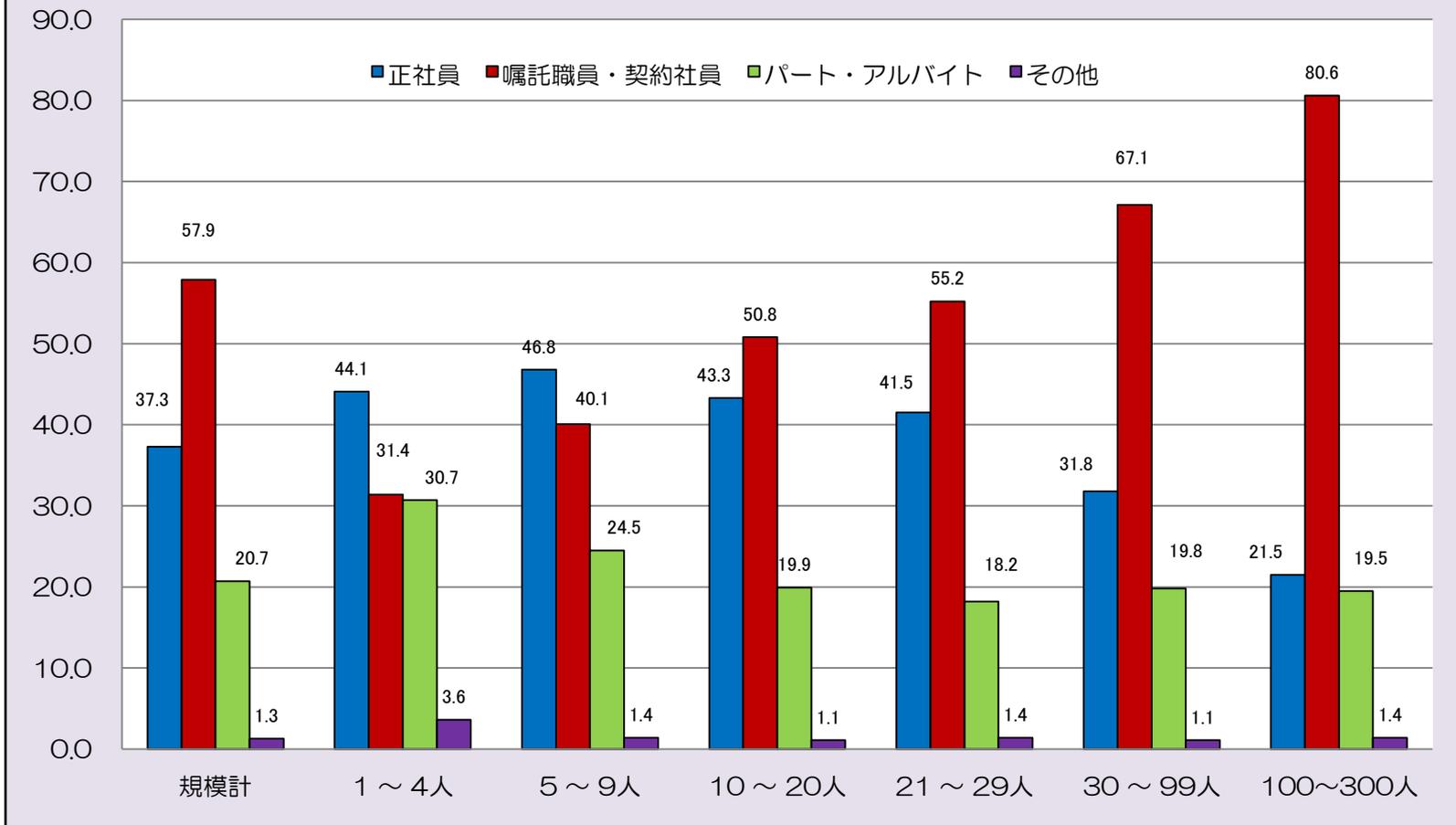
パートタイマー比率

(単位：%)

	パート採用事業所	パート比率 (採用事業所=100)					男性パート採用事業所	男性パート比率 (採用事業所=100)					女性パート採用事業所	女性パート比率 (採用事業所=100)				
		10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～50%未満	50%以上		10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～50%未満	50%以上		10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～50%未満	50%以上
		平成 18 年	50.5	33.2	22.6	15.2		15.0	14.1	23.5	41.7	23.5		14.4	11.3	9.2	45.1	6.8
19 年	51.3	32.5	22.4	14.8	15.4	14.9	23.9	40.7	23.3	14.6	12.1	9.3	46.0	6.7	11.6	15.0	18.9	47.8
20 年	50.9	34.2	22.0	15.2	14.4	14.2	23.3	42.8	22.1	14.9	11.6	8.6	46.1	6.9	12.4	14.4	19.7	46.7
21 年	49.8	32.8	21.5	15.3	14.9	15.6	22.4	39.3	23.2	15.1	12.0	10.4	45.2	6.6	11.2	14.2	18.7	49.3
22 年	50.8	33.1	21.5	15.0	14.2	16.3	23.1	40.7	22.8	15.0	10.3	11.2	46.2	6.4	11.4	14.0	18.5	49.7
1～4人	26.7	-	-	26.0	19.0	55.0	5.5	-	-	5.8	10.8	83.3	23.2	-	-	1.6	5.7	92.7
5～9人	40.8	-	33.1	24.1	20.1	22.7	11.3	-	19.8	32.5	17.0	30.8	36.5	-	1.5	7.7	14.7	76.1
10～20人	45.5	28.4	27.1	15.7	14.8	13.9	18.4	19.5	34.4	20.4	13.4	12.3	40.2	1.4	6.3	15.2	20.6	56.5
21～29人	54.7	44.7	20.2	12.6	11.6	10.9	23.9	37.8	28.8	16.8	8.8	7.8	49.5	3.4	11.4	18.4	23.9	42.9
30～99人	64.5	47.0	18.9	11.4	12.3	10.4	35.3	54.3	20.8	11.7	8.8	4.5	59.9	9.4	17.9	17.0	20.5	35.3
100～300人	77.7	53.2	16.1	8.2	9.9	12.5	51.4	65.4	15.6	7.3	7.2	4.5	73.8	20.3	21.2	14.1	15.7	28.8

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成22年)

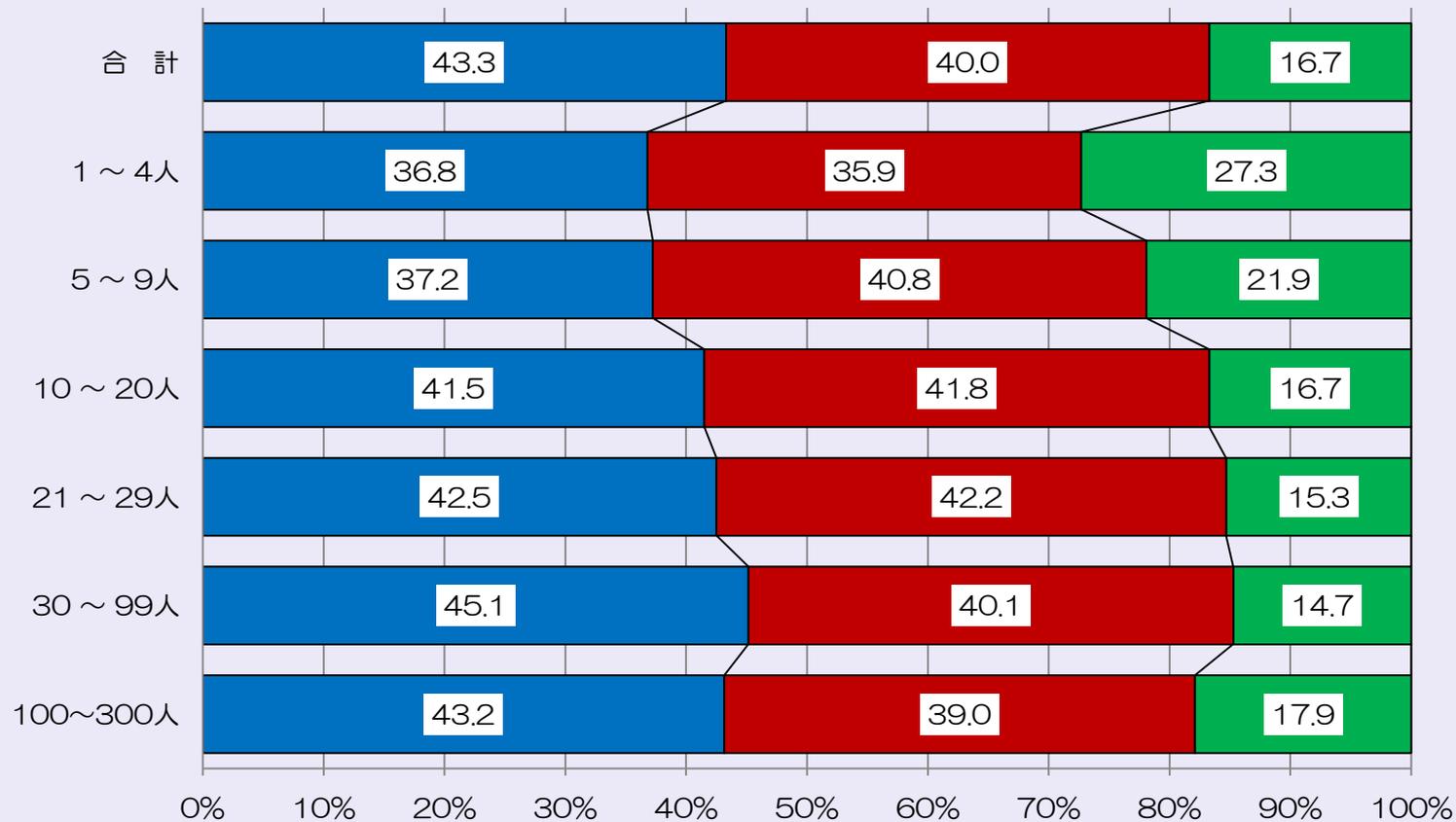
継続雇用の高年齢者の雇用形態



資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成22年)

パートタイム労働者の週労働時間区分別割合

■ 30時間以上の人 ■ 30時間未満20時間以上の人 ■ 20時間未満の人



資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成19年)



週労働時間区分別パートタイム労働者の割合

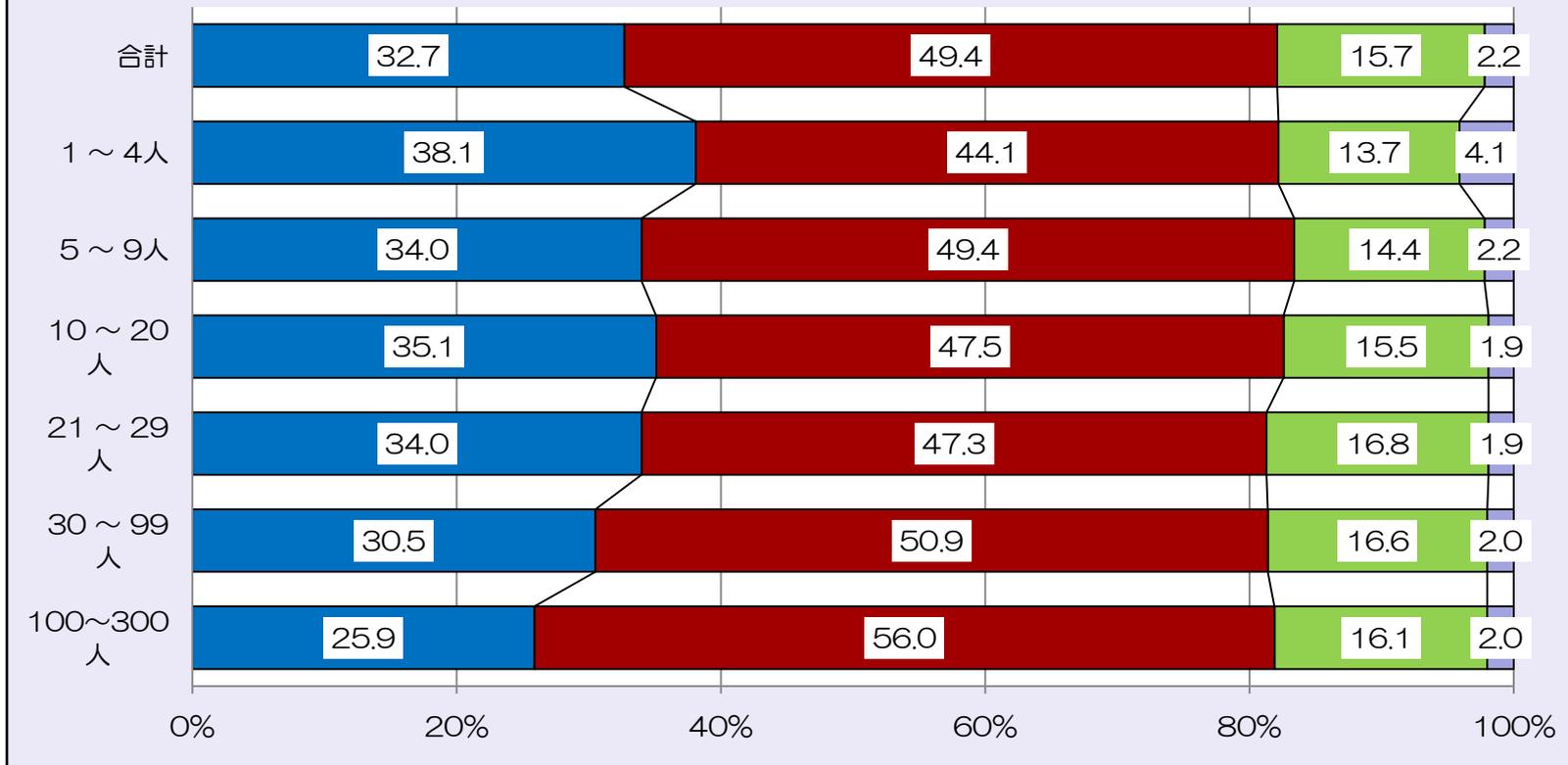
(単位：%)

	30時間以上の人の割合			30時間未満20時間以上の人の割合			20時間未満の人の割合		
	10%未満	10～90%未満	90%以上	10%未満	10～90%未満	90%以上	10%未満	10～90%未満	90%以上
合計	44.2	28.3	27.5	40.9	32.0	27.1	72.1	18.4	9.5
1～4人	56.9	13.0	30.1	57.1	14.4	28.5	65.0	12.5	22.5
5～9人	53.9	18.1	28.0	47.4	21.3	31.3	69.8	15.5	14.7
10～20人	46.9	24.0	29.1	43.2	27.3	29.5	72.2	17.5	10.3
21～29人	44.8	29.0	26.2	38.1	34.1	27.8	71.3	20.2	8.5
30～99人	38.6	34.6	26.8	35.7	38.7	25.6	74.8	19.9	5.3
100～300人	30.5	44.8	24.7	32.3	49.2	18.5	73.4	22.7	3.9

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成19年)

パートタイマーの主な仕事

■正社員と同じ業務 ■正社員の補助業務 ■正社員とは違う独立した業務 ■その他



資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成21年)

パートタイム労働者の賃金決定要素

(3項目内複数回答)

(単位：%)

	同じ地域・職種でのパート賃金相場	同じ職種の正社員の賃金との比較	就業する時間帯	これまでの経験	仕事の内容	地域別・産業別最低賃金	その他
合計	51.1	15.2	19.7	29.3	55.0	9.7	0.9
1～4人	44.4	9.8	19.1	29.8	45.0	6.4	1.4
5～9人	46.5	11.2	19.1	31.7	51.7	7.3	1.1
10～20人	46.7	16.8	18.6	30.8	53.6	8.8	0.7
21～29人	51.0	16.0	18.7	28.7	58.1	8.7	0.9
30～99人	55.1	16.8	19.5	29.1	56.7	10.8	0.8
100～300人	60.4	16.0	25.2	23.3	62.1	15.2	1.0

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成19年)

正社員とほぼ同じ仕事をしているパートタイム労働者の 賃金水準が正社員と異なる理由

(単位：%)

	職務内容が違ったため	責任の重さが違ったため	勤務時間の選択性があるため	残業時間・回数が違ったため	配置転換の頻度が違ったため	正社員には企業への貢献がより期待できるため	もともとそうだった契約内容で労働者も納得しているため	正社員の賃金を下げることができないため	その他
合 計	14.6	40.9	52.6	16.5	2.1	6.3	47.2	6.9	2.4
1～4人	11.3	40.8	43.7	9.9	1.4	2.8	33.8	7.0	1.4
5～9人	13.5	42.7	47.6	11.4	1.6	7.0	39.5	6.5	2.7
10～29人	14.1	37.0	56.2	14.1	1.3	5.8	46.1	9.6	3.5
30～99人	16.1	41.7	51.6	20.1	2.1	6.8	51.0	4.2	1.0
100～300人	15.2	47.7	56.8	24.2	5.3	7.6	57.6	7.6	3.0

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成18年)

パートタイマー活用上の課題

(単位：%)

	必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい	業務の繁閑とパートタイマーの都合が合致しない	業務の変化にあわせて配置転換を行うことが難しい	急な退職が多く欠員への対応が難しい	雇用契約の更新を頻繁に行う必要があるが煩雑である	所得税の非課税限度額等の関係で就業調整が行われる	定着率が悪く募集や教育訓練のコストがかかる	その他
平成 21 年	42.0	24.8	17.8	9.9	7.7	27.3	5.2	10.2
1～4人	44.2	22.4	6.0	10.0	1.8	23.7	5.9	14.7
5～9人	47.5	21.5	10.4	8.5	3.9	25.9	4.3	11.0
10～20人	43.5	24.6	16.0	8.2	4.4	25.1	4.6	11.6
21～29人	42.2	22.8	20.2	10.0	6.1	26.8	4.9	10.4
30～99人	39.8	26.7	21.8	10.7	10.4	29.6	4.9	8.7
100～300人	36.2	28.0	26.0	13.2	17.5	29.5	7.8	7.5
正社員と同じ業務	43.0	22.7	17.3	9.4	7.2	28.3	4.3	9.7
正社員の補助業務	43.3	26.5	18.5	9.8	8.1	27.2	5.1	8.3
正社員とは違う独立した業務	38.2	23.0	17.6	12.2	7.5	27.9	6.2	11.7
その他	29.2	16.2	11.7	5.2	5.8	25.3	1.9	35.1

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成21年)

パートタイマー活用のために実施している雇用管理

(単位：%)

	労働条件を文書で明示している (就業規則含む)	賞与を支給している	年次有給休暇を取得させている	社員と同じ教育訓練をしている	職務等に応じて正社員と同じ手当を支給している	定期昇給を行っている	希望者を正社員に転換している	福利厚生施設を利用させている	職場の責任ある地位に登用している	育児休業・介護休業を取得させている	退職金制度を設けている	その他
合計	58.4	35.6	35.6	21.4	21.3	17.0	14.6	13.2	10.6	8.6	6.2	4.0
1～4人	23.2	21.5	11.4	17.0	25.6	12.5	5.7	3.7	16.2	4.9	7.1	11.0
5～9人	35.2	27.3	15.9	18.8	28.6	12.4	7.3	6.4	14.7	5.0	8.8	6.2
10～20人	50.5	34.3	23.9	19.7	22.5	16.8	13.4	8.7	12.7	7.0	6.8	4.2
21～29人	61.7	35.5	32.6	20.1	20.8	18.4	17.3	10.7	11.0	6.9	5.9	3.2
30～99人	72.8	40.6	48.8	22.8	18.4	18.6	18.4	17.4	7.2	9.8	4.5	2.4
100～300人	85.8	44.8	67.2	28.8	15.2	20.6	20.0	28.6	6.2	17.6	5.6	1.1
正社員と同じ業務	56.6	37.5	37.2	27.9	21.1	18.6	18.0	12.5	15.6	9.2	7.9	2.9
正社員の補助業務	60.4	34.2	35.4	20.6	20.5	16.7	14.7	14.2	7.2	9.0	5.3	3.5
正社員とは違う独立した業務	58.8	36.3	34.7	13.4	24.4	15.7	8.9	12.6	11.3	6.7	5.2	4.6
その他	49.2	29.3	27.7	6.8	16.2	12.0	5.2	8.9	5.2	5.2	6.8	23.6

資料:全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(平成21年)