

平成24年 8月23日

【照会先】

大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課
課長 南 和男
産業労働調査官 山口 美春
雇用構造第二係
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7615)
(直通電話) 03(3595)3145

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）の概況

目 次

調査の概要	1 ページ
結果の概要	
Ⅰ 就業形態、性別労働者の状況	4
Ⅱ パートの状況	
1 属性	4
2 就業の実態	8
3 仕事についての考え方	19

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

調査の概要

1 調査の目的

事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、平成19年のパートタイム労働法改正（平成20年4月施行）後の事業所におけるパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。

今回の概況は、このうち主に個人調査の結果を取りまとめた。

なお、事業所調査の概況については、平成23年12月14日に公表済みである。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 岩手県、宮城県、福島県を除く全国

(2) 産業 日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次の16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、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（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

(3) 調査対象

ア 事業所調査

上記(2)に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所

イ 個人調査

上記アの事業所調査の調査対象事業所において就業しているパートタイム労働者

3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

(1) 事業所調査 調査対象数 9,769 事業所 有効回答数 5,909 事業所 有効回答率 60.5%

(2) 個人調査 調査対象数 14,835 人 有効回答数 10,235 人 有効回答率 69.0%

4 調査の対象期間及び実施期間

平成23年6月1日現在の状況について事業所調査は5月27日から6月15日までの間に、個人調査は6月3日から7月31日までの間に調査を実施

5 調査事項

(1) 事業所調査

事業所の属性に関する事項、職種・労働者の種類別労働者数、雇用管理の状況、正社員への転換推進措置、労働条件の明示、改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容、正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況、正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートの雇用管理の状況

(2) 個人調査

個人の属性、パートの就業の実態について、パートの労働条件等について、パートの仕事についての考え方

6 調査の方法

(1) 事業所調査

事業所票を厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送。

(2) 個人調査

回収した事業所票から民間事業者が調査対象労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象労働者への個人票の配布を依頼。調査対象労働者が個人票に記入後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送。

7 調査機関

(1) 事業所調査 厚生労働省大臣官房統計情報部－報告者

(2) 個人調査 厚生労働省大臣官房統計情報部－民間事業者－調査対象事業所－報告者

8 利用上の注意

(1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和が計の数値とは必ずしも一致しないことがある。

(2) 統計表中の複数回答（回答項目の選択肢について、該当する答えを複数個選択することが可能としているもの）は、構成比の合計が100.0を超える場合がある。

(3) 表章記号について

①「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

②「－」は該当数値がないことを示す。

③「…」は調査をしていないことを示す。

④「＊」はサンプル数の少ないものであるので注意を要する。構成比の分母となる標本数が事業所数では2以下、労働者数では9以下の場合、分母に付記している。

(4) 東日本大震災の影響により、平成23年調査では被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を除いて調査を実施したため、前回比較を行っている平成18年調査の結果については、被災3県を除いて集計した数値である。

9 主な用語の定義

(1) 就業形態

この調査においては、労働者を「正社員」、「パート」、「その他」の3つの就業形態に区分している。なお、調査の中では「パート」と「その他」を合わせた「正社員以外の労働者」の区分も用いている。

ア 正社員

いわゆる正社員型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。1週間の所定労働時間が例えば35時間未満の労働者が正社員である場合もある。

イ パート

正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

ウ その他

正社員やパート以外の労働者（1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者。）。

(2) 事業所規模

この調査において、事業所規模とは、その事業所に雇用されている常用労働者の人数により区分した階級である。常用労働者とは、次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。

イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成23年4月及び5月の各月に各々18日以上雇われた者。

(3) 仕事の内容（職種）

仕事の内容（職種）は次の職種分類表のとおり。

職種	職種内容
1 管理的な仕事	課(課相当を含む)以上の組織の管理的の仕事に従事する者をいう。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2 専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいう。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3 事務的な仕事	一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいう。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4 販売の仕事	商品(サービスを含む)・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいう。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5 サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいう。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6 保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいう。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7 生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいう。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8 輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに装置・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいう。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9 建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいう。(ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となる。) 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10 運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいう。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11 その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいう。

(4) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

(5) Off-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。

結果の概要

I 就業形態、性別労働者の状況（事業所調査の結果）

平成23年6月1日現在の「正社員以外の労働者」の割合は34.4%（平成18年調査（以下「前回」という。）30.9%）、うち「パート」は27.0%（前回25.7%）となっており、前回調査と比較するといずれも上昇している。

これを男女別にみると、男では「正社員以外の労働者」は20.3%（前回15.7%）、うち「パート」は13.8%（前回11.4%）、女では「正社員以外の労働者」は54.4%（前回52.5%）、うち「パート」は45.9%（前回46.2%）となっており、男でいずれも上昇している。

また、「正社員以外の労働者」の性別の割合をみると、「パート」は男で29.8%（前回26.0%）、女で70.2%（前回74.0%）となっている。（表1）

表1 就業形態、性別労働者数の割合

（単位：％）

		就業形態					性別の割合				
		総数	正社員	正社員以外の労働者	正社員以外の労働者		総数	正社員	正社員以外の労働者	正社員以外の労働者	
					パート	その他				パート	その他
平成23年	総数	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	総数	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

II パートの状況

1 属性

（1）年齢階級

年齢階級別のパートの割合をみると、「60～64歳」が12.9%（前回9.7%）と最も高い割合となっており、次いで「50～54歳」11.7%（前回11.5%）、「45～49歳」11.3%（前回10.4%）の順となっている。

男女別にみると、男では60歳以上が、女では40～54歳が他の年齢階級に比べ高い割合となっている。（表2）

表2 年齢階級別パートの割合

（単位：％）

区分	パート計	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	
		平成23年	総数	100.0	3.8	7.7	5.8	6.0	10.0	10.6	11.3	11.7	9.6
	男	100.0	8.6	15.4	7.0	5.1	5.8	1.6	2.7	3.6	7.4	20.2	22.0
	女	100.0	1.8	4.4	5.3	6.4	11.8	14.5	15.0	15.1	10.5	9.9	5.2
平成18年	総数	100.0	4.4	8.9	7.2	8.8	9.2	10.6	10.4	11.5	13.4	9.7	6.0
	男	100.0	12.5	21.3	8.2	5.7	3.5	3.7	2.7	4.3	4.6	18.9	14.6
	女	100.0	1.6	4.7	6.9	9.9	11.1	13.0	13.0	13.9	16.3	6.6	3.0

注：平成23年の表頭「パート計」には、年齢階級不明が含まれる。

(2) 配偶者の有無

配偶者の有無別のパートの割合について男女別にみると、男では「配偶者がいる」が54.5%（前回42.1%）、「配偶者がいない」が44.9%（前回57.9%）、女ではそれぞれ73.1%（前回76.5%）、26.8%（前回23.5%）となっている。

年齢階級別にみると、男では45歳未満で、女では30歳未満で「配偶者がいない」パートの割合がそれぞれ5割を超えている。（表3、第1図）

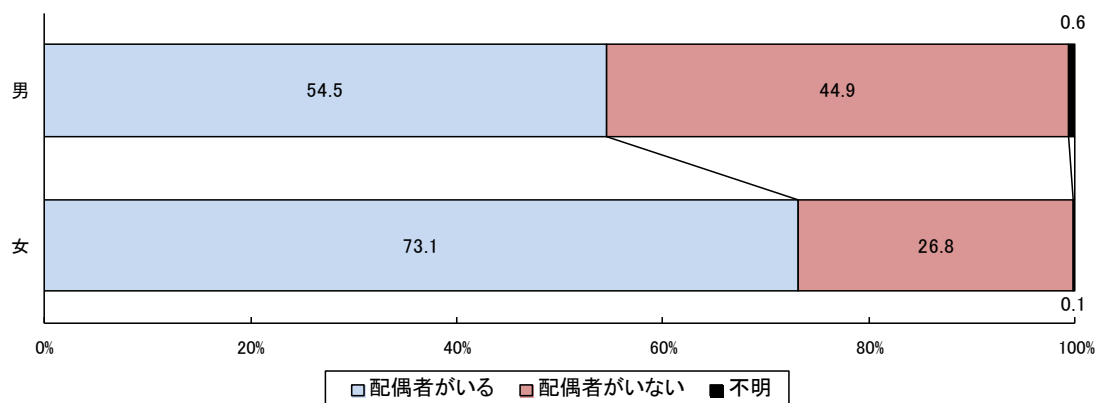
表3 配偶者の有無別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	配偶者がいる	配偶者がいない	不明
総数	100.0	67.6	32.2	0.2
前回〔平成18年〕	[100.0]	[67.8]	[32.2]	[-]
男	100.0	54.5	44.9	0.6
前回〔平成18年〕	[100.0]	[42.1]	[57.9]	[-]
(年齢階級)				
15～19歳	100.0	-	100.0	-
20～24歳	100.0	0.2	99.8	-
25～29歳	100.0	4.1	95.9	-
30～34歳	100.0	41.8	58.2	-
35～39歳	100.0	45.3	54.7	-
40～44歳	100.0	44.6	55.4	-
45～49歳	100.0	77.5	22.5	-
50～54歳	100.0	67.6	32.4	-
55～59歳	100.0	75.6	24.4	-
60～64歳	100.0	92.8	7.2	-
65歳以上	100.0	90.4	9.6	-
女	100.0	73.1	26.8	0.1
前回〔平成18年〕	[100.0]	[76.5]	[23.5]	[-]
(年齢階級)				
15～19歳	100.0	1.1	98.9	-
20～24歳	100.0	4.7	95.3	-
25～29歳	100.0	48.3	51.7	-
30～34歳	100.0	58.3	41.7	0.0
35～39歳	100.0	76.1	23.9	-
40～44歳	100.0	84.2	15.8	0.0
45～49歳	100.0	90.0	10.0	-
50～54歳	100.0	85.3	14.6	0.0
55～59歳	100.0	83.7	16.1	0.3
60～64歳	100.0	70.9	29.1	-
65歳以上	100.0	60.8	39.2	-

注：表側「総数」「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

第1図 配偶者の有無



(3) 正社員の経験の有無【新規調査項目】

正社員として働いた経験の有無別のパートの割合をみると、「経験がある」が75.3%、「経験はない」が23.8%となっている。

男女別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は、男では66.0%、女では79.3%となっている。

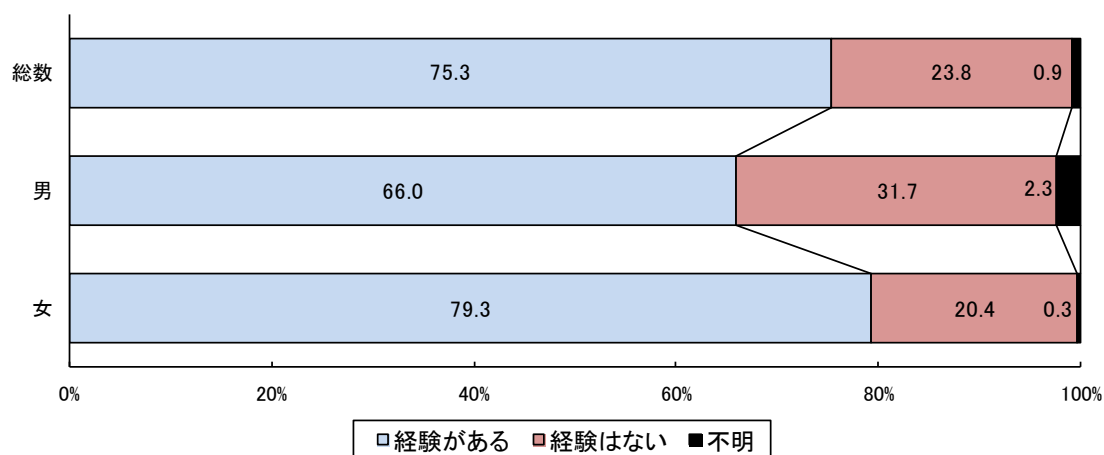
年齢階級別にみると、正社員として働いた「経験がある」割合は35歳以上で8割を超えている。(表4、第2図)

表4 正社員として働いた経験の有無別パートの割合

区分		パート計	経験がある	経験はない	不明	
総	数	100.0	75.3	23.8	0.9	
	男	100.0	66.0	31.7	2.3	
	女	100.0	79.3	20.4	0.3	
(年 齢 階 級)						
15	～	19 歳	100.0	-	98.4	1.6
20	～	24 歳	100.0	20.8	79.0	0.1
25	～	29 歳	100.0	54.8	39.1	6.1
30	～	34 歳	100.0	74.7	22.9	2.4
35	～	39 歳	100.0	87.6	12.4	0.0
40	～	44 歳	100.0	87.0	12.3	0.7
45	～	49 歳	100.0	89.4	10.3	0.2
50	～	54 歳	100.0	85.7	14.2	0.1
55	～	59 歳	100.0	80.7	19.0	0.3
60	～	64 歳	100.0	87.2	12.6	0.2
65	歳	以 上	100.0	85.3	14.1	0.6

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

第2図 正社員として働いた経験の有無



(4) 主な収入源

主な収入源別のパートの割合について男女別にみると、男では「主に自分の収入で暮らしている」61.4%が、女では「主に配偶者の収入で暮らしている」68.6%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、男では30歳以上で「主に自分の収入で暮らしている」が、女では25歳以上で「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ最も高い割合となっており、それ以下の年齢階級では男女ともに「主に親の収入で暮らしている」が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいるパートでは、男は「主に自分の収入で暮らしている」82.9%が最も高い割合となっているのに対し、女は「主に配偶者の収入で暮らしている」93.9%が最も高い割合となっている。また、配偶者がいないパートでは、男は「主に親の収入で暮らしている」56.5%が最も高い割合となっているのに対し、女は「主に自分の収入で暮らしている」51.0%が最も高い割合となっている。(表5)

表5 主な収入源別パートの割合

区分	パート計	(単位：%)				
		主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子供の収入で暮らしている	その他
総数	100.0	29.5	49.5	14.4	1.1	5.3
前回[平成18年]	[100.0]	[26.5]	[52.8]	[15.0]	[0.5]	[5.1]
男	100.0	61.4	4.3	25.4	0.4	7.8
(年齢階級)						
15～19歳	100.0	4.4	-	95.6	-	-
20～24歳	100.0	23.2	-	65.9	-	10.9
25～29歳	100.0	34.9	-	64.1	-	1.0
30～34歳	100.0	85.5	0.6	10.9	-	3.0
35～39歳	100.0	59.9	9.4	27.7	-	2.9
40～44歳	100.0	64.8	19.8	13.6	-	1.8
45～49歳	100.0	94.6	2.8	0.2	-	2.4
50～54歳	100.0	78.9	16.1	3.3	-	1.8
55～59歳	100.0	65.3	19.1	0.4	-	15.3
60～64歳	100.0	85.6	3.4	0.0	0.1	10.5
65歳以上	100.0	84.6	2.9	-	1.9	10.4
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	82.9	7.9	0.0	0.8	8.2
配偶者がいない	100.0	36.1	-	56.5	-	7.4
女	100.0	15.9	68.6	9.7	1.3	4.3
(年齢階級)						
15～19歳	100.0	6.0	1.1	92.8	-	0.1
20～24歳	100.0	21.2	4.3	72.1	-	2.4
25～29歳	100.0	19.1	47.6	31.7	-	1.6
30～34歳	100.0	23.9	53.8	19.2	-	3.0
35～39歳	100.0	12.6	74.8	9.4	-	3.0
40～44歳	100.0	12.5	81.9	3.2	0.2	2.1
45～49歳	100.0	8.1	88.4	1.3	0.1	2.1
50～54歳	100.0	12.7	81.3	0.6	1.0	4.5
55～59歳	100.0	15.4	73.9	0.8	3.4	6.2
60～64歳	100.0	28.3	58.9	0.1	1.8	10.8
65歳以上	100.0	28.3	49.4	0.3	11.4	10.5
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	3.1	93.9	0.1	0.2	2.7
配偶者がいない	100.0	51.0	-	36.0	4.4	8.6

注：1)平成23年の表頭「パート計」には、主な収入源不明が含まれる。

2)表側「総数」「男」「女」には、年齢階級不明及び配偶者の有無不明が含まれる。

2 就業の実態

(1) 職種

職種別のパートの割合をみると、「サービスの仕事」が29.5%と最も高い割合となっており、次いで「事務的な仕事」20.1%、「販売の仕事」16.4%の順となっている。

男女別にみると、男女とも「サービスの仕事」がそれぞれ35.4%、27.0%と最も高い割合となっており、次いで、男では「運搬・清掃・包装等の仕事」が14.4%、「販売の仕事」が11.9%、女では「事務的な仕事」が25.1%、「販売の仕事」が18.3%の順となっている。

年齢階級別にみると、29歳以下と50歳以上では「サービスの仕事」が最も高い割合となっているのに対し、30歳台、40歳台では「事務的な仕事」が最も高い割合となっている。（表6）

表6 職種別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
総数	100.0	0.8	10.2	20.1	16.4	29.5	1.4	7.7	1.8	0.1	10.4	0.6
男	100.0	2.1	9.9	8.3	11.9	35.4	3.9	6.1	5.6	0.3	14.4	0.3
女	100.0	0.3	10.3	25.1	18.3	27.0	0.3	8.4	0.2	0.0	8.7	0.7
(年齢階級)												
15～19歳	100.0	-	4.1	2.6	18.9	71.7	0.0	0.1	-	-	0.9	-
20～24歳	100.0	0.2	9.0	8.2	21.1	54.9	-	1.6	0.2	-	3.0	0.1
25～29歳	100.0	0.2	12.0	17.5	15.7	41.2	1.2	2.6	-	-	8.2	0.1
30～34歳	100.0	0.5	11.8	28.5	20.1	24.1	0.5	4.4	0.5	0.0	9.4	-
35～39歳	100.0	1.2	15.1	32.9	14.6	22.6	1.0	6.3	0.0	0.0	5.9	0.3
40～44歳	100.0	0.2	12.4	28.6	15.7	24.3	0.3	10.7	0.8	-	6.6	0.3
45～49歳	100.0	0.1	10.7	28.1	22.5	19.4	0.2	9.1	0.6	-	8.9	0.1
50～54歳	100.0	0.7	10.7	21.7	21.7	27.6	1.4	7.4	0.6	0.6	6.0	1.5
55～59歳	100.0	0.1	7.6	16.5	14.3	29.2	1.0	12.1	0.6	0.0	16.0	0.3
60～64歳	100.0	2.7	7.2	15.2	11.2	25.1	3.6	10.4	3.8	0.2	17.3	0.3
65歳以上	100.0	1.6	9.5	9.9	8.4	23.2	3.6	9.6	9.3	0.2	21.7	2.3

注：1)表頭「パート計」には、職種不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

(2) 雇用期間の定めの有無、雇用契約期間

ア 現在の労働契約における雇用期間の定めの有無別のパートの割合をみると、「雇用期間の定めがない」43.2%、「雇用期間の定めがある」54.2%となっている。

産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業を除き「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっており、複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業では9割を超えている。

事業所規模別にみると、規模が大きいほど「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっている。

年齢階級別にみると、25歳以上で「雇用期間の定めがある」割合の方が高くなっている。

イ 雇用期間の定めがあるパートの雇用契約期間別の割合をみると、「12か月」が49.8%、「6か月」が31.4%と高い割合となっており、1人当たりの平均雇用契約期間は10.3月となっている。

産業別にみると、教育、学習支援業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業、サービス業（他に分類されないもの）、学術研究、専門・技術サービス業で1人当たりの平均雇用契約期間が総数の10.3月より長くなっている。（表7）

表7 雇用期間の定めの有無、雇用契約期間別パートの割合及び1人当たりの平均雇用契約期間

区分	パート計	雇用契約期間階級													1人当たりの平均雇用契約期間(月)	
		雇用期間の定めがない	雇用期間の定めがある	1か月～2か月	3か月	4か月～5か月	6か月	7～11か月	12か月	13～24か月	25～35か月	36か月	37か月以上	不明		
総数	100.0	43.2	54.2	(100.0)	(1.8)	(5.9)	(1.0)	(31.4)	(1.1)	(49.8)	(1.6)	(0.3)	(0.7)	(1.5)	(5.0)	10.3
(産 業)																
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	40.6	53.4	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(31.4)	(11.2)	(53.6)	(-)	(-)	(-)	(-)	(3.7)	9.6
建設業	100.0	47.8	48.7	(100.0)	(0.6)	(3.9)	(0.4)	(43.2)	(2.2)	(43.0)	(0.8)	(-)	(0.3)	(-)	(5.6)	8.9
製造業	100.0	40.3	57.2	(100.0)	(3.4)	(8.4)	(0.9)	(37.6)	(0.7)	(43.4)	(0.6)	(0.2)	(0.5)	(1.3)	(3.0)	9.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	7.6	91.9	(100.0)	(2.4)	(2.9)	(6.4)	(8.5)	(7.2)	(60.8)	(4.5)	(0.2)	(1.0)	(3.0)	(3.1)	12.4
情報通信業	100.0	25.1	73.7	(100.0)	(3.5)	(11.0)	(1.4)	(27.8)	(-)	(51.0)	(-)	(-)	(0.9)	(1.5)	(3.0)	9.6
運輸業、郵便業	100.0	24.4	74.3	(100.0)	(3.7)	(12.2)	(1.0)	(40.1)	(0.3)	(37.1)	(0.4)	(-)	(1.2)	(1.6)	(2.4)	9.5
卸売業、小売業	100.0	44.1	53.2	(100.0)	(0.7)	(4.9)	(0.3)	(43.9)	(1.0)	(37.3)	(1.4)	(0.4)	(0.2)	(1.3)	(8.6)	9.2
金融業、保険業	100.0	7.8	91.7	(100.0)	(0.1)	(4.2)	(0.1)	(37.4)	(1.5)	(52.6)	(0.8)	(0.3)	(1.4)	(0.6)	(1.0)	10.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	24.3	75.0	(100.0)	(2.9)	(4.7)	(-)	(17.7)	(2.7)	(63.9)	(1.6)	(-)	(0.4)	(3.9)	(2.3)	12.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	34.6	64.3	(100.0)	(3.5)	(8.6)	(2.4)	(21.7)	(0.7)	(55.2)	(0.2)	(-)	(2.7)	(2.5)	(2.5)	11.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	60.5	35.3	(100.0)	(2.9)	(3.9)	(0.8)	(29.9)	(0.1)	(51.6)	(3.0)	(0.1)	(-)	(-)	(7.7)	9.7
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	42.2	55.2	(100.0)	(1.1)	(14.7)	(3.0)	(18.8)	(4.0)	(52.6)	(3.0)	(-)	(-)	(1.2)	(1.7)	9.9
教育、学習支援業	100.0	31.1	66.0	(100.0)	(1.1)	(2.0)	(2.5)	(5.0)	(2.7)	(74.1)	(1.9)	(0.4)	(3.9)	(5.2)	(1.2)	16.5
医療、福祉	100.0	44.1	54.8	(100.0)	(0.7)	(2.6)	(0.9)	(11.3)	(0.9)	(76.2)	(2.0)	(0.6)	(0.6)	(1.5)	(2.7)	12.4
複合サービス事業	100.0	2.3	96.8	(100.0)	(0.9)	(2.0)	(1.1)	(71.6)	(0.3)	(22.3)	(0.2)	(0.1)	(0.0)	(0.1)	(1.3)	7.4
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	35.6	62.5	(100.0)	(3.9)	(6.2)	(2.2)	(19.3)	(0.4)	(60.5)	(1.2)	(-)	(1.4)	(2.4)	(2.6)	11.5
(事 業 所 規 模)																
1,000人以上	100.0	9.0	90.5	(100.0)	(5.0)	(5.8)	(1.8)	(30.5)	(1.6)	(47.0)	(0.8)	(0.2)	(3.4)	(2.4)	(1.4)	11.0
300～999人	100.0	12.0	86.9	(100.0)	(1.6)	(5.0)	(1.3)	(38.9)	(1.0)	(45.8)	(1.1)	(0.3)	(0.7)	(1.4)	(2.9)	9.8
100～299人	100.0	16.3	81.9	(100.0)	(2.4)	(6.2)	(0.9)	(37.6)	(2.2)	(44.8)	(0.4)	(0.6)	(1.0)	(1.2)	(2.8)	9.9
30～99人	100.0	35.7	62.2	(100.0)	(2.0)	(6.5)	(0.9)	(30.2)	(0.5)	(53.1)	(1.7)	(0.1)	(0.3)	(1.1)	(3.5)	10.0
5～29人	100.0	64.6	31.9	(100.0)	(0.6)	(5.5)	(1.0)	(24.1)	(0.8)	(52.0)	(2.7)	(0.3)	(0.4)	(2.2)	(10.5)	11.5
(年 齢 階 級)																
15～19歳	100.0	82.0	14.0	(100.0)	(0.1)	(0.7)	(0.6)	(10.7)	(12.1)	(41.8)	(29.9)	(-)	(-)	(0.6)	(3.5)	11.3
20～24歳	100.0	66.4	31.8	(100.0)	(0.6)	(8.3)	(2.1)	(28.6)	(1.4)	(57.1)	(0.8)	(-)	(0.8)	(0.0)	(0.3)	9.5
25～29歳	100.0	45.6	54.2	(100.0)	(3.0)	(9.6)	(0.7)	(26.8)	(0.5)	(50.8)	(0.9)	(0.0)	(1.9)	(0.5)	(5.2)	9.8
30～34歳	100.0	39.2	59.4	(100.0)	(2.3)	(12.9)	(1.5)	(27.5)	(0.9)	(50.6)	(0.1)	(1.8)	(1.2)	(0.7)	(0.7)	9.8
35～39歳	100.0	42.3	56.2	(100.0)	(1.5)	(7.6)	(1.5)	(29.3)	(1.1)	(43.6)	(1.7)	(-)	(0.5)	(3.0)	(10.2)	10.4
40～44歳	100.0	43.7	55.2	(100.0)	(2.7)	(6.7)	(1.5)	(33.0)	(2.2)	(49.9)	(0.2)	(0.2)	(0.7)	(0.4)	(2.3)	9.3
45～49歳	100.0	36.7	62.3	(100.0)	(2.2)	(3.4)	(0.6)	(41.0)	(0.3)	(48.2)	(0.7)	(0.3)	(0.2)	(0.2)	(2.8)	9.1
50～54歳	100.0	38.7	60.3	(100.0)	(1.2)	(5.1)	(0.6)	(33.1)	(0.5)	(48.1)	(3.5)	(0.1)	(0.6)	(1.3)	(5.8)	10.3
55～59歳	100.0	36.7	57.7	(100.0)	(2.2)	(4.0)	(0.7)	(36.9)	(0.9)	(46.5)	(1.3)	(0.1)	(0.5)	(0.3)	(6.7)	9.4
60～64歳	100.0	34.3	61.6	(100.0)	(0.9)	(6.3)	(0.7)	(28.7)	(0.7)	(52.5)	(0.6)	(-)	(0.6)	(2.5)	(6.5)	10.9
65歳以上	100.0	42.3	51.9	(100.0)	(1.9)	(2.0)	(1.0)	(24.3)	(1.3)	(56.4)	(2.1)	(0.6)	(0.9)	(4.7)	(4.8)	14.5

注：1)表頭「パート計」には、雇用期間の定めの有無不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

(3) 労働契約の更新状況【新規調査項目】

雇用期間の定めがあるパートの現在の労働契約の更新状況をみると、「初回（更新していない）」9.4%、「更新した」87.8%となっている。

労働契約の更新をしたパートの平均更新回数は8.8回となっている。

産業別にみると、情報通信業、卸売業、小売業、金融業、保険業、製造業で平均更新回数が10回を超えている。（表8）

表8 労働契約の更新の有無、更新回数別パートの割合及び平均更新回数

(単位：%)

区分	雇用期間の定めがあるパート計	初回(更新していない)	更新した	更新回数					平均更新回数(回)		
				1回	2回	3回	4回以上	不明			
総数	[54.2]	100.0	9.4	87.8	(100.0)	(10.8)	(13.4)	(8.3)	(62.3)	(5.2)	8.8
(産 業)											
鉱業，採石業，砂利採取業	[53.4]	100.0	24.2	71.4	(100.0)	(13.9)	(19.2)	(3.5)	(58.2)	(5.3)	5.7
建設業	[48.7]	100.0	11.1	88.9	(100.0)	(7.2)	(29.8)	(9.5)	(48.9)	(4.6)	5.8
製造業	[57.2]	100.0	7.8	90.7	(100.0)	(11.3)	(8.0)	(9.9)	(63.7)	(7.1)	10.1
電気・ガス・熱供給・水道業	[91.9]	100.0	26.3	71.2	(100.0)	(24.7)	(14.0)	(12.4)	(45.1)	(3.7)	4.9
情報通信業	[73.7]	100.0	10.6	87.8	(100.0)	(9.6)	(6.5)	(7.1)	(72.5)	(4.3)	10.7
運輸業，郵便業	[74.3]	100.0	7.3	90.8	(100.0)	(7.9)	(11.6)	(9.0)	(67.8)	(3.7)	9.2
卸売業，小売業	[53.2]	100.0	3.6	93.9	(100.0)	(7.5)	(12.1)	(6.2)	(68.7)	(5.4)	10.7
金融業，保険業	[91.7]	100.0	5.1	94.3	(100.0)	(6.7)	(9.6)	(7.8)	(72.6)	(3.3)	10.2
不動産業，物品賃貸業	[75.0]	100.0	7.6	90.8	(100.0)	(20.3)	(19.3)	(11.9)	(42.7)	(5.8)	5.6
学術研究，専門・技術サービス業	[64.3]	100.0	13.7	85.2	(100.0)	(18.3)	(12.2)	(11.2)	(57.5)	(0.8)	9.4
宿泊業，飲食サービス業	[35.3]	100.0	9.4	83.2	(100.0)	(13.7)	(15.6)	(3.9)	(57.4)	(9.5)	8.2
生活関連サービス業，娯楽業	[55.2]	100.0	19.1	76.7	(100.0)	(14.2)	(15.5)	(9.4)	(55.0)	(5.8)	7.0
教育，学習支援業	[66.0]	100.0	25.5	73.1	(100.0)	(20.5)	(19.9)	(12.4)	(44.8)	(2.3)	5.5
医療，福祉	[54.8]	100.0	13.6	84.2	(100.0)	(14.2)	(18.7)	(10.9)	(54.0)	(2.2)	5.5
複合サービス事業	[96.8]	100.0	4.9	94.6	(100.0)	(6.3)	(9.7)	(8.9)	(70.2)	(4.9)	8.8
サービス業 (他に分類されないもの)	[62.5]	100.0	14.5	82.8	(100.0)	(10.8)	(12.4)	(14.1)	(59.2)	(3.6)	7.0

注1)：[]は雇用期間の定めがあると回答したパートの割合である。

注2)：表頭「雇用期間の定めがあるパート計」には、労働契約の更新の有無不明が含まれる。

(4) 公的年金の加入状況

ア 現在の公的年金の加入状況別のパートの割合をみると、「厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している」（以下「国民年金第2号被保険者」という。）が30.8%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている」（以下「国民年金第3号被保険者」という。）が28.9%、「上記以外で、国民年金の被保険者になっている」（以下「国民年金第1号被保険者」という。）が11.5%、「公的年金を受給している」が14.4%、「公的年金に加入していない」が8.7%となっている。

イ 被保険者の区分について、男女別にみると、男では「国民年金第2号被保険者」の31.0%が、女では「国民年金第3号被保険者」の40.4%が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいないパートでは、男女とも「国民年金第2号被保険者」がそれぞれ30.2%、45.9%と最も高い割合となっているのに対し、配偶者がいるパートでは、男は「国民年金第2号被保険者」の31.3%が、女は「国民年金第3号被保険者」の55.2%が最も高い割合となっている。（表9）

表9 公的年金の加入状況別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	被保険者の区分			公的年金を受給している	公的年金に加入していない
		厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している（国民年金第2号被保険者）	配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている（国民年金第3号被保険者）	左記以外で、国民年金の被保険者になっている（国民年金第1号被保険者）		
総数	100.0	30.8	28.9	11.5	14.4	8.7
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	26.6	42.7	7.7	17.2	2.6
配偶者がいない	100.0	39.4	-	19.3	8.7	21.6
男	100.0	31.0	1.7	14.7	29.9	15.3
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	31.3	3.2	9.8	50.0	1.5
配偶者がいない	100.0	30.2	-	20.5	5.9	32.3
女	100.0	30.7	40.4	10.2	7.8	5.9
(配偶者の有無)						
配偶者がいる	100.0	25.1	55.2	7.1	6.8	2.9
配偶者がいない	100.0	45.9	-	18.5	10.6	14.0

注：1)表頭「パート計」には、公的年金の加入状況不明が含まれる。

2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

(5) 就業調整の有無及び就業調整の理由

過去1年間（平成22年6月～23年5月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無別のパートの割合をみると、「就業調整をしている」が15.6%、「就業調整をしていない」が73.3%となっている。

就業調整をしているパートについて男女別にみると、男では11.2%、女では17.5%となっている。

配偶者の有無別にみると、「就業調整をしている」は、配偶者がいるパートでは男で9.8%、女で21.0%となっており、配偶者がいないパートでは男で12.6%、女で8.1%となっている。（表10-1）

また、就業調整をしているパートの就業調整の理由（複数回答）についてみると、男女とも「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」がそれぞれ42.2%、61.5%と最も高い割合となっている。また、女ではこれに次いで「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」43.1%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」33.0%の順で高い割合となっている。（表10-2）

表10-1 就業調整の有無及び就業調整をしない理由別パートの割合

区分	パート計	就業調整をしている	就業調整をしていない	就業調整をしない理由			わからない
				就業調整の必要がなかった	就業調整を気にしていない	その他	
				(単位：%)			
総数	100.0	15.6	73.3	32.7	36.1	4.6	9.8
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	18.3	74.0	36.4	32.1	5.5	6.4
配偶者がいない	100.0	10.0	72.2	25.1	44.5	2.7	16.8
男	100.0	11.2	74.6	25.0	41.9	7.7	12.5
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	9.8	80.1	28.3	39.7	12.1	8.2
配偶者がいない	100.0	12.6	68.8	21.3	45.1	2.4	17.7
女	100.0	17.5	72.8	35.9	33.6	3.3	8.6
(配偶者の有無)							
配偶者がいる	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9
配偶者がいない	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1

注：1)表頭「パート計」には、就業調整の有無不明が含まれる。
2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

表10-2 就業調整をする理由別パートの割合

区分	就業調整をしているパート計	就業調整をする理由（複数回答）									
		自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の控除が無くなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配当が少なくなるから	一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に入れないから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金等に入れないから	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	不明
総数	[15.6] 100.0	57.4	26.2	14.2	34.0	2.7	5.5	4.9	3.8	12.3	3.2
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[18.3] 100.0	57.5	33.1	18.0	43.1	3.2	6.2	4.5	4.2	9.1	0.0
配偶者がいない	[10.0] 100.0	56.4	-	-	-	1.2	3.0	6.6	2.3	24.9	15.5
男	[11.2] 100.0	42.2	0.8	-	0.5	3.6	9.6	9.0	16.0	24.9	13.2
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[9.8] 100.0	19.9	1.8	-	0.9	5.8	18.9	17.5	29.9	29.1	0.0
配偶者がいない	[12.6] 100.0	61.0	-	-	-	1.7	1.2	1.4	3.5	22.0	26.0
女	[17.5] 100.0	61.5	33.0	18.1	43.1	2.5	4.4	3.8	0.5	8.9	0.5
(配偶者の有無)											
配偶者がいる	[21.0] 100.0	63.0	37.7	20.6	49.3	2.8	4.3	2.6	0.4	6.2	0.0
配偶者がいない	[8.1] 100.0	51.4	-	-	-	0.6	4.9	12.4	0.9	28.2	3.8

注：1) []は就業調整をしているパートの割合である。
2)表側「総数」「男」「女」には、配偶者の有無不明が含まれる。

(6) 役職の有無、役職の内容

現在の会社での役職（何らかの役職名がある。部下がいる等）についているかの有無別のパートの割合をみると、「役職についている」が4.8%、「役職についていない」が92.0%となっている。

また、役職についているパートの役職の内容についてみると、「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」が3.1%、「現場の責任者等中間レベルの役職（フロア長、部門長等）」が0.9%、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）」が0.8%となっている。

男女別にみると、「役職についている」は、男では6.1%、女では4.2%となっている。役職の内容については、男女とも「所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職（売場長、ライン長等）」がそれぞれ2.5%、3.3%と最も高くなっている。また、「所属組織の責任者等のハイレベルの役職（店長、工場長等）」は、男では2.3%、女では0.1%となっている。（表11）

表11 役職の有無、役職の内容別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	役職についている	役職の内容			役職についていない	
			所属組織の責任者等のハイレベルの役職(店長、工場長等)	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)	所属グループのみの責任者等、比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)		
総	数	100.0	4.8	0.8	0.9	3.1	92.0
男		100.0	6.1	2.3	1.3	2.5	89.8
女		100.0	4.2	0.1	0.7	3.3	93.0

注：表頭「パート計」には、役職の有無不明が含まれる。

(7) 責任・判断の度合い

現在の会社での責任・判断の度合い別のパートの割合をみると、「上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が56.0%、「上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている」が28.5%、「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が9.6%となっている。

男女別にみると、男では「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」は12.5%と、女の8.4%よりも割合が高くなっている。

年齢階級別にみると、50歳以上で「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」はおおむね10%を超え、他の年齢階級に比べて高くなっている。

正社員として働いた経験の有無別にみると、いずれのパートも「上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が最も高くなっているが、正社員経験があるパートでは「主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている」が11.0%と、正社員経験がないパートの5.3%に比べて高い割合となっており、一方、正社員経験のないパートでは「上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている」が40.1%と、正社員経験があるパートの24.7%に比べて高い割合となっている。(表12)

表12 責任・判断の度合い別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	主に自分自身の責任、判断で仕事を行っている	上司の指示は受けるが、一部については自分自身の責任、判断で仕事を行っている	上司の指示に従って、補助的な単純作業を行っている	その他
総数	100.0	9.6	56.0	28.5	4.5
男	100.0	12.5	52.4	29.3	4.0
女	100.0	8.4	57.5	28.1	4.7
(年 齢 階 級)					
15 ~ 19 歳	100.0	4.3	30.4	63.6	1.7
20 ~ 24 歳	100.0	0.8	59.5	34.9	3.1
25 ~ 29 歳	100.0	2.0	62.8	31.8	3.0
30 ~ 34 歳	100.0	7.6	67.8	21.9	2.2
35 ~ 39 歳	100.0	6.7	63.4	27.5	2.2
40 ~ 44 歳	100.0	6.6	60.5	29.3	3.1
45 ~ 49 歳	100.0	5.8	59.4	32.1	2.5
50 ~ 54 歳	100.0	10.6	59.1	24.2	5.8
55 ~ 59 歳	100.0	8.8	55.3	26.1	5.9
60 ~ 64 歳	100.0	19.3	48.9	22.1	7.1
65 歳 以上	100.0	21.6	43.0	24.3	8.6
(正社員として働いた経験の有無)					
正社員経験がある	100.0	11.0	59.0	24.7	4.5
正社員経験がない	100.0	5.3	47.1	40.1	4.6

注：1)表頭「パート計」には、責任・判断の度合い不明が含まれる。

2)表側「総数」には、年齢階級不明及び正社員として働いた経験の有無不明が含まれる。

(8) 同じ内容の業務を行っている正社員の有無【新規調査項目】

自分と同じ内容の業務を行っている正社員の有無別のパートの割合をみると、「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」が48.9%、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」が46.6%となっている。

「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答したパートの責任の度合い（複数回答）についてみると、「責任の重さが違う正社員がいる」が72.0%、「責任の重さが同じである正社員がいる」が36.0%、このうち「人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる」が4.7%となっている。（表13）

表13 同じ内容の業務を行っている正社員の有無及び
同じ業務を行っている正社員との責任の度合い別パートの割合

区分	パート計	(複数回答)					同じ内容の業務を行っている正社員はいない
		同じ内容の業務を行っている正社員がいる	責任の重さが同じである正社員がいる	左記のうち、人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる		責任の重さが違う正社員がいる	
総数	100.0	48.9 (100.0)	(36.0)	(4.7)	(72.0)	46.6	
男	100.0	54.3 (100.0)	(35.8)	(5.9)	(71.2)	41.1	
女	100.0	46.7 (100.0)	(36.1)	(4.1)	(72.4)	49.0	

注：表頭「パート計」には、同じ内容の業務を行っている正社員の有無不明が含まれる。

(9) 同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識

同じ内容の業務を行っている正社員と比較したパートの賃金水準についての意識別のパートの割合をみると、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が42.5%で最も高い割合となっており、次いで「わからない(考えたことがない)」27.6%、「正社員より賃金水準は低く、納得していない」23.1%、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」4.0%の順となっている。

勤続年数階級別にみると、勤続年数が5年を超えると「正社員よりは賃金水準は低く、納得していない」がおよそ3割と、5年以下の勤続年数に比べて高くなっている。（表14）

表14 同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識別パートの割合

区分	(単位：%)					
	同じ内容の業務を行っている正社員がいるパート計	正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である	正社員よりは賃金水準は低いが、納得している	正社員よりは賃金水準は低く、納得していない	わからない(考えたことがない)	
総数	[48.9] 100.0	4.0	42.5	23.1	27.6	
男	[54.3] 100.0	6.5	39.6	19.7	30.8	
女	[46.7] 100.0	2.8	44.0	24.8	26.1	
(勤 続 年 数)						
1 か月 ～ 6 か月	[49.9] 100.0	2.0	37.6	16.7	41.5	
7 か月 ～ 1 年	[48.7] 100.0	5.3	52.9	11.5	28.7	
1 年 1 か月 ～ 2 年	[50.5] 100.0	5.3	46.7	13.1	32.5	
2 年 1 か月 ～ 3 年	[51.6] 100.0	2.9	45.6	23.5	25.7	
3 年 1 か月 ～ 4 年	[55.5] 100.0	1.9	39.7	24.9	25.8	
4 年 1 か月 ～ 5 年	[50.3] 100.0	6.0	49.7	21.2	21.8	
5 年 1 か月 ～ 10 年	[46.2] 100.0	3.9	39.7	30.2	23.8	
10 年 1 か月 ～ 15 年	[44.1] 100.0	2.7	40.3	30.6	24.6	
15 年 1 か月 ～ 20 年	[48.7] 100.0	8.3	41.0	33.1	16.7	
20 年 1 か月 以上	[43.5] 100.0	2.6	34.0	26.5	36.6	

注：1) []は同じ内容の業務を行っている正社員がいると回答したパートの割合である。

2)表頭「同じ内容の業務を行っている正社員がいるパート計」には、同じ内容の業務を行っている正社員と比較した賃金水準についての意識不明が含まれる。

3)表側「総数」には、勤続年数不明が含まれる。

(10) 採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法【新規調査項目】

採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法別のパートの割合をみると、「書面で明示された」が50.0%、「口頭で説明された」が26.4%、「明示や説明がなかった」が21.5%となっている。

事業所規模別にみると、「書面で明示された」は事業所規模が大きいほど割合が高くなっているのに対し、「口頭で説明された」、「明示や説明はなかった」は事業所規模が小さいほどおおむね割合が高くなっている。

雇用期間の定めの有無別にみると、「書面で明示された」は、雇用期間の定めがあるパートでは65.0%であるのに対し、雇用期間の定めがないパートでは33.3%となっている。（表15）

表15 採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法別パートの割合

(単位：%)

区分	パート計	書面で明示された	口頭で説明された	明示や説明はなかった
総数	100.0	50.0	26.4	21.5
(事業所規模)				
1,000人以上	100.0	73.8	13.2	12.5
300～999人	100.0	67.8	19.3	11.2
100～299人	100.0	63.8	21.4	13.3
30～99人	100.0	54.2	23.3	21.0
5～29人	100.0	38.1	32.1	26.7
(雇用期間の定めの有無)				
雇用期間の定めがある	100.0	65.0	20.1	13.6
雇用期間の定めがない	100.0	33.3	33.7	30.4

注：1)表頭「パート計」には、採用時における昇給・賞与・退職金の有無についての説明方法不明が含まれる。

2)表側「総数」には、雇用期間の定めの有無不明が含まれる。

(11) 教育訓練の状況【新規調査項目】

現在の会社での日常的な業務を通じた指導やアドバイス（OJT）の実施状況別のパートの割合をみると、「ある程度してもらっている」が49.7%と最も高い割合となっており、次いで「十分にしてもらっている」38.3%、「十分だと思わない」10.2%の順となっている。

また、通常の仕事を一時的に離れた研修（Off-JT）の実施状況別のパートの割合をみると、「Off-JTがあった」が33.0%、「Off-JTはなかった」が63.9%となっており、「Off-JTがあった」と回答したパートのOff-JTの内容（複数回答）についてみると、「今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT」が95.6%となっている。

職種別にみると、保安の仕事が67.5%、管理的な仕事が62.1%と6割以上のパートが「Off-JTがあった」と回答しており、他の職種に比べて高い割合となっている。

事業所規模別にみると、OJTでは、100人以上規模で「十分だと思わない」が、5～99人規模よりもやや高くなっている。

また、Off-JTでは、100人以上規模で「Off-JTがあった」が5～99人規模よりもやや高くなっており、このうち、「今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT」があったと回答したパートの割合は事業所規模が大きいほど高くなっている。（表16）

表16 教育訓練の状況別パートの割合

区分	パート計	日常的な業務を通じた指導やアドバイス(OJT)			通常の仕事を離れた研修(Off-JT)					
		十分にしてもらっている	ある程度してもらっている	十分だと思わない	Off-JTがあった	(複数回答)		Off-JTはなかった		
						今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT	今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT			
総数	100.0	38.3	49.7	10.2	33.0	(100.0)	(95.6)	(7.8)	63.9	
男	100.0	43.2	45.8	8.0	36.4	(100.0)	(94.8)	(8.3)	59.5	
女	100.0	36.2	51.3	11.1	31.6	(100.0)	(96.0)	(7.6)	65.7	
(職 種)										
管理的な仕事	100.0	40.8	57.0	2.1	62.1	(100.0)	(99.6)	(21.3)	37.9	
専門的・技術的な仕事	100.0	43.0	45.3	9.9	33.1	(100.0)	(94.5)	(9.7)	65.0	
事務的な仕事	100.0	36.8	48.8	12.6	29.3	(100.0)	(92.4)	(12.3)	69.0	
販売の仕事	100.0	32.8	53.7	12.1	48.9	(100.0)	(99.5)	(2.9)	47.7	
サービスの仕事	100.0	42.5	47.3	9.7	33.2	(100.0)	(93.8)	(9.2)	65.2	
保安の仕事	100.0	47.1	46.9	4.7	67.5	(100.0)	(100.0)	(4.0)	27.2	
生産工程の仕事	100.0	36.6	51.8	8.6	21.0	(100.0)	(96.2)	(6.1)	74.1	
輸送・機械運転の仕事	100.0	29.4	63.8	6.0	36.3	(100.0)	(94.4)	(9.9)	60.3	
建設・採掘の仕事	100.0	26.4	69.4	4.2	19.3	(100.0)	(100.0)	(-)	80.7	
運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	34.0	53.2	8.2	20.3	(100.0)	(97.0)	(4.3)	75.7	
その他の仕事	100.0	74.2	10.8	11.5	11.3	(100.0)	(100.0)	(-)	87.9	
(事業所規模)										
1,000人以上	100.0	39.4	45.9	14.0	37.7	(100.0)	(92.8)	(16.9)	61.4	
300～999人	100.0	34.5	53.4	11.4	42.3	(100.0)	(95.1)	(8.8)	55.6	
100～299人	100.0	35.6	50.6	13.0	42.4	(100.0)	(95.8)	(8.5)	54.5	
30～99人	100.0	41.2	47.5	9.2	35.6	(100.0)	(97.0)	(7.5)	61.6	
5～29人	100.0	37.9	50.4	9.5	26.3	(100.0)	(94.6)	(6.9)	70.1	

注：1)表頭「パート計」には、教育訓練の状況不明が含まれる。

2)表側「総数」には、職種不明が含まれる。

(12) 待遇についての説明の要求【新規調査項目】

現在の会社で自分の待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）について、職場の上司又は人事担当者等に説明を求めたことがあるかどうかについてのパートの割合をみると、「説明を求めたことがある」20.4%、「説明を求めたことはない」78.3%となっており、自分の待遇について説明を求めた場合の説明結果については、「説明があり納得した」が70.6%、「説明はあったが納得しなかった」が21.4%、「説明してもらえなかった」が8.0%となっている。

男女別にみると、「説明を求めたことがある」は、男の方が高くなっているが（男23.5%、女19.1%）、このうち、「説明があり納得した」は、男では79.9%であるのに対し、女では65.7%となっている。

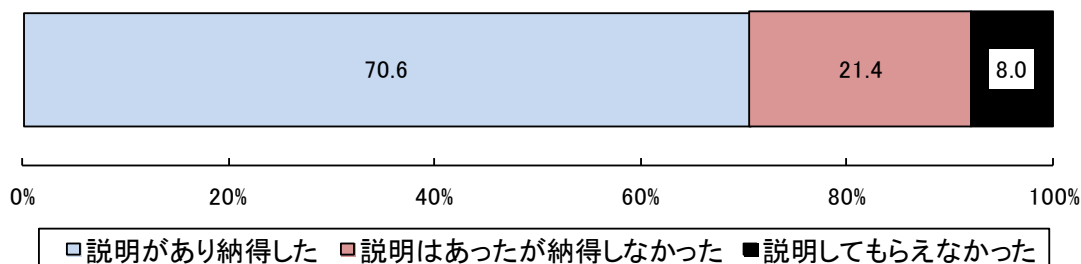
職種別にみると、管理的な仕事では「説明を求めたことがある」は47.9%と5割近くになっており、説明結果については「説明があり納得した」が87.3%と他の職種に比べて高い割合となっている。他方、販売の仕事では「説明を求めたことがある」は20.0%で、説明結果については「説明はあったが納得しなかった」が30.3%と他の職種に比べて高い割合となっている。（表17、第3図）

表17 待遇についての説明の要求の有無及び説明結果別パートの割合

区分	パート計	説明を求めたことがある	求めに対する説明結果			説明を求めたことはない	不明
			説明があり納得した	説明はあったが納得しなかった	説明してもらえなかった		
			総数	100.0	20.4 (100.0)		
男	100.0	23.5 (100.0)	(79.9)	(15.0)	(5.1)	75.4	1.1
女	100.0	19.1 (100.0)	(65.7)	(24.8)	(9.6)	79.5	1.4
(職 種)							
管理的な仕事	100.0	47.9 (100.0)	(87.3)	(12.7)	(-)	52.1	-
専門的・技術的な仕事	100.0	20.6 (100.0)	(71.6)	(22.4)	(6.0)	78.6	0.8
事務的な仕事	100.0	16.8 (100.0)	(70.0)	(23.7)	(6.3)	82.9	0.2
販売の仕事	100.0	20.0 (100.0)	(61.7)	(30.3)	(8.0)	78.4	1.6
サービスの仕事	100.0	24.2 (100.0)	(73.1)	(16.3)	(10.6)	75.3	0.5
保安の仕事	100.0	19.3 (100.0)	(83.4)	(13.1)	(3.5)	78.1	2.7
生産工程の仕事	100.0	18.3 (100.0)	(67.9)	(24.0)	(8.1)	80.0	1.7
輸送・機械運転の仕事	100.0	28.8 (100.0)	(80.6)	(18.5)	(0.9)	69.8	1.4
建設・採掘の仕事	100.0	0.6 (100.0) *	(76.3)	(-)	(23.7)	99.4	-
運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	15.6 (100.0)	(64.8)	(25.8)	(9.4)	82.3	2.1
その他の仕事	100.0	39.8 (100.0)	(97.9)	(2.1)	(-)	59.8	0.4

注：表側「総数」には、職種不明が含まれる。

第3図 待遇についての説明の要求に対する説明結果
(説明を求めたことがある=100)



3 仕事についての考え方

(1) 働いている理由

働いている理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が56.0%と最も高い割合となっており、次いで「生きがい・社会参加のため」31.3%、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」27.7%、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」26.2%の順となっている。

「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」と回答したパートの働いている理由（複数回答）をみると、「生活を維持するには不可欠のため」が49.2%と最も高い割合となっており、次いで「子どもの教育費や仕送りの足しにするため」26.8%、「住宅ローン等の返済の足しにするため」15.7%の順となっている。

男女別にみると、男では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」52.6%が、女では「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」70.9%が最も高い割合となっている。

年齢階級別にみると、15歳～24歳では「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が、25歳～59歳では「主たる稼ぎ手ではないが、何らかの家計の足しにするため」が、60歳以上では「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」が、それぞれ最も高い割合となっている。（表18）

表18 働いている理由別パートの割合

区分	パート計	働いている理由(複数回答)													
		家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため	(働いている理由)				自分の学費や娯楽費を稼ぐため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	生きがい・社会参加のため	時間が余っているため	子どもに手がかからなくなったため	その他	不明
				生活を維持するには不可欠のため	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	住宅ローン等の返済の足しにするため	家計の足しにするため(左記以外)								
総数	100.0	26.2	56.0 (100.0)	(49.2)	(26.8)	(15.7)	(54.8)	27.7	8.2	11.0	31.3	18.0	14.1	4.8	0.6
男	100.0	52.6	20.9 (100.0)	(70.6)	(5.2)	(9.3)	(43.4)	30.1	8.6	16.2	25.5	19.4	1.8	4.5	0.9
女	100.0	15.0	70.9 (100.0)	(46.5)	(29.5)	(16.5)	(56.3)	26.6	8.1	8.7	33.8	17.4	19.3	4.9	0.5
(年齢階級)															
15～19歳	100.0	3.1	31.5 (100.0)	(63.7)	(-)	(-)	(41.9)	86.6	6.1	6.3	16.9	26.8	-	3.0	-
20～24歳	100.0	17.0	35.5 (100.0)	(75.9)	(0.6)	(4.4)	(37.7)	79.0	8.4	10.3	21.5	13.3	-	1.4	0.2
25～29歳	100.0	24.0	61.6 (100.0)	(59.2)	(7.3)	(3.3)	(60.3)	48.3	12.0	11.5	19.7	13.1	0.5	3.8	-
30～34歳	100.0	37.9	53.5 (100.0)	(61.6)	(22.7)	(14.1)	(48.7)	29.1	14.4	10.8	26.4	8.4	1.3	8.9	1.1
35～39歳	100.0	20.4	68.9 (100.0)	(50.0)	(33.6)	(14.9)	(51.1)	27.2	13.0	11.8	28.1	12.8	11.7	4.7	0.0
40～44歳	100.0	14.4	77.2 (100.0)	(48.6)	(41.5)	(18.2)	(52.6)	17.7	8.3	7.2	26.5	14.1	15.7	2.6	0.2
45～49歳	100.0	13.7	79.1 (100.0)	(45.3)	(48.7)	(23.7)	(48.2)	20.3	6.5	8.7	32.8	18.7	28.9	6.5	0.1
50～54歳	100.0	17.9	72.0 (100.0)	(42.5)	(32.8)	(22.7)	(56.5)	21.1	6.3	6.6	38.3	17.0	28.8	2.8	0.8
55～59歳	100.0	21.9	59.2 (100.0)	(53.4)	(14.4)	(18.1)	(56.1)	18.3	5.5	9.3	32.5	19.2	16.2	6.9	1.3
60～64歳	100.0	50.2	35.5 (100.0)	(32.7)	(4.5)	(6.4)	(80.9)	13.0	5.5	17.9	38.0	20.4	14.2	5.2	0.4
65歳以上	100.0	51.7	23.2 (100.0)	(40.0)	(1.4)	(8.1)	(67.0)	9.2	9.0	16.7	42.5	32.2	10.6	6.5	1.1

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

(2) パートを選んだ理由

パートを選んだ理由別のパートの割合（複数回答）をみると、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が55.8%と最も高い割合となっており、次いで「勤務時間・日数が短いから」35.2%、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」19.3%の順となっている。

男女別にみると、女では「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けない」が19.3%と男に比べて高い割合となっている。

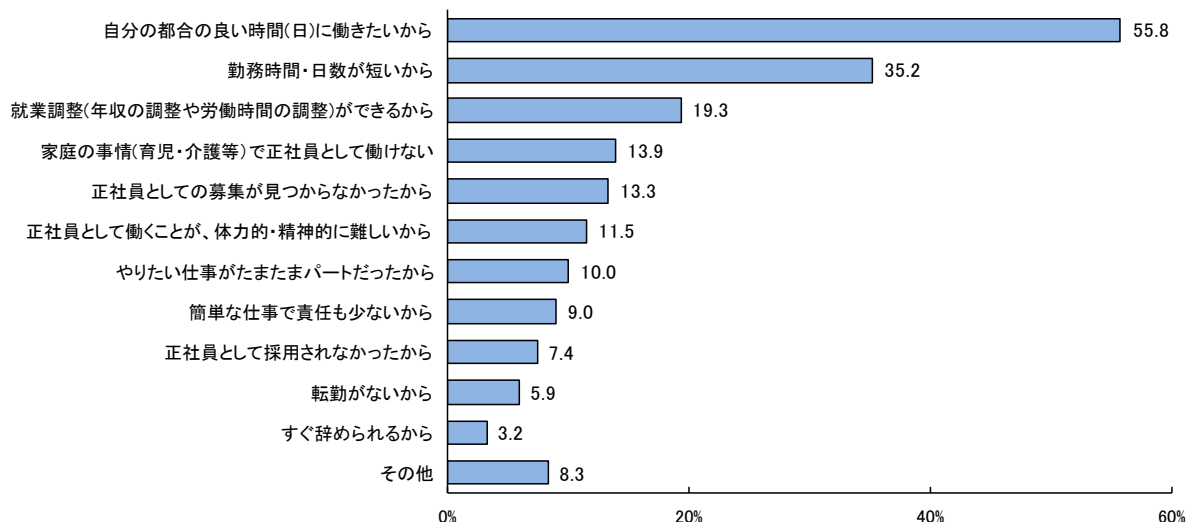
年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においてもおおむね「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も高い割合となっているが、「勤務時間・日数が短いから」は40歳以上が、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」は45～59歳が、「簡単な仕事で責任も少ないから」は55歳以上が、「正社員として採用されなかったから」は25～29歳と55～59歳が、「正社員としての募集が見つからなかったから」は25～29歳が、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」は30～44歳がそれぞれ他の年齢階級に比べて高い割合となっている。（表19、第4図）

表19 パートを選んだ理由別パートの割合

区分	パート計	パートを選んだ理由（複数回答）												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けない	正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	やりたい仕事が多またパートだったから	転勤がないから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1
(年齢階級)														
15～19歳	100.0	90.0	13.5	0.8	5.3	-	1.3	1.3	-	0.1	7.1	-	9.5	-
20～24歳	100.0	70.1	19.9	15.5	5.3	2.9	5.5	10.2	0.3	3.0	15.6	2.8	7.9	0.7
25～29歳	100.0	53.9	18.5	17.6	6.8	2.6	12.2	25.9	13.5	6.8	11.0	7.4	6.2	2.0
30～34歳	100.0	53.9	31.4	19.5	8.5	1.0	9.9	16.2	26.0	10.5	7.7	9.4	11.5	1.3
35～39歳	100.0	54.2	31.0	13.9	6.1	4.0	9.5	14.3	32.0	16.5	7.3	6.6	6.3	6.3
40～44歳	100.0	62.5	36.2	18.8	3.9	4.6	5.8	15.4	21.3	9.9	6.0	5.0	6.0	0.8
45～49歳	100.0	60.9	44.3	26.2	8.4	3.6	6.8	12.3	17.6	17.8	8.0	6.1	4.4	0.5
50～54歳	100.0	57.9	38.4	29.1	5.4	2.1	7.2	17.9	16.1	15.0	9.8	5.3	5.5	0.8
55～59歳	100.0	48.7	37.7	23.1	11.6	2.0	11.7	17.8	12.0	12.7	12.6	9.9	7.5	2.2
60～64歳	100.0	41.8	41.9	19.7	14.0	3.9	6.1	10.9	5.4	12.1	10.7	5.2	14.9	3.8
65歳以上	100.0	46.2	46.0	13.0	19.3	5.4	5.2	3.5	3.4	9.9	14.2	5.5	12.3	1.8

注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

第4図 パートを選んだ理由（複数回答）



(3) 今の会社や仕事についての不満・不安

現在の会社や仕事についての不満・不安の有無別のパートの割合をみると、「不満・不安がある」が54.9%となっており、前回調査の63.9%と比べ低下している。「不満・不安がある」と回答したパートの不満・不安の内容（複数回答）については、「賃金が安い」が49.6%と最も高い割合となっているが、前回調査の62.1%と比べると低下しており、この他、「パートとしては仕事がつい」26.1%（前回24.5%）、「有給休暇がとりにくい」26.0%（前回26.0%）、「雇用が不安定」20.6%（前回19.2%）などとなっている。

男女別にみると、「不満・不安がある」と回答したパートの割合は、男では42.6%、女では60.1%となっており、不満・不安の内容（複数回答）については、男女ともに「賃金が安い」がそれぞれ56.4%、47.5%と最も高い割合となっており、次いで、男では「雇用が不安定」21.5%、「有給休暇がとりにくい」18.9%、「正社員になれない」18.7%の順、女では「パートとしては仕事がつい」28.6%、「有給休暇がとりにくい」28.1%、「雇用が不安定」20.3%の順となっている。

年齢階級別にみると、25～59歳で「不満・不安がある」と回答したパートの割合がおおむね6割を超えている。

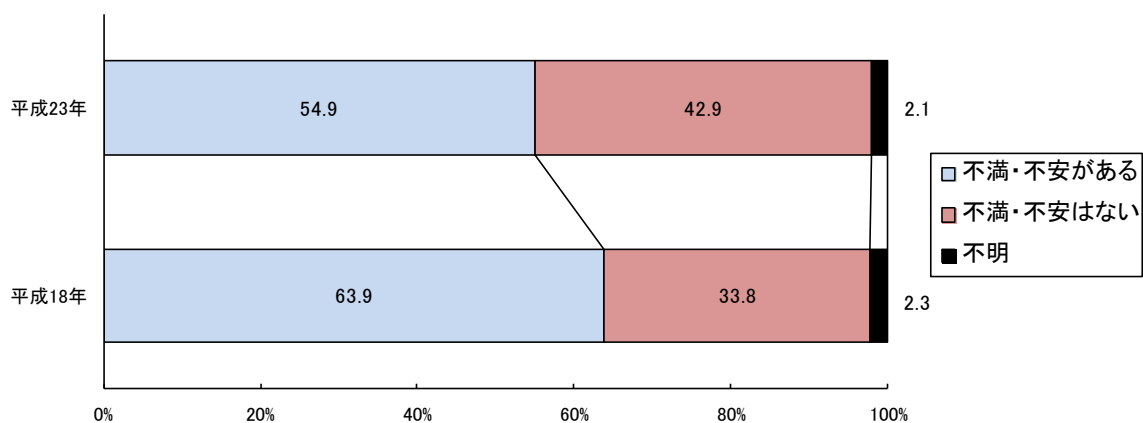
職種別には、建設・採掘の仕事、販売の仕事、生産工程の仕事で「不満・不安がある」と回答したパートの割合が、それぞれ72.2%、68.9%、61.2%と6割を超えており、不満・不安の内容（複数回答）については、建設・採掘の仕事で「雇用が不安定」87.6%が、販売の仕事で「賃金が安い」50.7%、「有給休暇がとりにくい」32.4%、「パートとしては仕事がつい」30.7%が、生産工程の仕事で「賃金が安い」41.5%、「パートとしては仕事がつい」35.5%が他の不満・不安の内容に比べて高い割合となっている。（表20、第5-1図、第5-2図）

表20 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び不満・不安の内容別パートの割合

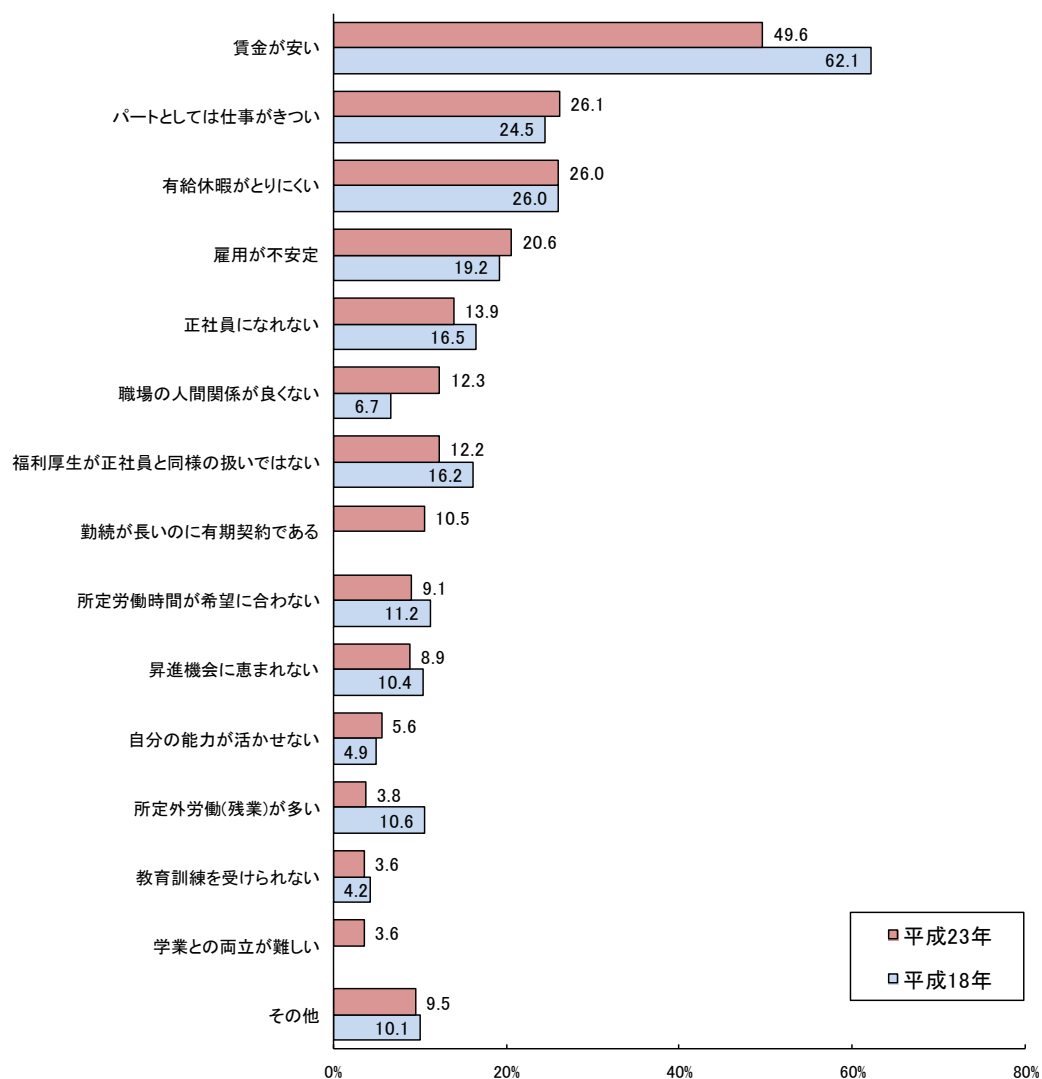
区分	パート計	不満・不安の内容（複数回答）																不満・不安はない	不明	
		不満・不安がある	雇用が不安定	勤続が長いのに 有期契約である	賃金が安い	所定労働時間 が希望に 合わない	所定外労働 が多い	有給休暇 がとりに くい	パートと しては仕 事がつ い	自分の能 力が活か せない	昇進機会 に恵まれ ない	正社員に なれない	教育訓練 を受けら れない	福利厚生 が正社員 と同様の 扱いでは ない	職場の人 間関係が 良くない	学業との 両立が難 しい	その他			
総数	100.0	54.9	(100.0)	(20.6)	(10.5)	(49.6)	(9.1)	(3.8)	(26.0)	(26.1)	(5.6)	(8.9)	(13.9)	(3.6)	(12.2)	(12.3)	(3.6)	(9.5)	42.9	2.1
前回 [平成18年]	[100.0]	[63.9]	[100.0]	[19.2]	[...] [62.1]	[11.2]	[10.6]	[26.0]	[24.5]	[4.9]	[10.4]	[16.5]	[4.2]	[16.2]	[6.7]	[...] [10.1]	[33.8]	[2.3]		
男	100.0	42.6	(100.0)	(21.5)	(10.0)	(56.4)	(7.2)	(4.0)	(18.9)	(17.6)	(8.3)	(11.1)	(18.7)	(2.2)	(13.1)	(11.4)	(10.6)	(4.8)	53.7	3.7
女	100.0	60.1	(100.0)	(20.3)	(10.6)	(47.5)	(9.6)	(3.8)	(28.1)	(28.6)	(4.8)	(8.3)	(12.4)	(4.0)	(11.9)	(12.6)	(1.4)	(10.9)	38.4	1.5
(年齢階級)																				
15～19歳	100.0	21.4	(100.0)	(31.7)	(-)	(66.9)	(0.4)	(-)	(19.1)	(31.3)	(8.0)	(-)	(-)	(8.0)	(-)	(0.4)	(71.3)	(0.3)	77.0	1.6
20～24歳	100.0	46.4	(100.0)	(9.6)	(2.3)	(56.6)	(8.3)	(3.2)	(5.7)	(11.5)	(0.9)	(27.1)	(11.3)	(1.7)	(9.0)	(20.2)	(32.4)	(6.3)	52.1	1.5
25～29歳	100.0	61.1	(100.0)	(25.3)	(1.7)	(40.0)	(5.1)	(7.5)	(22.6)	(19.0)	(11.9)	(11.7)	(20.8)	(4.6)	(17.5)	(8.2)	(4.8)	(11.3)	38.2	0.7
30～34歳	100.0	66.3	(100.0)	(21.4)	(9.2)	(40.6)	(7.5)	(4.0)	(24.8)	(25.9)	(6.5)	(13.3)	(21.2)	(6.2)	(6.5)	(12.1)	(0.4)	(12.9)	32.4	1.3
35～39歳	100.0	60.7	(100.0)	(27.5)	(7.6)	(39.4)	(7.2)	(4.4)	(27.3)	(24.3)	(4.4)	(7.0)	(18.7)	(3.8)	(12.5)	(9.4)	(0.2)	(16.8)	35.8	3.5
40～44歳	100.0	58.9	(100.0)	(21.8)	(11.1)	(46.8)	(7.6)	(6.3)	(21.4)	(29.0)	(3.8)	(8.5)	(15.8)	(4.1)	(11.9)	(13.2)	(0.1)	(10.0)	39.1	1.9
45～49歳	100.0	67.3	(100.0)	(21.2)	(16.9)	(56.2)	(9.7)	(4.0)	(30.7)	(27.9)	(7.9)	(10.0)	(16.2)	(4.4)	(12.2)	(11.3)	(0.2)	(9.7)	32.1	0.5
50～54歳	100.0	65.8	(100.0)	(19.9)	(11.9)	(47.3)	(14.9)	(3.1)	(26.5)	(28.3)	(2.5)	(5.6)	(13.4)	(2.8)	(13.4)	(18.6)	(-)	(8.6)	33.4	0.8
55～59歳	100.0	62.1	(100.0)	(16.7)	(11.9)	(52.9)	(7.9)	(2.9)	(33.6)	(37.1)	(4.1)	(5.2)	(9.9)	(3.4)	(13.1)	(13.5)	(0.0)	(6.3)	33.9	4.0
60～64歳	100.0	47.6	(100.0)	(22.2)	(12.6)	(59.3)	(11.3)	(1.9)	(29.9)	(27.0)	(9.9)	(5.9)	(7.1)	(1.2)	(13.0)	(8.1)	(-)	(6.8)	49.2	3.2
65歳以上	100.0	31.0	(100.0)	(13.3)	(11.8)	(47.9)	(7.3)	(1.9)	(27.4)	(14.9)	(4.8)	(5.3)	(6.5)	(3.1)	(13.5)	(7.9)	(-)	(7.5)	66.7	2.3
(職種)																				
管理的な仕事	100.0	36.9	(100.0)	(9.4)	(1.3)	(74.7)	(1.0)	(4.9)	(19.6)	(15.8)	(17.6)	(8.4)	(4.8)	(-)	(2.3)	(36.0)	(-)	(0.1)	61.1	2.0
専門的・技術的な仕事	100.0	53.6	(100.0)	(22.1)	(7.0)	(42.5)	(7.7)	(9.8)	(26.2)	(28.2)	(5.8)	(10.3)	(19.0)	(8.0)	(12.7)	(12.0)	(0.9)	(17.3)	45.2	1.2
事務的な仕事	100.0	56.4	(100.0)	(23.8)	(16.4)	(46.4)	(7.7)	(4.0)	(24.1)	(19.4)	(6.0)	(10.6)	(22.5)	(5.4)	(16.4)	(11.4)	(0.6)	(12.0)	42.7	0.9
販売の仕事	100.0	68.9	(100.0)	(17.5)	(12.6)	(50.7)	(11.5)	(2.8)	(32.4)	(30.7)	(7.4)	(9.3)	(16.3)	(3.2)	(13.1)	(9.1)	(2.4)	(7.1)	30.9	0.2
サービスの仕事	100.0	49.6	(100.0)	(20.1)	(8.5)	(52.2)	(10.4)	(2.1)	(25.7)	(25.0)	(4.6)	(9.4)	(5.1)	(1.1)	(8.2)	(14.9)	(10.6)	(8.1)	48.1	2.3
保安の仕事	100.0	58.5	(100.0)	(24.8)	(9.0)	(65.3)	(6.2)	(-)	(28.9)	(11.5)	(11.6)	(0.8)	(18.2)	(2.1)	(11.9)	(14.5)	(-)	(7.3)	40.1	1.3
生産工程の仕事	100.0	61.2	(100.0)	(25.7)	(8.1)	(41.5)	(6.5)	(5.6)	(24.3)	(35.5)	(5.2)	(5.4)	(9.8)	(3.0)	(9.8)	(15.6)	(0.1)	(10.7)	36.7	2.1
輸送・機械運転の仕事	100.0	44.8	(100.0)	(20.8)	(7.3)	(58.8)	(5.4)	(4.9)	(21.1)	(17.8)	(7.7)	(15.8)	(26.7)	(-)	(20.6)	(4.8)	(1.9)	(1.2)	53.8	1.4
建設・採掘の仕事	100.0	72.2	(100.0)	(87.6)	(-)	(6.1)	(-)	(-)	(0.2)	(2.9)	(-)	(0.7)	(8.8)	(-)	(-)	(0.2)	(-)	(0.2)	27.8	-
運搬・清掃・包装等の仕事	100.0	47.2	(100.0)	(14.6)	(6.3)	(54.9)	(8.3)	(3.4)	(19.9)	(29.7)	(2.5)	(6.0)	(11.4)	(1.1)	(13.7)	(10.3)	(0.0)	(7.4)	46.7	6.1
その他の仕事	100.0	57.3	(100.0)	(23.1)	(0.5)	(81.0)	(14.8)	(2.2)	(13.3)	(2.4)	(5.3)	(-)	(13.5)	(8.9)	(11.2)	(1.4)	(-)	(1.8)	42.2	0.4

注：1)表開「総数」には、年齢階級不明及び職種不明が含まれる。
 2)平成18年は「勤続が長いのに有期契約である」及び「学業との両立が難しい」について調査をしていない。
 3)平成23年の「職場の人間関係が良くない」は、平成18年では「正社員との間の人間関係が良くない」として調査している。

第5-1図 現在の会社や仕事についての不満・不安の有無



第5-2図 現在の会社や仕事についての不満・不安の内容(複数回答)^注
(「不満・不安がある」=100)



注: 1) 平成18年は「勤続が長いのに有期契約である」及び「学業との両立が難しい」について調査をしていない。

2) 平成23年の「職場の人間関係が良くない」は、平成18年では「正社員との間の人間関係が良くない」として調査している。

(4) 今後の働き方・正社員になりたい理由【正社員になりたい理由は新規調査項目】

ア 今後の働き方の希望別のパートの割合をみると、「パートで仕事を続けたい」は71.6%、「正社員になりたい」は22.0%となっている。

男女別にみると、「正社員になりたい」は、男では29.4%と女の18.8%に比べて高くなっている。

年齢階級別にみると、20歳以上では、年齢階級が高くなるほど「パートの仕事を続けたい」と回答した割合はおおむね高くなっているが、20～34歳では「正社員になりたい」が4割を超えている。(表21、第6図)

イ さらに、正社員になりたいと回答したパートの正社員になりたいと考える理由(複数回答3つまで)別のパートの割合をみると、「より多くの収入を得たいから」が76.9%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の方が雇用が安定しているから」66.3%、「より経験を深め、視野を広げたいから」27.6%、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」26.5%の順となっている。

男女別にみると、上記理由以外では、男で「キャリアを高めたいから」が22.5%、女で「家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から」が20.7%と続いている。(表22、第7図)

表21 今後の働き方の希望別パートの割合

区分	パート計	正社員になりたい				パートで仕事を続けたい			その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)	仕事をやめたい	不明	
		現在	別の会社	パートで仕事を続けたい	現在の会社	別の会社						
総数	100.0	22.0	(100.0)	(41.5)	(58.5)	71.6	(100.0)	(94.5)	(5.5)	2.9	2.5	1.1
男	100.0	29.4	(100.0)	(43.7)	(56.3)	64.2	(100.0)	(95.6)	(4.4)	2.2	2.8	1.5
女	100.0	18.8	(100.0)	(40.0)	(60.0)	74.8	(100.0)	(94.0)	(6.0)	3.2	2.3	0.9
(年齢階級)												
15～19歳	100.0	25.5	(100.0)	(17.2)	(82.8)	73.2	(100.0)	(100.0)	(-)	0.2	1.2	-
20～24歳	100.0	57.3	(100.0)	(21.8)	(78.2)	38.7	(100.0)	(92.9)	(7.1)	1.7	1.2	1.0
25～29歳	100.0	41.8	(100.0)	(41.2)	(58.8)	50.5	(100.0)	(89.6)	(10.4)	6.6	1.0	-
30～34歳	100.0	42.7	(100.0)	(44.1)	(55.9)	50.4	(100.0)	(92.3)	(7.7)	5.4	1.2	0.3
35～39歳	100.0	34.7	(100.0)	(49.3)	(50.7)	56.7	(100.0)	(91.4)	(8.6)	4.0	3.7	0.8
40～44歳	100.0	26.4	(100.0)	(39.7)	(60.3)	65.8	(100.0)	(89.1)	(10.9)	5.8	1.7	0.3
45～49歳	100.0	19.9	(100.0)	(44.4)	(55.6)	75.0	(100.0)	(94.5)	(5.5)	3.1	1.8	0.3
50～54歳	100.0	13.2	(100.0)	(61.7)	(38.3)	82.8	(100.0)	(97.0)	(3.0)	2.6	0.9	0.6
55～59歳	100.0	5.4	(100.0)	(62.8)	(37.2)	88.3	(100.0)	(93.0)	(7.0)	1.2	2.6	2.4
60～64歳	100.0	6.5	(100.0)	(75.5)	(24.5)	87.3	(100.0)	(97.7)	(2.3)	1.1	4.1	1.0
65歳以上	100.0	1.2	(100.0)	(73.5)	(26.5)	89.3	(100.0)	(96.2)	(3.8)	0.9	5.5	3.0

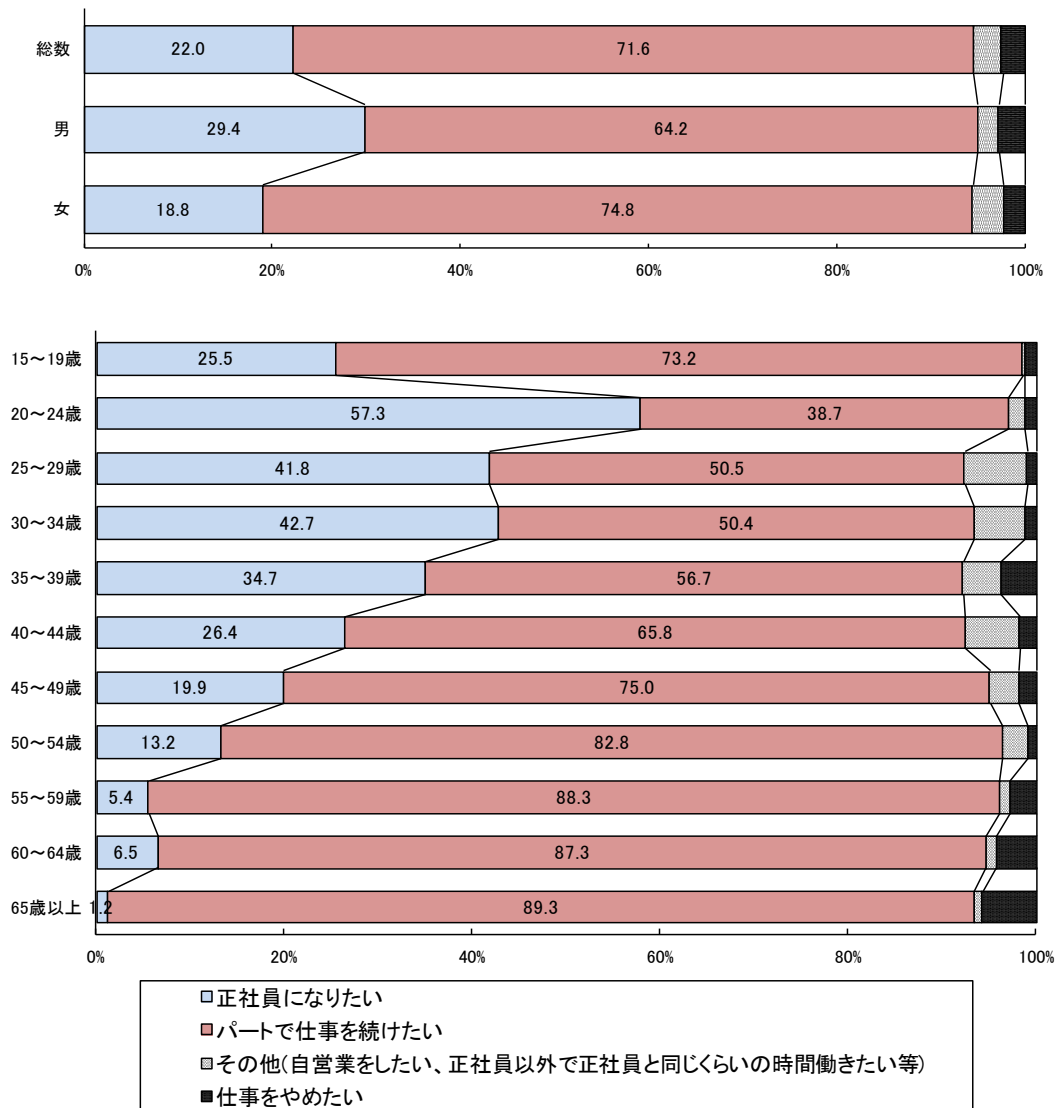
注：表側「総数」には、年齢階級不明が含まれる。

表22 正社員になりたいと考える理由別パートの割合

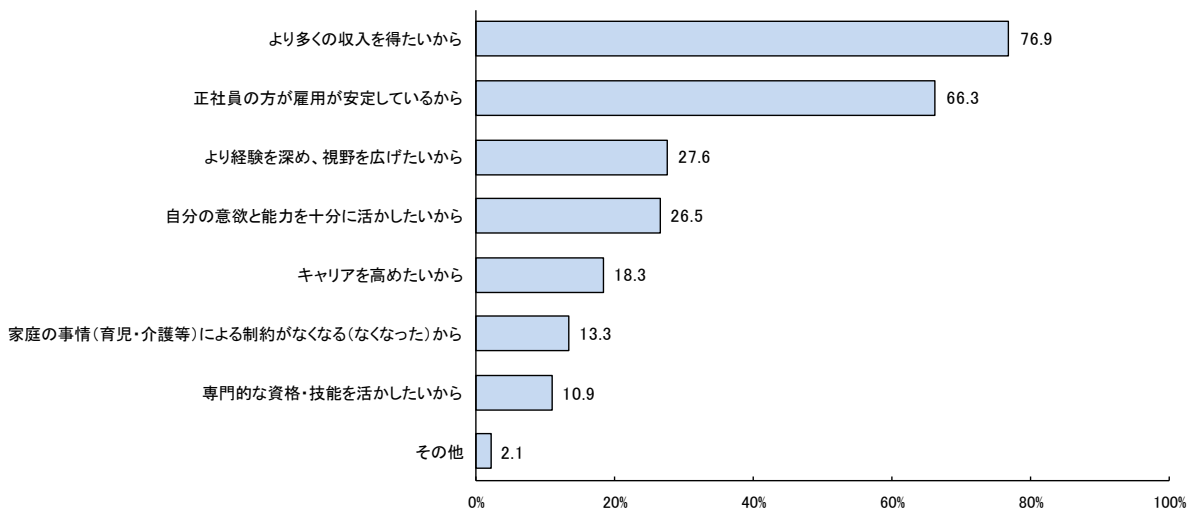
区分	正社員になりたいパート計	3つまでの複数回答(単位：%)									
		正社員になりたいと考える理由(3つまでの複数回答)									
		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	その他	不明	
総数	[22.0]	100.0	76.9	66.3	18.3	27.6	26.5	10.9	13.3	2.1	1.8
男	[29.4]	100.0	73.0	71.8	22.5	30.3	32.4	12.3	2.2	1.5	2.3
女	[18.8]	100.0	79.4	62.6	15.5	25.8	22.6	10.0	20.7	2.4	1.5

注：[]は「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。

第6図 今後の働き方の希望



第7図 正社員になりたいと考える理由



(5) 正社員になりたいパートが正社員になった場合に選びたいと思う制度【新規調査項目】

正社員になりたいと回答したパートの正社員になった場合に選びたいと思う制度（複数回答）別のパートの割合をみると、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が50.5%で最も高い割合となっており、次いで「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」29.6%、「短時間正社員」28.6%の順となっており、制度を「選びたいとは思わない」は24.8%となっている。

男女別にみると、「短時間正社員」を選びたいと思うパートの割合は女では37.2%と男の15.7%に比べて高くなっており、制度を「選びたいとは思わない」パートの割合は男では37.8%と女の16.2%に比べて高くなっている。（表23）

表23 正社員になりたいパートが正社員になった場合に
選びたいと思う制度別パートの割合

(単位：%)

区分	正社員になりたい パート計	選びたいと思う制度（複数回答）			選びたいとは思わ ない	不明
		短時間正社員	勤務地を限定した (転勤のない)正社 員	職種を限定した(職 務内容の変更がな い)正社員		
総数	[22.0] 100.0	28.6	50.5	29.6	24.8	2.5
男	[29.4] 100.0	15.7	42.3	21.9	37.8	2.3
女	[18.8] 100.0	37.2	56.0	34.6	16.2	2.6

注：[]は「正社員になりたい」と希望するパートの割合である。