

35 職務タイプ、満足の有無別有期契約労働者の割合

- 有期契約労働者について、働いていて「満足している」か「不満である」かをみると、「満足している」は55.7%、「不満である」は44.3%となっている。
- これを有期契約労働者の職務タイプ別に「満足している」の割合をみると、「正社員同様職務型」52.4%、「高度技能活用型」50.7%、「別職務・同水準型」50.5%、「軽易職務型」62.0%となっている。

(単位:%)

| 正社員と比較した 職務タイプ | 全有期契約労働者計 | 満足している | 不満である |
|-------------------|-----------|--------|-------|
| 総数 | 100.0 | 55.7 | 44.3 |
| 正社員同様職務型 | 100.0 | 52.4 | 47.6 |
| 高度技能活用型 | 100.0 | 50.7 | 49.3 |
| 別職務・同水準型 | 100.0 | 50.5 | 49.5 |
| 軽易職務型 | 100.0 | 62.0 | 38.0 |

(資料出所) 厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)報告書」

36 職務タイプ、満足している理由別有期契約労働者の割合

○ 働いていて「満足している」と回答した有期契約労働者について、満足している理由をみると、「労働時間、日数が自分の希望に合致しているから」60.6%、「職場の人間関係がよいから」39.4%、「失業の心配は当面ないから」31.3%、「正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから」27.0%の順となっており、有期契約労働者のタイプ別にみても、同様の傾向がみられる。

(単位:%)

| 正社員と比較した職務タイプ | 満足して働いている有期契約労働者計 | 満足して働いている理由(複数回答 3つまで) | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|------------------------|---------------|------------------------|-----------------------|--------------------|--------------|---------------------|------------------------|------|
| | | 失業の心配は当面ないから | 賃金水準に満足しているから | 労働時間、日数が自分の希望に合致しているから | 正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから | 休暇制度や福利厚生に満足しているから | 職場の人間関係が良いから | 契約期間が自分の希望に合致しているから | 頑張れば正社員などにステップアップできるから | その他 |
| 総数 | (55.7) 100.0 | 31.3 | 24.8 | 60.6 | 27.0 | 15.8 | 39.4 | 12.1 | 5.0 | 8.0 |
| 正社員同様職務型 | (52.4) 100.0 | 35.4 | 29.0 | 52.6 | 16.4 | 19.9 | 37.7 | 10.8 | 7.1 | 9.2 |
| 高度技能活用型 | (50.7) 100.0 | 38.4 | 32.1 | 55.4 | 15.2 | 14.3 | 27.7 | 14.3 | 4.5 | 11.6 |
| 別職務・同水準型 | (50.5) 100.0 | 29.8 | 25.9 | 61.3 | 18.9 | 14.9 | 43.1 | 12.1 | 5.4 | 10.7 |
| 軽易職務型 | (62.0) 100.0 | 27.4 | 20.4 | 67.4 | 40.3 | 13.5 | 40.8 | 12.8 | 3.5 | 5.3 |

注：()は全有期契約労働者に対する、満足している有期労働者の割合である。

37 職務タイプ、不満である理由別有期契約労働者の割合

- 働いていて「不満である」と回答した有期契約労働者について、不満である理由をみると、「頑張ってもステップアップが見込めないから」42.0%、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」41.1%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」39.9%、「賃金の絶対水準が低いから」37.0%の順となっている。
- これを職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は、「賃金水準が正社員に比べて低いから」、「高度技能活用型」は、「いつ解雇・雇止めがなされるかわからないから」、「別職務・同水準型」及び「軽易職務型」は、「頑張ってもステップアップが見込めないから」が一番高い割合となっている。

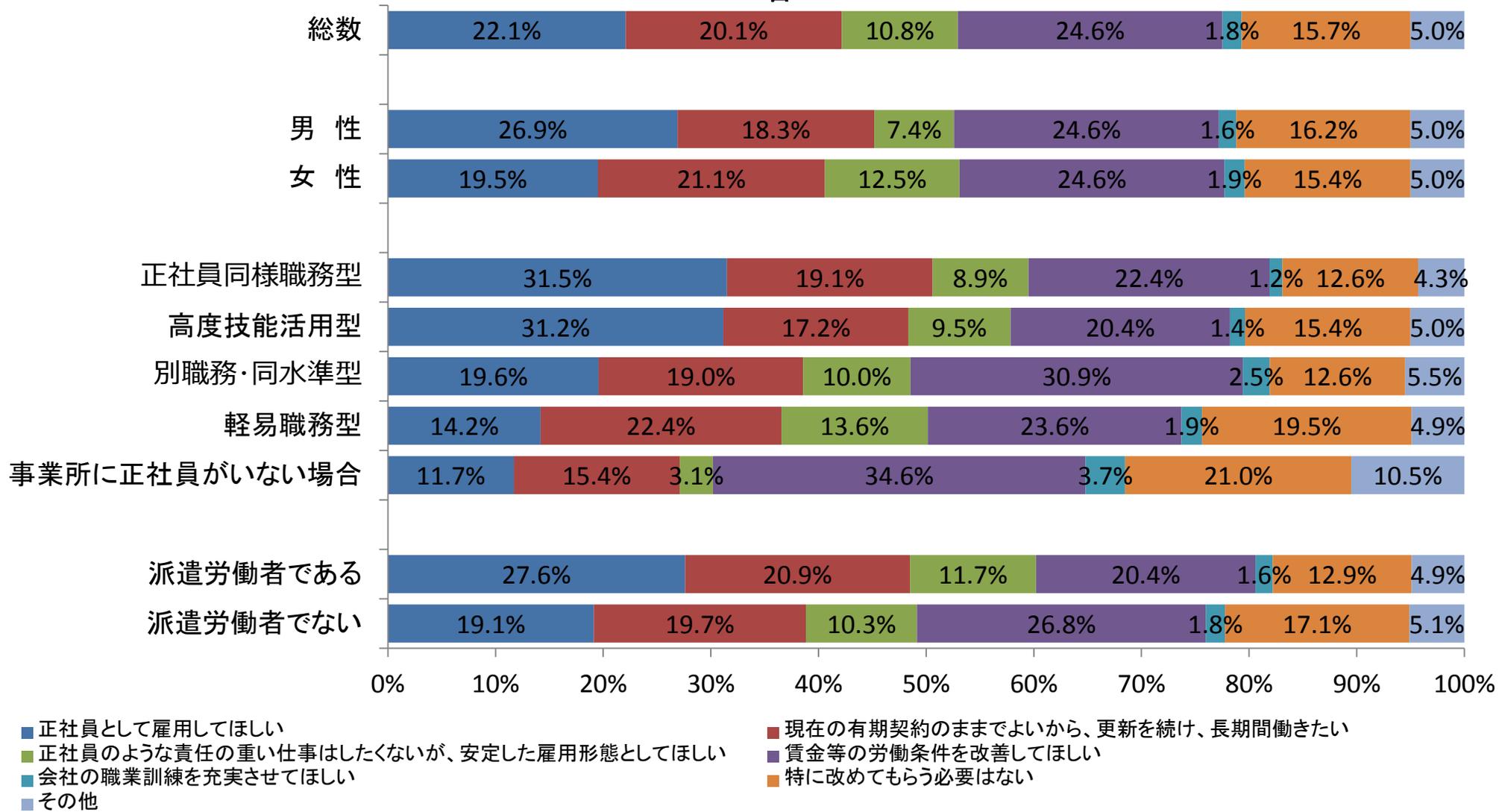
(単位:%)

| 正社員と比較した 職務タイプ | 働いていて不満がある有期 契約労働者計 | 働いていて不満のある理由 (複数回答 3つまで) | | | | | | | | | | |
|-------------------|------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|---|------------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------|
| | | いつ解雇・ 雇止めされ るかわから ないから | 契約期間 が短く、長く 働けないか ら | 賃金水準 が正社員 に比べて低 いから | 賃金の絶 対水準が 低いから | 労働時間、 日数が自 分の希望 に合致して いないから | 休暇制度 や福利厚 生がよくな いから | 責任が重く、 残業が多 いから | 職場の人 間関係が 悪いから | 契約期間 が自分の 希望に合 致していな いから | 頑張っても ステップ アップが見 込めないか ら | その他 |
| 総数 | (44.3) 100.0 | 41.1 | 12.0 | 39.9 | 37.0 | 13.1 | 14.6 | 11.1 | 15.9 | 3.2 | 42.0 | 9.9 |
| 正社員同様職務型 | (47.6) 100.0 | 44.6 | 10.4 | 45.7 | 34.3 | 11.5 | 14.2 | 15.1 | 15.6 | 3.2 | 42.3 | 8.3 |
| 高度技能活用型 | (49.3) 100.0 | 47.7 | 11.9 | 46.8 | 37.6 | 7.3 | 22.0 | 18.3 | 7.3 | 3.7 | 43.1 | 8.3 |
| 別職務・同水準型 | (49.5) 100.0 | 39.0 | 12.4 | 40.0 | 41.9 | 15.7 | 15.7 | 10.7 | 15.0 | 3.1 | 42.6 | 10.7 |
| 軽易職務型 | (38.0) 100.0 | 37.8 | 13.9 | 33.9 | 36.7 | 14.3 | 13.1 | 6.3 | 17.9 | 3.2 | 41.0 | 10.8 |

注: ()は全有期契約労働者に対する、働いていて不満のある有期労働者の割合である。

38 性別・職務タイプ等別現在の労働契約について最も改善してほしい点

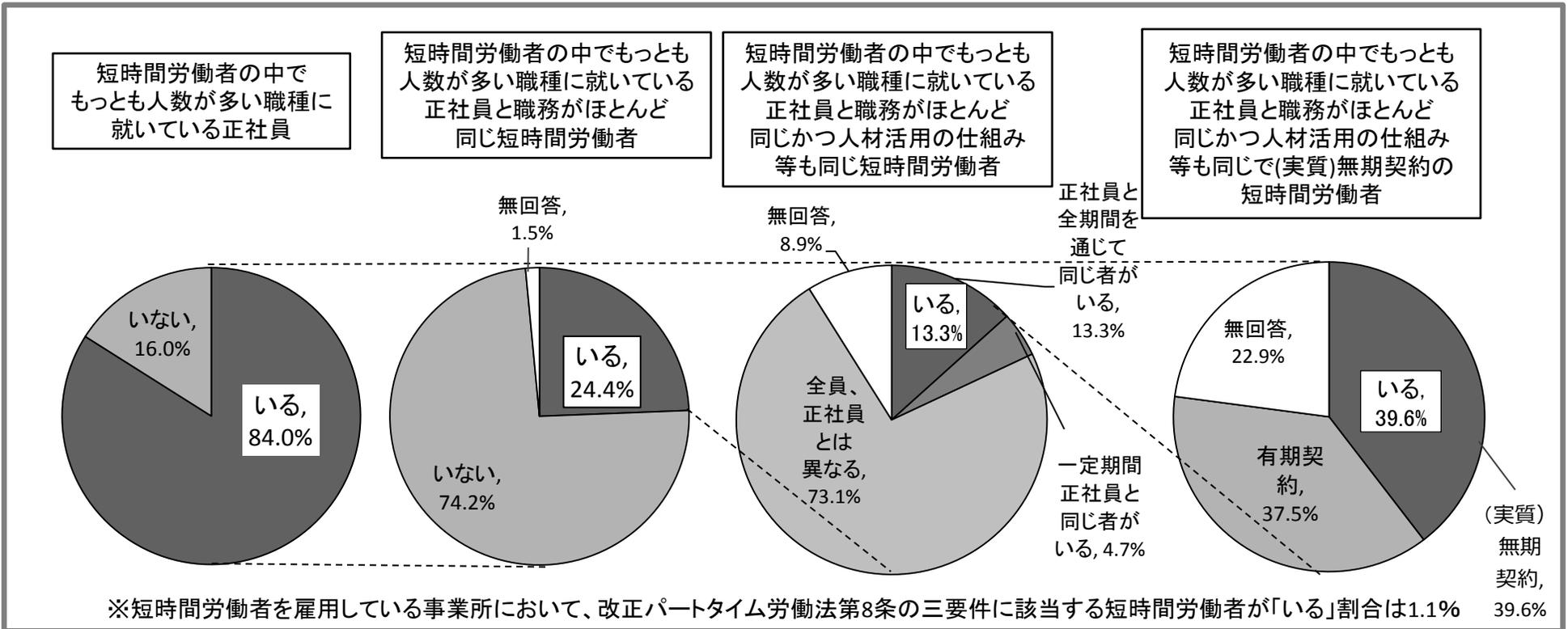
性別・職務タイプ・派遣労働者、現在の労働契約について最も改善してほしい点別有期契約労働者の割合



(資料出所) 厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)報告書」

39 正社員と職務・人材活用の仕組み等が同じで無期契約の短時間労働者①

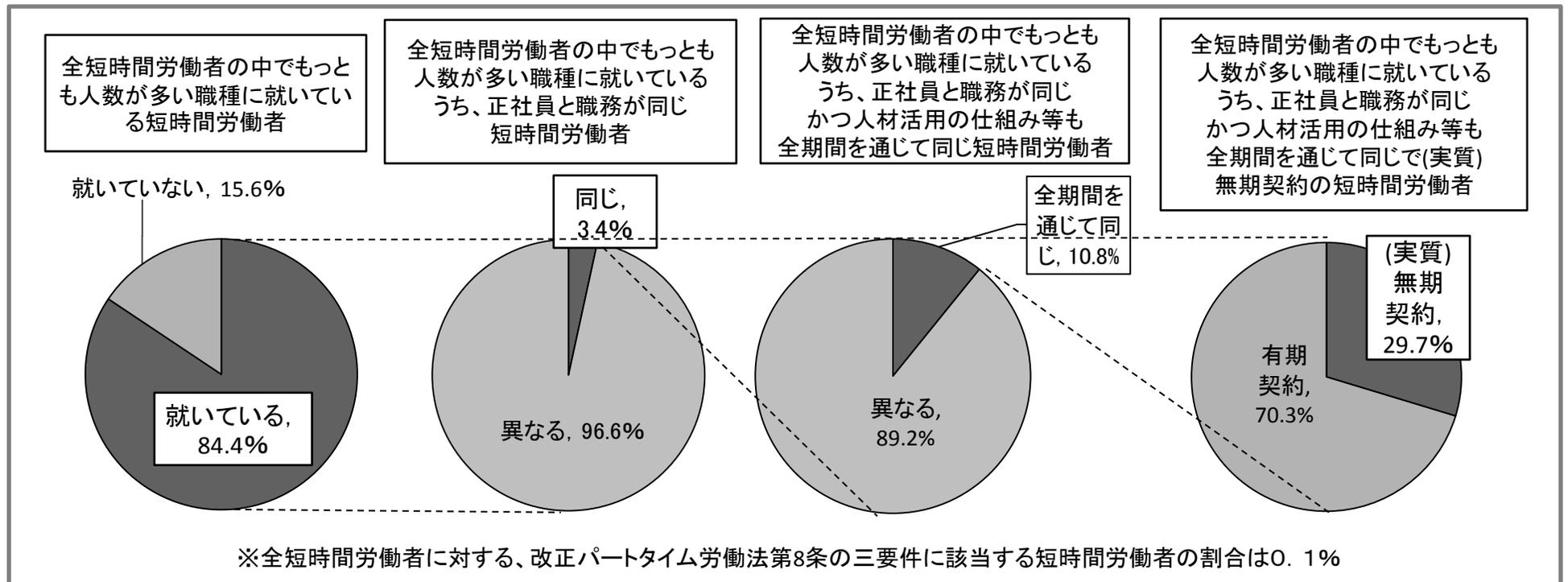
- 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員がいる事業所は、全体の84.0%
 - 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種についている正社員がいる事業所において、
 - ・ 同職種に就いている正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者がいる割合：24.4%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者がいる割合：13.3%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じで(実質)無期の短時間労働者がいる割合：39.6%
- となっている。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)
 (注) 本調査結果でいう「正社員」とは、いわゆる正規型の労働者をいう。

40 正社員と職務・人材活用の仕組み等が同じで無期契約の短時間労働者②

- 全短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者数は、全体の84.4%
 - 全短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について、
 - ・ 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の割合：3.4%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も全期間を通じ同じ短時間労働者の割合：10.8%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も全期間通じ同じで(実質)無期の短時間労働者の割合：29.7%
- となっている。



41 基本賃金の性格、正社員と短時間労働者間の賃金の差及びその理由

- 基本賃金の性格をみると、正社員、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者のいずれも、職能給、職務給、業績・成果給、生活給の順となった。
- 正社員と正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者について、1時間あたり賃金の正社員賃金に対する割合が低い理由として最も多いのが「勤務時間の自由度が違うから」、次いで、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」、「人事異動の幅や頻度が違うから」となっている。

(単位:%)

| | 基本賃金の性格(複数回答) | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------|
| | 職能給 (労働者の職務遂行能力を基準とするもの) | 職務給 (担当する職務の難易度を基準とするもの) | 業績・成果給 (労働者の業績等を基準とするもの) | 生活給 (生計費を基準とするもの。年齢給もこれに該当) | その他 |
| 正社員 | 67.6 | 48.5 | 36.8 | 35.5 | 8.9 |
| 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者 | 36.6 | 29.4 | 20.5 | 11.4 | 24.4 |

(単位:%)

| | 1時間あたりの賃金 | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|--------------------|----------|------------------|------------------|----------|
| | 正社員より高い | 正社員と同じ (賃金差はない) | 正社員の8割以上 | 正社員の6割以上 8割未満 | 正社員の4割以上 6割未満 | 正社員の4割未満 |
| 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者 | 3.9 | 17.5 | 25.2 | 33.5 | 10.0 | 0.8 |
| 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者 | 1.5 | 24.6 | 15.4 | 29.2 | 7.7 | 0.0 |

(単位:%)

| 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者について、1時間あたり正社員の賃金に対する賃金の割合が低い理由(複数回答) | | | | | | | |
|--|------------------------|----------------|----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|------|
| 勤務時間の自由度が違うから | そういった契約内容で労働者が納得しているから | 人事異動の幅や頻度が違うから | 残業の時間数、回数が違うから | 正社員には企業への貢献がより期待できるから | 短時間労働者への賃金を上げる余裕がないから | 正社員の賃金を下げることができないから | その他 |
| 52.6 | 46.6 | 29.5 | 24.7 | 15.9 | 13.5 | 2.8 | 14.7 |

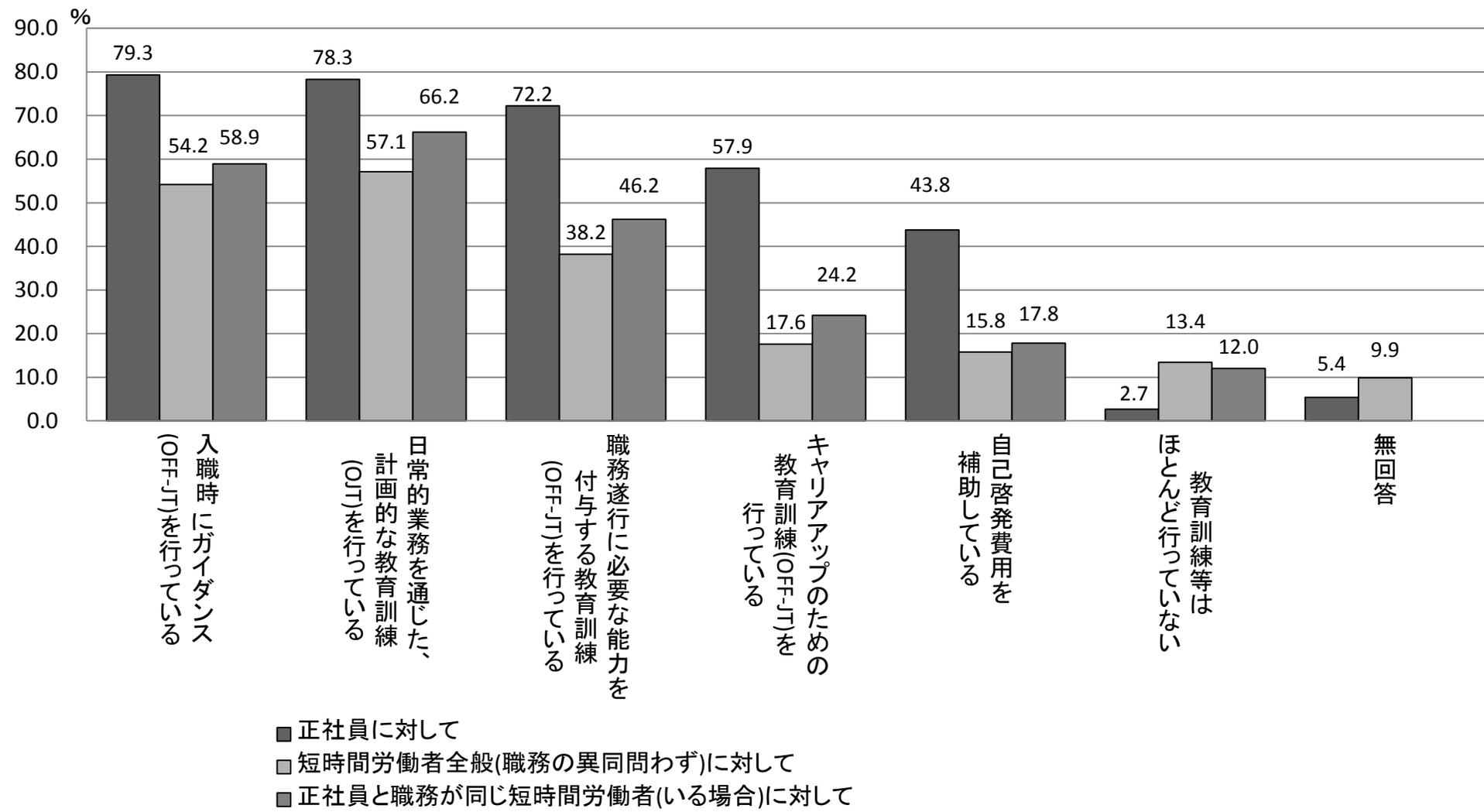
42 短時間労働者全般の手当等及び各種制度の実施状況

○ 手当等及び各種制度の実施状況について、正社員に対してのみ実施する理由として、人材活用の仕組みが異なることを挙げる事業所が概ね3割から5割となっている。

| （％） | 正社員に 対して実施 | うち短時間 労働者に対し ても実施 | うち正社員に 対してのみ 実施 | 正社員に対してのみ実施し、 短時間労働者に実施していない理由 | | |
|---------|---------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------------------|------------------------|---------|
| | | | | 人材活用の 仕組みが 異なるから | 短時間労働 者が有期 契約だから | その他 |
| 定期的な昇給 | 80.5 | 32.7 | 47.8(100.0) | (43.8) | (22.9) | (15.5) |
| 人事評価・考課 | 83.9 | 42.5 | 41.4(100.0) | (52.1) | (17.0) | (11.8) |
| 通勤手当 | 92.3 | 80.7 | 11.6(100.0) | (32.7) | (9.8) | (20.5) |
| 精勤手当 | 16.3 | 3.9 | 12.5(100.0) | (40.5) | (13.2) | (26.4) |
| 役職手当 | 83.8 | 8.4 | 75.3(100.0) | (58.6) | (9.5) | (15.8) |
| 家族手当 | 74.2 | 4.5 | 69.7(100.0) | (48.2) | (10.7) | (26.1) |
| 住宅手当 | 53.6 | 3.2 | 50.3(100.0) | (47.5) | (10.8) | (26.8) |
| 賞与 | 92.2 | 48.6 | 43.7(100.0) | (43.0) | (16.2) | (21.3) |
| 退職金 | 89.2 | 9.4 | 79.8(100.0) | (40.1) | (22.4) | (20.5) |
| 企業年金 | 48.4 | 6.9 | 41.5(100.0) | (40.6) | (21.7) | (21.0) |
| 健康診断 | 94.0 | 79.8 | 14.2(100.0) | (25.1) | (13.5) | (25.1) |
| 慶弔休暇 | 92.3 | 58.9 | 33.4(100.0) | (38.0) | (15.8) | (23.4) |
| 共済会への加入 | 43.5 | 16.3 | 27.2(100.0) | (35.5) | (24.0) | (20.9) |
| 保養施設の利用 | 46.8 | 32.8 | 13.9(100.0) | (30.5) | (15.4) | (30.5) |
| 託児施設の利用 | 9.6 | 7.8 | 1.9(100.0) | (45.5) | (—) | (27.3) |

43 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の教育訓練機会

○ 教育訓練の機会をみると、正社員、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる場合の短時間労働者、短時間労働者全般の順に、実施率が高い。

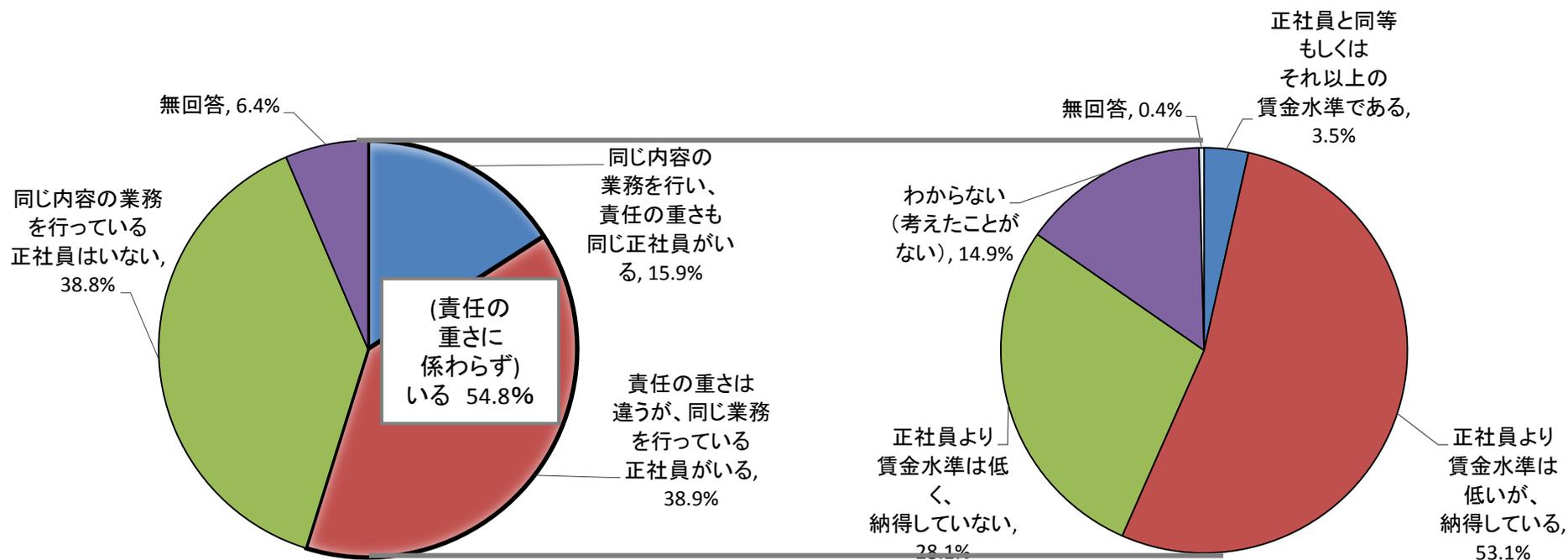


(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)

44 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

○ 短時間労働者のうち、職務が同じ正社員がいる、又は責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる場合について、正社員と比較した短時間労働者自らの賃金水準及び納得度を尋ねたところ、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」3.5%、「正社員より賃金水準は低い」53.1%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」28.1%、「分からない(考えたことがない)」14.9%となっている。

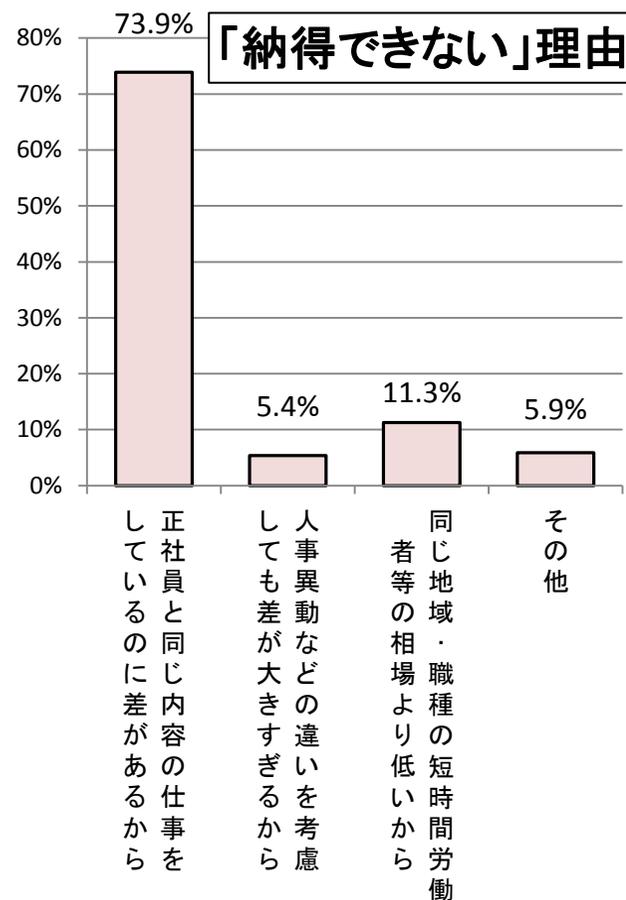
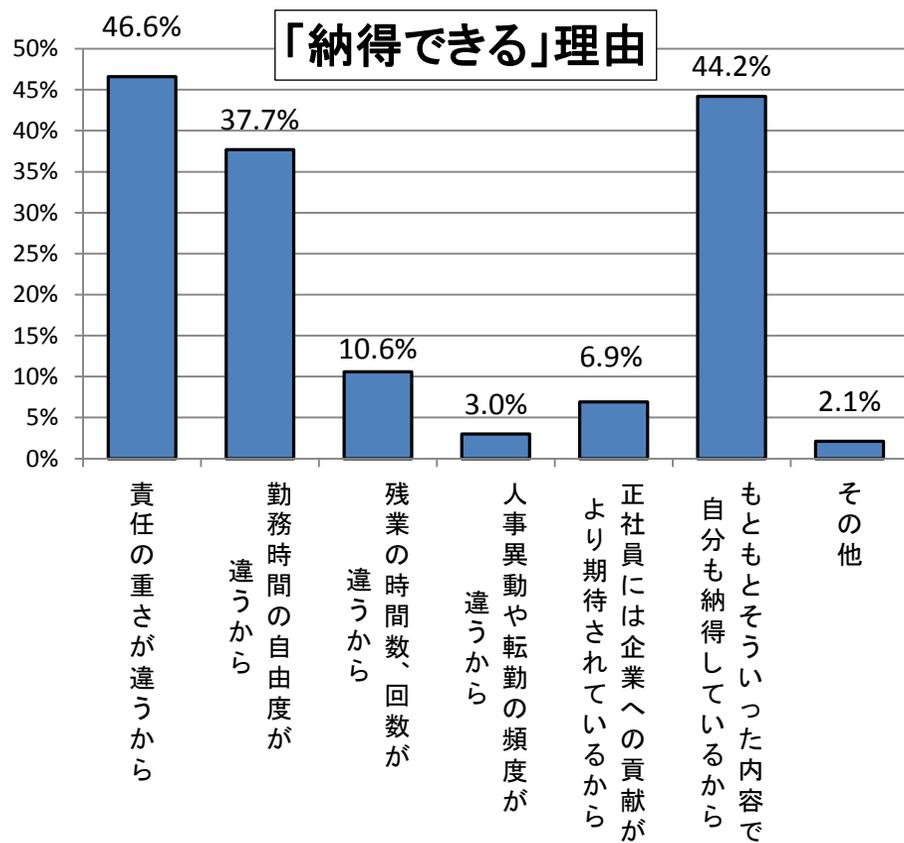
同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性



45 賃金水準について納得できる理由・できない理由

○「正社員より賃金水準は低いのが納得している」と回答した短時間労働者の理由をみると、「責任の重さが違うから」46.6%、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」44.2%、「勤務時間の自由度が違うから」37.7%の順となっている。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答した短時間労働者の理由をみると、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」73.9%が最も多くなっている。

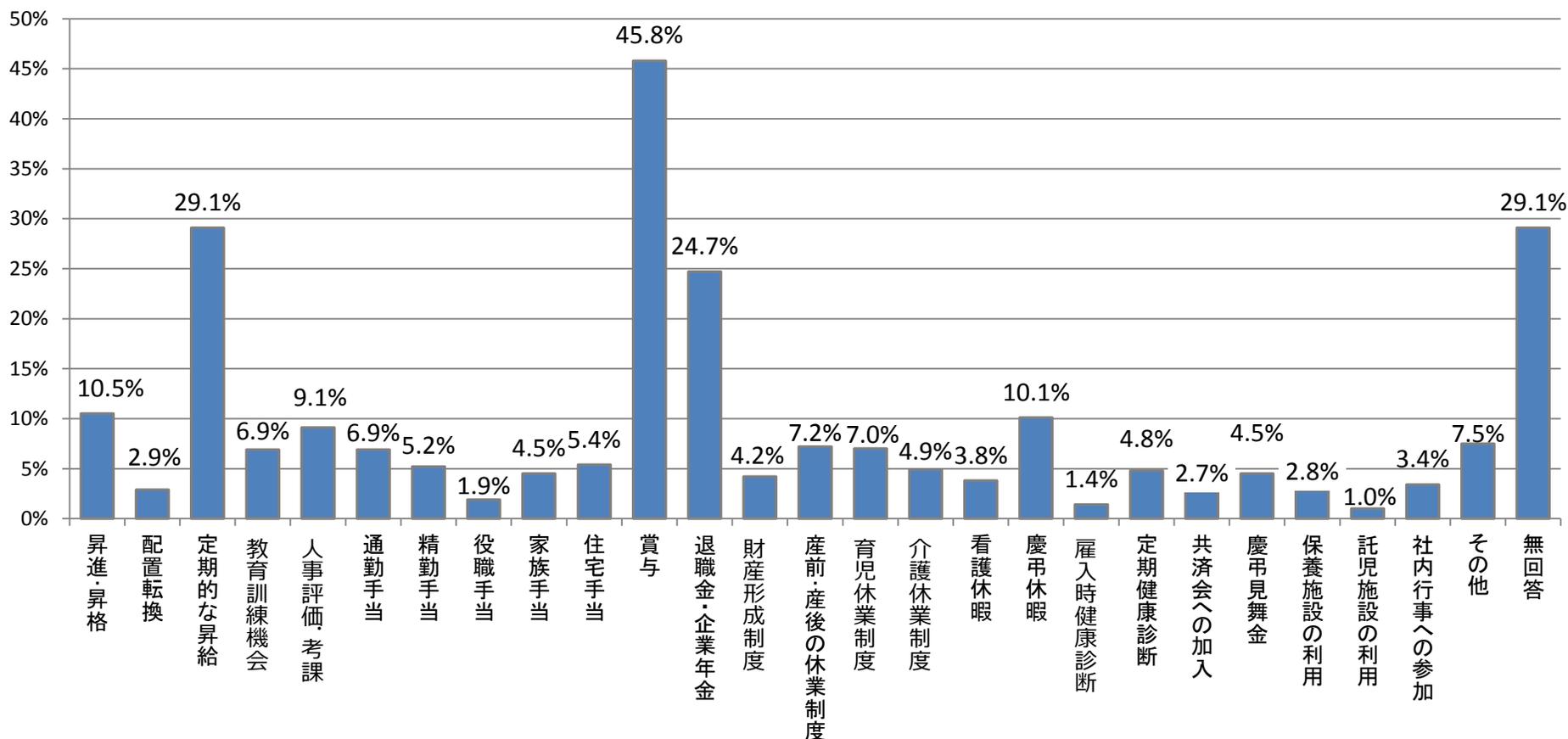
賃金水準について納得できる理由・できない理由（複数回答）



46 賃金以外の処遇等で仕事と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

○ 同じ仕事を行っている正社員がいる短時間労働者について、賃金以外の処遇等で仕事と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で最も多いのは、「賞与」45.8%、次いで「定期的な昇給」29.1%、「退職金・企業年金」24.7%の順となっている。

賃金以外の処遇等で仕事と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)

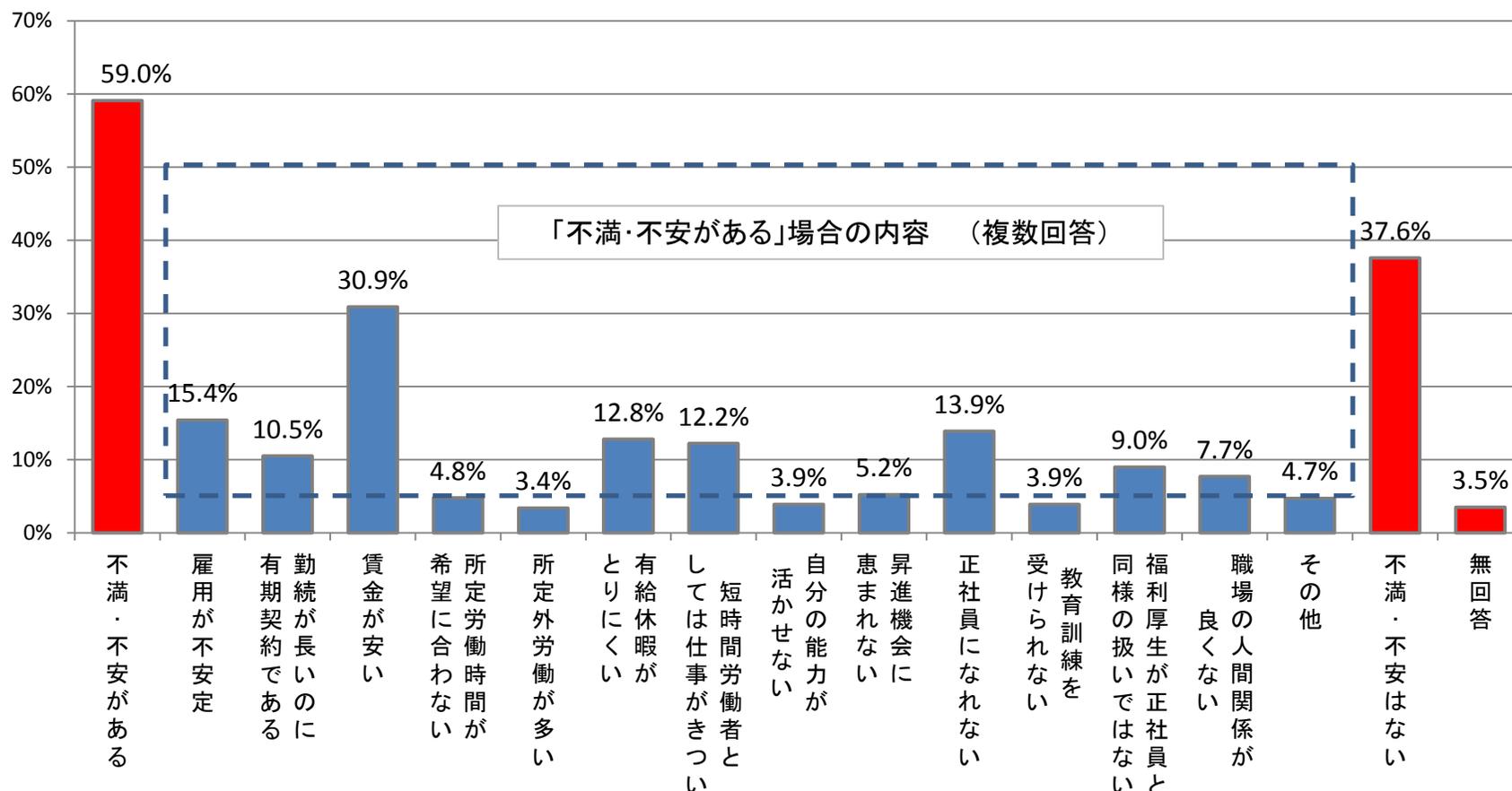


(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)

47 現在の会社や仕事に対する不満・不安

○ 現在の会社や仕事に対する不満・不安については、短時間労働者の59.0%が「ある」、37.6%が「ない」と回答しており、不満・不安の内容をみると、多い順に「賃金が安い」(30.9%)、「雇用が不安定」(15.4%)、「正社員になれない」(13.9%)となっている

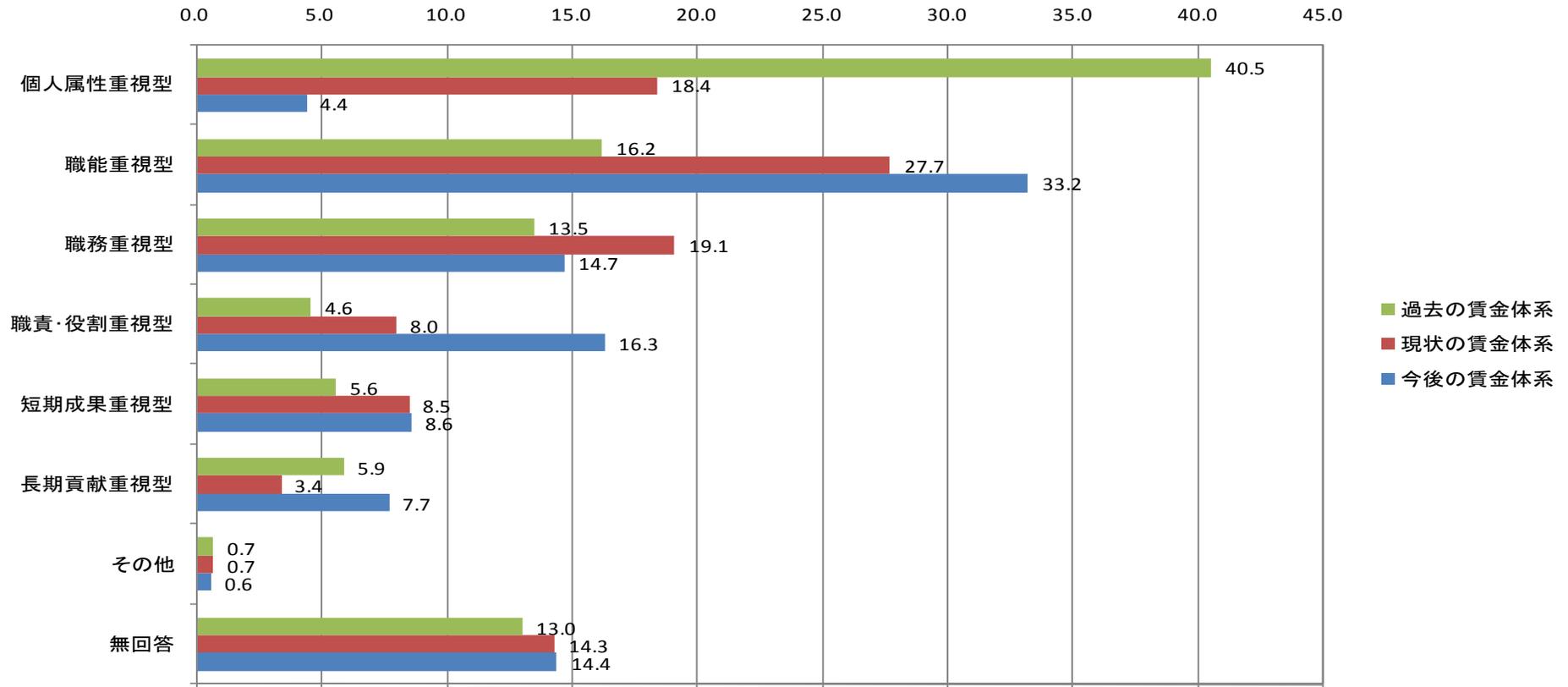
現在の会社や仕事に対する不満・不安(複数回答)



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)

48 賃金体系の過去、現状及び今後の見通し

○ 自社の賃金体系について、「現状」、「今後」(概ね5年後)のいずれも、労働者本人の持つ職務遂行能力を重視する「職能重視型」が最も多くなっている。

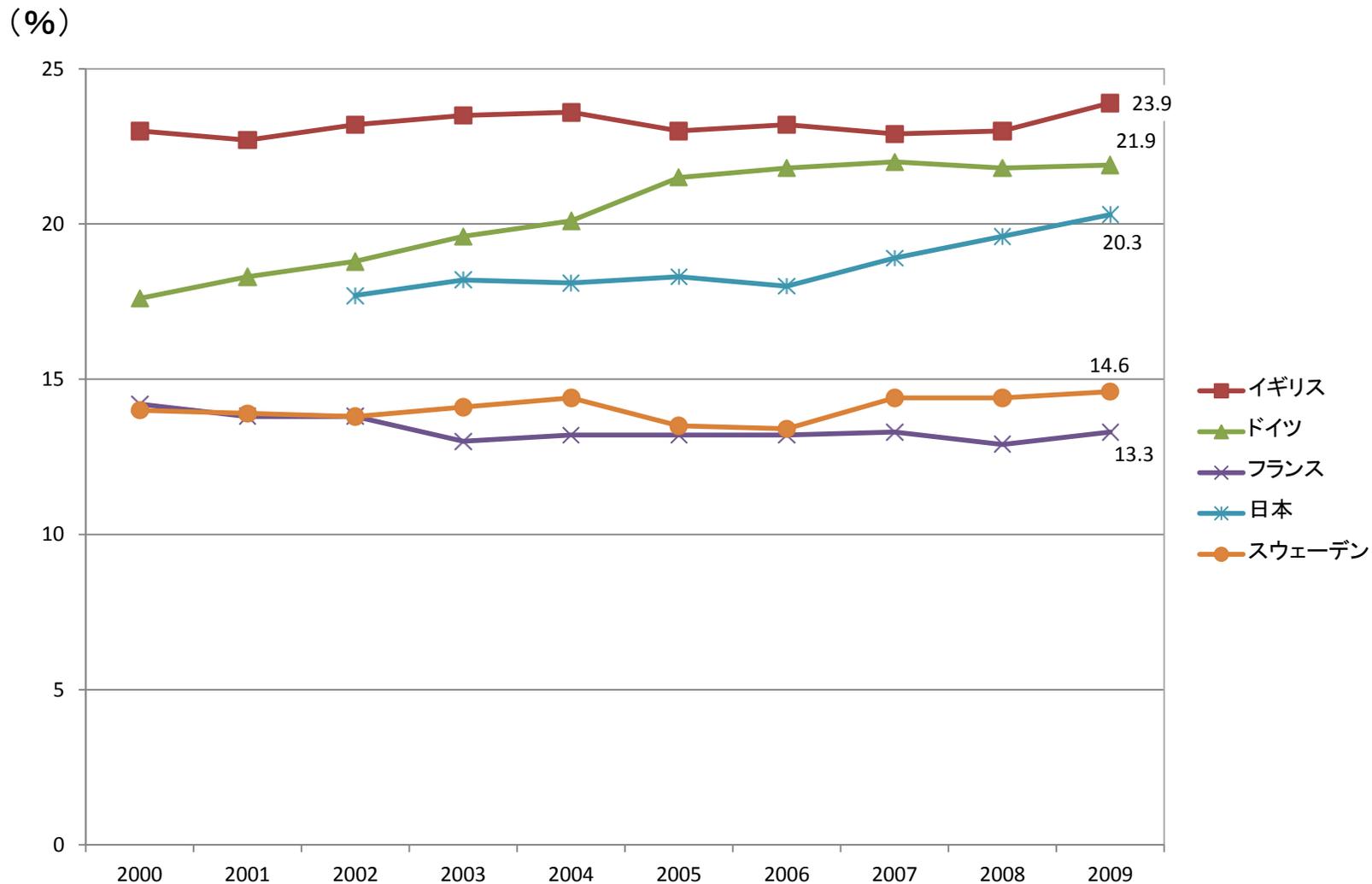


(参考) 賃金体系に関する用語について

1 個人属性重視型(年齢・勤続・学歴等個人の属性を重視)、2 職能重視型(本人の持つ職務遂行能力を重視)、3 職務重視型(主に従事する職務・仕事の内容を重視)、4 職責・役割重視型(ある職位に期待される複数の職務群の遂行状況を重視)、5 短期成果重視型(1年以内程度の個人の短期間の仕事の成果・業績を重視)、6 長期貢献重視型(1年を超える長期間の会社に対する貢献の蓄積を重視)

49 パートタイム労働者の割合の推移(諸外国との比較)

○ 就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、イギリス、ドイツ、日本、スウェーデン、フランスの順に高い。

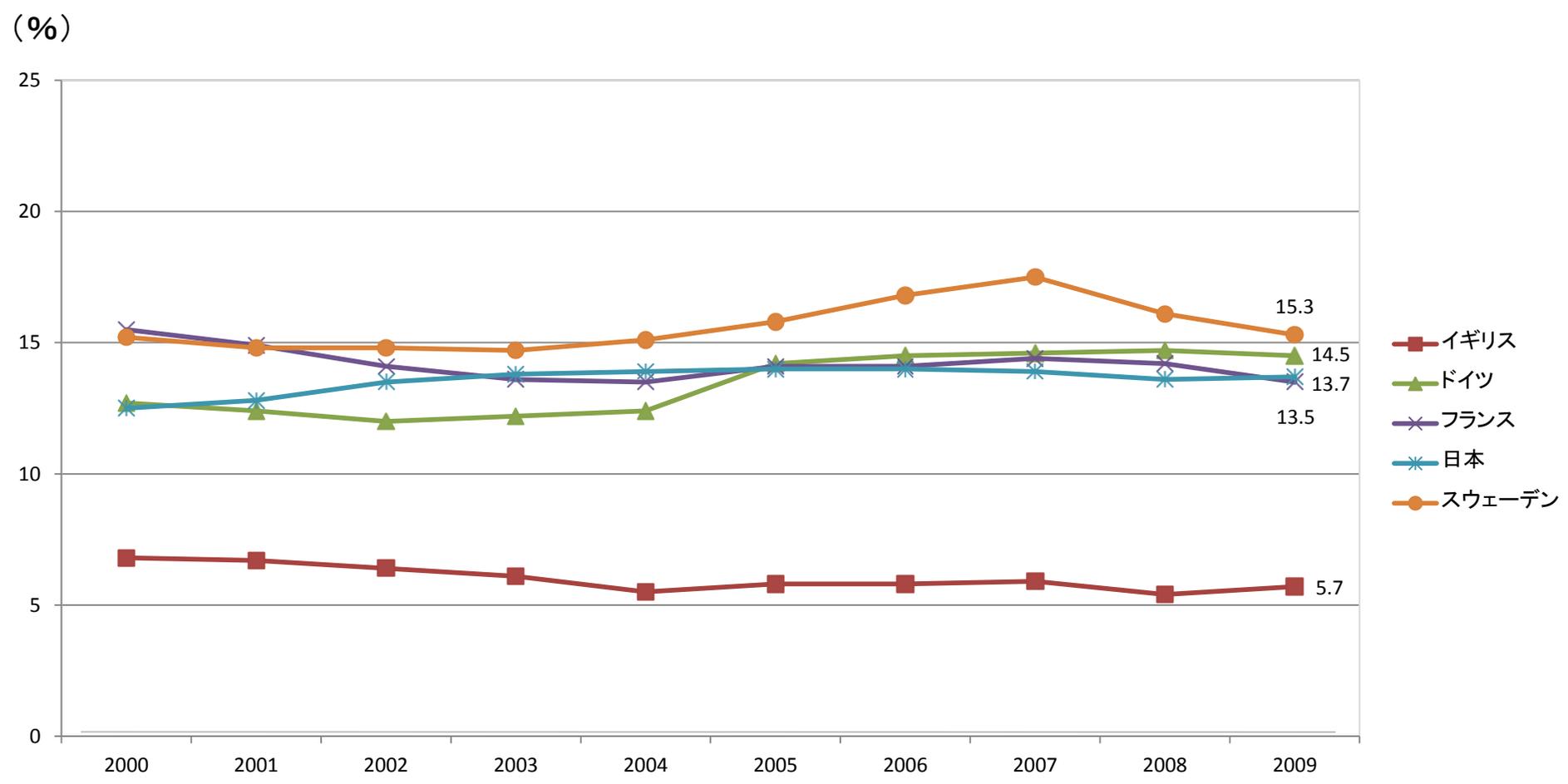


資料出所 「OECD.Stat Extracts」

- (注) 1 日本は、雇用者のみを対象とし、自営業等は除く。
2 労働時間は、通常の労働時間ではなく、調査週に実際に働いた時間。

50 テンポラリー労働者の割合の推移(諸外国との比較)

○ 就業者に占めるテンポラリー労働者の割合は、スウェーデン、ドイツ、日本、フランス、イギリスの順に高い。

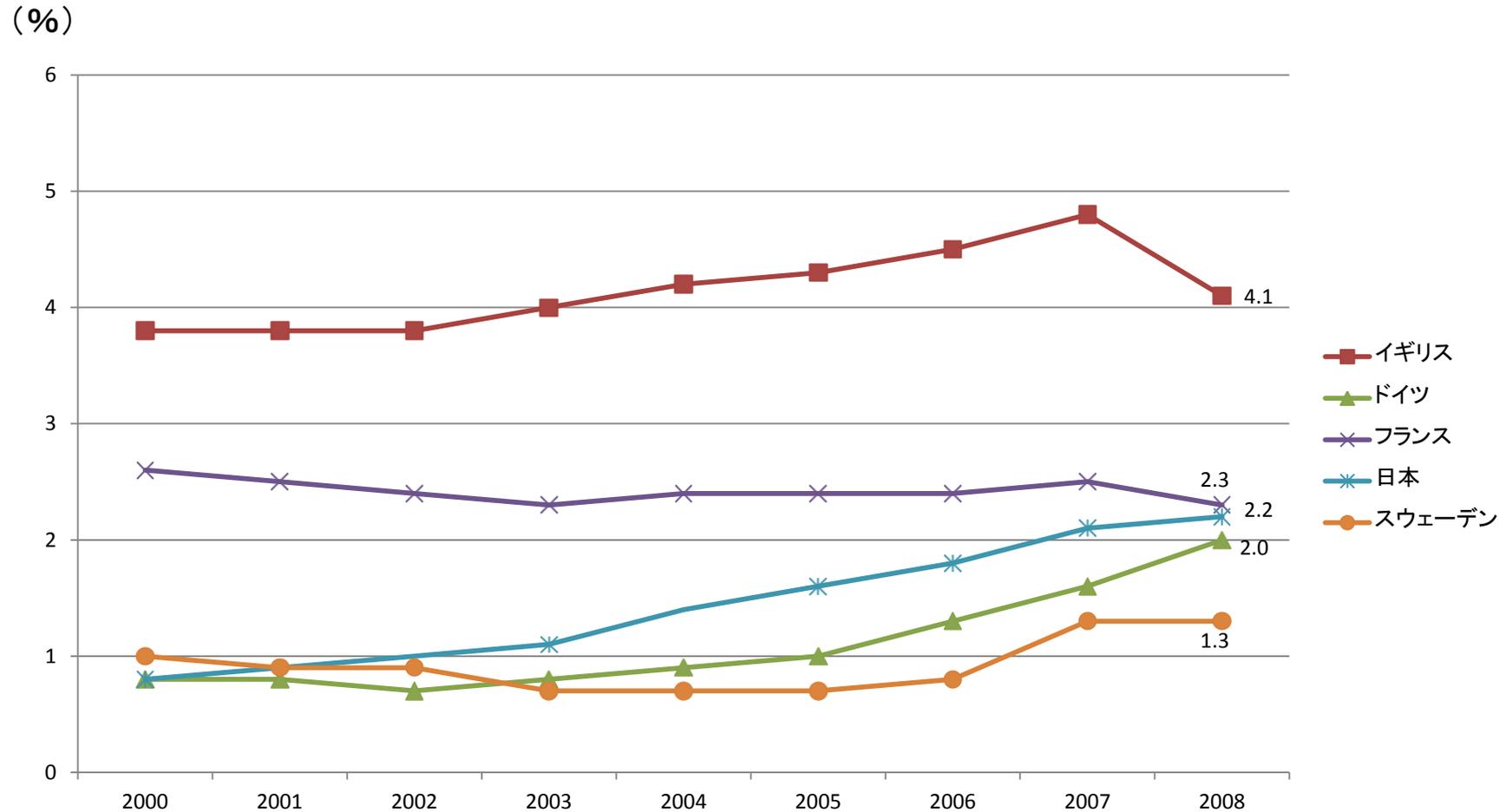


(資料出所) 「OECD.Stat Extracts」

- (注) 1 イギリス、ドイツ、フランスは、労使双方の合意により、客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。
- 2 日本は、非農林業雇用者のうち、1年以内の期間を定めて雇われる者。

51 派遣労働者の割合の推移(諸外国との比較)

○ 就業者に占める派遣労働者の割合は、イギリス、フランス、日本、ドイツ、スウェーデンの順に高い。



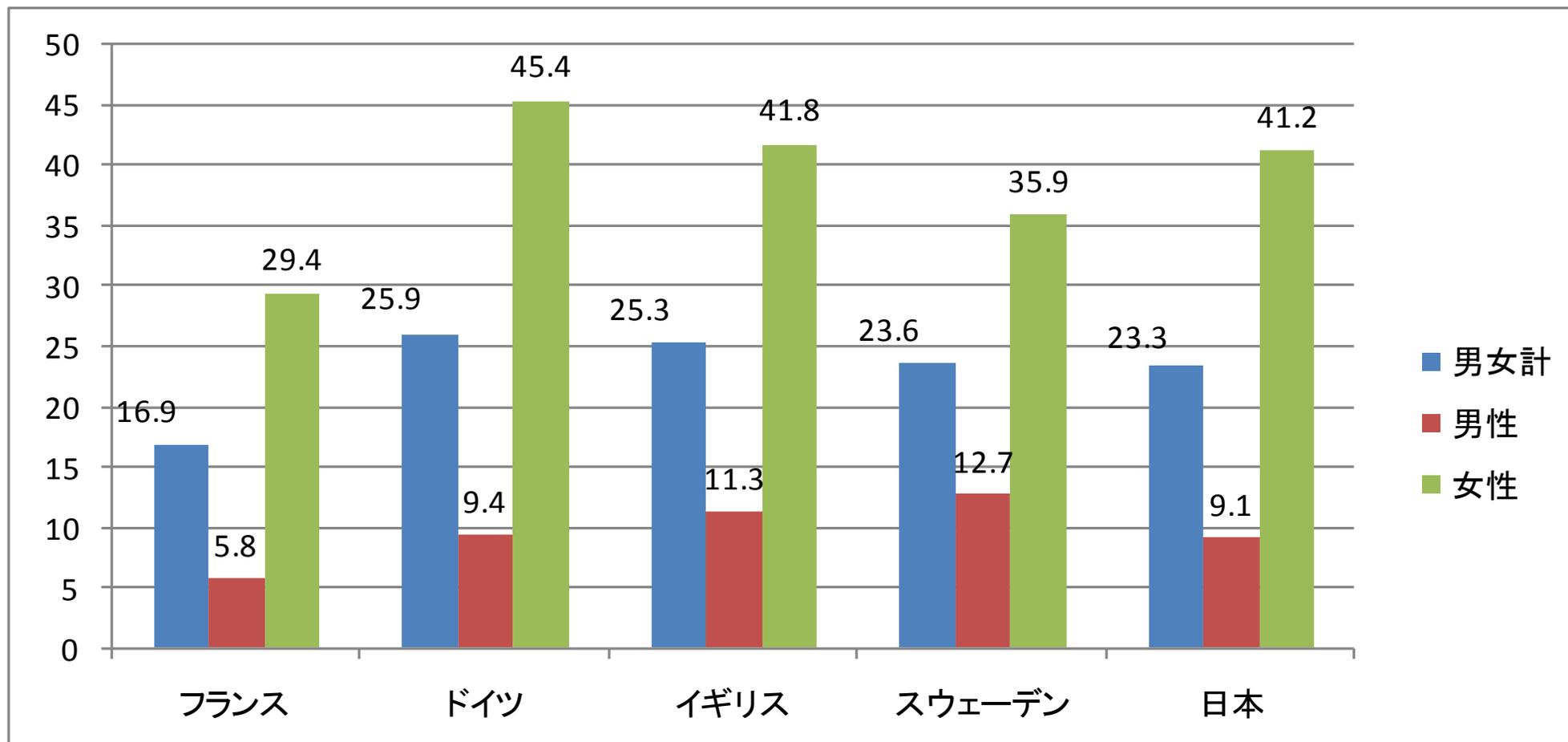
(資料出所) C I E T T (国際人材派遣事業団体連合) 「The Agency work industry around the world」 (2010)

(注) 労働時間で、通常の労働者に換算した場合の派遣労働者の割合。

52 パートタイム労働者の性別割合(諸外国との比較)

○ 労働者に占めるパートタイム労働者の割合を性別にみると、いずれの国でも、女性労働者におけるパートタイム労働者の割合が高い。

(%)

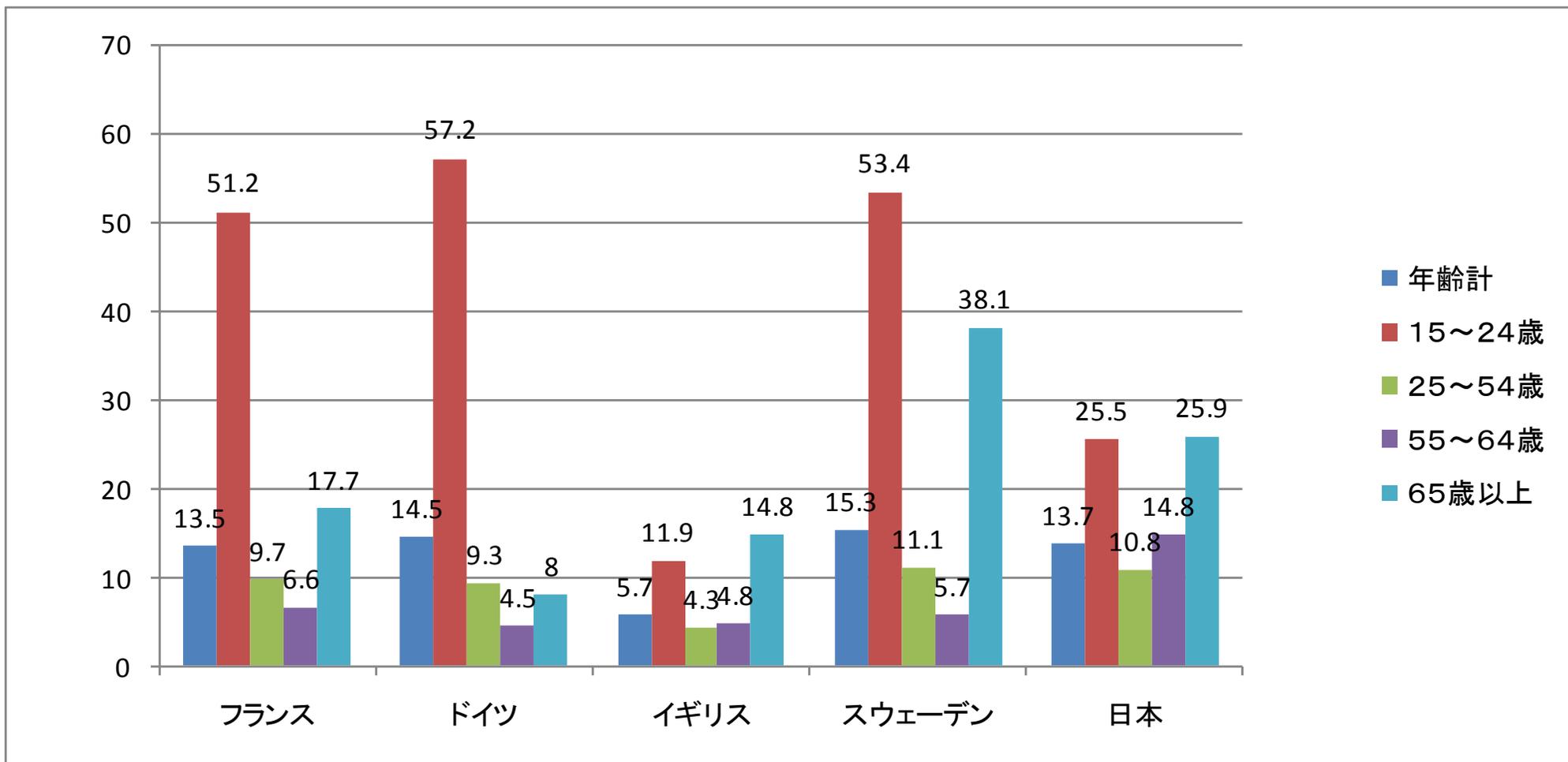


(資料出所) OECD.stat (2008)、総務省「労働力調査(詳細集計)」(2010)

53 有期契約労働者の年齢階級別割合（諸外国との比較）

○ 有期契約労働者の年齢階級別割合をみると、フランス、ドイツ、スウェーデンで15～24歳の占める割合が50%を超えている。

(%)



(資料出所) OECD.stat (2008)

54 被扶養者の税・社会保障制度

○ 被扶養者は年収103万円、130万円を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

被扶養者のパート収入と税(一例)

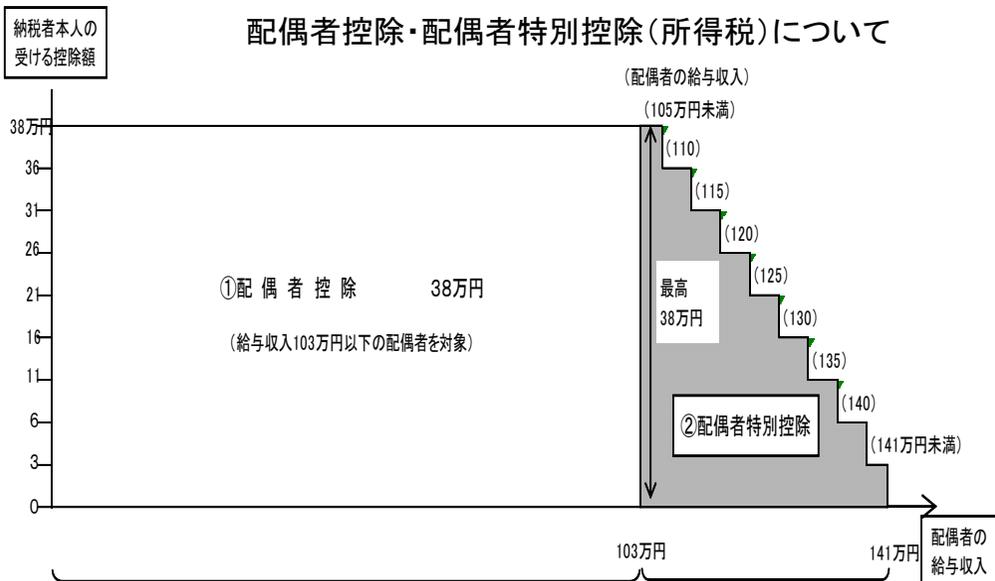
| 妻のパート収入 | 夫の税金 | | | | 妻の税金 | |
|---------------|-------|-----|-------------|-------------|-------|---------------|
| | 配偶者控除 | | 配偶者特別控除 | | 所得税 | 住民税(所得割) |
| | 所得税 | 住民税 | 所得税 | 住民税 | | |
| 103万円以下 | ○ | ○ | × | × | かからない | 100万円以下はかからない |
| 103万円超141万円未満 | × | × | ○ ↓ △ | ○ ↓ △ | かかる | かかる |
| 141万円以上 | | | × | × | | |

※記号の説明 ○:受けられる、△:収入に応じて減少、×:受けられない

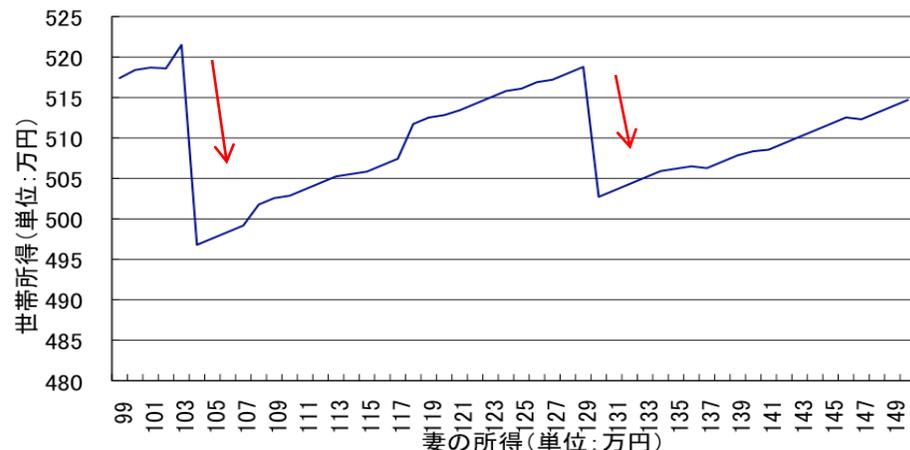
被扶養者の厚生年金、健康保険適用の有無

| 所定労働時間・日数 | | 適用の有無 |
|-------------|-----------|---------------------------|
| 通常労働者の3/4以上 | | 被保険者として適用対象 |
| 通常労働者の3/4未満 | 年収130万円以上 | 適用対象外 (国民年金、国民健康保険に加入) |
| | 年収130万円未満 | 被扶養者として適用対象 |

配偶者控除・配偶者特別控除(所得税)について



税・社会保障制度が世帯所得に与える影響



出典:日韓非正規労働フォーラム2009報告論文(主催:日・韓非正規労働フォーラム2009組織委員会)
夫の年収を500万円に固定し、妻が労働時間を増やし、夫婦合算の税引後の手取り所得の変化