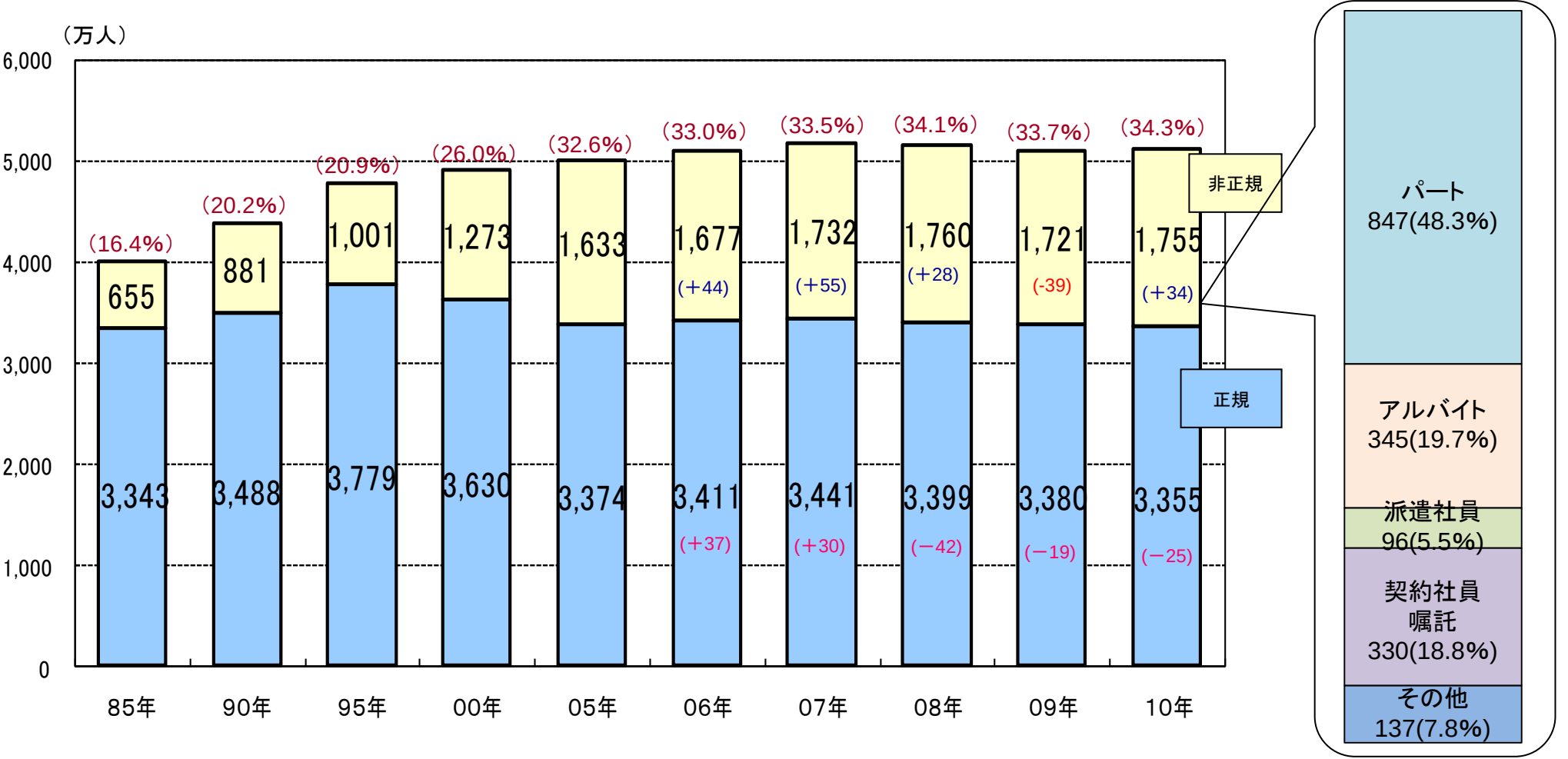


图表

1 正規労働者及び非正規労働者の推移

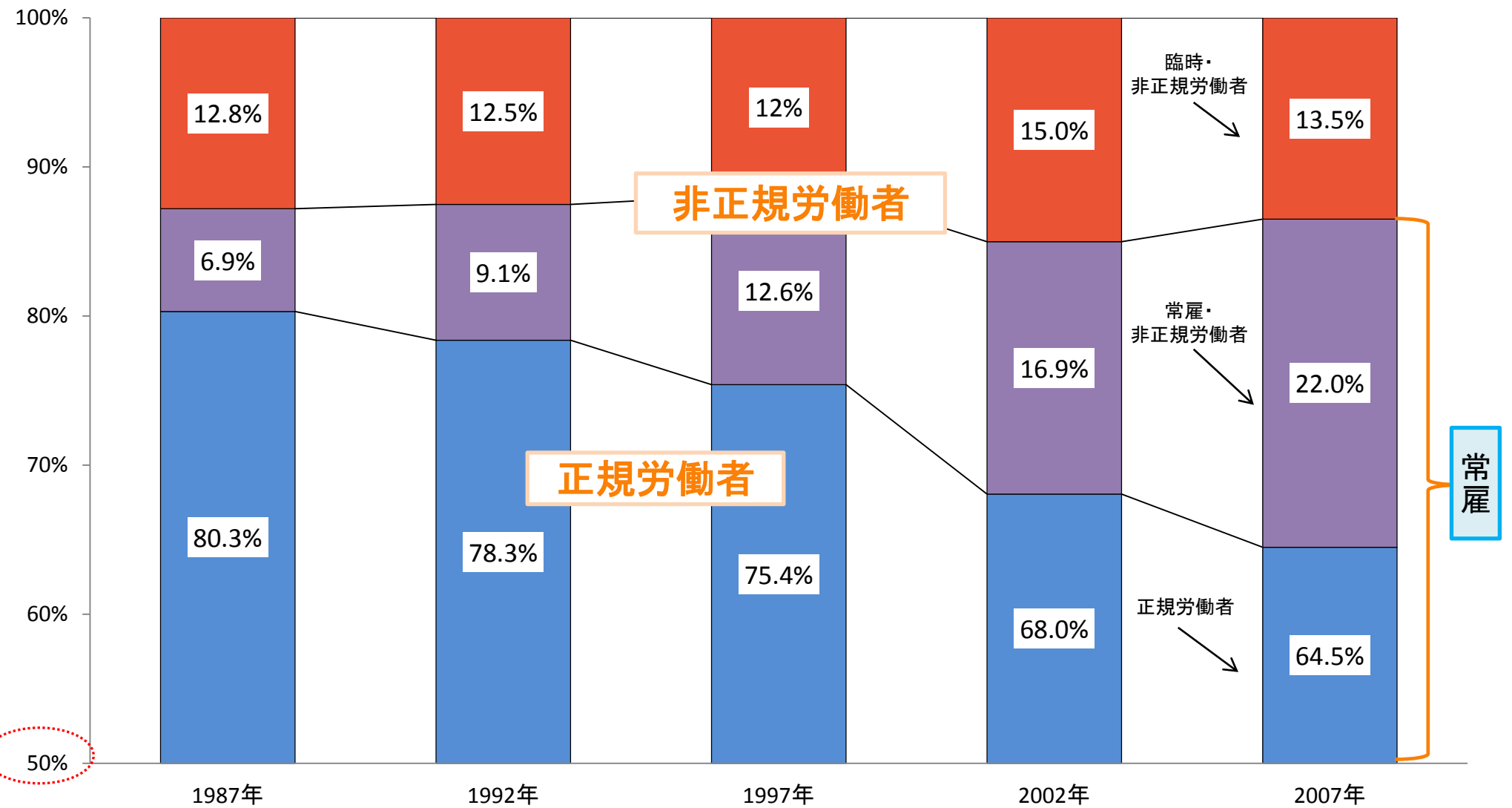
- 正規労働者数は近年減少傾向。
- 非正規労働者の割合は雇用者の3分の1超にまで上昇。2008年秋以降の経済危機の影響により、2009年は、対前年と比べ減少(39万人減)したが、2010年は再び増加(34万人増)。
- 2010年の派遣労働者は96万人と2年連続の減少。



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2 非正規労働者の常用雇用化①

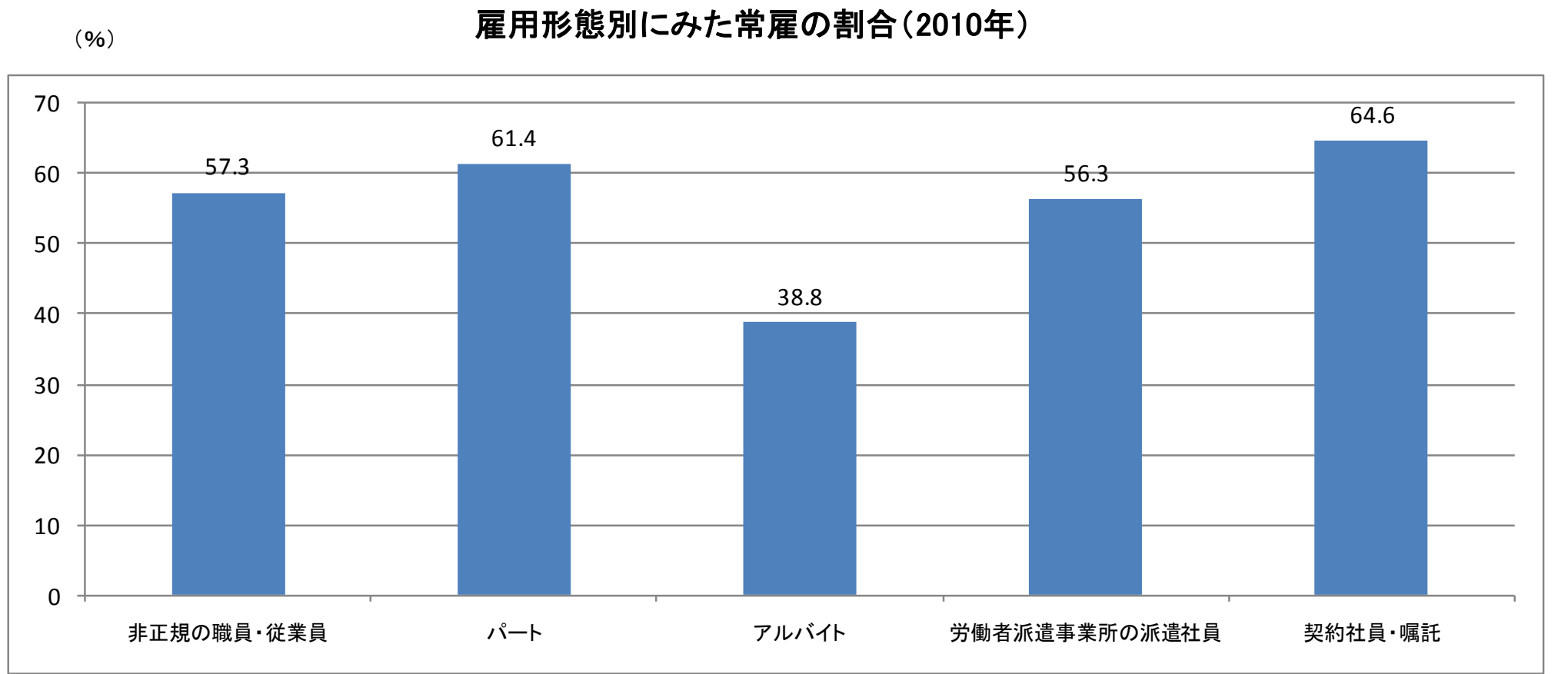
○ 正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」
(注) 「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。
「臨時」とは1年以下の雇用契約で雇われている者。
雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

3 非正規労働者の常用雇用化②

○ 非正規労働者のうち雇用形態別にみた常雇の割合をみると、契約社員・嘱託64.6%、パート61.4%、労働者派遣事業所の派遣社員56.3%、アルバイト38.8%の順に高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

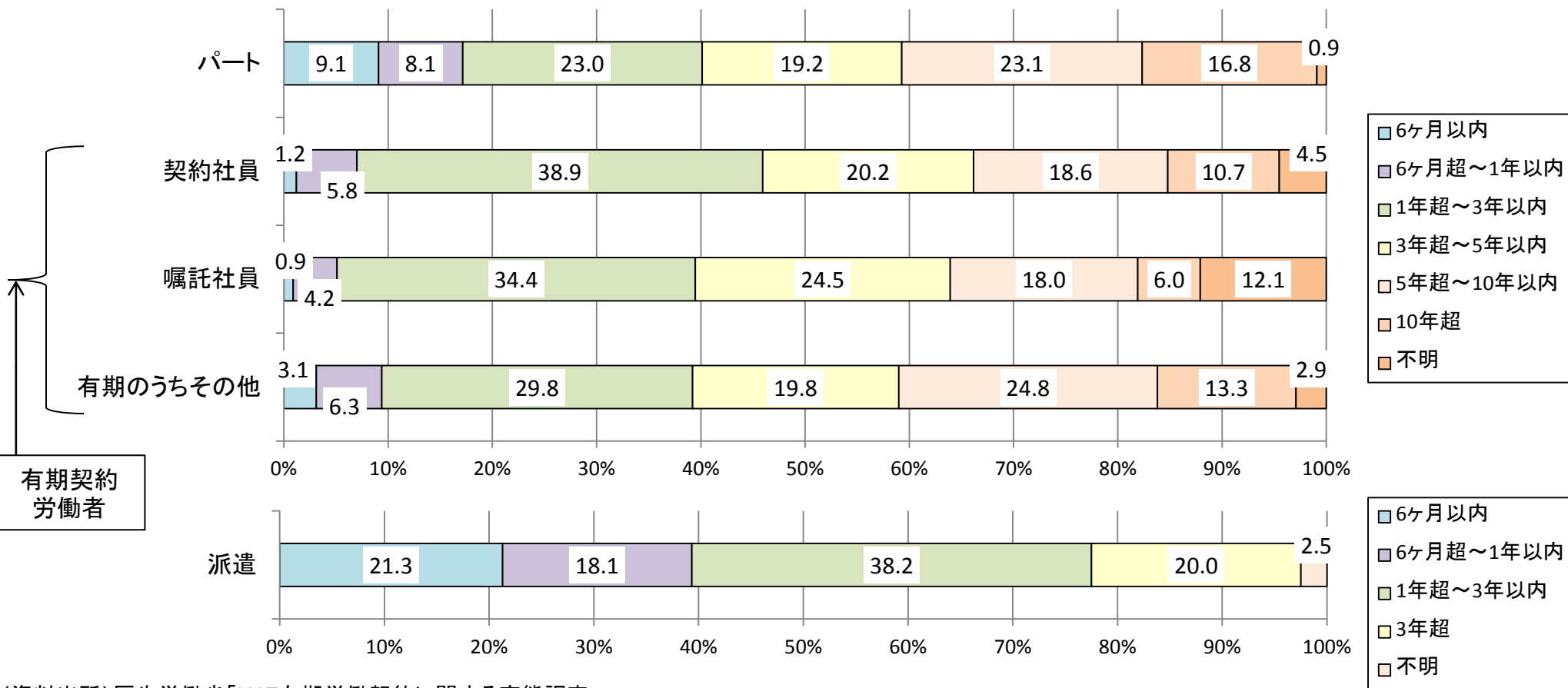
(注) 「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

「臨時」とは1年以下の雇用契約で雇われている者。

雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4 現在の会社における継続就業期間別非正規労働者割合

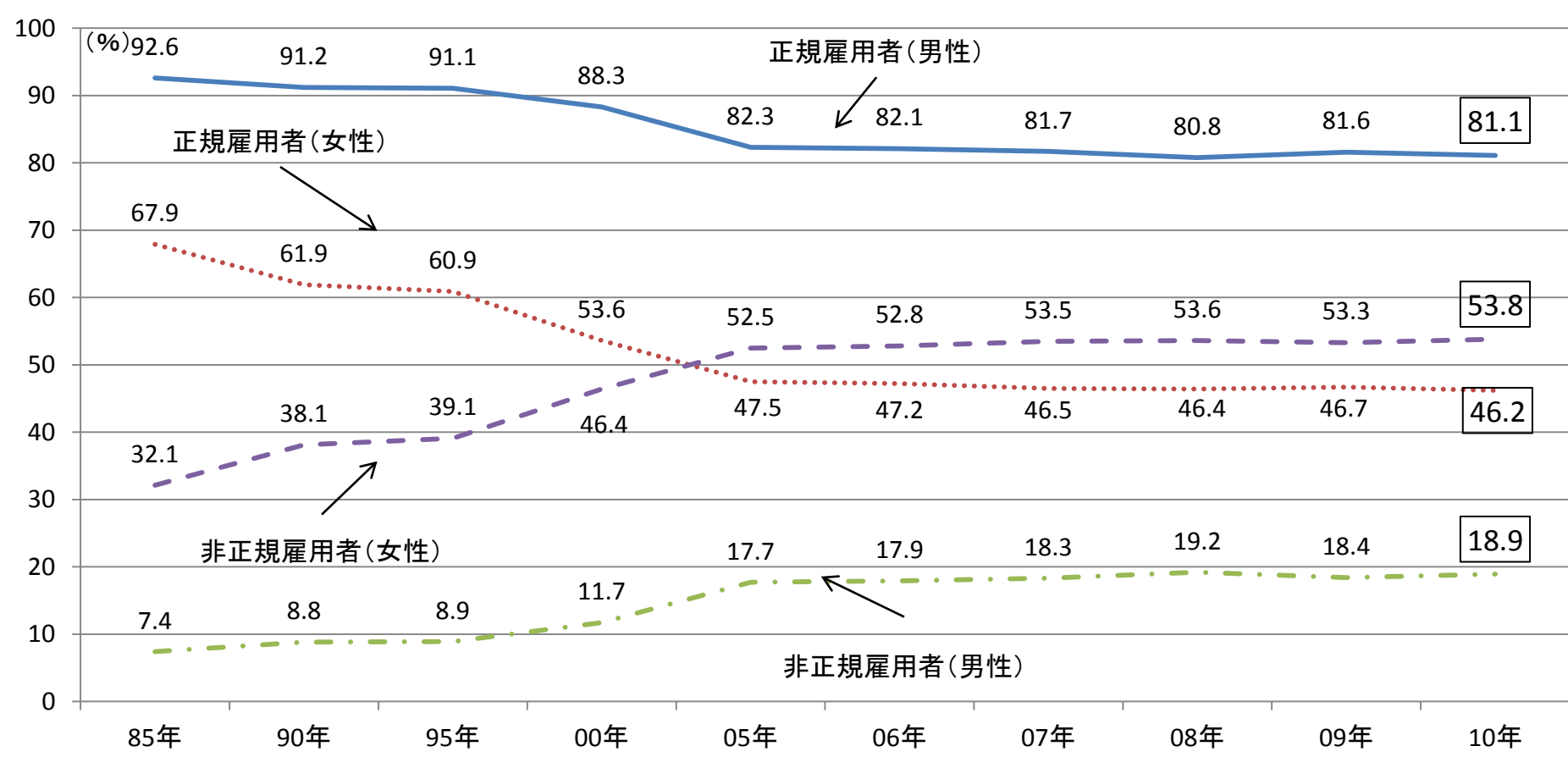
- パートタイム労働者及び有期契約労働者では、同一の会社における就業継続期間が3年を超える者が約5～6割、10年を超える者も1割を超える状況であり、長期にわたっている。
- 一方、派遣労働者では、3年以下の者が8割近くを占めている。



(資料出所) 厚生労働省「H17有期労働契約に関する実態調査」
厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」
厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」
注1) パートについては、「1～6ヶ月」「7ヶ月～1年未満」「1～3年未満」「3年～5年未満」「5年～10年未満」「10年以上」「不明」で区分したもの。
また、契約期間の定めの有無は問わない。
注2) 「有期のうちその他」とは、有期契約労働者のうち、契約社員・嘱託社員・短時間のパートタイマー・その他のパートタイマーを除いたもの。

5 正規労働者及び非正規労働者の推移(性別)

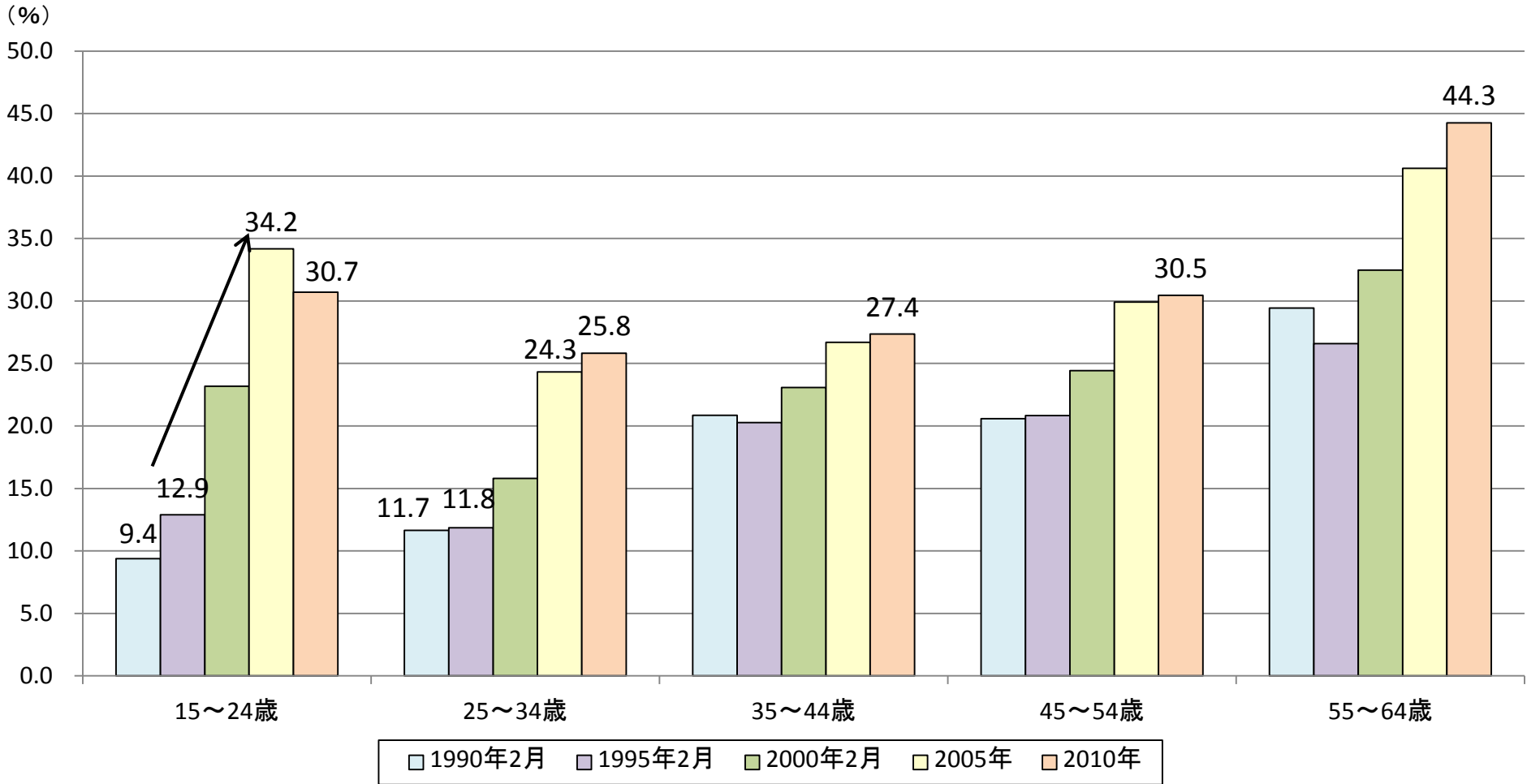
- 雇用者に占める正規雇用者、非正規雇用者の割合を男女別にみると、
- ・ 男性は、9割を超えていた正規雇用者の割合が低下し、2010年の非正規雇用者の割合は2割弱
 - ・ 女性は、非正規雇用者の割合が上昇し、2000年代には正規雇用者の割合を上回り、非正規雇用者の割合は5割超



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

6 正規労働者及び非正規労働者の推移(年齢別)

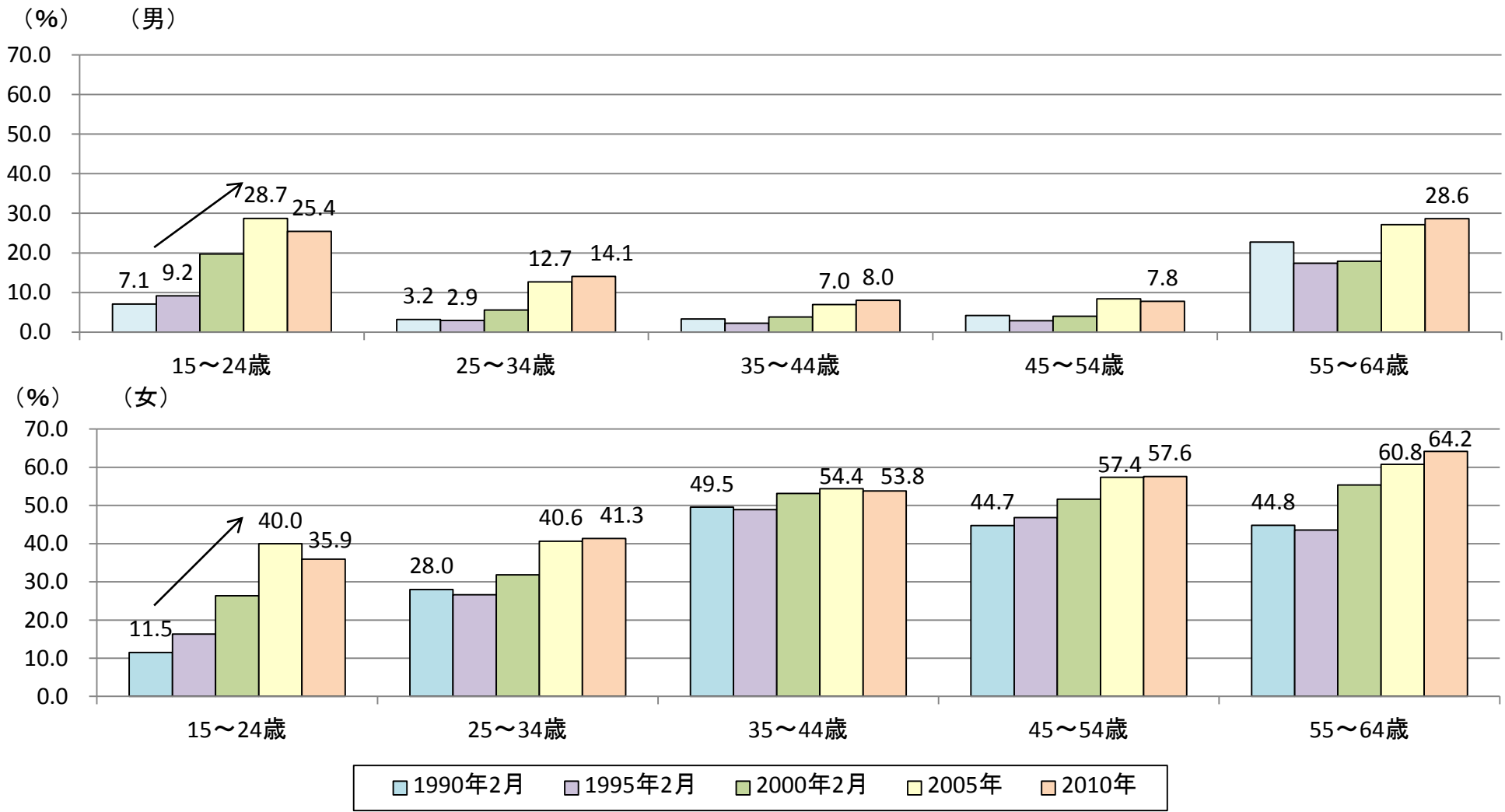
- 非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
- 特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。
(なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。)



(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)
注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
非正規労働者: 会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

7 正規労働者及び非正規労働者の推移(性別・年齢別)

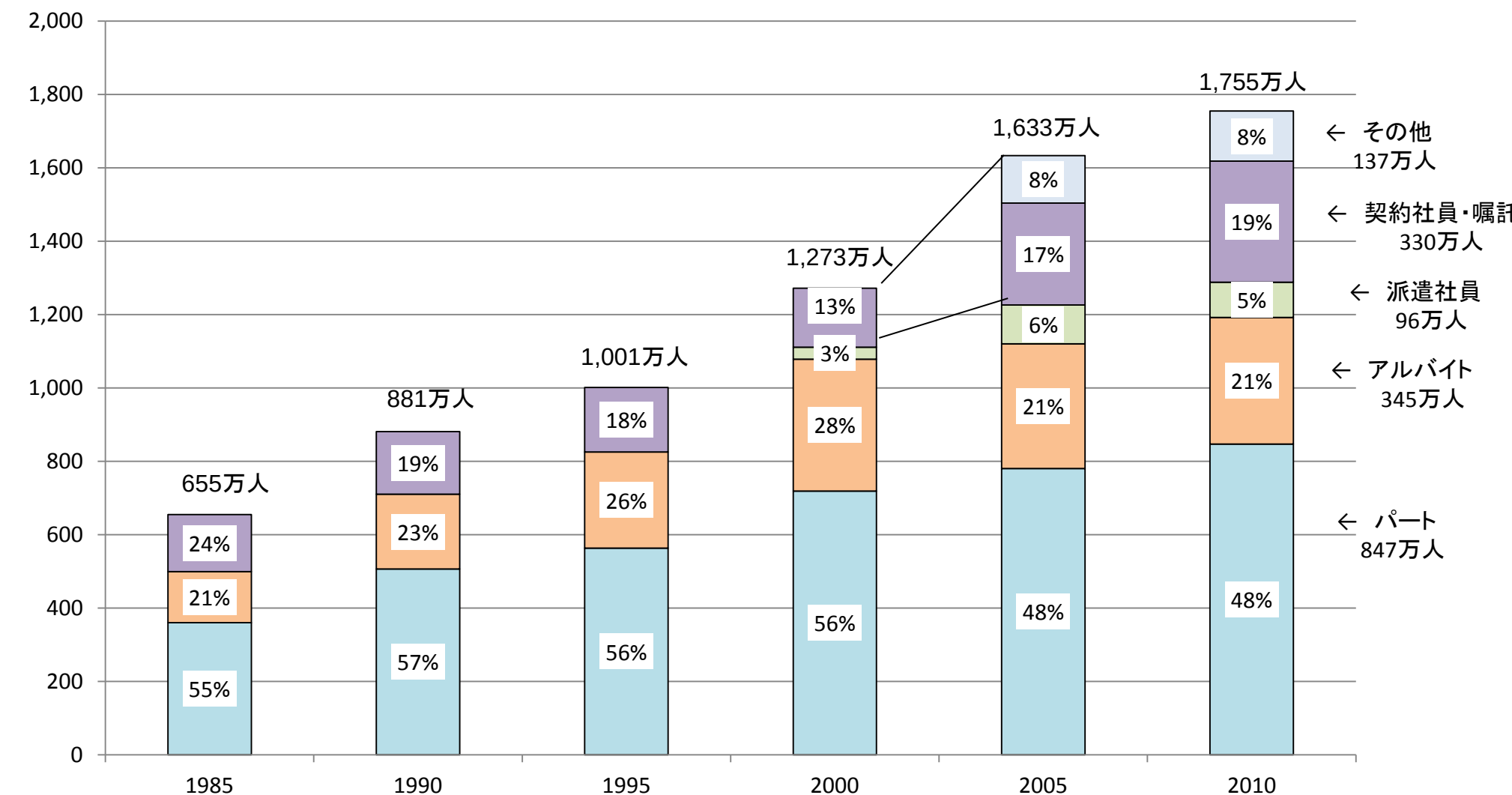
○ 男女別にみると、女性の労働者に占める非正規労働者の割合が高く、全般的に上昇傾向が見られるが、特に、1990年代の半ば以降2000年代半ばにかけ、若年層で非正規労働者割合の上昇が大きい。



(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)
注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
「非正規労働者」：会社での呼称が「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

8 非正規労働者の推移(雇用形態別)

○ 近年、特に契約社員・嘱託の増加により、非正規労働者数は増加傾向にある。

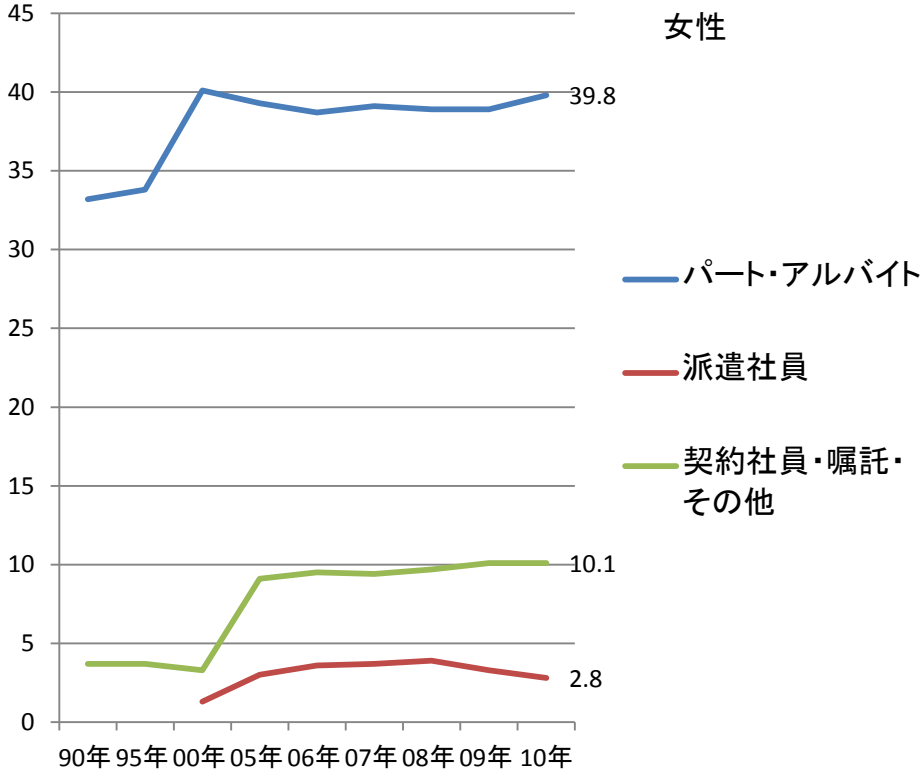
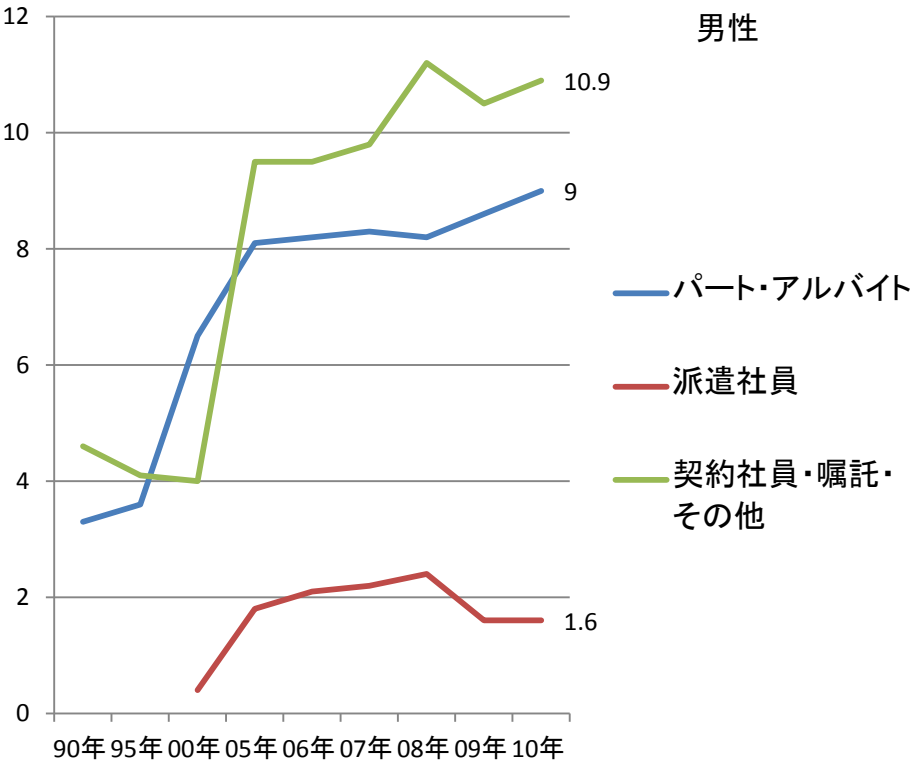


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

9 非正規労働者の推移(性別・雇用形態別)

- 雇用者に占める雇用形態別の非正規雇用者割合を、性別にみると、
- ・ 男性は、パート・アルバイト、契約社員等の割合が高まる一方、08-10年にかけて派遣社員の割合は減少
 - ・ 女性は、パート・アルバイトが40%弱、契約社員等の割合が高まる傾向の一方、08-10年にかけて、派遣社員の割合は減少

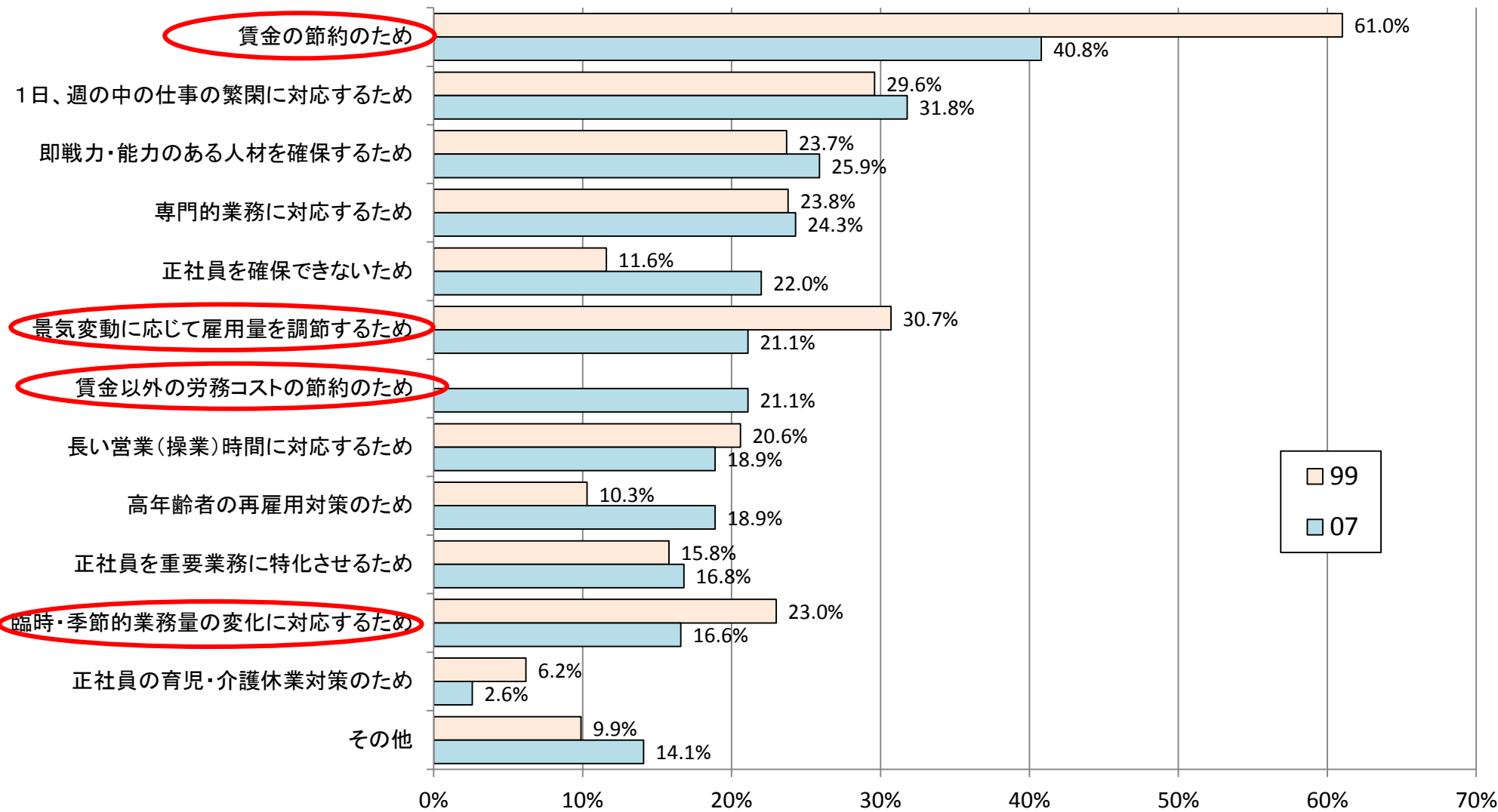


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
役員、学生を除く。

10 非正規労働者の活用理由(事業所調査)

○ 労務コストの削減や雇用量の調節等のために非正社員を活用している企業が多い。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2007)
注) 07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

11 非正規労働者の活用理由(雇用形態別)(事業所調査)

- 非正規労働者の雇用形態別に活用理由をみると、
- ・ パートタイム労働者については、「賃金の節約のため」41.1%、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」37.2%、「長い営業(操業)時間に対応するため」21.7%の順に多い。
 - ・ 契約社員については、「専門業務に対応するため」43.6%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」38.3%、「賃金の節約のため」28.3%の順に多い。
 - ・ 派遣労働者については、「即戦力・能力のある人材を確保するため」35.2%、「正社員を確保できないため」26.0%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」25.7%の順に多い。

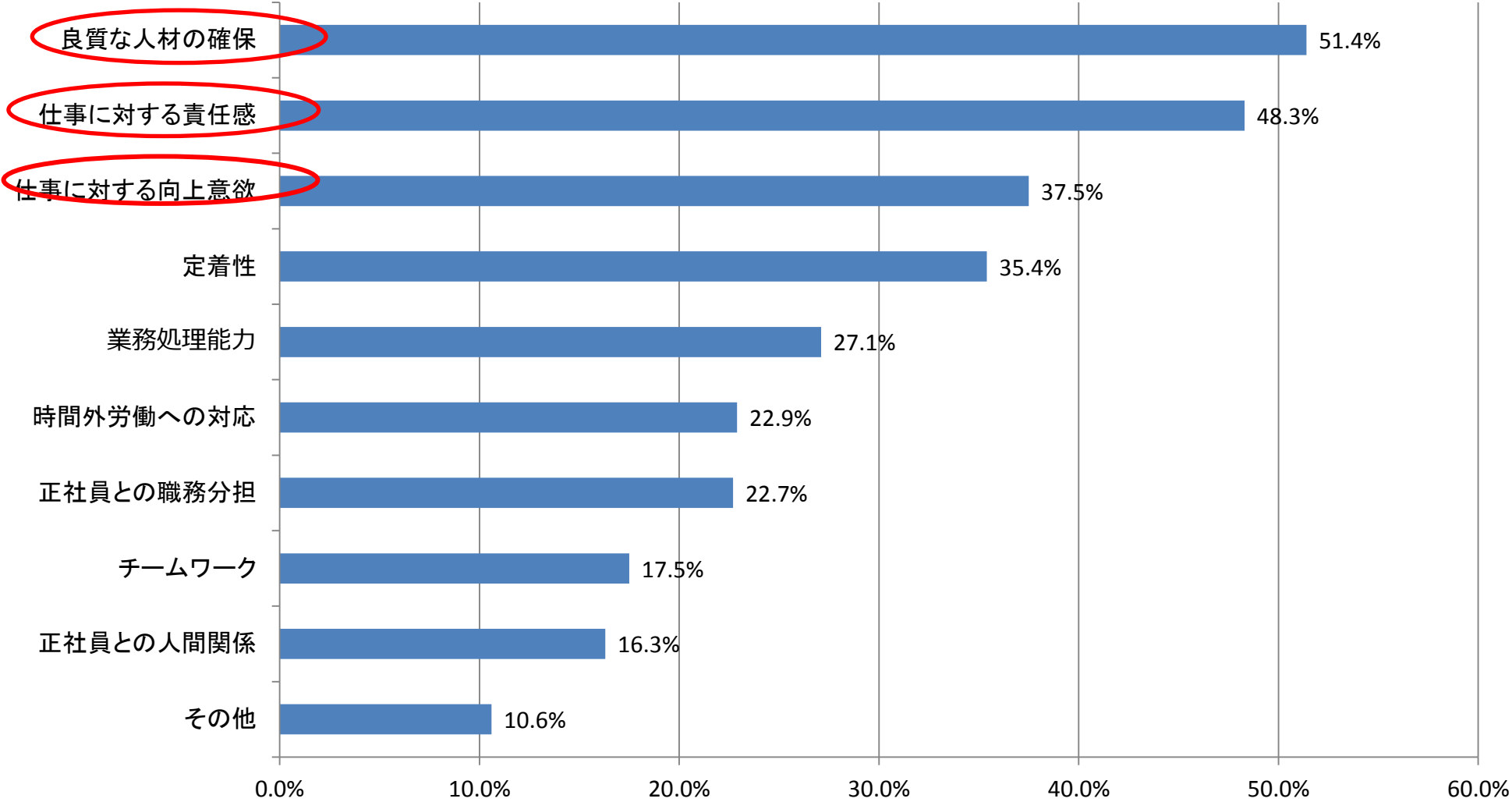
(単位: %)

就業形態	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調整するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
正社員以外の労働者がいる	100.0	22.0	16.8	24.3	25.9	21.1	18.9	31.8	16.6	40.8	21.1	18.9	2.6	14.1
契約社員	100.0	18.2	10.6	43.6	38.3	15.6	6.4	4.5	5.0	28.3	8.1	11.0	2.4	13.2
嘱託社員	100.0	10.9	5.1	35.4	41.9	2.2	1.2	3.4	1.6	20.5	5.2	67.3	0.4	6.4
出向社員	100.0	23.5	2.6	47.9	48.8	2.6	0.6	1.5	1.9	8.9	4.5	3.2	0.1	34.9
派遣労働者	100.0	26.0	20.4	20.2	35.2	25.7	3.4	13.1	20.3	18.8	16.6	2.6	6.5	7.0
臨時的雇用者	100.0	14.7	3.0	22.9	21.9	23.5	12.0	29.2	35.1	27.2	15.4	9.5	0.8	0.7
パートタイム労働者	100.0	17.6	15.3	12.7	11.8	18.0	21.7	37.2	14.5	41.1	21.3	7.9	1.6	10.6
その他	100.0	20.8	14.5	15.9	13.1	23.6	16.1	16.9	16.7	36.2	14.8	8.9	1.7	14.2

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

12 非正規労働者の活用上の問題点(事業所調査)

○ 非正社員を活用する上での問題点として、「良質な人材の確保」、「仕事に対する責任感」や「仕事に対する向上意欲」をあげる事業所の割合が大きい。



(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

13 非正規労働者の活用上の問題点(雇用形態別)(事業所調査)

○ 非正規労働者の雇用形態別に活用上の問題点をみると、パートタイム労働者については、「仕事に対する責任感」45.7%、「良質な人材の確保」45.6%、契約社員については、「良質な人材の確保」49.2%、「仕事に対する責任感」33.4%、派遣労働者については、「良質な人材の確保」58.0%、「仕事に対する責任感」39.1%の順に多くなっており、「良質な人材の確保」、「仕事に対する責任感」の面で問題意識をもっていることがわかる。

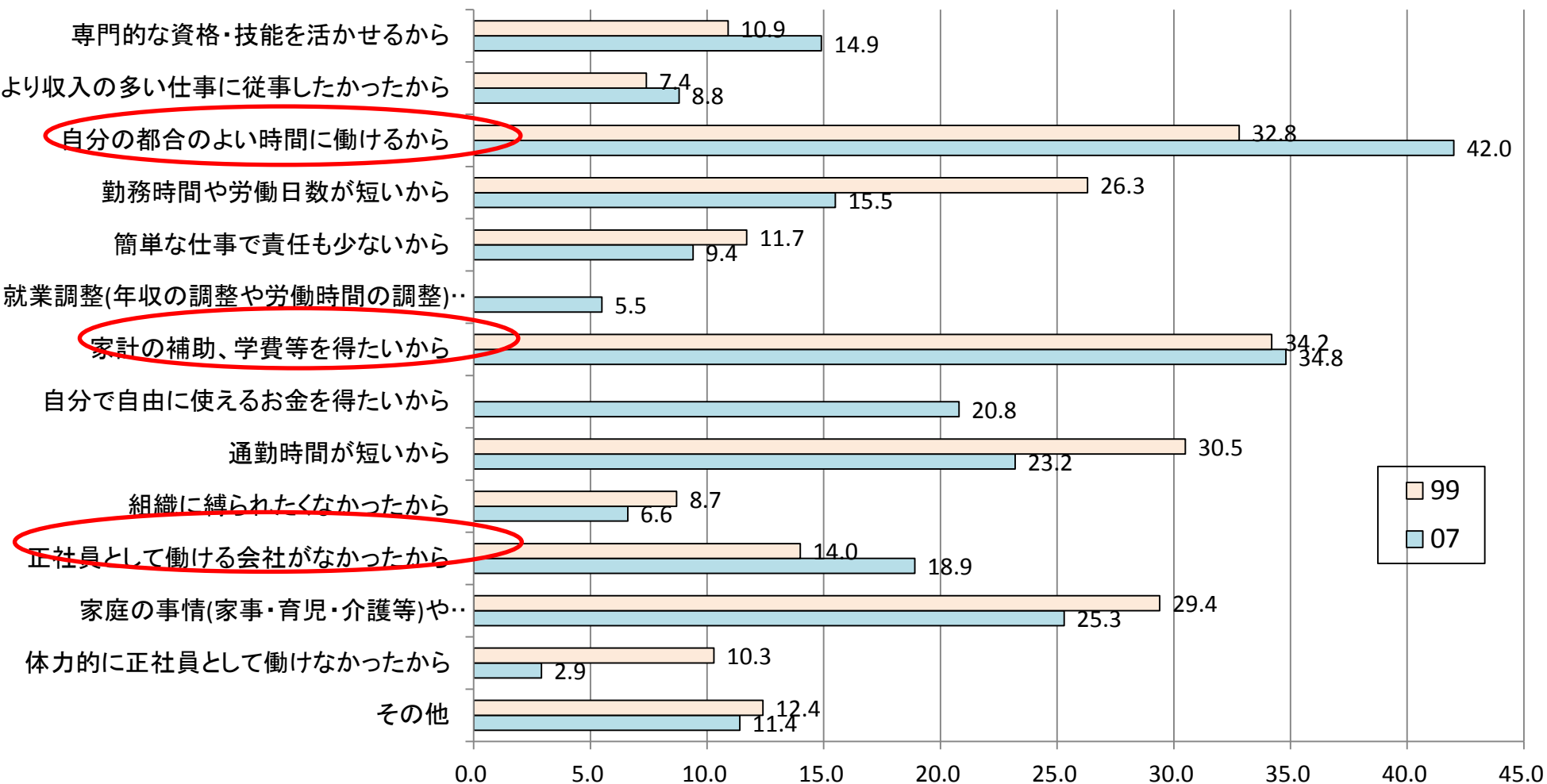
(単位: %)

就業形態	正社員以外の労働者がいる事業所	良質な人材の確保	定着性	仕事に対する責任感	時間外労働への対応	仕事に対する向上意欲	業務処理能力	正社員との職務分担	チームワーク	正社員との人間関係	その他
正社員以外の労働者がいる	100.0	51.4	35.4	48.3	22.9	37.5	27.1	22.7	17.5	16.3	10.6
契約社員	100.0	49.2	－	33.4	15.0	30.6	24.4	25.2	13.4	12.5	10.5
嘱託社員	100.0	36.8	－	32.1	13.3	36.9	28.6	23.0	11.2	15.3	10.4
出向社員	100.0	35.4	8.3	29.0	9.1	25.4	21.2	12.5	26.0	20.7	21.6
派遣労働者	100.0	58.0	－	39.1	15.6	26.5	26.8	23.0	16.0	22.2	5.9
臨時的雇用者	100.0	41.9	－	47.2	11.2	43.1	29.3	6.4	10.7	13.8	13.1
パートタイム労働者	100.0	45.6	42.9	45.7	21.9	32.8	21.7	18.2	15.7	12.6	7.3
その他	100.0	44.0	32.8	39.7	20.3	37.1	21.5	21.3	14.2	13.6	12.0

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

14 非正規労働を選んだ理由(労働者調査)

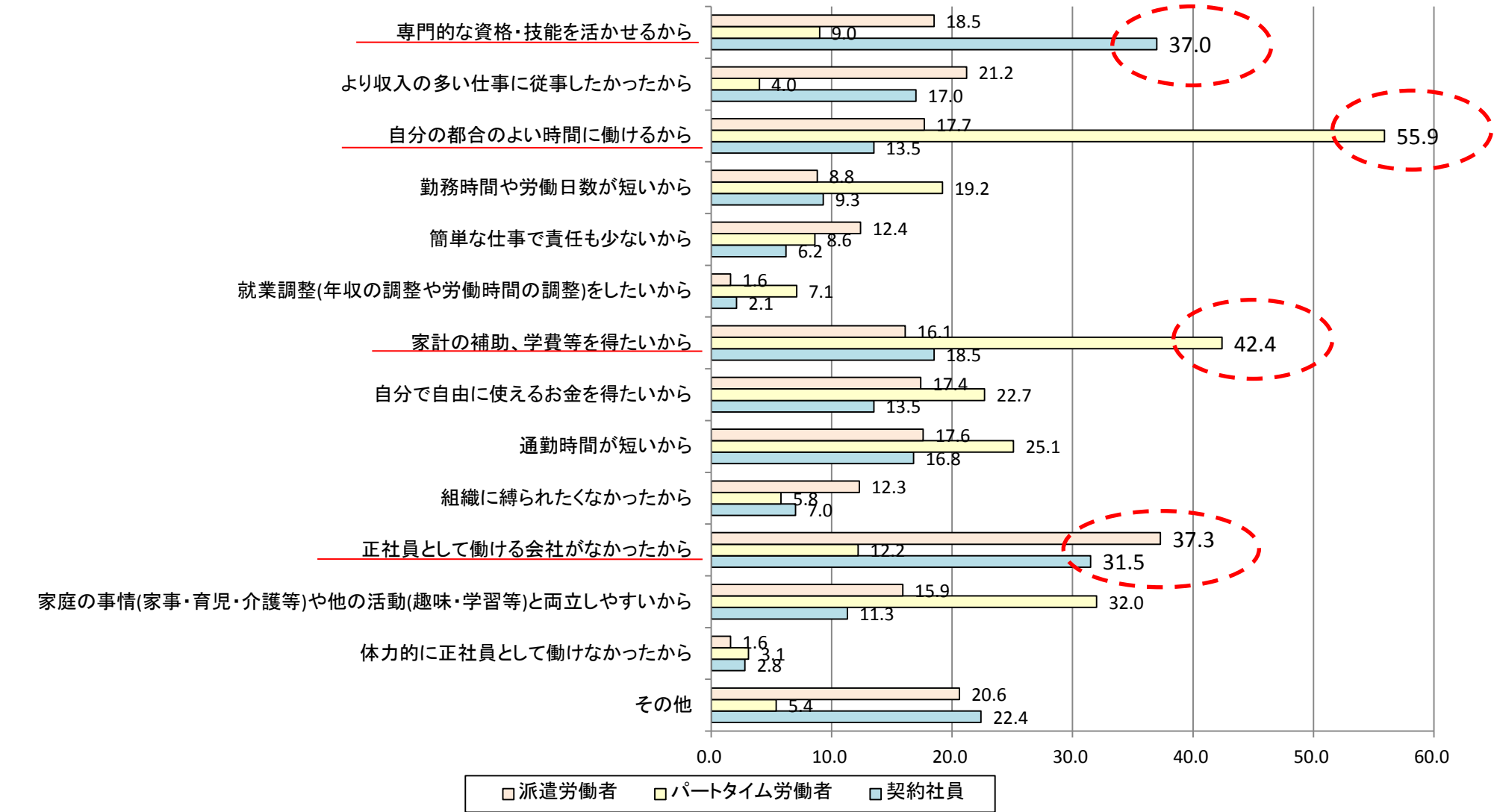
- 非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。
- 「正社員として働ける会社がなかったから」は18.9%となっている。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999,2007)
注) 07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

15 非正規労働を選んだ理由(雇用形態別)(労働者調査)

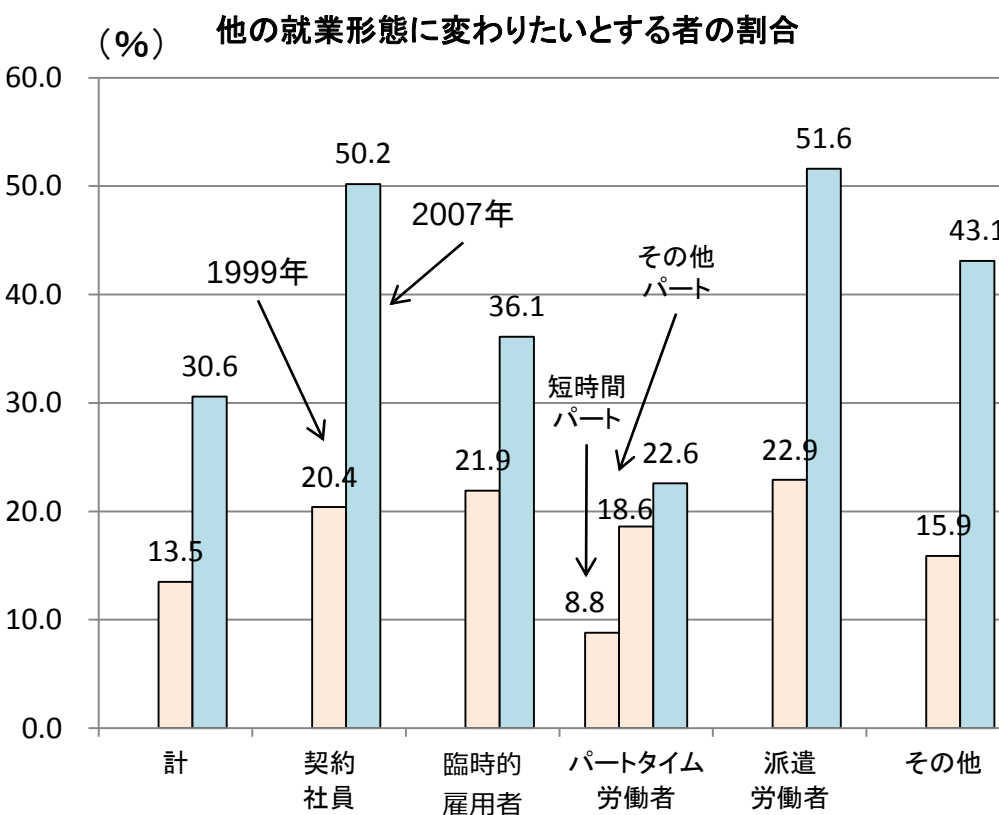
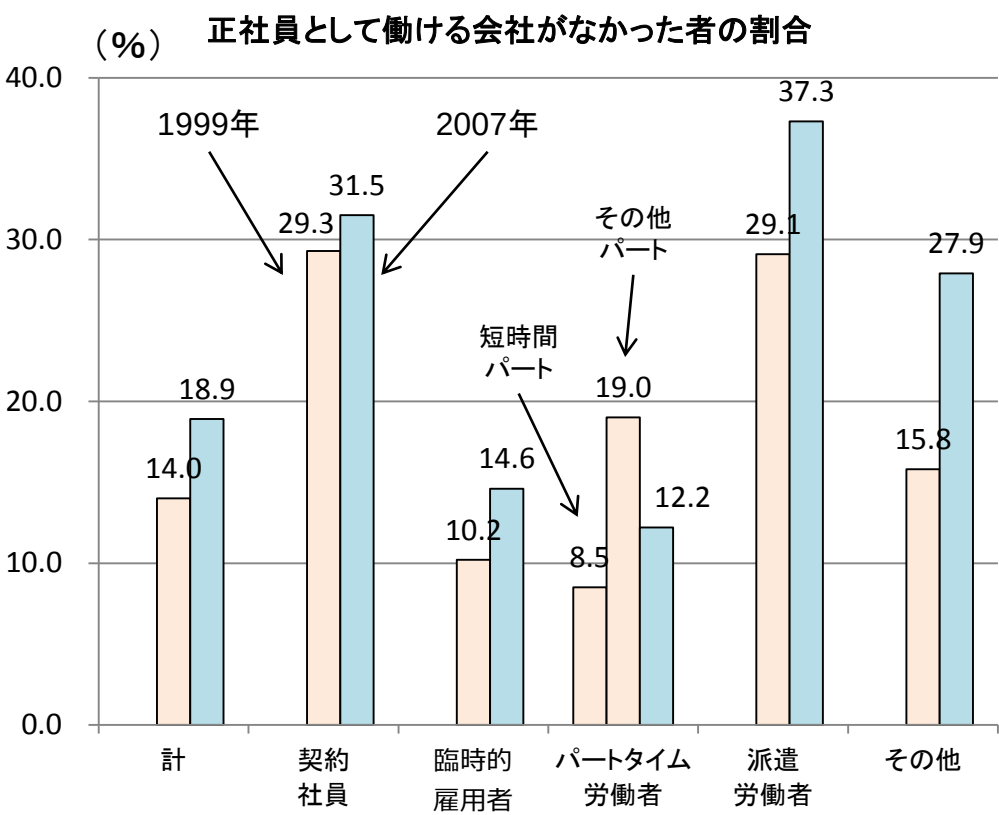
○ 非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、パートタイム労働者で「自分の都合の良い時間に働けるから(55.9%)」、契約社員で「専門的な資格・技能を活かせるから(37.0%)」、派遣労働者で「正社員として働ける会社があったから(37.3%)」がそれぞれ最も多くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

16 不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で4.9%ポイント増加している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものが、さらに増加しており、2007年にはともに3割を越えている。
- また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で17.1%ポイント増加している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。
- このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。



(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999, 2007)

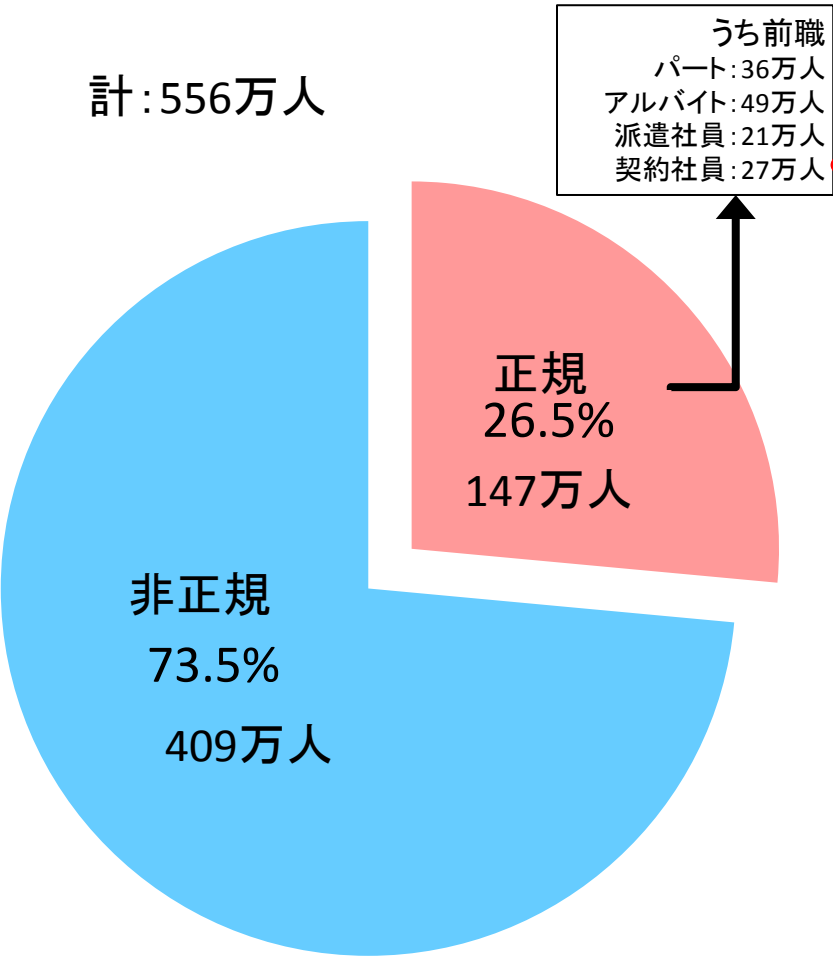
注) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。

正社員希望者の割合は、22.5%(正社員以外の労働者の80.8%が現在の会社あるいは別の会社で働きたい者であり、うち30.6%が他の就業形態に変わりたい者で、うち90.9%が正社員になりたい者)。

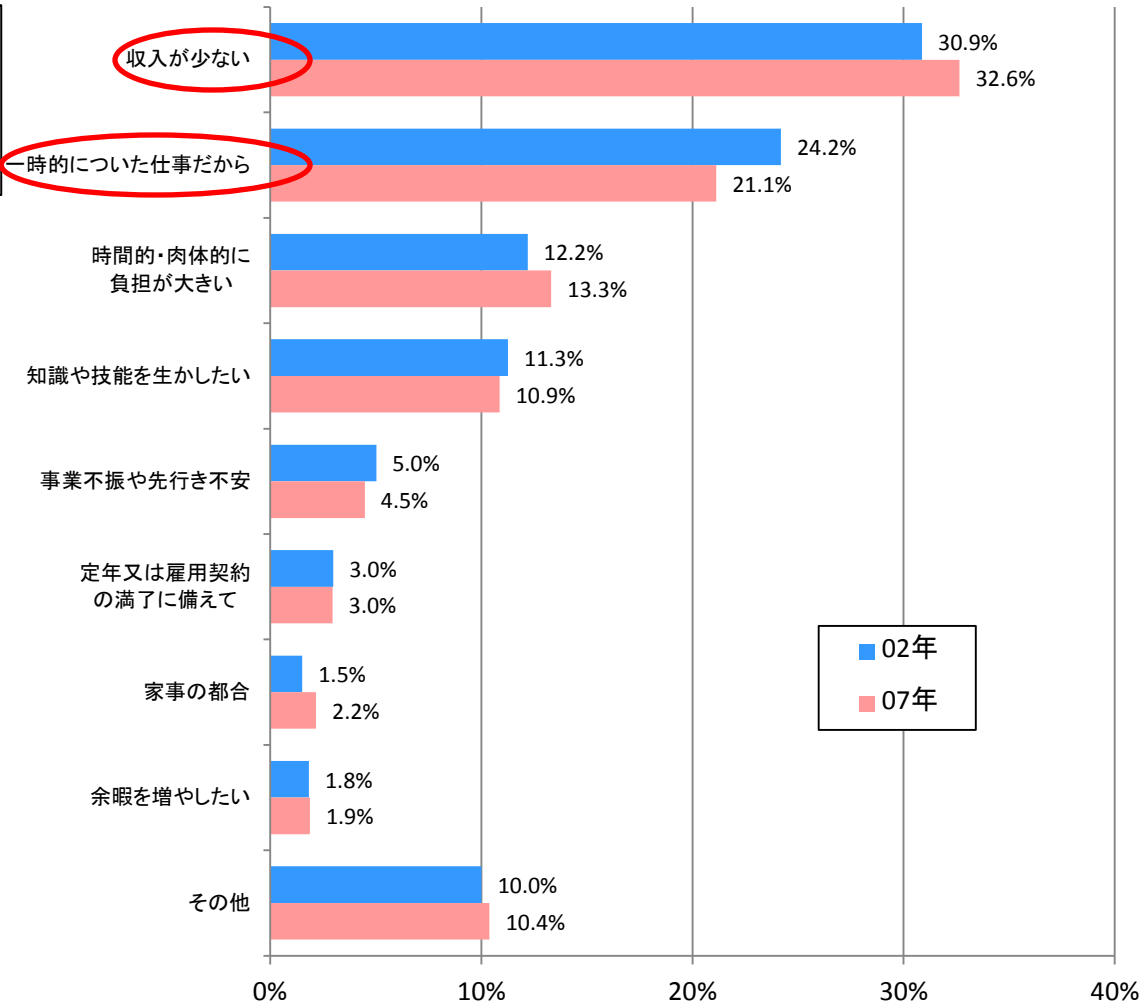
17 非正規労働者の転職状況

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合(07年、現職役員以外)



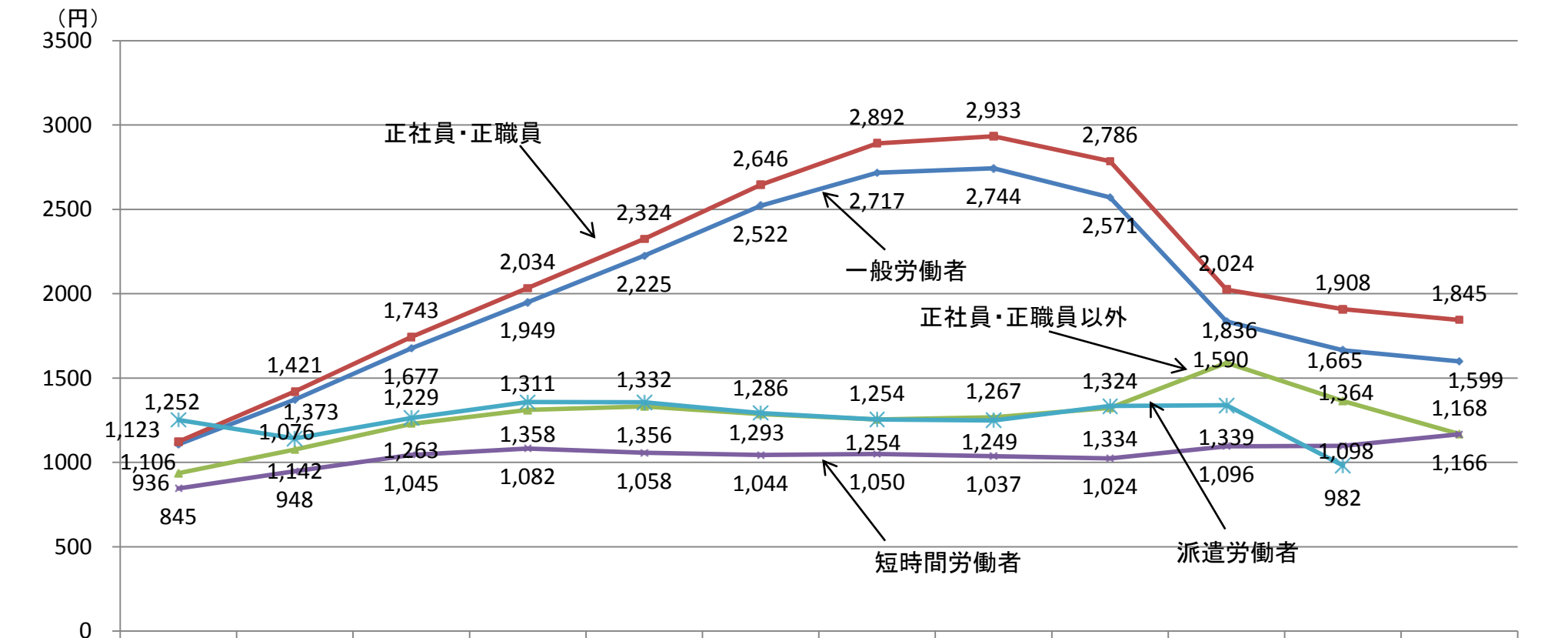
非正規労働者の転職希望理由



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

18 雇用形態別の賃金カーブ(時給ベース)

○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



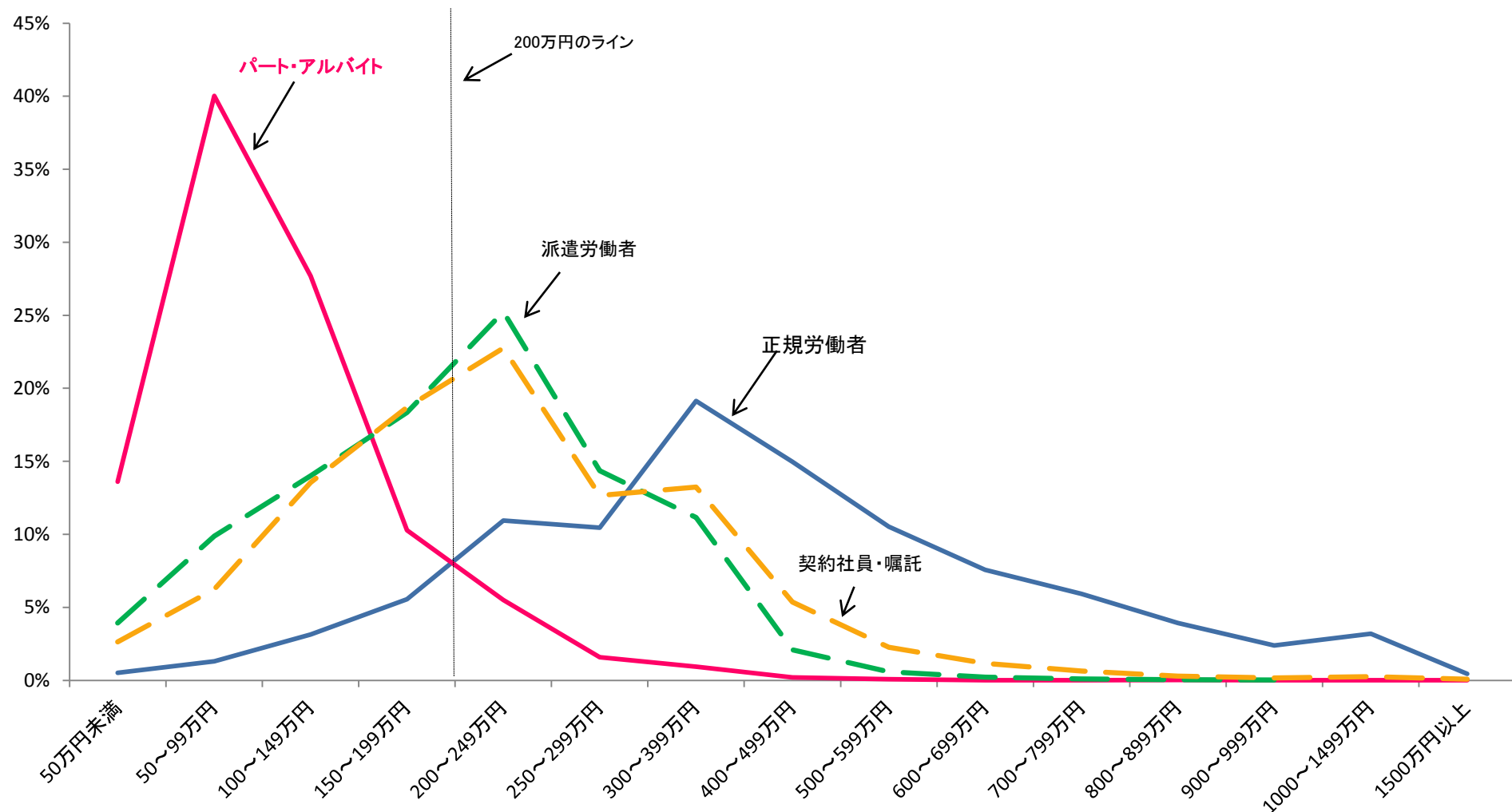
【用語の定義】 ～19歳 20～24 25～29 30～34 35～39 40～44 45～49 50～54 55～59 60～64 65～69 70歳～

- ・常用労働者：1～3のいずれかの労働者（1 期間を定めずに雇われている労働者、2 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、3 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18 日以上雇用された労働者）
- ・一般労働者：「常用労働者」のうち「短時間労働者」以外の者
- ・短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者
- ・正社員・正職員：「一般労働者」のうち、事業所で正社員、正職員とする者
- ・正社員・正職員以外：「一般労働者」のうち、「正社員・正職員」に該当しない者

(資料出所)「一般労働者」、「短時間労働者」、「正社員・正職員」、「正社員・正職員以外」については、厚生労働省「H22賃金構造基本調査」
「派遣労働者」については、厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」
注)きまって支給する現金給与額と年間賞与を含む。派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

19 雇用形態別年間所得の分布

○ 非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約9割は年間所得200万円未満となっている。



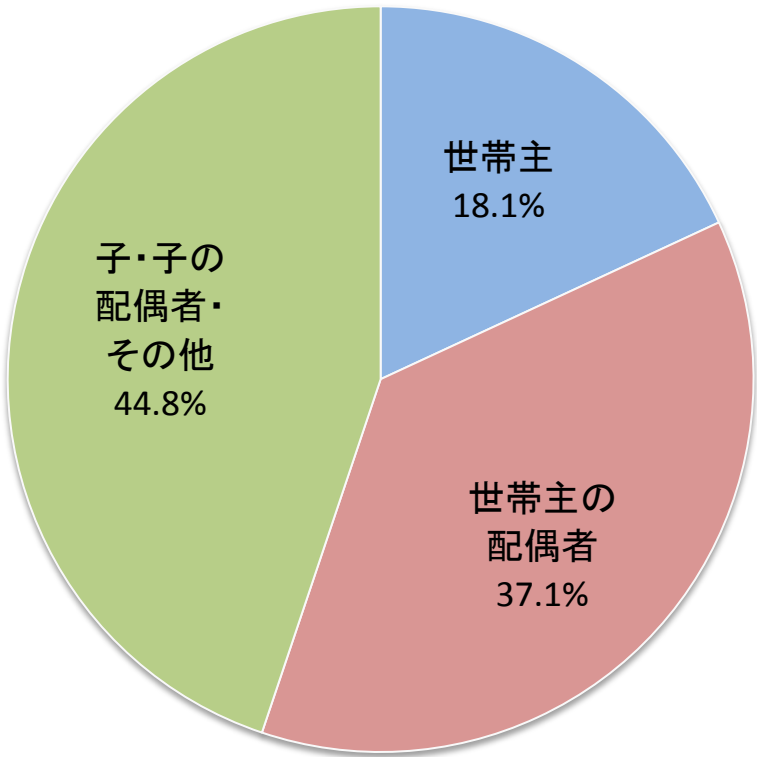
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007)
(注) 全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得(税込み額)をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

20 年収200万円未満労働者の構成割合

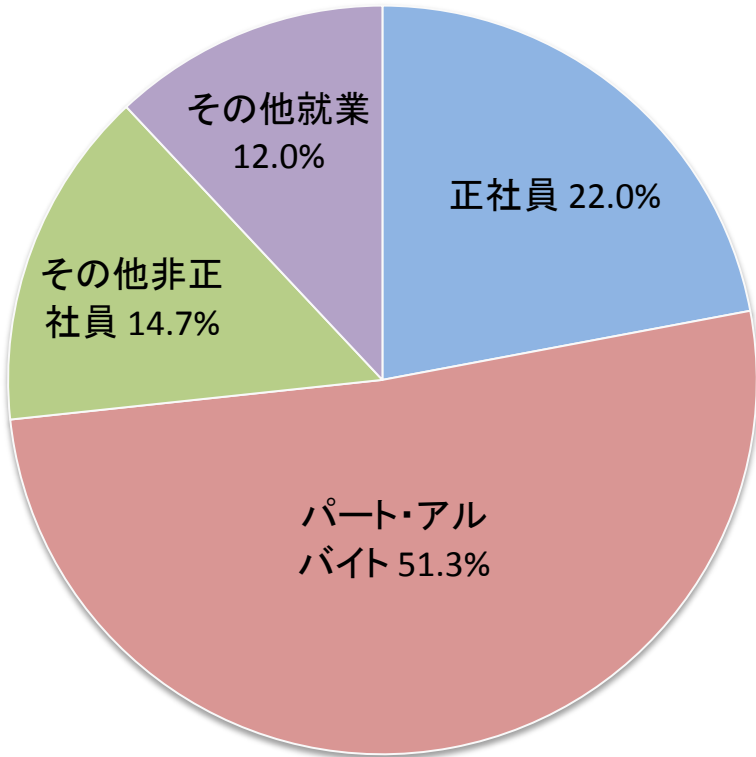
- ① 年収200万円未満労働者のうち、世帯主は18.1%、うち男性76万人、女性89万人。
- ② 年収200万円未満労働者のうち、正社員は22.0%、パート・アルバイト及びその他非正社員の割合は66.0%。

年収200万円未満労働者の構成割合

①続柄別



②雇用形態別



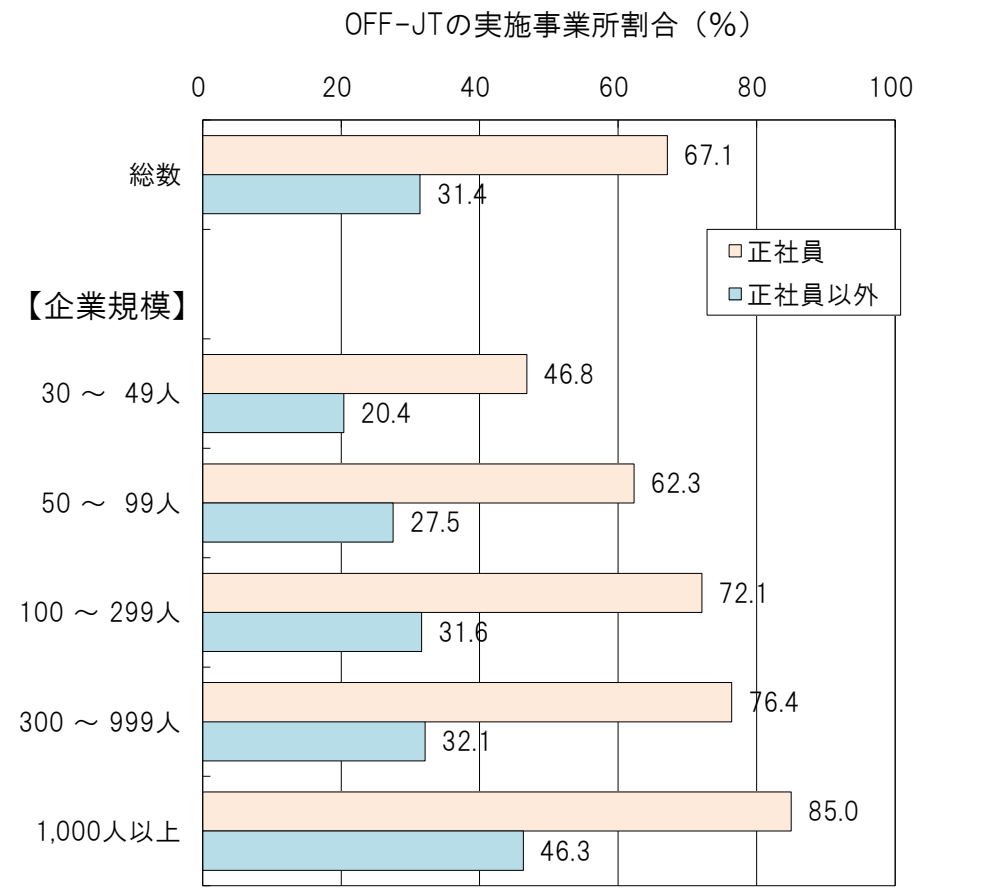
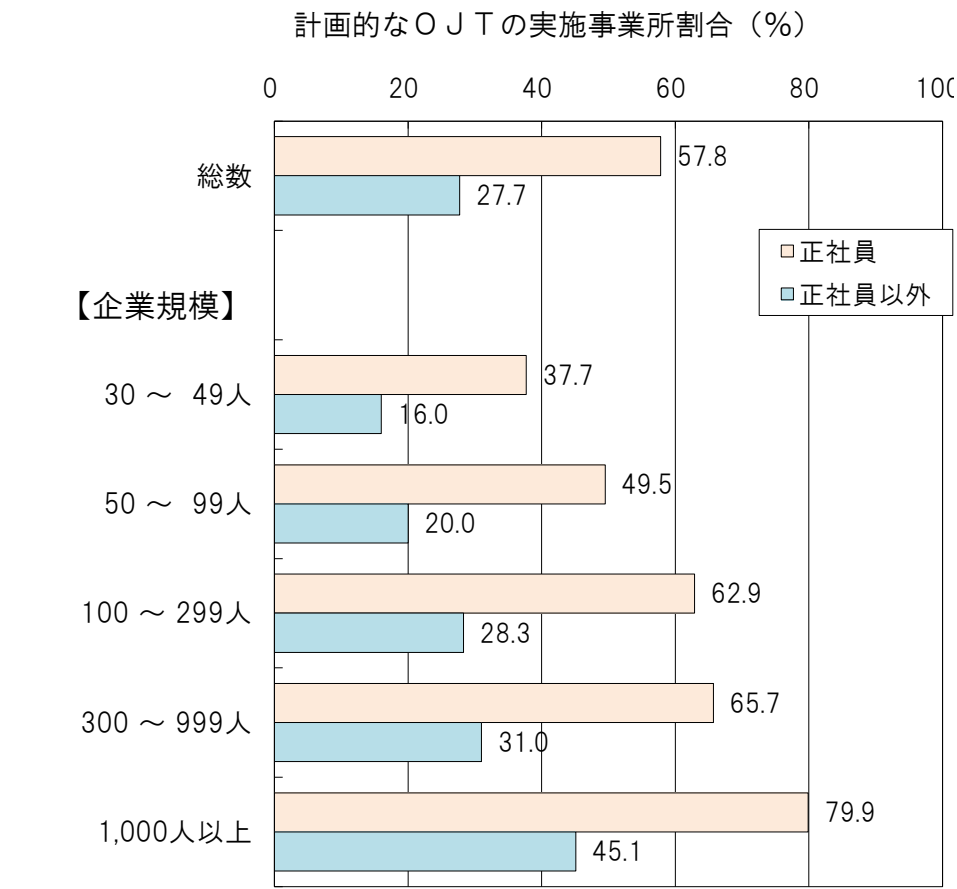
※15～44歳、在学中を除く、ウェイトバック値

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より－」(抜粋)

21 教育訓練の実施状況①

○ 正社員に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、正社員以外に対しては27.7%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。

○ 正社員に対しては67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、正社員以外に対しては31.4%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2010)

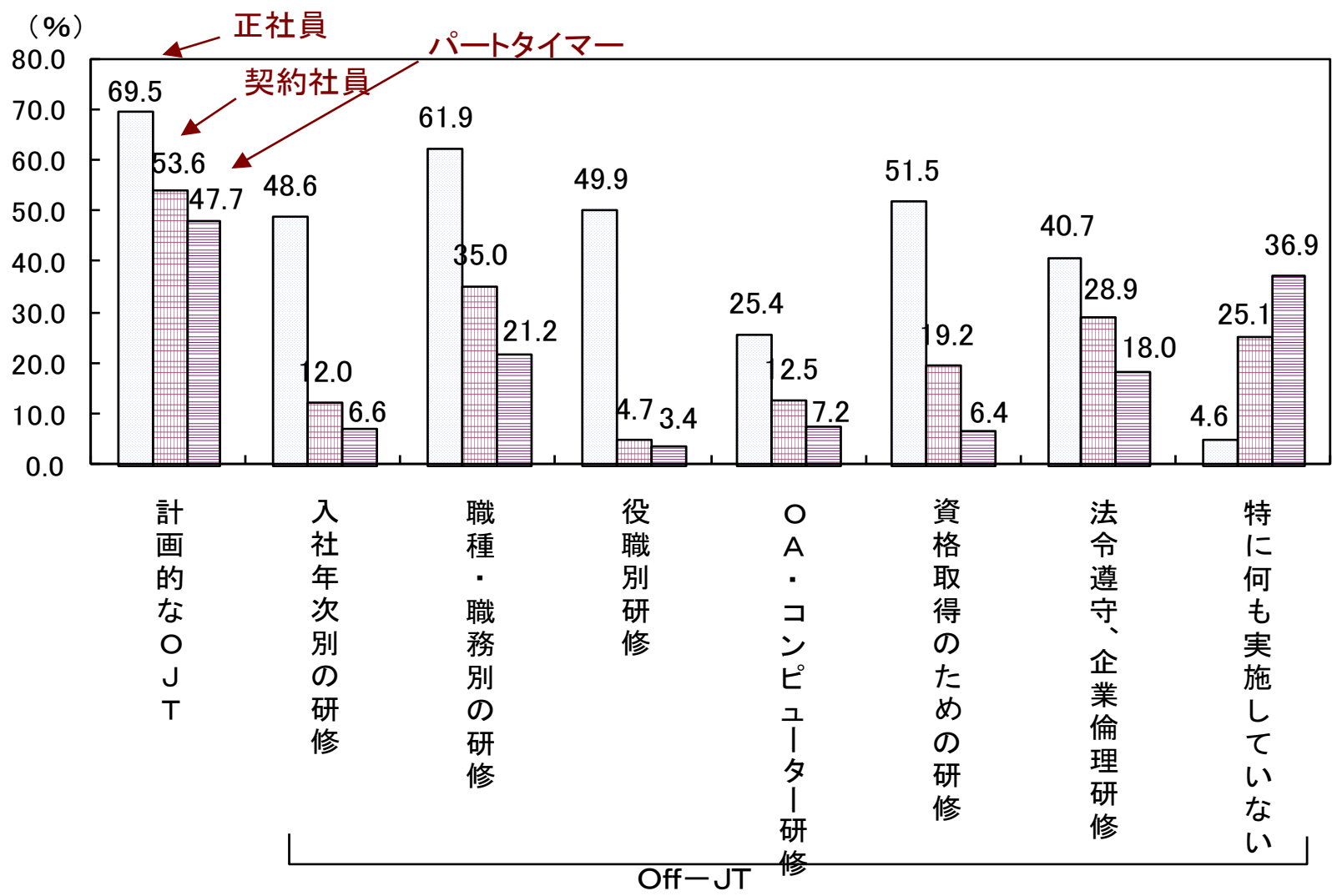
注) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外: 常用労働者のうち「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

111

22 教育訓練の実施状況②

○ 正社員と非正社員との間では、職業能力開発機会に格差がある。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に厚生労働省労働政策担当参事官室にて仮集計。

23 非正規労働者に適用される制度

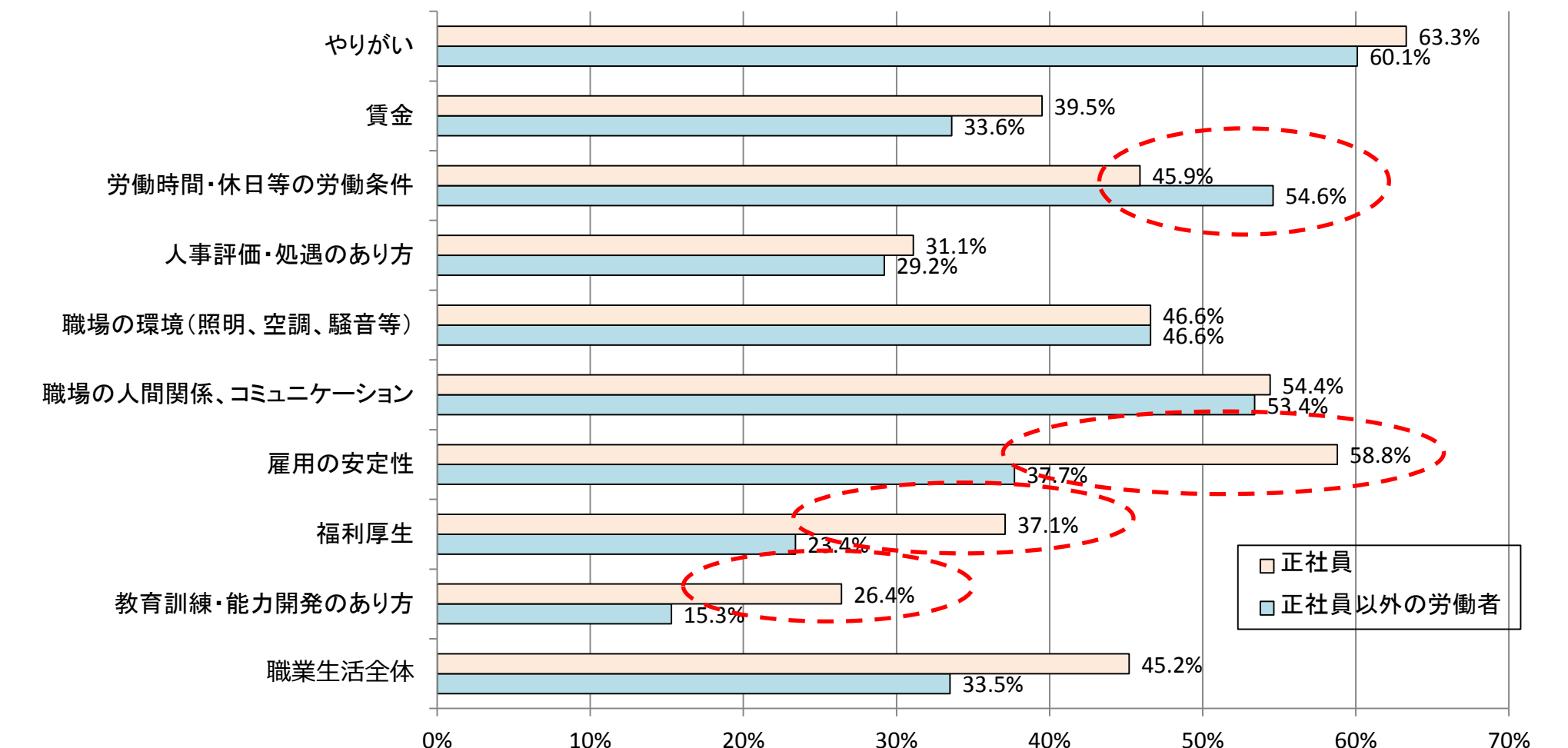
○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正社員は下回っている。

		(%)								
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数		84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員		99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者		60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員		81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員		75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員		87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者		82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
	登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
	常用雇用型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者		30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者		48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他		72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)
(注) 1 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。
2 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

24 職場での満足度

- 「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」の項目で、正社員と正社員以外の労働者の差が大きい。
- 「労働時間・休日等の労働条件」の項目のみ正社員以外の労働者の満足度が高い。



25 職務タイプ別有期契約労働者の割合

○ 有期契約労働者の職務タイプ別の割合をみると、「輕易職務型」が54.4%と最も多く、次いで「正社員同様職務型」28.3%、「別職務・同水準型」13.1%、「高度技能活用型」1.0%の順となっている。

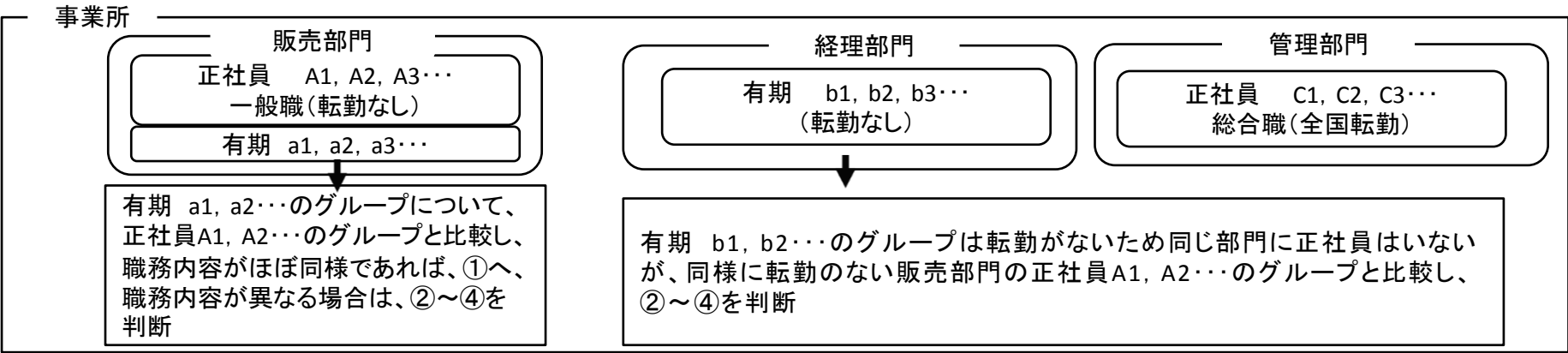
(単位：%)							
事業所規模	常用労働者計	有期契約労働者計	職務タイプ(有期契約労働者を雇用している場合)				
			①正社員同様職務型	②高度技能活用型	③別職務・同水準型	④輕易職務型	⑤事務所に正社員がいない場合
総数	100.0	22.2(100.0)	(28.3)	(1.0)	(13.1)	(54.4)	(3.1)
事業所規模							
1,000人以上	100.0	20.6(100.0)	(32.5)	(1.5)	(11.7)	(54.4)	－
300～999人	100.0	27.3(100.0)	(23.0)	(1.1)	(15.8)	(60.1)	－
100～299人	100.0	29.8(100.0)	(25.8)	(1.3)	(12.5)	(59.0)	(1.3)
30～99人	100.0	25.5(100.0)	(26.4)	(1.1)	(12.2)	(59.5)	(0.8)
5～29人	100.0	16.8(100.0)	(32.8)	(0.6)	(13.7)	(44.9)	(8.1)

(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(事業所調査)報告書」
(注) ()内は有期契約労働者を雇用している事業所の有期契約労働者数を100とした割合である。

参考 平成21年有期契約労働に関する実態調査における職務タイプ等について

- (1) 常用労働者
 - ① 期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者
 - ② 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇われた者
 - ③ 取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、上記①又は②のいずれかに該当する者
- (2) 有期契約労働者
常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。(ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成21年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。)
- (3) 職務タイプ
有期契約労働者が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。
 - ① 正社員同様職務型(正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者)
 - ② 高度技能活用型(正社員よりも高度な内容の職務に従事している有期契約労働者)
 - ③ 別職務・同水準型(正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者)
 - ※ 正社員の仕事が管理業務で、有期契約労働者の仕事が販売業務である時などに、有期契約労働者の業務内容が明確には高度や軽易でない場合はこれに該当する。
 - ④ 軽易職務型(正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者)
 - ※ 同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当する。
 - ⑤ 事業所に正社員がいない場合

※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針(転勤の範囲や昇進の方針など)や職務内容(とりわけ責任の程度)に近い正社員(「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等)のグループを比較対象とさせた。派遣会社の場合は、事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務については、事業所の正社員の職務を比較対象とさせた。



26 職務タイプ、性、パートタイム労働者の割合別有期契約労働者の割合

- 有期契約労働者における性別割合をみると、男性33.2%、女性66.8%
- 有期契約労働者におけるパートタイム労働者割合は、57.4%
- 職務タイプ別の割合をみると、男性の割合が最も高いのは「高度技能活用型」で70.7%、女性の割合が最も高いのは「軽易職務型」で72.6%

(単位: %)

職 務 タ イ プ	有期契約 労働者計		性別		全体のうち、 パートタイム 労働者
			男	女	
総 数	[100.0]	100.0	33.2	66.8	57.4
職 務 タ イ プ (有 期 契 約 労 働 者)					
正社員同様職務型	[28.3]	100.0	41.6	58.4	39.2
高度技能活用型	[1.0]	100.0	70.7	29.3	31.4
別職務・同水準型	[13.1]	100.0	34.9	65.1	53.0
軽 易 職 務 型	[54.4]	100.0	27.4	72.6	67.7
事務所に正社員が い な い 場 合	[3.1]	100.0	40.2	59.8	70.8

(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（事業所調査）報告書」
(注) [] 内は総数を100とした割合である。

27 正社員及び職務タイプ、残業の有無、平均残業時間別事業所の割合

- 正社員及び有期契約労働者の残業の有無をみると、「残業することがある」は正社員89.2%、有期契約労働者62.5%となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「残業することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の68.2%、次いで、「別職務・同水準型」66.4%、「軽易職務型」56.7%、「高度技能活用型」39.3%

(単位: %)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	残業の有無							不明
		平均残業時間							
		残業することはない	残業することがある	週10時間以内	週10時間超30時間以内	週30時間超	不明		
総数 （有期契約労働者）	100.0	34.5	62.5（100.0）	（83.7）	（14.2）	（1.6）	（0.5）	3.1	
正社員	100.0	8.1	89.2（100.0）	（65.4）	（30.5）	（3.7）	（0.4）	2.8	
職 務 タ イ プ （有期契約労働者）									
正社員同様職務型	100.0	29.4	68.2（100.0）	（82.0）	（15.1）	（1.9）	（1.0）	2.4	
高度技能活用型	100.0	49.7	39.3（100.0）	（68.6）	（28.0）	（2.4）	（1.0）	11.0	
別職務・同水準型	100.0	28.4	66.4（100.0）	（75.8）	（22.0）	（2.1）	（0.1）	5.2	
軽易職務型	100.0	40.5	56.7（100.0）	（88.6）	（10.3）	（1.0）	（0.0）	2.7	
事務所に正社員がいない場合	100.0	39.8	60.0（100.0）	（97.4）	（2.6）	（－）	（－）	0.2	

(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(事業所調査) 報告書」
(注) 1 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。
2 () 内は残業することがあると回答した事業所を100とした割合である。

28 正社員及び職務タイプ、異動・転勤の有無、範囲別事業所の割合

- 正社員及び有期契約労働者の異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤することがある」は正社員71.9%、有期契約労働者21.1%となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「異動・転勤することがある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」の26.8%、次いで、「別職務・同水準型」19.8%、「輕易職務型」16.9%、「高度技能活用型」13.2%

(単位: %)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	異動・転勤の有無							
		範 囲							不明
		異動・転勤することはない	異動・転勤することがある	全国転勤など、転勤先の制限がない	ブロック内など、地域の制限がある	事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない	事業所内の異動のみであり、部署などの異動先の制限がある	不明	
総数 （有期契約労働者）	100.0	76.4	21.1（100.0）	（ 7.6）	（ 48.9）	（ 29.2）	（ 13.3）	（ 1.0）	2.5
正社員	100.0	24.9	71.9（100.0）	（ 53.7）	（ 27.9）	（ 12.7）	（ 4.2）	（ 1.5）	3.3
職 務 タ イ プ （有期契約労働者）									
正社員同様職務型	100.0	71.0	26.8（100.0）	（ 8.5）	（ 56.1）	（ 24.4）	（ 10.2）	（ 0.7）	2.2
高度技能活用型	100.0	76.0	13.2（100.0）	（ 44.6）	（ 29.7）	（ 11.2）	（ 11.9）	（ 2.6）	10.8
別職務・同水準型	100.0	75.2	19.8（100.0）	（ 4.1）	（ 45.2）	（ 34.3）	（ 12.1）	（ 4.4）	5.0
輕易職務型	100.0	81.5	16.9（100.0）	（ 6.2）	（ 41.2）	（ 36.1）	（ 16.3）	（ 0.1）	1.6
事務所に正社員がいない場合	100.0	90.7	9.3（100.0）	（ -）	（ 2.3）	（ 11.9）	（ 85.8）	（ -）	0.0

(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(事業所調査) 報告書」

(注) 1 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

2 () 内は異動・転勤することがあると回答した事業所を100とした割合である。

29 正社員及び職務タイプ、昇進の有無、範囲別事業所の割合

- 正社員及び有期契約労働者の昇進の有無をみると、「昇進することがある」は正社員87.4%、有期契約労働者18.1%となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「昇進することがある」の割合が最も高いのは、「事業所に正社員がいない場合」を除くと、「正社員同様職務型」の20.9%、次いで、「別職務・同水準型」19.1%、「軽易職務型」14.3%、「高度技能活用型」14.1%

(単位: %)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	昇進の有無							
		範 囲							不明
		昇進することはない	昇進することがある	部長以上など、ハイレベルの管理職層まで	課長など、中間レベルの管理職層まで	係長・主任など、一般従業員に近い管理職層まで	不明		
総数 (有期契約労働者)	100.0	79.1	18.1	(100.0)	(17.8)	(14.0)	(64.6)	(3.7)	2.8
正社員 職務タイプ (有期契約労働者)	100.0	10.0	87.4	(100.0)	(74.9)	(15.9)	(8.3)	(0.8)	2.5
正社員同様職務型	100.0	76.3	20.9	(100.0)	(26.1)	(21.2)	(51.8)	(0.9)	2.8
高度技能活用型	100.0	75.2	14.1	(100.0)	(57.4)	(5.8)	(33.2)	(3.6)	10.7
別職務・同水準型	100.0	75.9	19.1	(100.0)	(12.3)	(5.8)	(80.3)	(1.6)	5.0
軽易職務型	100.0	83.8	14.3	(100.0)	(8.6)	(9.5)	(72.8)	(9.1)	1.9
事業所に正社員がいない場合	100.0	66.7	33.3	(100.0)	(-)	(-)	(100.0)	(-)	-

(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(事業所調査) 報告書」
(注) 1 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。
2 () 内は昇進することがあると回答した事業所を100とした割合である。

30 職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別事業所の割合

- 正社員と比較した有期契約労働者の基本給の水準をみると、「6割以上8割未満」が31.8%と最も多く、次いで、「8割以上10割未満」24.7%、「4割以上6割未満」16.9%の順となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別に、「比較対象となる正社員の水準を上回る」「同額程度」以外の割合（不明を除く）をみると、「正社員同様職務型」68.4%、「高度技能活用型」38.9%、「別職務・同水準型」82.5%、「軽易職務型」85.6%となっている。

(単位: %)

職 務 タ イ プ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した基本給の水準						
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	4割未満	不明
総 数	100.0	3.1	16.2	24.7	31.8	16.9	3.6	3.7
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	3.5	26.1	28.9	28.9	9.0	1.5	2.0
高度技能活用型	100.0	33.3	26.4	15.2	12.3	10.2	1.1	1.4
別職務・同水準型	100.0	1.7	13.0	29.9	23.8	25.6	3.3	2.8
軽易職務型	100.0	1.6	6.9	19.2	38.4	22.2	6.0	5.9

(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(事業所調査) 報告書」
(注) 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

31 正社員及び職務タイプ、退職金、賞与、諸手当の有無別事業所の割合

- 有期契約労働者について退職金、賞与の有無をみると、「退職金がある」は12.6%、「賞与がある」は45.6%となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「退職金がある」の割合が最も高いのは、「高度技能活用型」で21.9%、「賞与がある」の割合が最も高いのは、「正社員同様職務型」で55.1%となっている。

(単位: %)										
正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	退職金	賞与	諸手当						不明
				通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	その他の手当	
総数 (有期契約労働者)	100.0	12.6	45.6	71.9	6.5	9.6	5.3	5.0	24.6	19.0
正社員	100.0	81.0	89.1	88.5	15.0	74.3	64.0	50.3	53.7	7.2
職務タイプ (有期契約労働者)										
正社員同様職務型	100.0	18.0	55.1	73.0	8.0	11.1	8.6	8.6	28.5	16.7
高度技能活用型	100.0	21.9	41.1	73.3	3.7	27.6	17.9	21.3	20.8	21.5
別職務・同水準型	100.0	9.2	42.4	72.8	8.0	14.4	2.8	2.9	19.1	23.7
軽易職務型	100.0	8.5	39.8	72.5	4.9	4.7	2.6	1.6	24.0	18.2
事業所に正社員がない場合	100.0	1.1	3.5	37.6	0.8	20.8	0.1	0.0	2.8	42.8

(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(事業所調査)報告書」

32 職務タイプ、正社員と比較した退職金の水準別事業所の割合

- 正社員と比較した有期契約労働者の教育訓練機会の有無をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%で高くなっている。

(単位: %)

職 務 タ イ プ	退職金があると答えた事業所計	正社員と比較した退職金の水準							
		比較対象となる正社員の水 準を上回 る	同額程度	8割以上 10割未満	6割以上 8割未満	4割以上 6割未満	2割以上 4割未満	2割未満	不明
総 数	100.0	1.1	29.9	7.0	13.5	11.2	11.2	24.6	1.6
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)									
正社員同様職務型	100.0	0.7	31.1	8.6	18.3	10.7	9.6	19.9	1.2
高度技能活用型	100.0	5.5	63.1	14.1	1.1	4.2	1.1	10.6	0.2
別職務・同水準型	100.0	2.2	28.7	6.4	9.5	17.9	10.7	23.2	1.4
軽易職務型	100.0	0.8	23.2	2.9	6.5	10.7	16.1	37.0	2.7

(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(事業所調査) 報告書」

(注) 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

33 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

- 正社員と比較した有期契約労働者の教育訓練機会の有無をみると、「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」が28.3%と最も多く、次いで「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.6%、「全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない」19.7%、「教育訓練機会はほとんどない」17.0%の順となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別にみると、「正社員同様職務型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」42.3%、「高度技能活用型」は「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」38.6%、「別職務・同水準型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」30.9%、「軽易職務型」は「教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ」26.9%で高くなっている。

(単位：%)								
職 務 タ イ プ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した教育訓練機会						
		正社員よりも教育訓練機会は充実している	全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている	教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ	全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない	教育訓練機会はほとんどない	その他	不明
総 数	100.0	0.9	28.3	26.6	19.7	17.0	4.7	2.8
職 務 タ イ プ (有期契約労働者)								
正社員同様職務型	100.0	1.3	42.3	25.3	13.1	12.3	3.8	1.9
高度技能活用型	100.0	4.7	38.6	18.1	6.9	26.2	4.6	0.8
別職務・同水準型	100.0	1.3	22.4	30.9	22.0	11.1	6.6	5.7
軽易職務型	100.0	0.2	15.8	26.9	26.2	23.1	5.0	2.7

(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(事業所調査)報告書」

(注) 職務タイプごとに該当する労働者について、最も多いと考えられる事例である。

34 正社員及び職務タイプ、福利厚生の有無、内容別事業所の割合

- 正社員及び有期契約労働者について福利厚生の有無をみると、「福利厚生がある」は正社員93.3%、有期契約労働者84.2%となっている。
- 有期契約労働者の職務タイプ別に「福利厚生がある」とする割合をみると、「正社員同様職務型」88.6%、「高度技能活用型」81.2%、「別職務・同水準型」80.3%、「輕易職務型」82.1%、「事業所に正社員がいない」70.7%となっている。

(単位: %)

正社員及び職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	福利厚生の有無											
		内容(複数回答 該当するもの全て)											不明
		福利厚生はない	福利厚生がある			法定外健康診断(人間ドックなど)	慶弔見舞金	保養施設の利用	託児施設の利用	食堂・休憩室・更衣室の利用	社内行事への参加	財形貯蓄・企業年金	
総数 (有期契約労働者)	100.0	13.1	84.2	(100.0)	(42.2)	(64.6)	(30.3)	(2.5)	(75.5)	(67.6)	(19.3)	(6.8)	2.7
正社員	100.0	3.6	93.3	(100.0)	(62.8)	(91.4)	(42.4)	(5.3)	(73.4)	(75.6)	(54.7)	(39.7)	3.1
職務タイプ (有期契約労働者)													
正社員同様職務型	100.0	9.4	88.6	(100.0)	(46.3)	(68.4)	(27.1)	(1.9)	(75.9)	(71.1)	(23.8)	(9.8)	2.0
高度技能活用型	100.0	18.2	81.2	(100.0)	(65.1)	(88.1)	(45.0)	(5.1)	(89.0)	(68.1)	(30.3)	(25.4)	0.6
別職務・同水準型	100.0	14.5	80.3	(100.0)	(48.2)	(69.1)	(34.6)	(4.6)	(71.7)	(66.6)	(12.3)	(8.0)	5.2
輕易職務型	100.0	16.1	82.1	(100.0)	(35.0)	(58.8)	(31.6)	(2.4)	(76.1)	(66.4)	(16.6)	(2.6)	1.7
事務所に正社員がいない場合	100.0	10.6	70.7	(00.0)	(34.1)	(42.9)	(29.1)	(-)	(67.1)	(23.1)	(11.4)	(0.1)	18.7

(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(事業所調査) 報告書」

(注) ()内は福利厚生があると回答した事業所を100とした割合である。

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%、「輕易職務型」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
輕易職務型	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「輕易職務型」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。

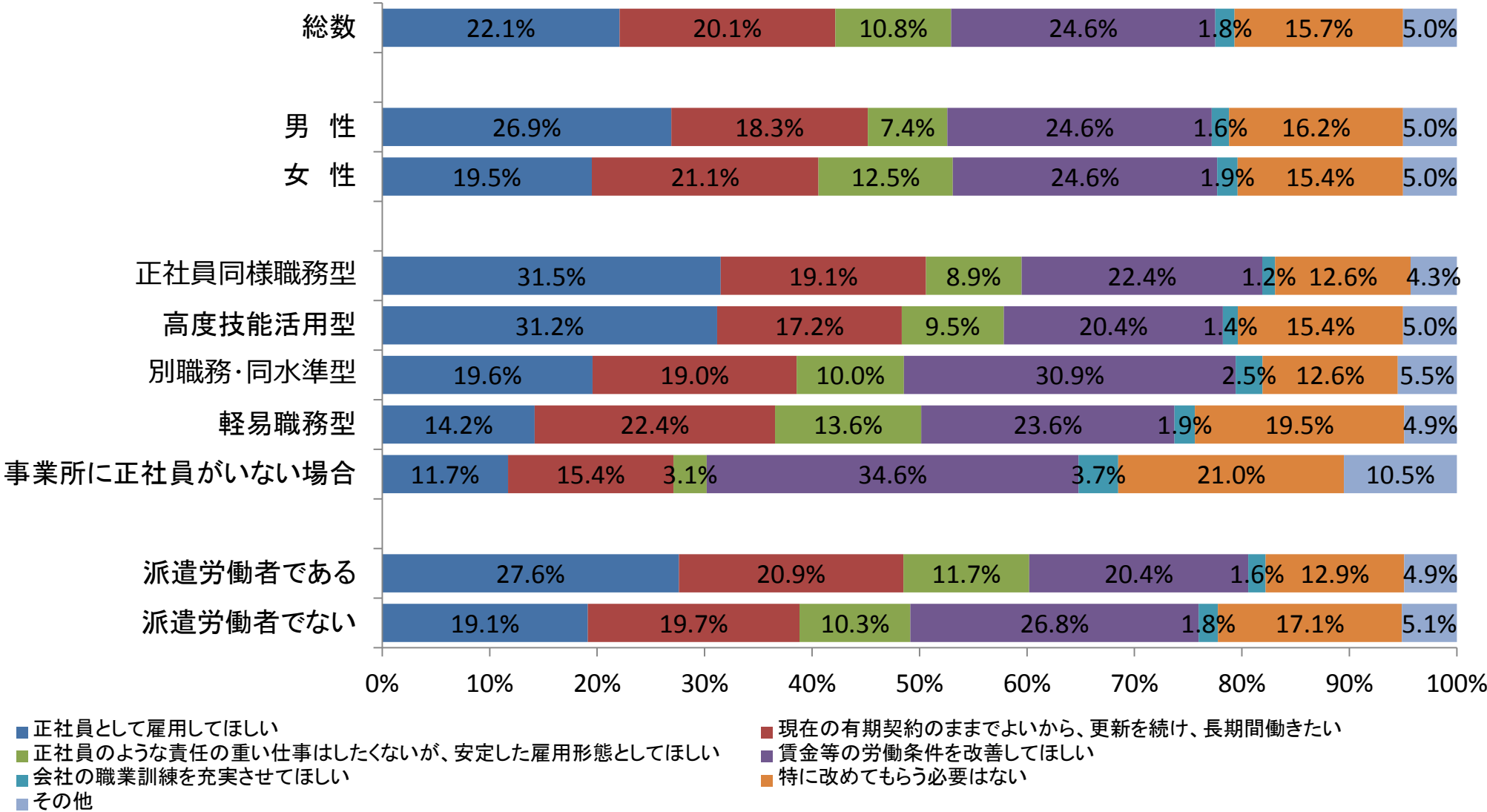
(単位: %)

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）										その他
			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	
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

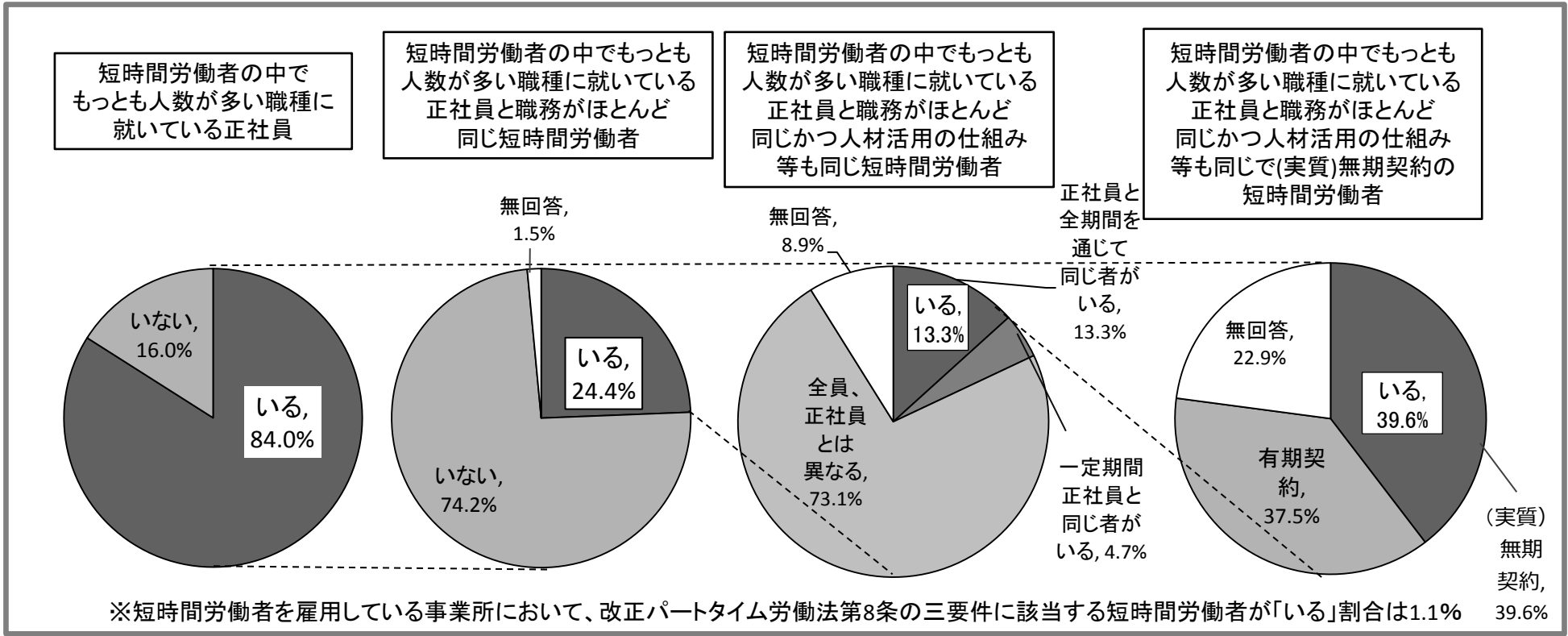
性別・職務タイプ・派遣労働者、現在の労働契約について最も改善してほしい点別有期契約労働者の割合



(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

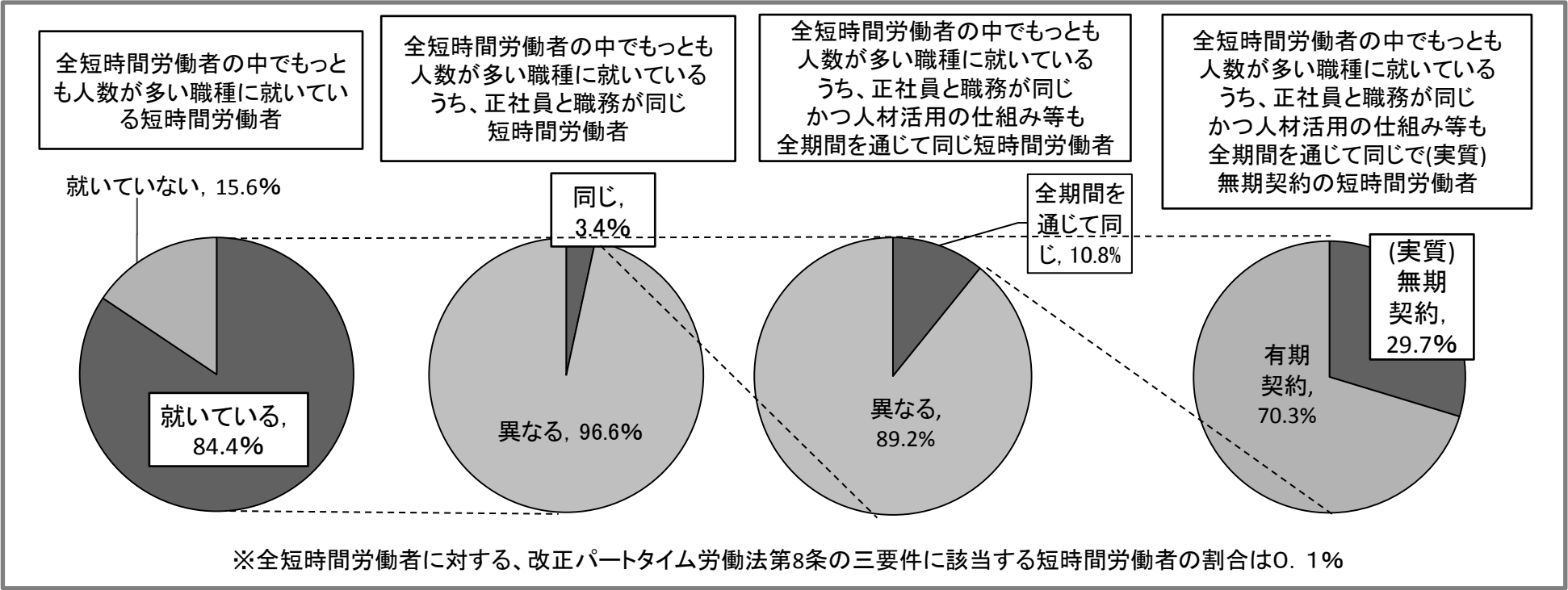
- 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員がいる事業所は、全体の84.0%
 - 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種についている正社員がいる事業所において、
 - ・ 同職種に就いている正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者がいる割合: 24.4%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者がいる割合: 13.3%
 - ・ 職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じで(実質)無期の短時間労働者がいる割合: 39.6%
- となっている。



(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

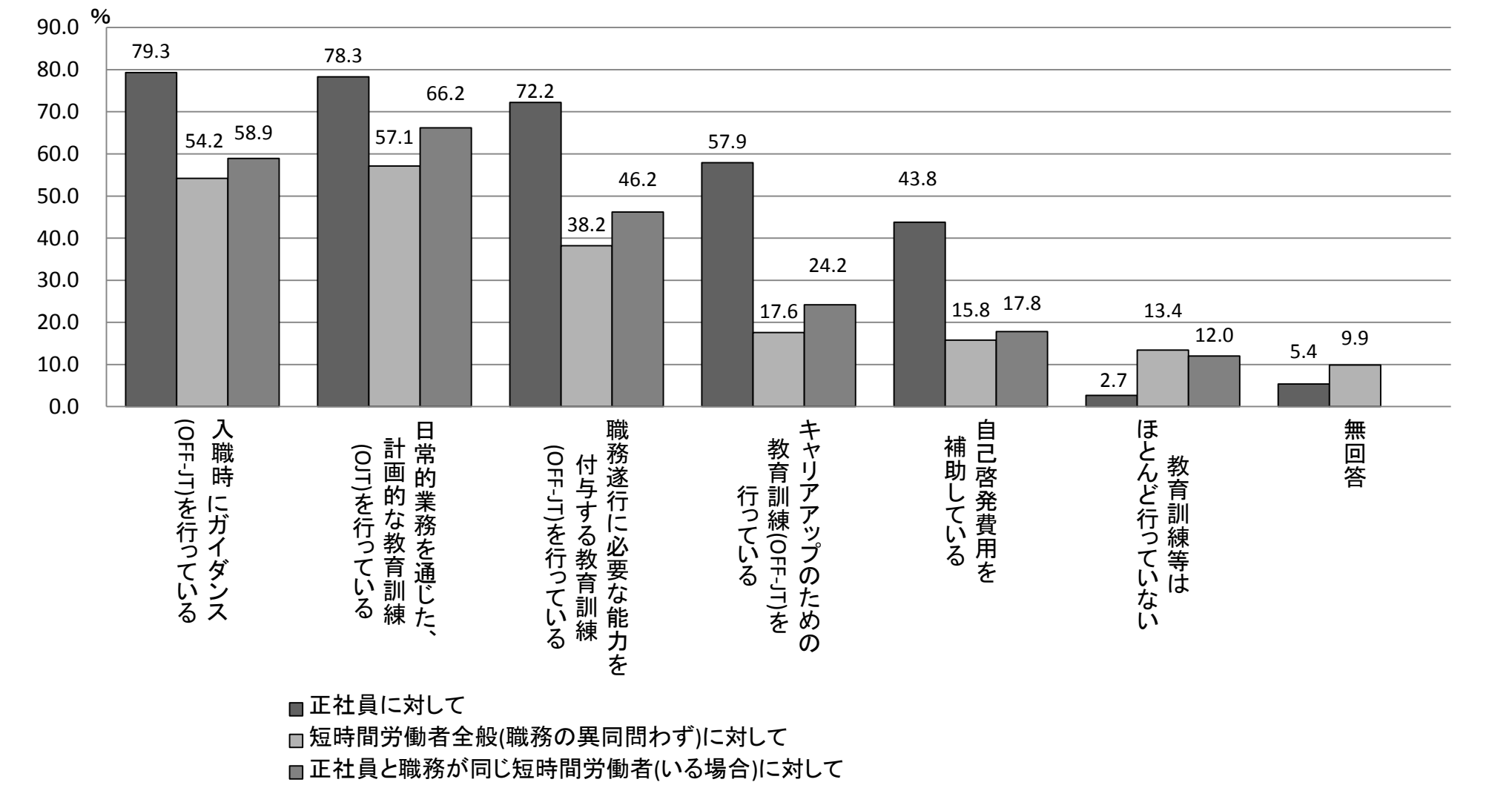
○ 手当等及び各種制度の実施状況について、正社員に対してのみ実施する理由として、人材活用の仕組みが異なることを挙げる事業所が概ね3割から5割となっている。

(%)	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)

(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)

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

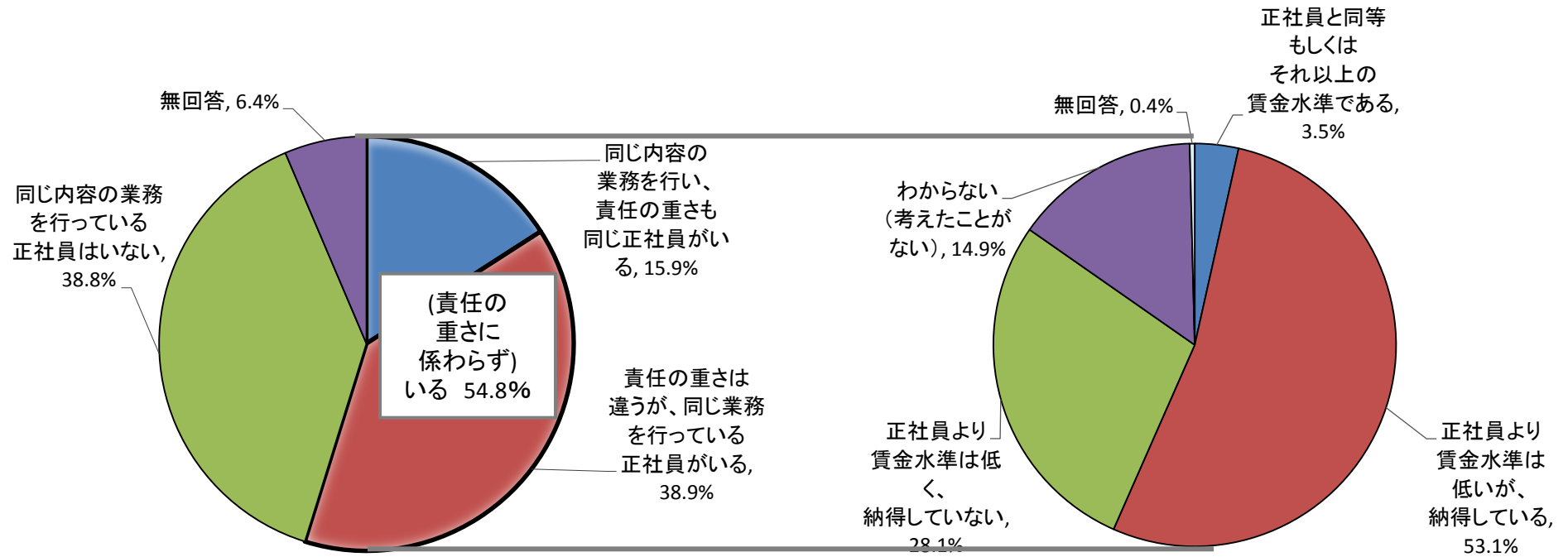
○ 教育訓練の機会をみると、正社員、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる場合の短時間労働者、短時間労働者全般の順に、実施率が高い。



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が納得している」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

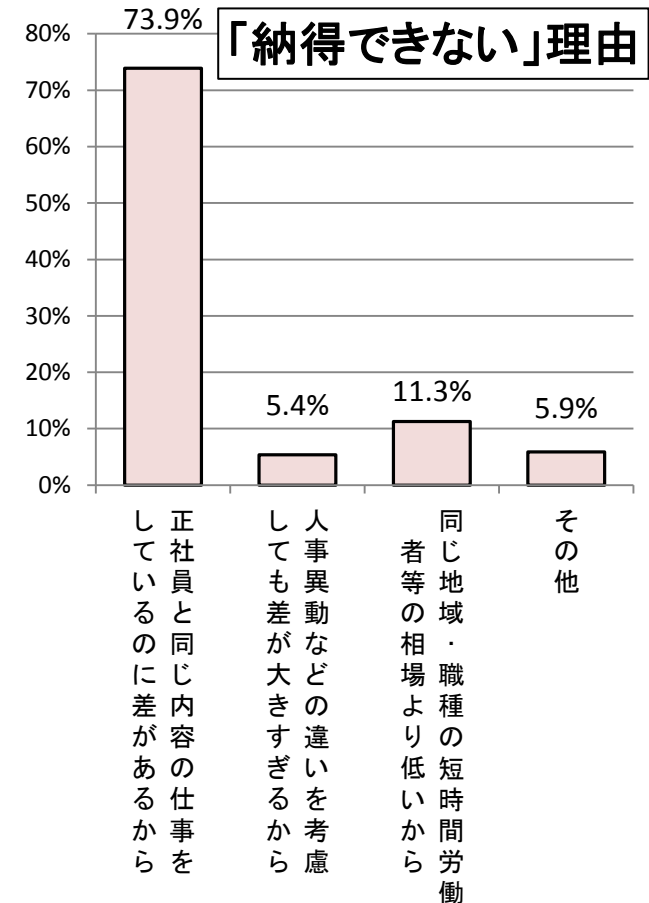
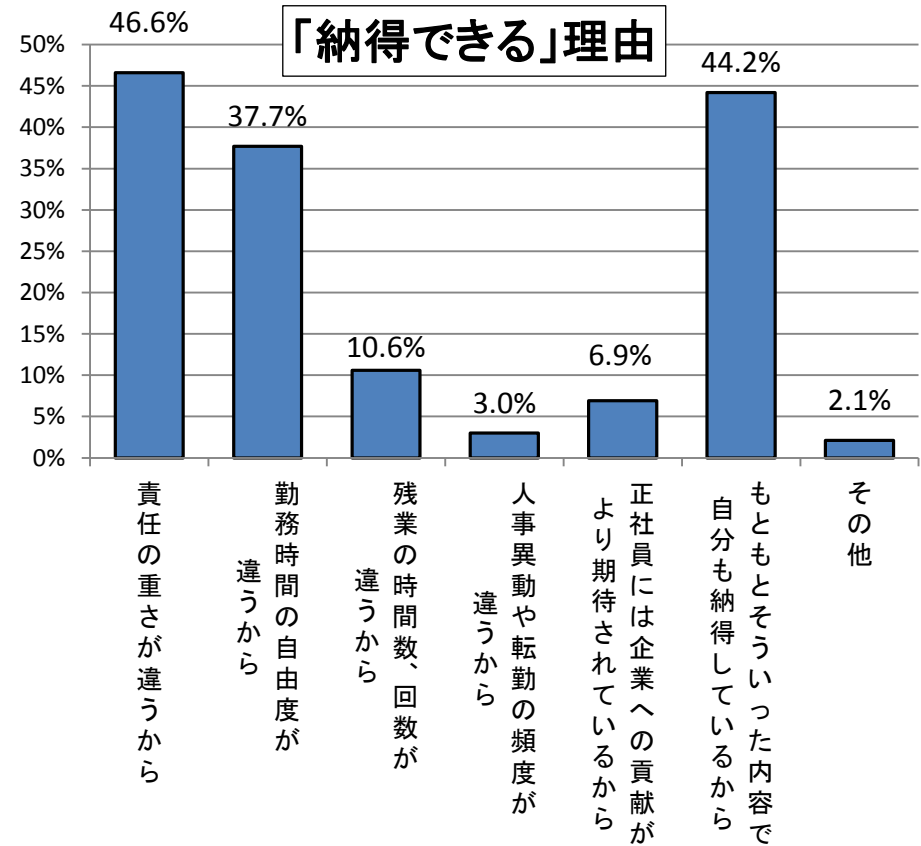


(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)

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）

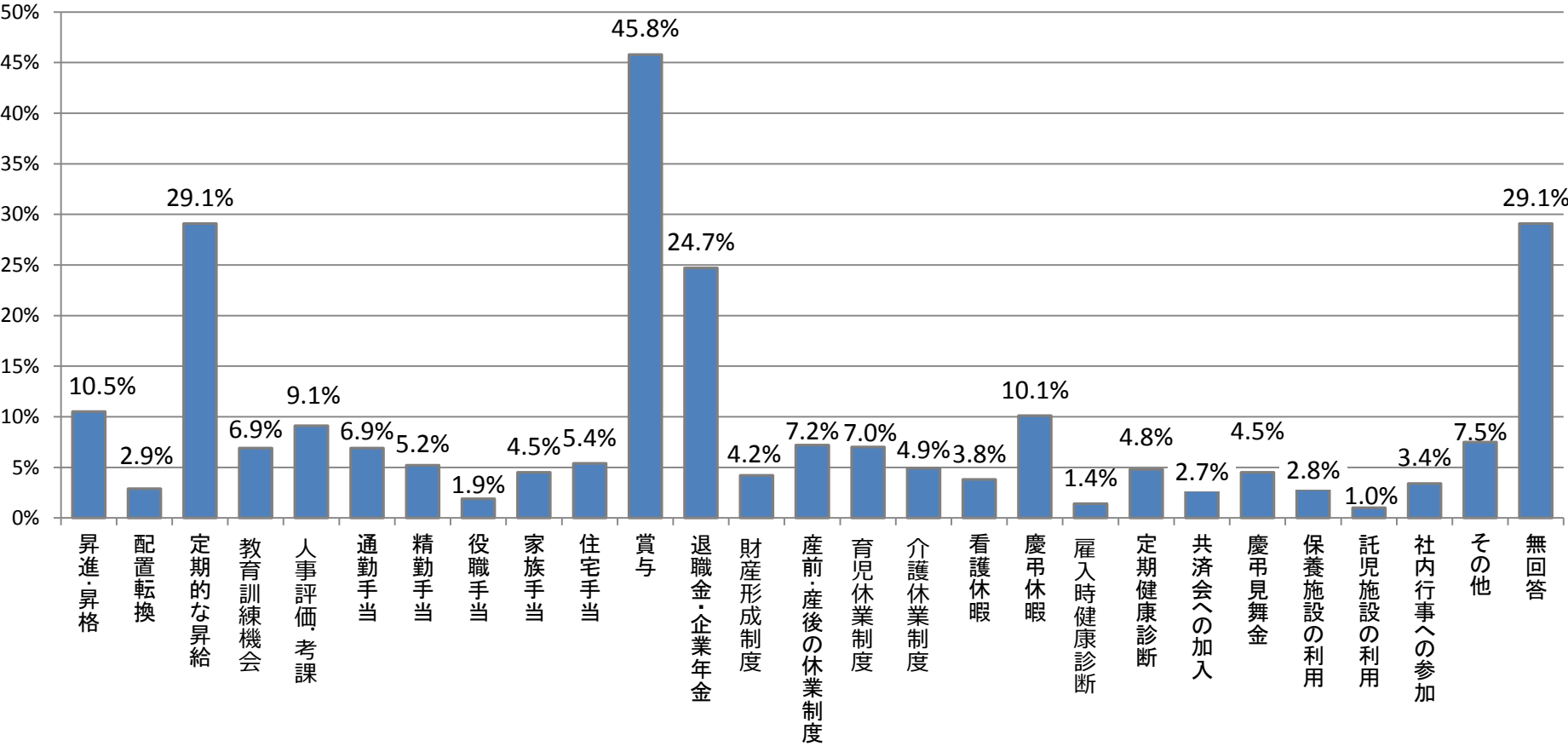


（資料出所） （独）労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」（平成22年）

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)

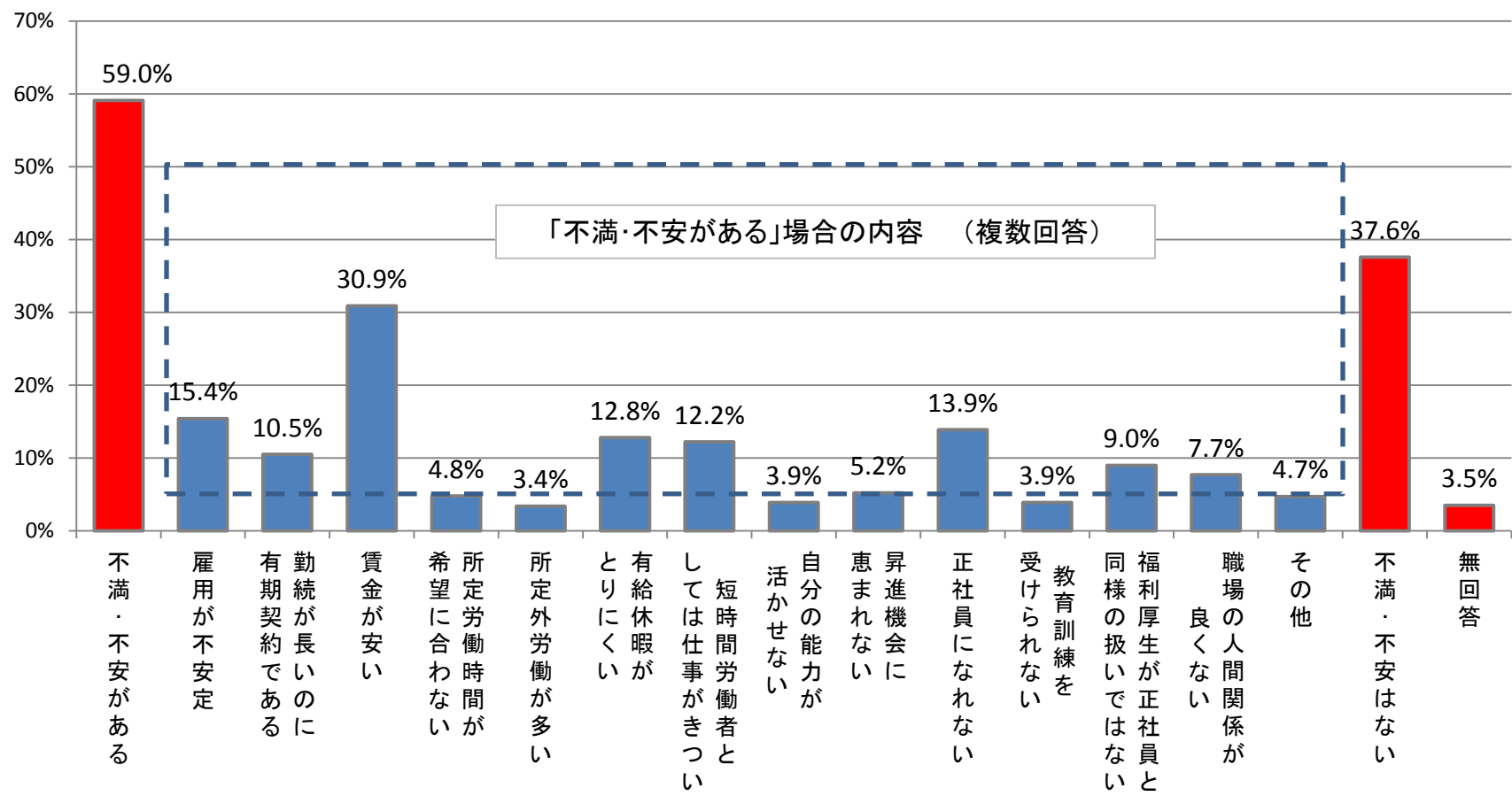


(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」(平成22年)

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

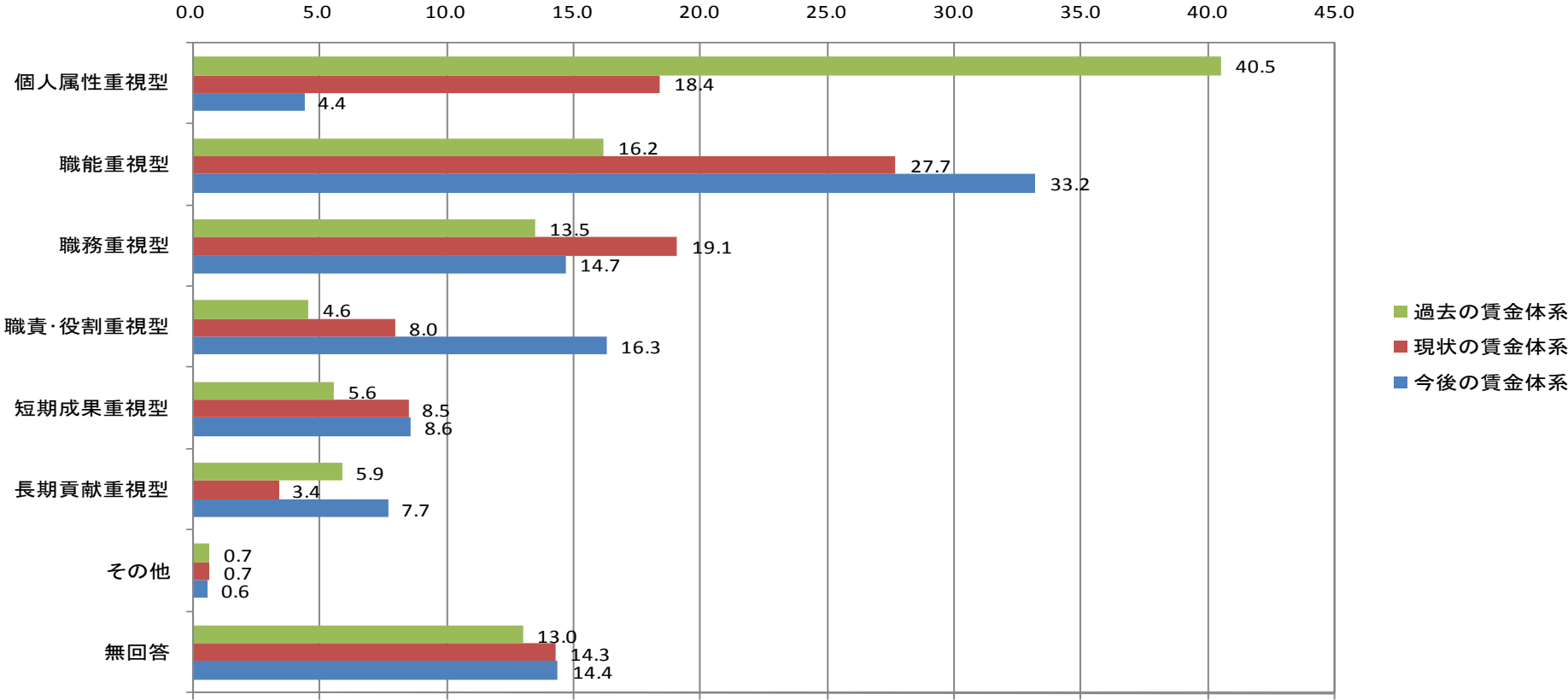
現在の会社や仕事に対する不満・不安(複数回答)



(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。

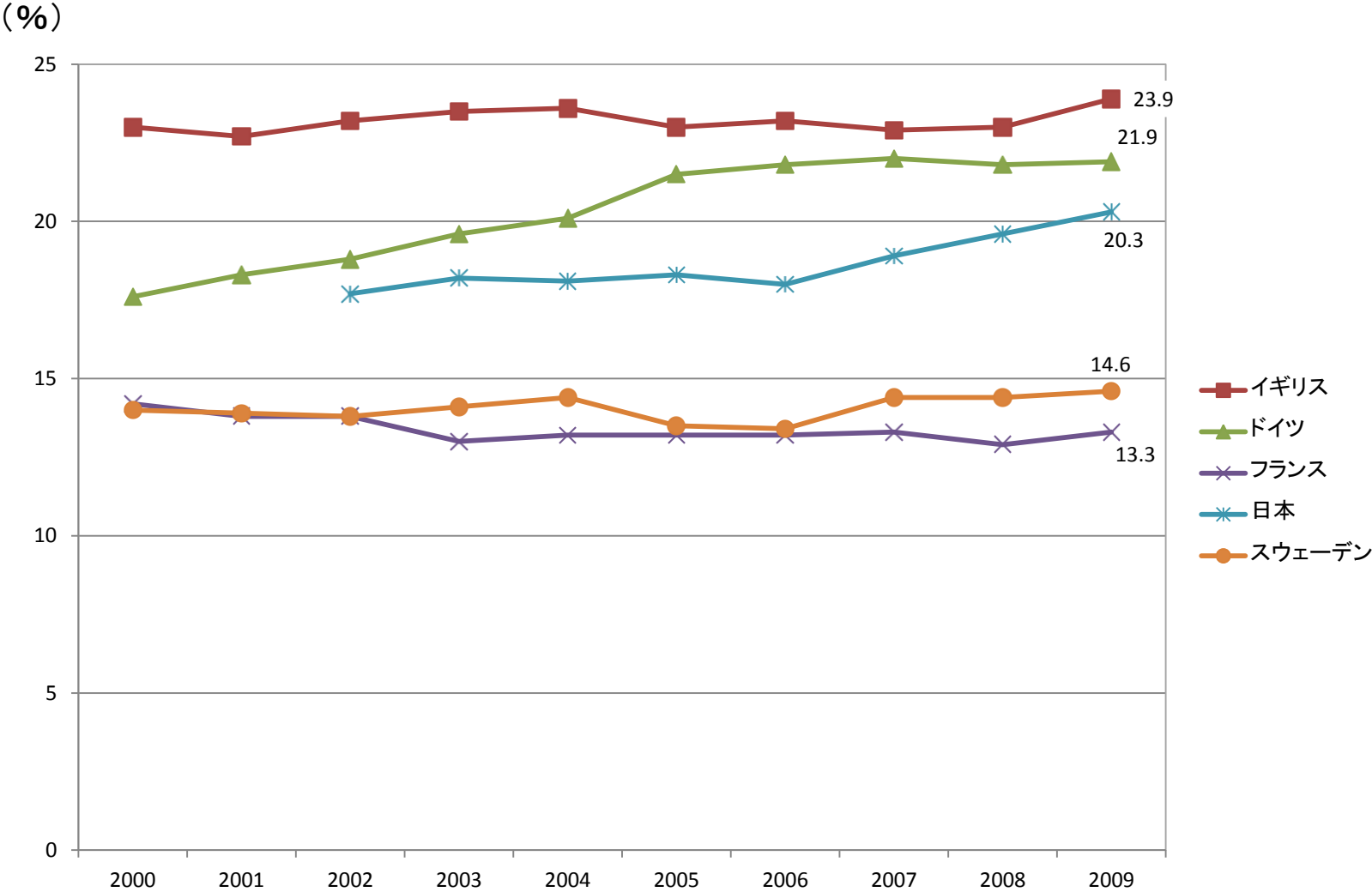


(参考) 賃金体系に関する用語について

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)

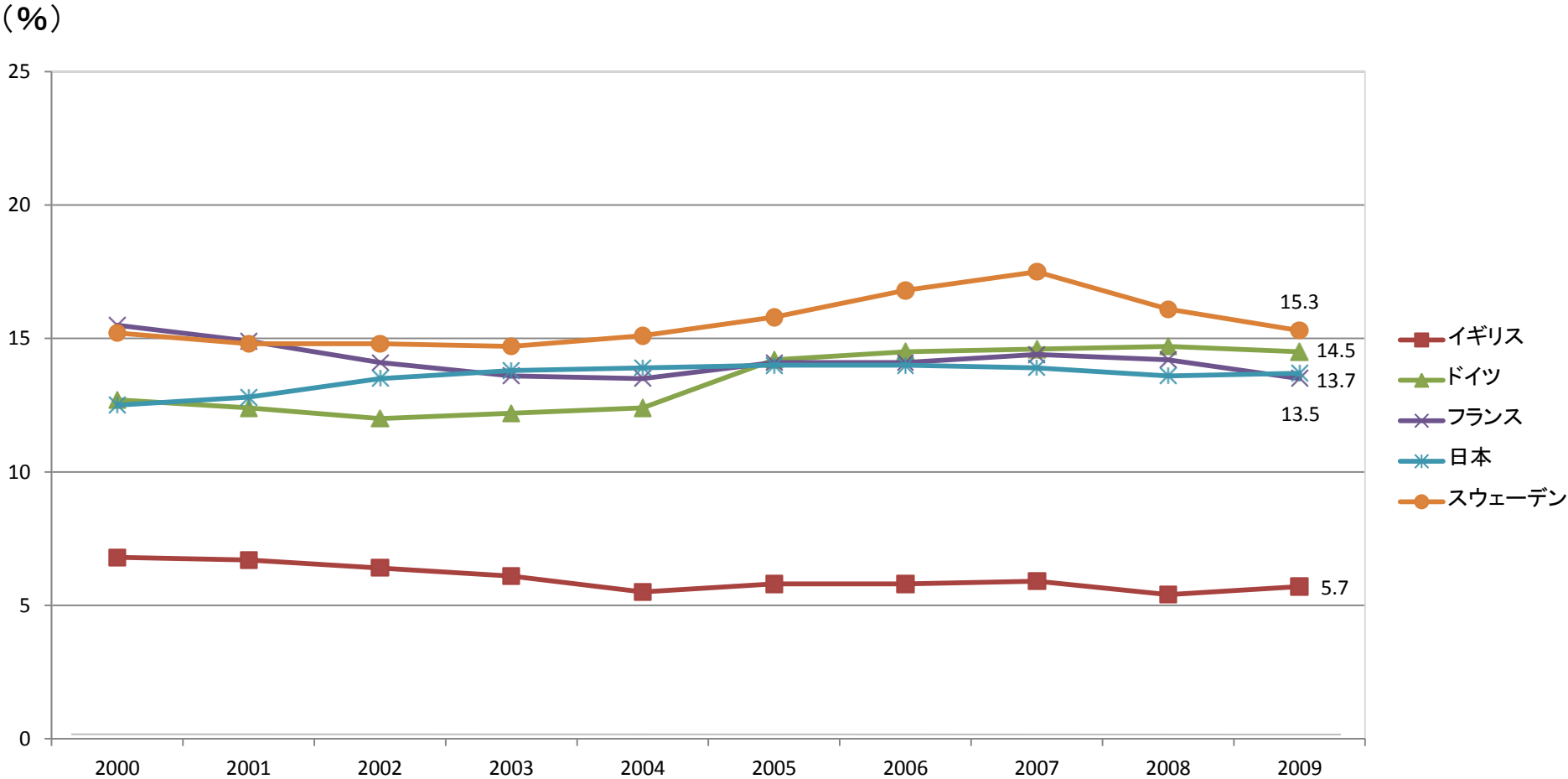
○ 就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、イギリス、ドイツ、日本、スウェーデン、フランスの順に高い。



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)

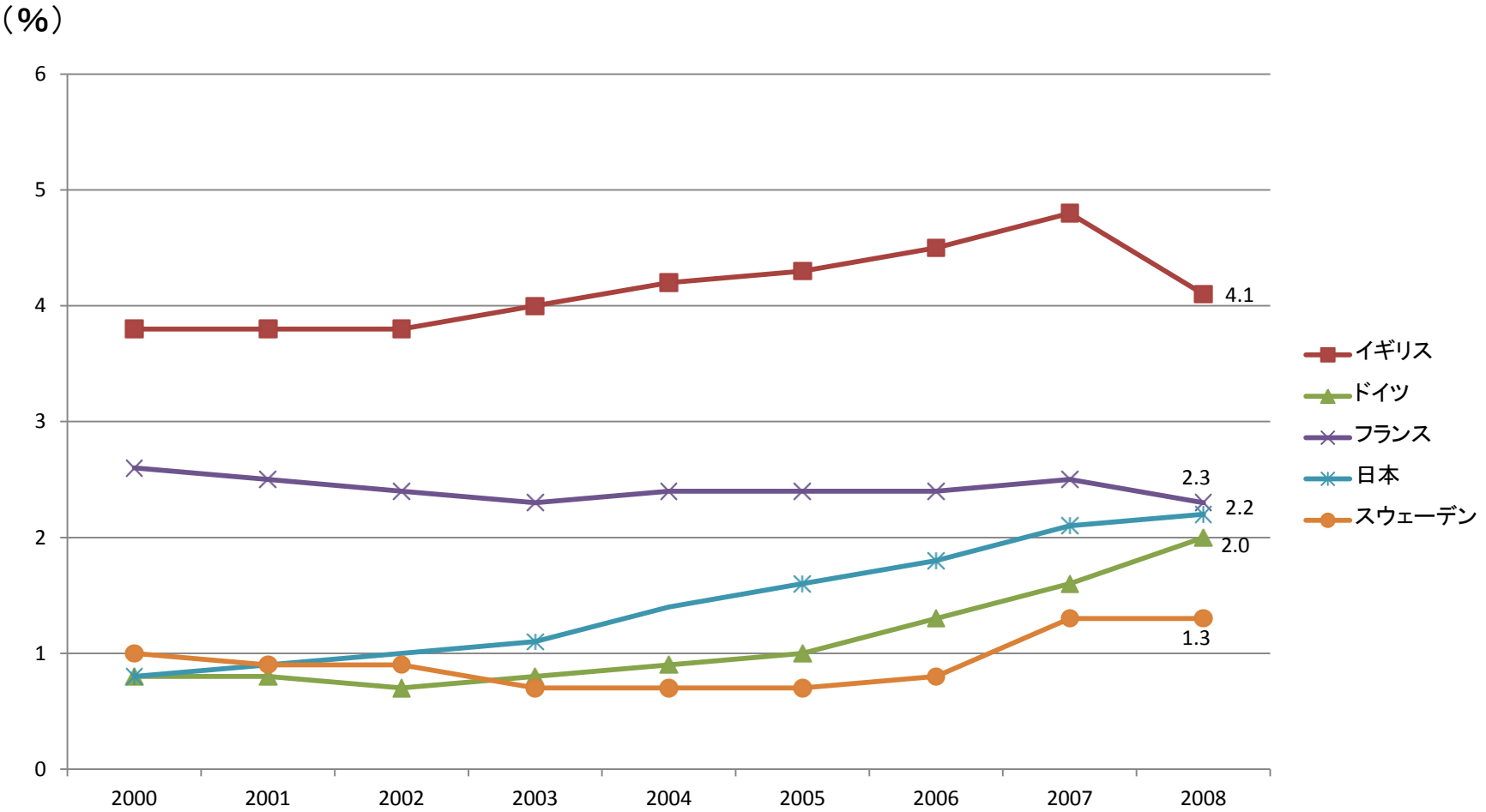
○ 就業者に占めるテンポラリー労働者の割合は、スウェーデン、ドイツ、日本、フランス、イギリスの順に高い。



(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)

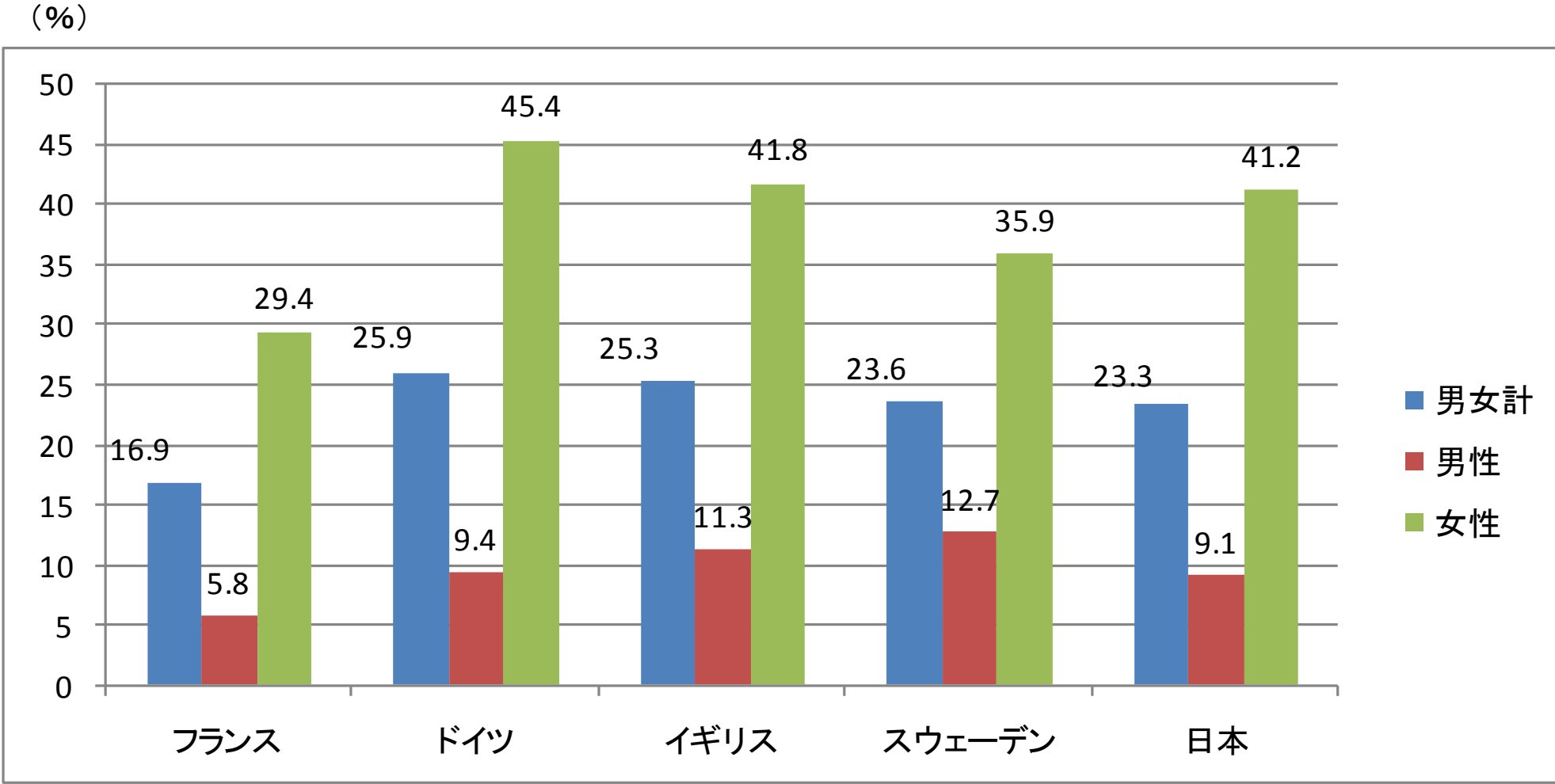
○ 就業者に占める派遣労働者の割合は、イギリス、フランス、日本、ドイツ、スウェーデンの順に高い。



(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。

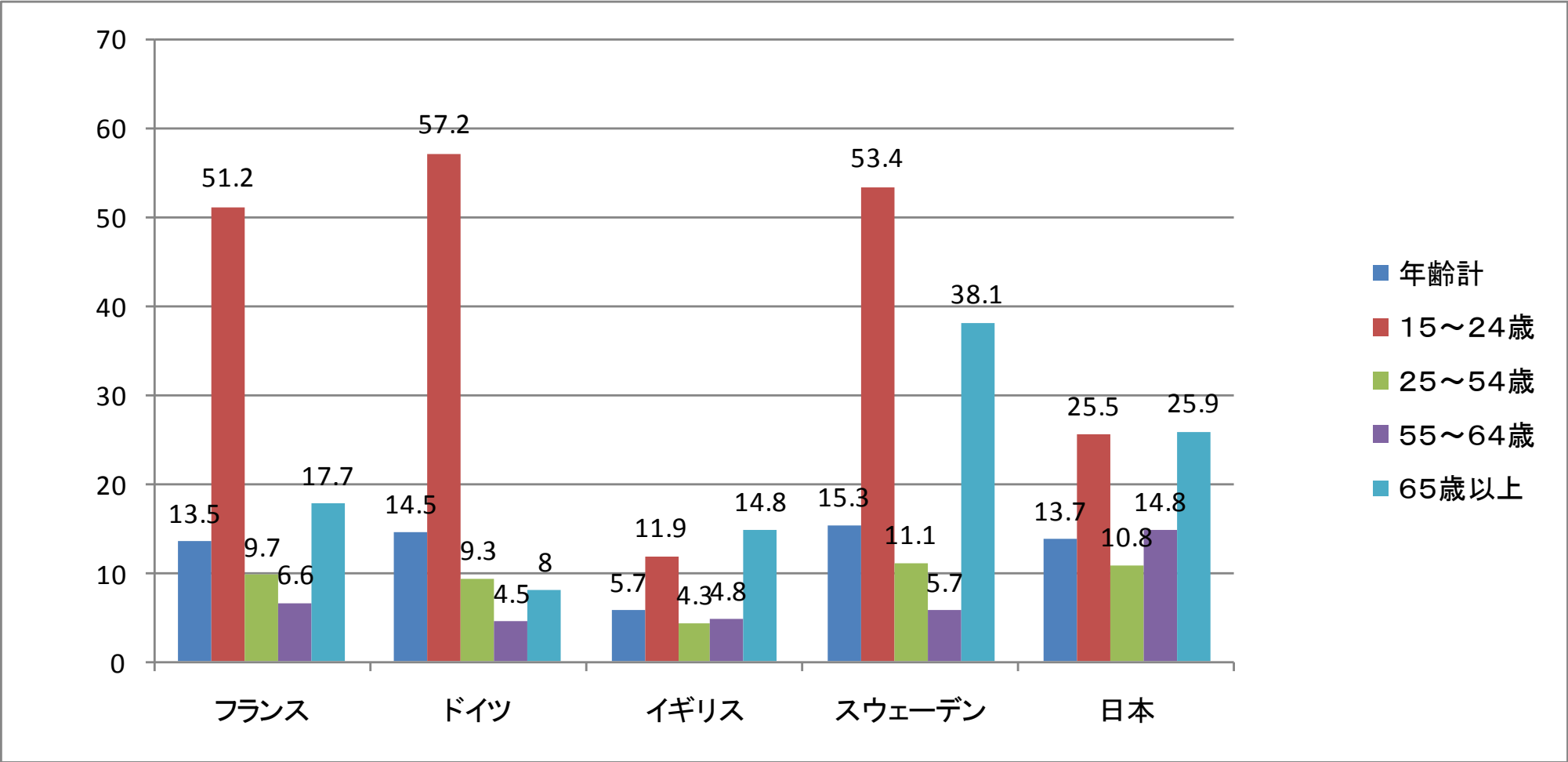


（資料出所） OECD.stat（2008）、総務省「労働力調査（詳細集計）」（2010）

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			×	×		

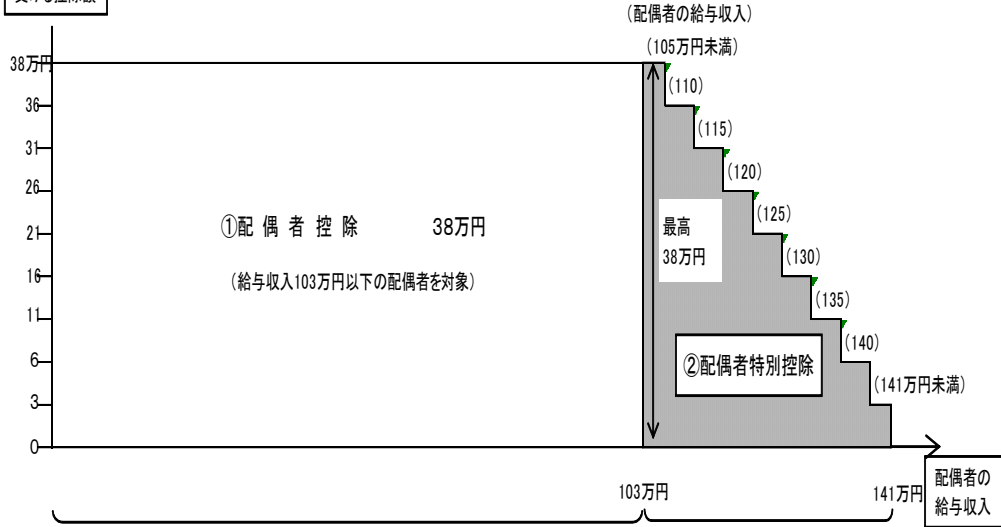
※記号の説明 ○: 受けられる、△: 収入に応じて減少、×: 受けられない

被扶養者の厚生年金、健康保険適用の有無

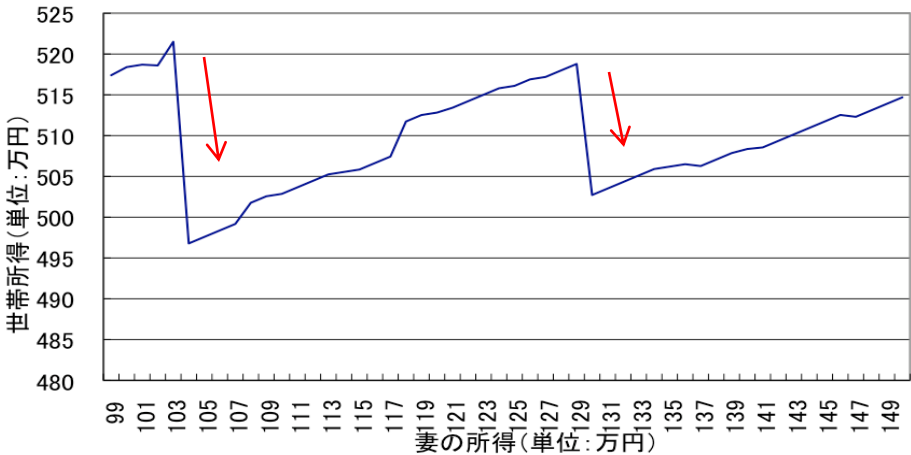
所定労働時間・日数		適用の有無
通常労働者の3／4以上		被保険者として適用対象
通常労働者の3／4未満	年収130万円以上	適用対象外 (国民年金、国民健康保険に加入)
	年収130万円未満	被扶養者として適用対象

納税者本人の
受ける控除額

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