

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

短時間労働者の多様な雇用管理の状況や、就労実態（特に有期・無期契約による違い等）を把握するため、事業所に対する調査及び同事業所に雇用されている短時間労働者を対象に調査を実施した。本調査は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの課題要請に基づいている。

第2節 調査の方法

調査対象（標本）は、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・小売業、金融・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、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）の15産業分類における、全国の常用労働者5人以上の事業所15,000社で、民間信用調査機関が所有する事業所データベースを母集団に、経済センサスの構成比に基づき、産業・規模別に層化無作為抽出した。また、同事業所で就業している短時間労働者¹（5～29人規模で1枚、30～299人で3枚、300～999人で6枚、1000人以上で12枚の計6万2,860枚）²への配布を各事業所に依頼した。

調査項目は、調査票（付属資料）の通り、事業所調査・個人調査それぞれ90問程度である。主な内容は、事業所調査では「多様な短時間労働者の雇用状況」や「無期・有期労働契約別にみた雇用管理の実態」など、個人調査では「就労条件・契約状況」や「現在の処遇」「仕事に対する満足度や今後の働き方に対する意向」などであり、2012年7月1日時点の状況を尋ねた³。

調査期間は2012年7月12日～8月31日で⁴、調査方法は郵送配布・郵送回収⁵と

¹「(パートタイマーやアルバイト、臨時社員、嘱託など呼称にかかわらず) 1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者」と定義した。

²短時間労働者のうち、①雇用契約の期間の定めがない者（ただし定年再雇用は除く）（＝「無期パート」）②無期パート全員に配布しても調査票に余部のある場合や、短時間労働者はすべて雇用契約の期間の定めがある者（＝「有期パート」）の場合は、有期パート（ただし定年再雇用は除く）③前記①②のパート全員に配布しても調査票に余部のある場合や、短時間労働者はすべて定年再雇用の場合は、定年再雇用パートの優先順で調査票の配布を依頼した（①～③とも複数名いる場合は、事業所規模5～29人ではもともと労働時間の長い人、事業所規模30人以上では労働時間の長さの人数分布に応じ偏りが出ないように配布を依頼した）。

³なお同調査では、事業所調査・個人調査とも、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴う対応意向なども尋ねており、その単純集計結果は2012年12月26日に記者発表している（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/105.htm>）が、詳細については調査シリーズNo.111「『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果—社会保険の適用拡大に伴い、パートの雇用管理はどう変わるのか・パートはどう対応する意向なのか」（仮題）で報告する予定である。

⁴調査期間については、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超える場合に、労働者の申込みによる労働契約への転換等の規定を定めた「労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）」が平成24年3月に国会に提出され、7月下旬に審議がなされ、8月10日に公布されるという時期であったことを付記しておく。

⁵短時間労働者には事業所に選定・配布してもらい、本人から直接、郵送返却を受けた。

した。有効回収数は、事業所 3,591 社（有効回収率 23.9%）と、短時間労働者 5,317 人（有効回収率 8.5%）である。

第 2 章 調査結果の概要⁶

第 1 節 短時間労働者を雇用する事業所に対する調査結果

1. 有効回答事業所の主な属性

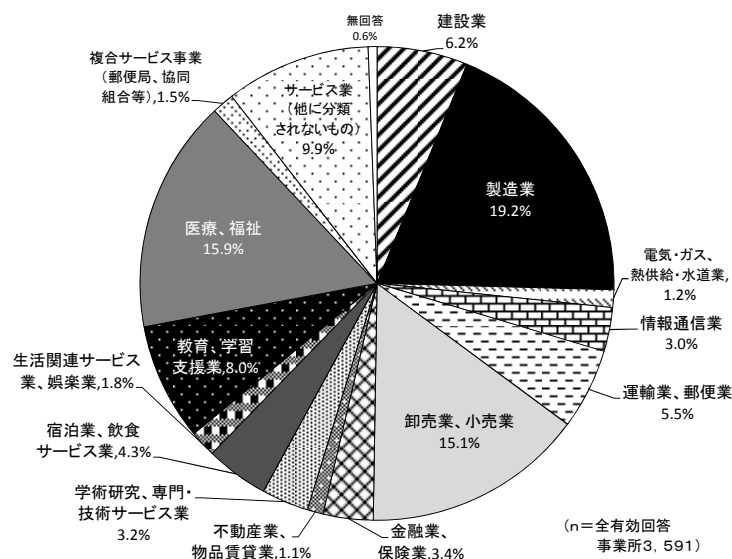
有効回答事業所（n=3,591）の主な属性は、以下の通りだった。

（1）業種

業種構成は、上位からサービス業計が 20.7%、製造業が 19.2%、医療・福祉が 15.9%、卸売業、小売業が 15.1%、教育、学習支援業が 8.0%——などとなった。（第 2-1-1 図）。

なお、経済センサスの構成比と比較すると、卸売業・小売業やサービス業等の割合がやや少なく、医療・福祉や製造業、教育・学習支援業等の割合がやや多くなっている。

第 2-1-1 図 有効回答事業所の業種構成



（2）常用労働者規模

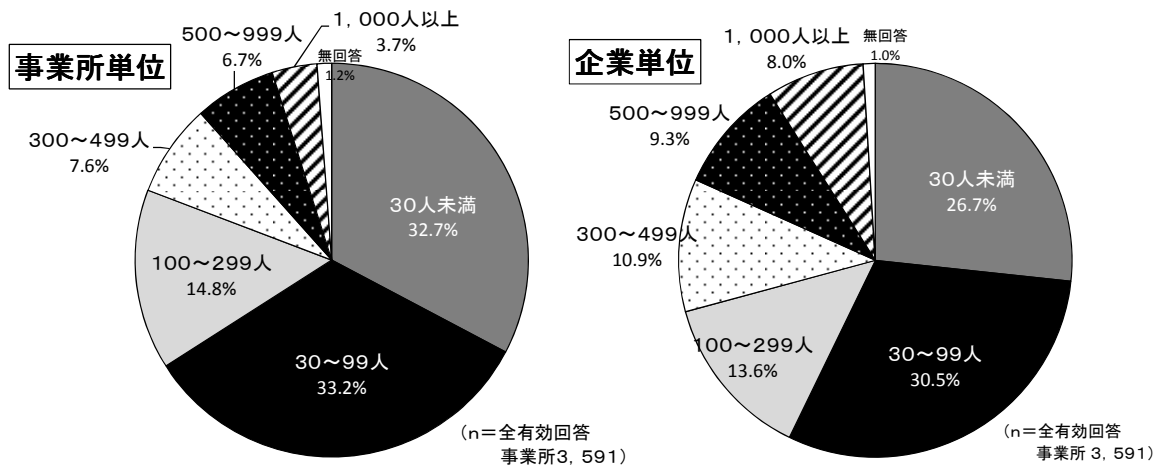
事業所の常用労働者数をみると、多い順に 30～99 人規模が 33.2%、30 人未満規模が 32.7%、100～299 人規模が 14.8% などとなっており、中小規模で 8 割を占めている（第 2-1-2 図）。

⁶ 結果はあくまで今回の調査に回答した事業所・短時間労働者限りにおける実態であることに留意されたい。回答者のプロフィールは、配布方法の違い等で異なるため、過去の調査（例えば調査シリーズ No. 88 『短時間労働者実態調査』結果—改正パートタイム労働法施行後の現状』（2012 年 9 月）など）とは、単純に比較できるものではない。

自社の他に事業所がある割合は58.2%で、他事業所がある場合の企業全体の常用労働者数は、300人未満規模が58.1%、300～499人規模が15.5%、500～999人規模が13.6%、1,000人以上規模が12.2%——となった。

これらのことから、有効回答サンプル全体の企業規模分布を算出すると、多い順に30～99人規模が30.5%、30人未満が26.7%、100～299人が13.6%で、中小規模が7割となっている（第2-1-2図）。

第2-1-2図 常用労働者の規模構成



2. 正社員・非正社員の雇用状況

有効回答事業所（n = 3,591）のうち、非正社員を雇用している割合は77.9%（正社員⁷のみ雇用している割合は20.7%）だった（第2-1-3図）。

非正社員を雇用している事業所（n = 2,797）のうち、短時間労働者を雇用している割合は85.6%（事業所全体の66.7%）で、フルタイム労働者⁸を雇用している割合は58.2%（同45.4%）だった。短時間労働者を雇用している事業所（n = 2,395）のうち、定年再雇用パート⁹を除く短時間労働者（以下、「一般パート」という）を雇用している割合は、95.7%（同63.8%）だった。

なお、正社員を雇用している事業所（98.6%、n = 3,541）のうち、短時間正社員¹⁰がいる割合は26.4%（同26.0%）だった。

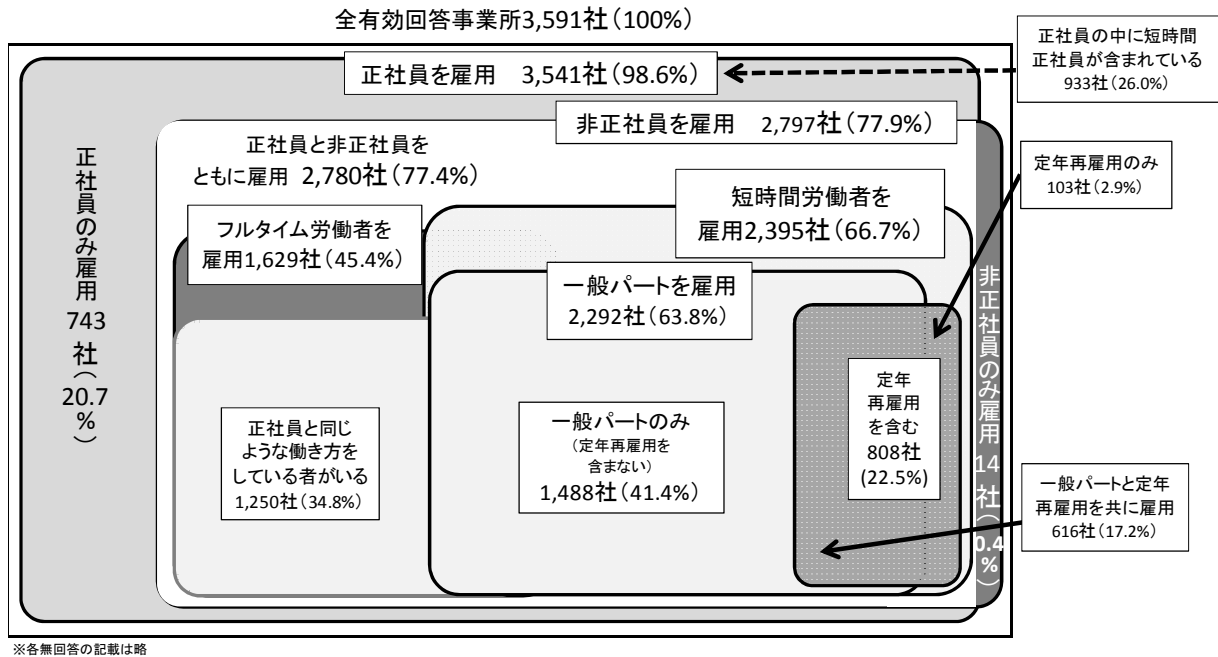
⁷「雇用している労働者で、雇用期間の定めがないいわゆる正規型の労働者」と定義した。

⁸正社員以外で、フルタイマーや契約社員など名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が通常の正社員（フルタイム）と同じ（あるいは長い）労働者。

⁹正社員の定年再雇用の短時間労働者。

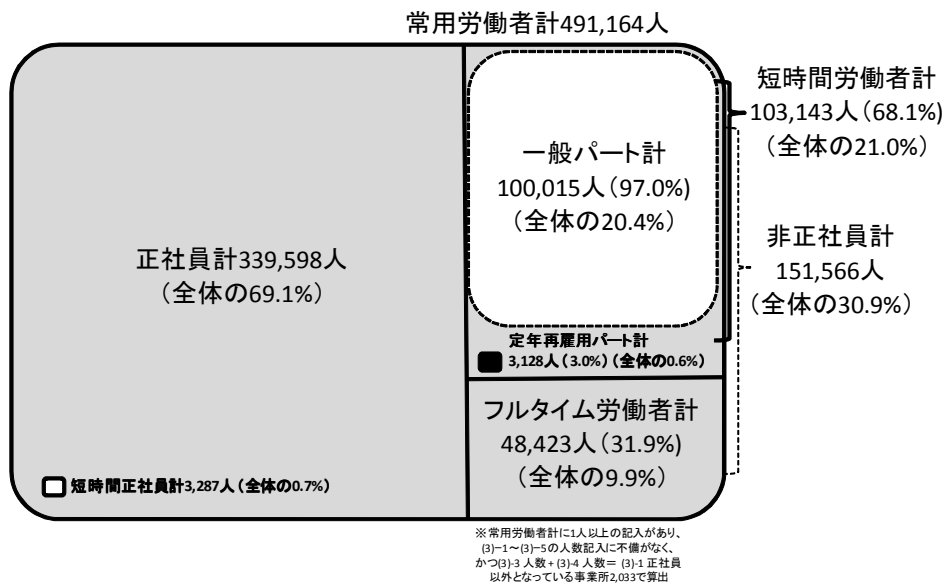
¹⁰正社員の中で、妊娠・育児、介護、傷病復帰、通学など何らかの事情により、一時的に所定労働時間が短くなっている人。

第2-1-3図 正社員・非正社員の雇用状況（事業所割合）



各人数記入欄に不備のなかった事業所（ $n = 2,033$ ）の集計で、常用労働者数計（49万1,164人）の内訳をみると、正社員が69.1%に対し、非正社員が30.9%（短時間労働者が21.0%、フルタイム労働者が9.9%）、一般パートが20.4%などとなった（第2-1-4図）。

第2-1-4図 正社員・非正社員の雇用状況（人数割合）



※ 以降の設問は、短時間労働者のうち（かつて同社の正社員だった）定年再雇用パートを除く「一般パート」について回答してもらった。

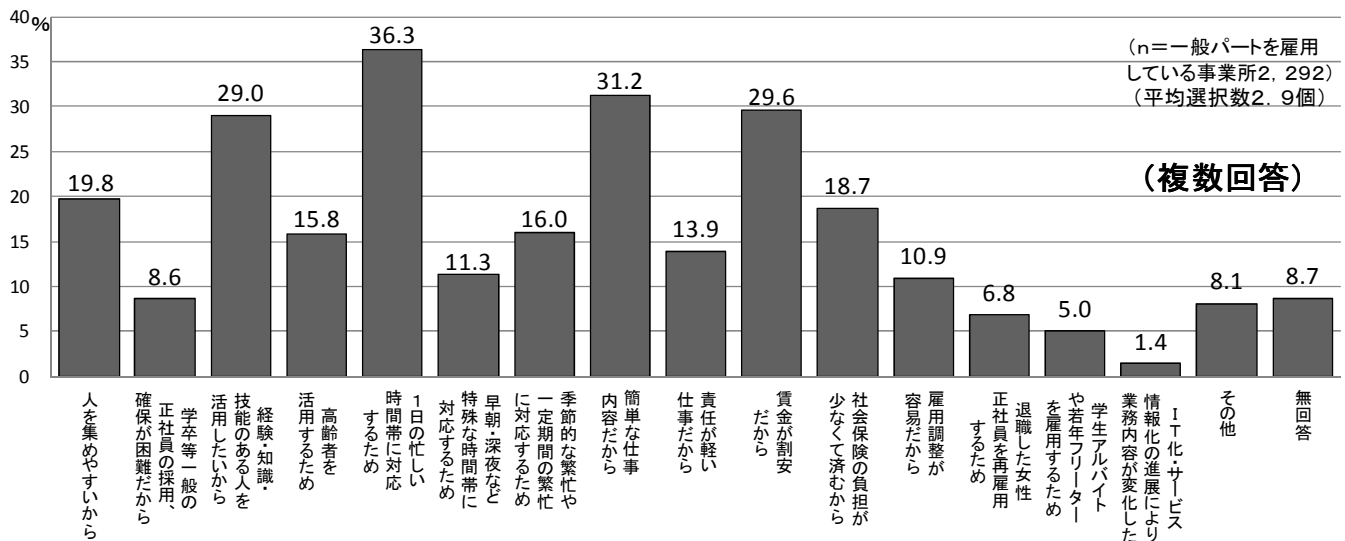
3. 多様な短時間労働者の活用状況

(1) 一般パートの雇用理由

一般パートを雇用している事業所（ $n = 2, 292$ ）に、一般パートの雇用理由を聞くと（複数回答）、多い順に「1日の忙しい時間帯に対応するため」（36.3%）、「簡単な仕事内容だから」（31.2%）、「賃金が割安だから」（29.6%）、「経験・知識・技能のある人を活用したいから」（29.0%）、「人を集めやすいから」（19.8%）、「社会保険の負担が少なくて済むから」（18.7%）——などとなった（第2-1-5図）。

なお、選択肢を分類すると、一般パートの雇用理由としてもっとも多いのは、高齢者や退職女性、学生アルバイトや若年フリーターといった‘多様な人材を活用するため’であり（いずれか選択47.0%）、その他（8.1%）の自由記述でも、「本人の希望・事情に合わせるため（子育てや家庭との両立、母子家庭、就業調整等）」が多かった。

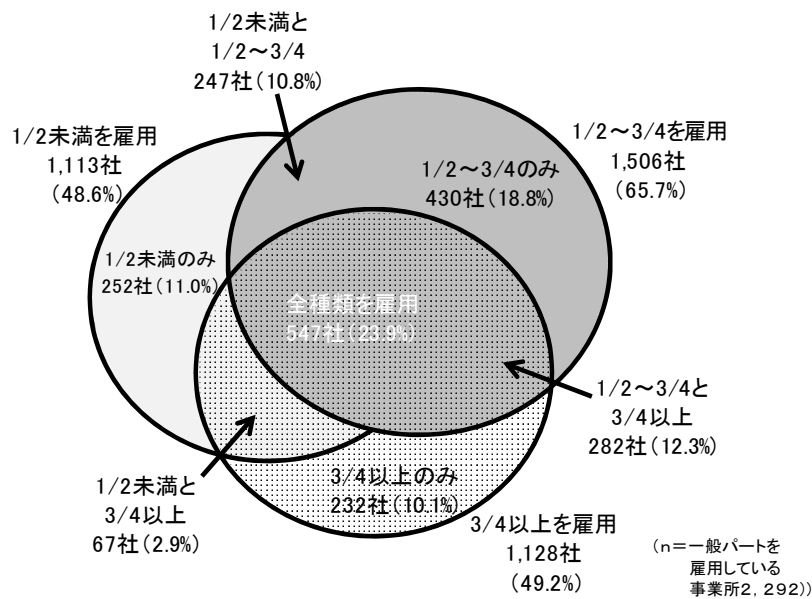
第2-1-5図 一般パートの雇用理由



(2) 正社員の労働時間と比較した割合別パートの雇用状況

一般パートを雇用している事業所に、正社員の1週間当たりの所定労働時間と比較した一般パートの所定労働時間の割合別の雇用状況を聞くと、1/2未満のパートを雇用している事業所は48.6%、1/2以上3/4未満のパートを雇用は65.7%、3/4以上を雇用は49.2%などとなり、全種類を雇用している事業所が23.9%だった（第2-1-6図）。

第2-1-6図 労働時間の割合別パートの雇用状況



(3) 無期・有期パートの雇用状況

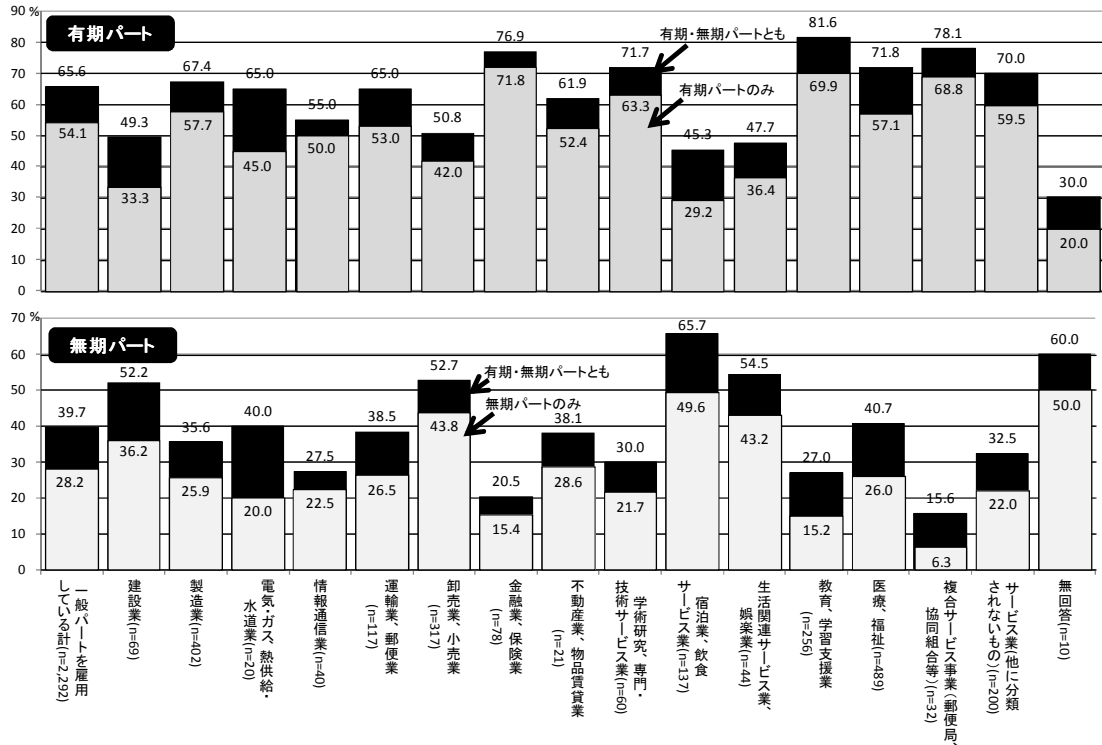
一般パートを雇用している事業所に対し、有期・無期別の雇用状況を聞くと、有期パートを雇用している事業所が65.6%（有期パートのみ雇用している事業所は54.1%）、無期パートを雇用している事業所が39.7%（無期パートのみ雇用している事業所は28.2%）、有期・無期パートとも雇用している事業所が11.5%——などとなった。

各人数記入欄に不備のなかった事業所（n=1,603）の集計で、一般パート数計（11万4,866人）の内訳の人数割合をみると、有期パートが92.2%、無期パートが7.8%だった。

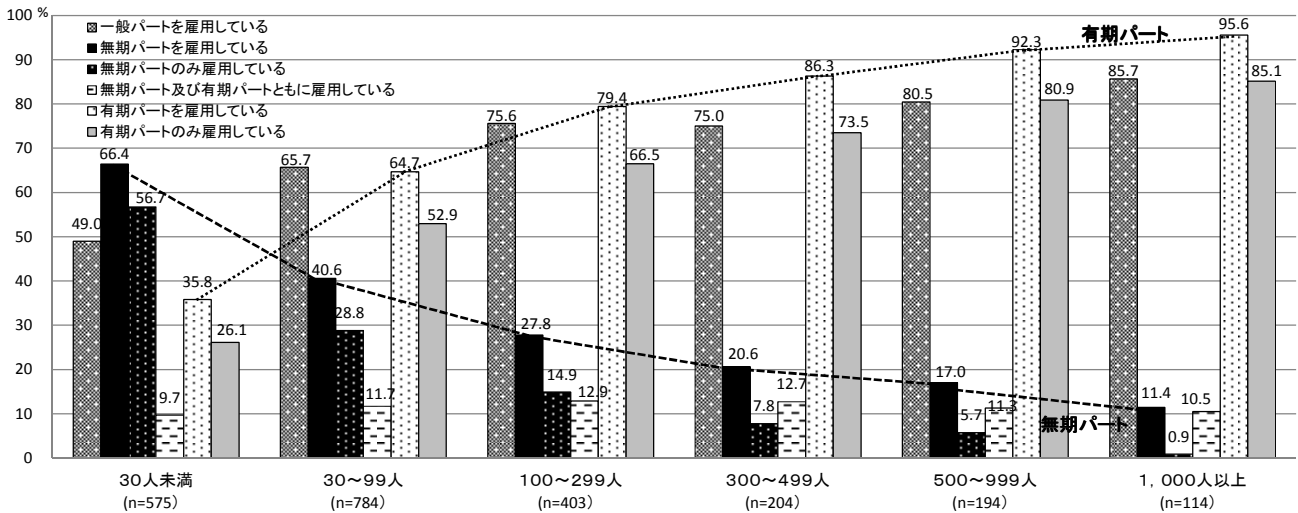
有期・無期パートの雇用状況を業種別にみると、有期パートを雇用している事業所は相対的に、「教育、学習支援業」「複合サービス事業（郵便局、協同組合等）」「金融業、保険業」などに多く、無期パートについては「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」などで多くなっている（第2-1-7図）。

また、有期・無期パートの雇用状況を常用労働者の規模別にみると、有期パートを雇用している事業所は大規模ほど多く、無期パートについては中小規模ほど多くなっている（第2-1-8図）。

第2-1-7図 業種別にみた有期・無期パートを雇用している事業所割合



第2-1-8図 常用労働者の規模別にみた有期・無期パートを雇用している事業所割合



4. 無期・有期パートの契約の実態

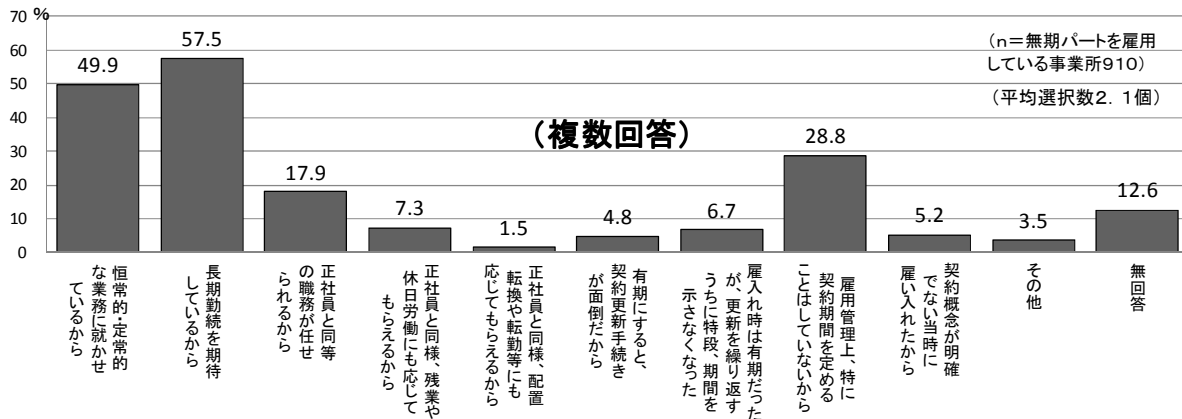
(1) 無期パートについて契約期間を定めていない理由

無期パートを雇用している事業所 (n = 910) に、契約期間を定めていない (無期労働契約にしている) 理由を聞くと (複数回答)、多い順に「長期勤続を期待しているから」が57.5%、「恒常的・定常的な業務に就かせているから」が49.9%、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が28.8%、「正社員と同等の

職務が任せられるから」が17.9%——などとなった（第2-1-9図）。

なお、その他（3.5%）の自由記述には、「本人の希望だから」や「専門的な人材を確保したいから」「いずれ正社員にするつもりだから」などがあった。

第2-1-9図 無期パートの契約期間を定めていない理由



(2) 有期パートの契約期間と平均更新回数

有期パートを雇用している事業所（n=1,504）に、有期パートの1回当たりの契約期間¹⁰を聞くと、多い順に「1年」（61.0%）、「6ヶ月」（17.0%）、「3ヶ月」（5.5%）などとなった。

また、平均的な契約更新回数を聞くと、もっとも多いのは「3～5回」（44.7%）で、次いで「6～10回」（24.7%）、「2回」（10.2%）、「11回以上」（9.7%）などとなった。

(3) 有期パートの契約更新の考え方と主な契約更新手続き

有期パートを雇用している事業所（n=1,504）に、契約更新に対する考え方を聞いたところ、「契約を更新することはない」事業所は1.8%にとどまり、何らかの形で契約を更新する方針の事業所が96.3%にのぼった（第2-1-10図）。

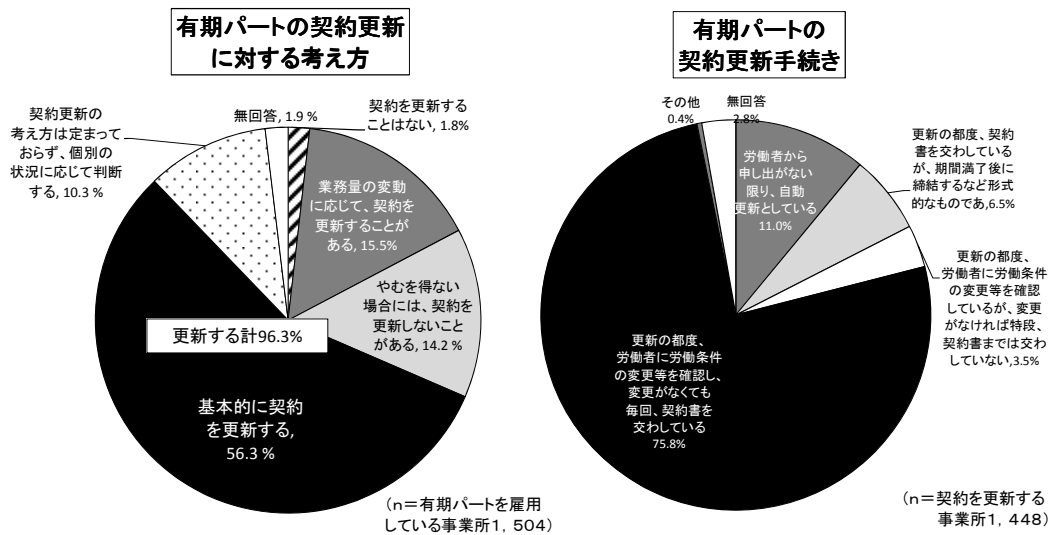
何らかの形で契約を更新する方針の事業所の内訳をみると、「基本的に契約を更新する」が半数超（56.3%）で、次いで「業務量の変動に応じて契約を更新することがある」（15.5%）、「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」（14.2%）、「契約更新の考え方は定まっておらず、個別の状況に応じて判断する」（10.3%）——などとなっている。

一方、契約を更新する事業所（n=1,448）が、有期パートの契約更新手続きを主にどのように行っているかについては、「更新の都度、労働者に労働条件の変更等を確認し、変更がなくても毎回、契約書を交わしている」（75.8%）がもっとも多い。こ

¹⁰複数のケースがある場合は、もっとも人数が多いケースに○を記入してもらった。

れに「労働者から申し出がない限り、自動更新としている」(11.0%)、「更新の都度、契約書を交わしているが、期間満了後に締結するなど形式的なものである」(6.5%)——などが続く。

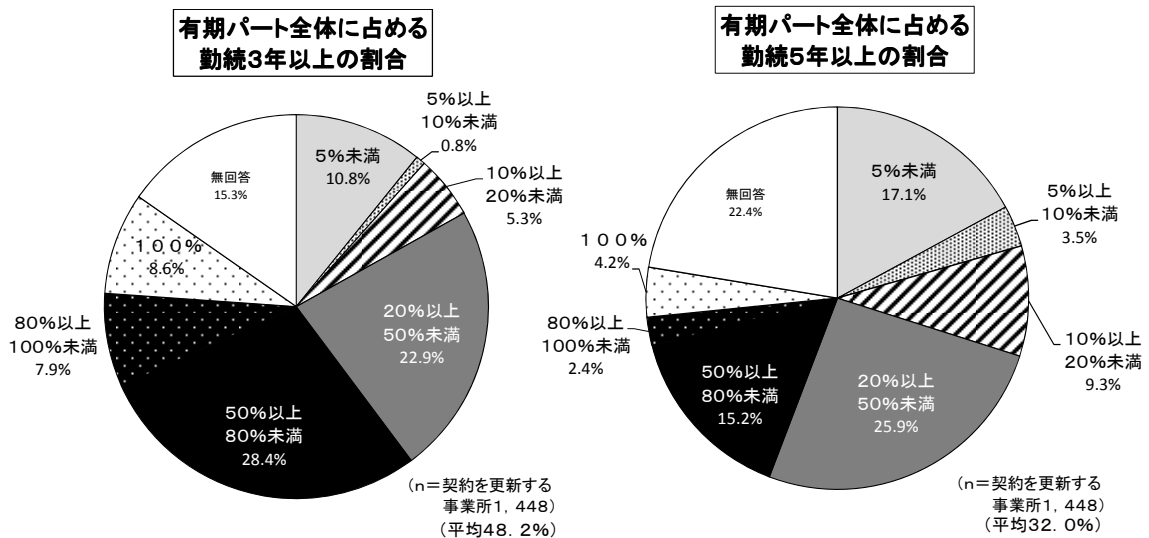
第2-1-10図 有期パートの契約更新の考え方と主な契約更新手続き



(4) 有期パートにおける勤続3年及び5年以上の割合

有期パートの契約を何らかの形で更新する方針の事業所 (n = 1, 448) に対し、有期パート全体に占める勤続3年及び5年以上の割合を聞くと、勤続3年以上の有期パートについては平均で48.2%、勤続5年以上では平均32.0%となった(第2-1-11図)。また、有期パートの半数以上が勤続3年以上であるという事業所は半数弱(44.9%)で、同5年以上の事業所は21.8%だった。

第2-1-11図 有期パートにおける勤続3年及び5年以上の割合

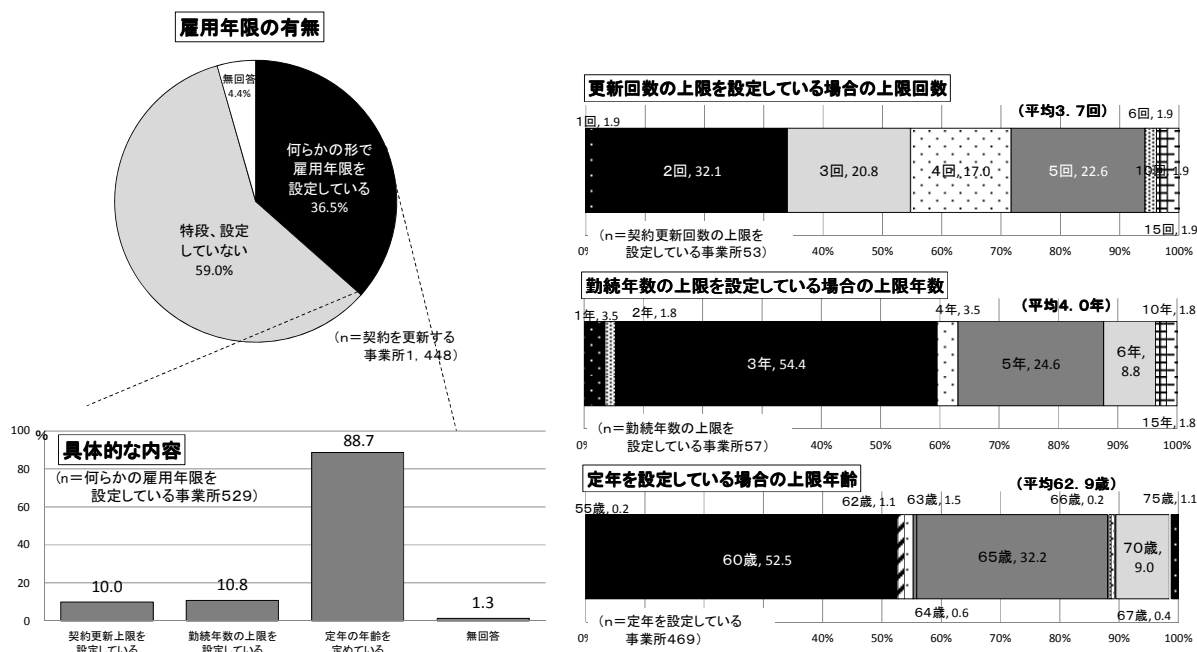


(5) 有期パートの雇用年限の設定状況

有期パートの契約を何らかの形で更新する方針の事業所（n = 1, 448）に、契約の更新回数や勤続年数の上限の設定状況を聞くと、何らかの形で「設定している」事業所が3社に1社超（36.5%）で、「特段、設定していない」が59.0%などとなった（第2-1-12図）。

「設定している」場合の具体的な内容をみると（複数回答）、「定年年齢を定めている」が88.7%（うち60歳が52.5%、65歳が32.2%など）と多い。このほか「勤続年数上限がある」が10.8%（うち3年が54.4%、5年が24.6%など）、「更新回数の上限がある」が10.0%（うち2回までが32.1%、5回までが22.6%、3回までが20.8%など）——となっている。

第2-1-12図 有期パートの雇用年限の設定状況

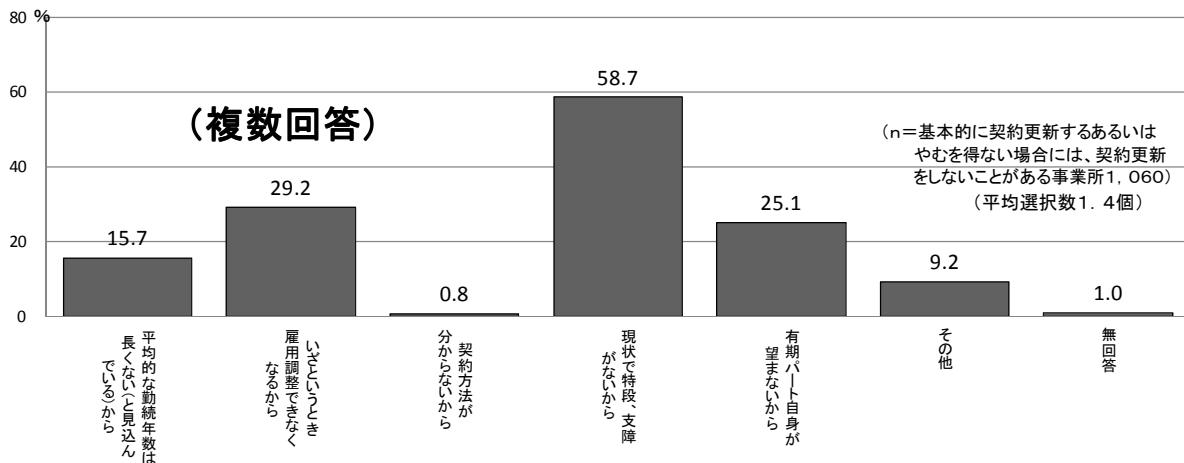


(6) 中長期の雇用を予定する有期パートを無期契約へ移行させていない理由

「基本的に契約を更新する」あるいは「やむを得ない場合には契約を更新しないことがある」と回答した事業所（70.5%。n = 1, 060）に対して、基本的には中長期の雇用を予定しているにもかかわらず、無期契約へ移行させていない理由を聞くと、「現状で特段、支障がないから」（58.7%）が6割弱でもっとも多く、次いで「いざというとき雇用調整できなくなるから」（29.2%）、「有期パート自身が望まないから」（25.1%）、「平均的な勤続年数は長くない（と見込んでいる）から」（15.7%）——などとなった（第2-1-13図）。

なお、その他（9.2%）の自由記述には、「契約更新を処遇・労働条件を見直す機会にしているため」や「短時間勤務で無期契約にできる規程がないため（無期契約＝正社員しかない）」「正社員転換制度があるから」「有期の方が労働者の緊張感が保てるから」「高齢だから」――などがみられた。

第2-1-13図 中長期の雇用を予定しながら無期契約へ移行していない理由



(7) 無期・有期パートの平均・最長勤続年数

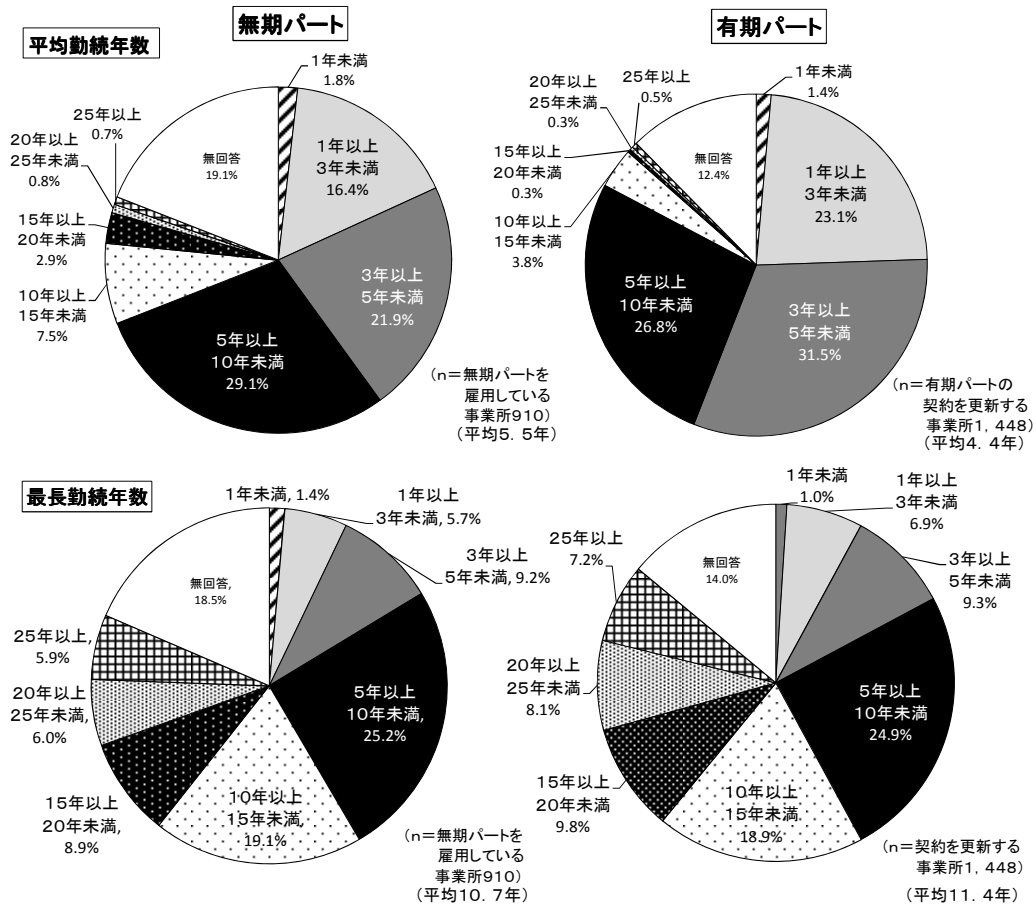
無期・有期パートの勤続状況を見ると、平均勤続年数については無期パートの方が、有期パートより長い傾向がみられる（第2-1-14図）。

無期パートでは、多い順に「5年以上10年未満」（29.1%）、「3年以上5年未満」（21.9%）、「1年以上3年未満」（16.4%）、「10年以上15年未満」（7.5%）などとなり、平均5.5年だった。有期パートでは「3年以上5年未満」（31.5%）、「5年以上10年未満」（26.8%）、「1年以上3年未満」（23.1%）などの順で多く、平均4.4年となっている。

一方、最長勤続年数については、有期パートの方が無期パートよりやや長くなっている。

無期パートでは、多い順に「5年以上10年未満」（25.2%）、「10年以上15年未満」（19.1%）、「3年以上5年未満」（9.2%）などとなり、平均10.7年だった。有期パートでは「5年以上10年未満」（24.9%）、「10年以上15年未満」（18.9%）、「15年以上20年未満」（9.8%）などとなり、平均11.4年だった。

第2-1-14図 無期・有期パートの平均・最長勤続年数



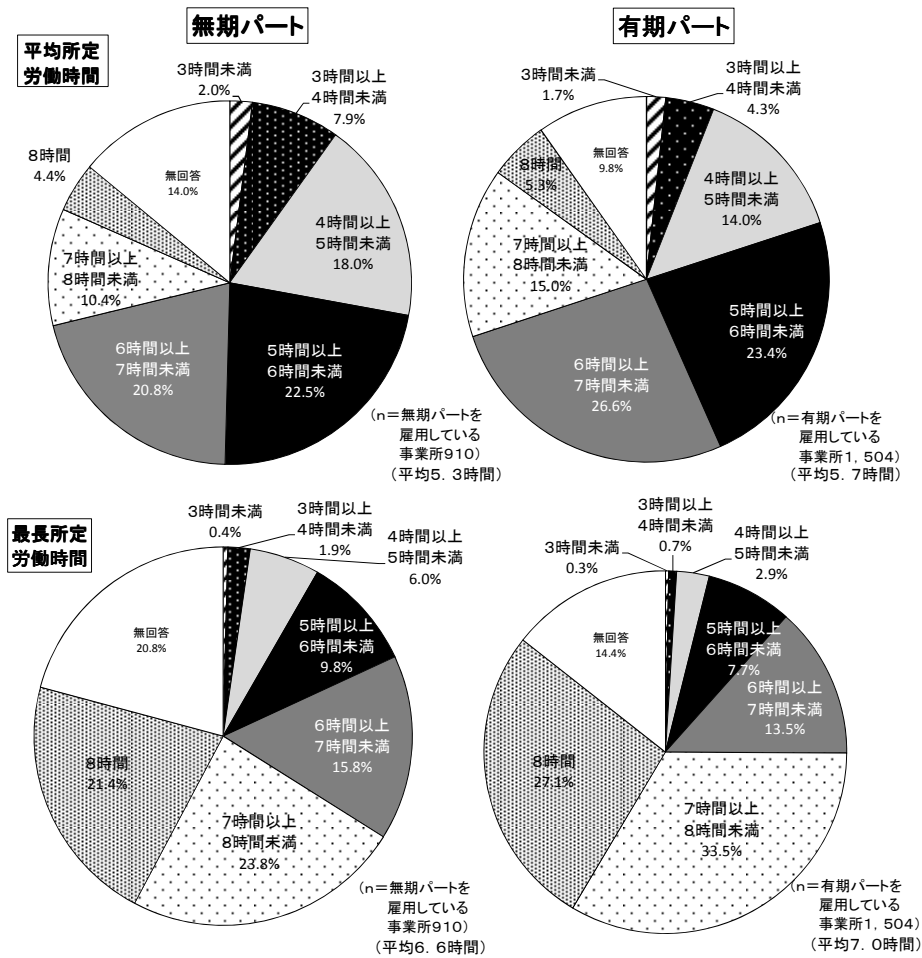
5. 無期・有期パートの就業状況

(1) 1日当たりの平均・最長所定労働時間数

1日当たりの平均所定労働時間数（休憩時間を除く）については、無期パートより有期パートの方がやや長い傾向にある（第2-1-15図）。無期パートでは多い順に、「5時間以上6時間未満」（22.5%）、「6時間以上7時間未満」（20.8%）、「4時間以上5時間未満」（18.0%）などとなり、平均5.3時間だった。一方、有期パートでは「6時間以上7時間未満」（26.6%）、「5時間以上6時間未満」（23.4%）、「7時間以上8時間未満」（15.0%）などの順に多く、平均5.7時間となっている。

1日当たりの最長所定労働時間数でも、無期パートより有期パートの方がやや長くなっている（第2-1-15図）。無期パートでは多い順に「7時間以上8時間未満」（23.8%）、「8時間」（21.4%）、「6時間以上7時間未満」（15.8%）などとなり、平均6.6時間だった。一方、有期パートでは「7時間以上8時間未満」（33.5%）、「8時間」（27.1%）、「6時間以上7時間未満」（13.5%）などとなり、平均7.0時間となった。

第2-1-15図 無期・有期パートの1日当たりの平均・最長所定労働時間数

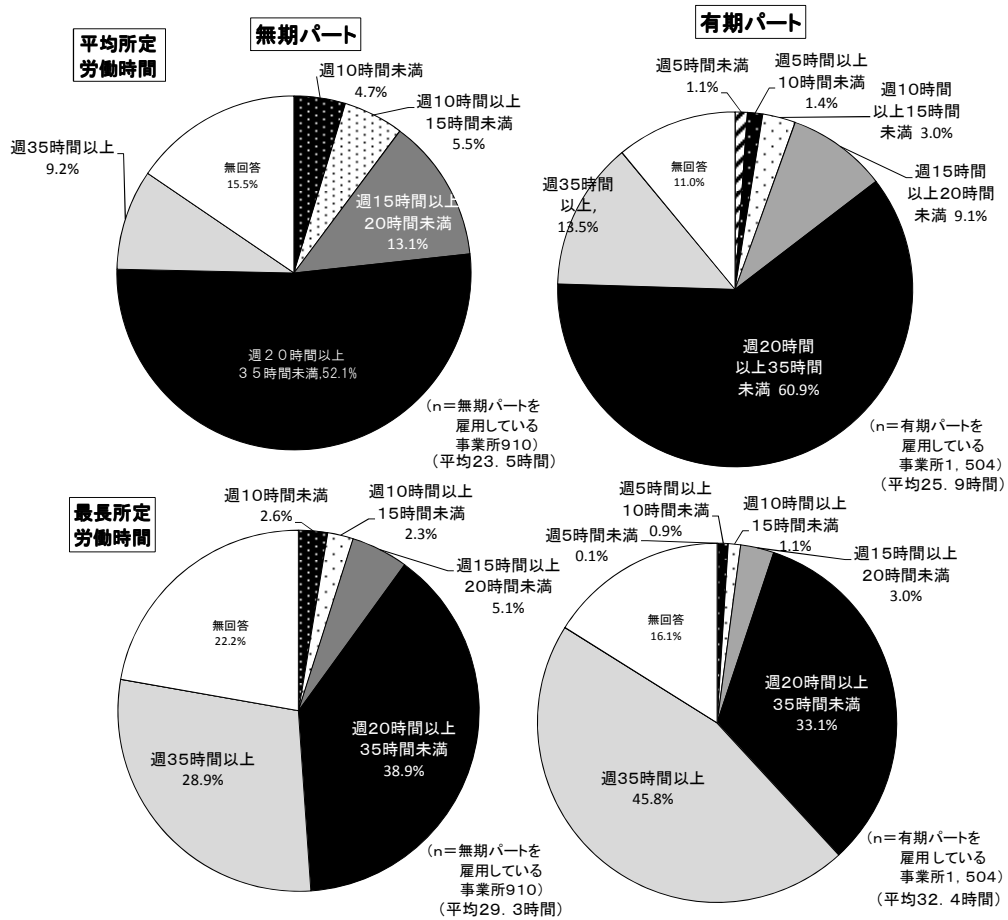


(2) 1週間当たりの平均・最長所定労働時間数

1週間当たりの平均所定労働時間数（休憩時間除く）でみても、無期パートより有期パートの方がやや長い傾向にある（第2-1-16図）。無期パートでは「週20時間以上35時間未満」が半数を超え（52.1%）、次いで「週15時間以上20時間未満」（13.1%）、「週35時間以上」（9.2%）などとなり、平均23.5時間だった。有期パートでは「週20時間以上35時間未満」が6割にのぼり（60.9%）、これに「週35時間以上」（13.5%）、「週15時間以上20時間未満」（9.1%）などが続き、平均25.9時間だった。

1週間当たりの最長所定労働時間数でみても、無期パートより有期パートの方がやや長い傾向がみられる（第2-1-16図）。無期パートでは「週20時間以上35時間未満」が4割弱（38.9%）で、「週35時間以上」が28.9%などと続き、平均29.3時間だった。これに対し、有期パートでは「週35時間以上」が半数弱（45.8%）、「週20時間以上35時間未満」が3割超（33.1%）で、平均32.4時間となった。

第2-1-16図 無期・有期パートの1週間当たりの平均・最長所定労働時間数



(3) 残業の有無と1週間当たりの平均残業時間数

残業については、無期パートで「ある」が37.6%、「ない」が52.1%に対し、有期パートでは「ある」が50.7%で、「ない」が47.0%だった。残業をさせている事業所の割合は、無期パートより有期パートで多くなっている。

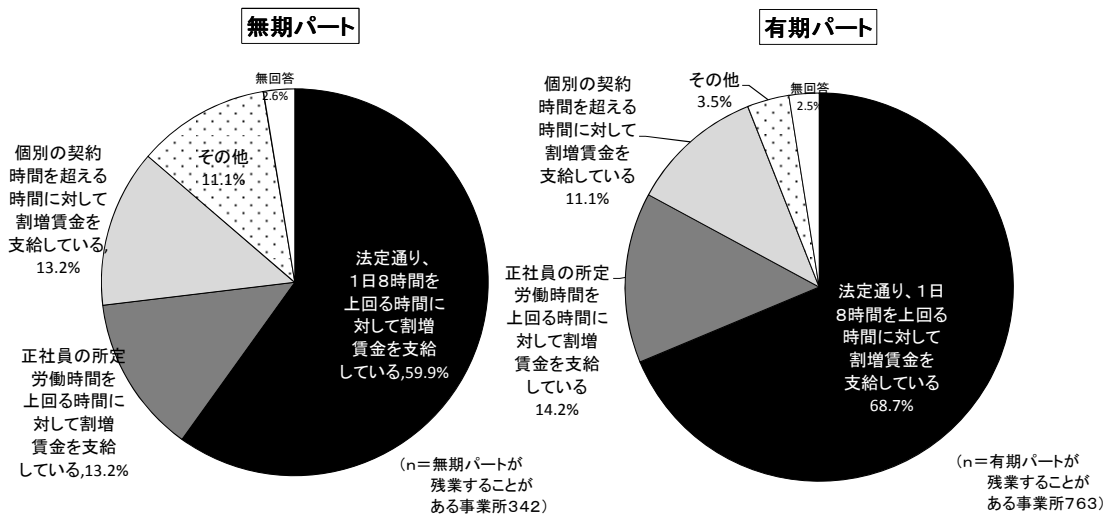
残業が「ある」場合に、1週間当たりの平均残業時間数を聞くと、無期パートでは多い順に「週2時間未満」(49.7%)、「週2時間以上5時間未満」(19.0%)などとなり、平均1.8時間だった。これに対し、有期パートでも「週2時間未満」(57.7%)、「週2時間以上5時間未満」(19.1%)などの順に多く、平均2.0時間(同6.6%)だった。

(4) 割増賃金の支給状況

残業に対する割増賃金の支給状況を聞くと、「法定通り、1日8時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している」割合は無期パートで59.9%、有期パートで68.7%、「正社員の所定労働時間を上回る時間に対して割増賃金を支給している」割合は

無期パートで13.2%、有期パートで14.2%、「個別の契約を超える時間に対して割増賃金を支給している」割合は、無期パートで13.2%、有期パートで11.1%などとなった（第2-1-17図）。

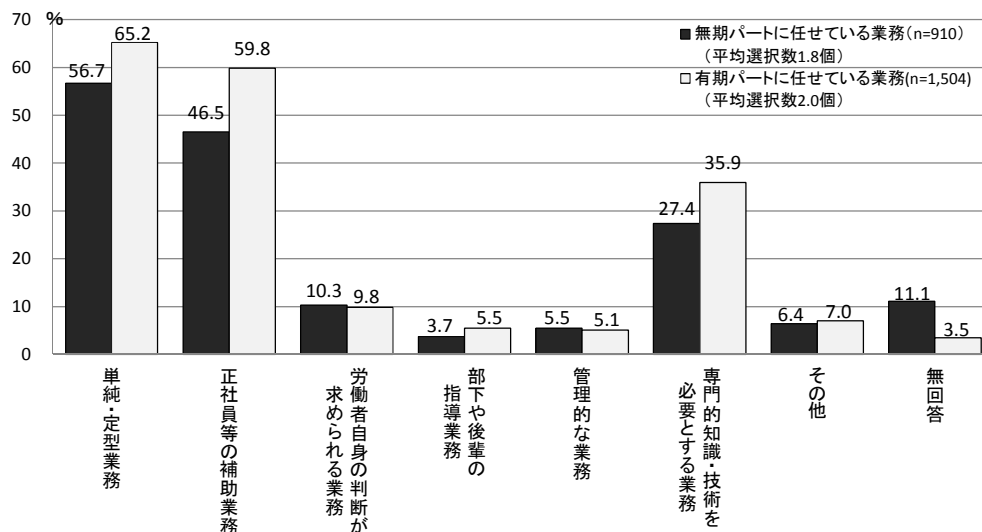
第2-1-17図 無期・有期パートでみた割増賃金の支給状況



(5) 任せている業務の種類

任せている業務の種類を聞くと（複数回答）、無期・有期パートとも「単純・定型業務」「正社員等の補助業務」「専門的知識・技術を必要とする業務」の順に多かった（第2-1-18図）。

第2-1-18図 無期・有期パートに任せている業務

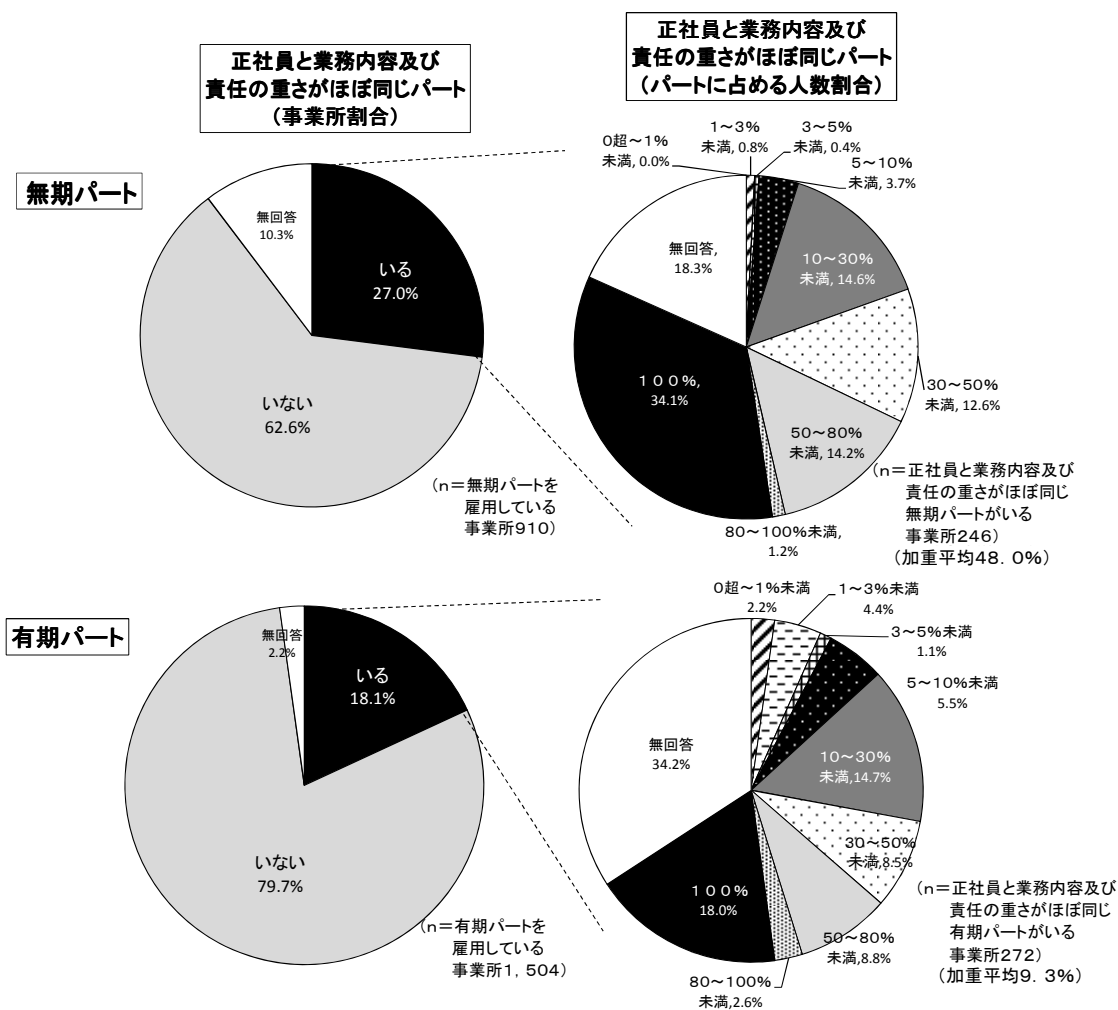


(6) 正社員との職務や人材活用の異同

無期・有期パートの中に正社員と業務内容及び責任の重さがほぼ同じ人がいるか聞いたところ、「いる」事業所の割合は無期パートで27.0%、有期パートで18.1%となった(第2-1-19図)。

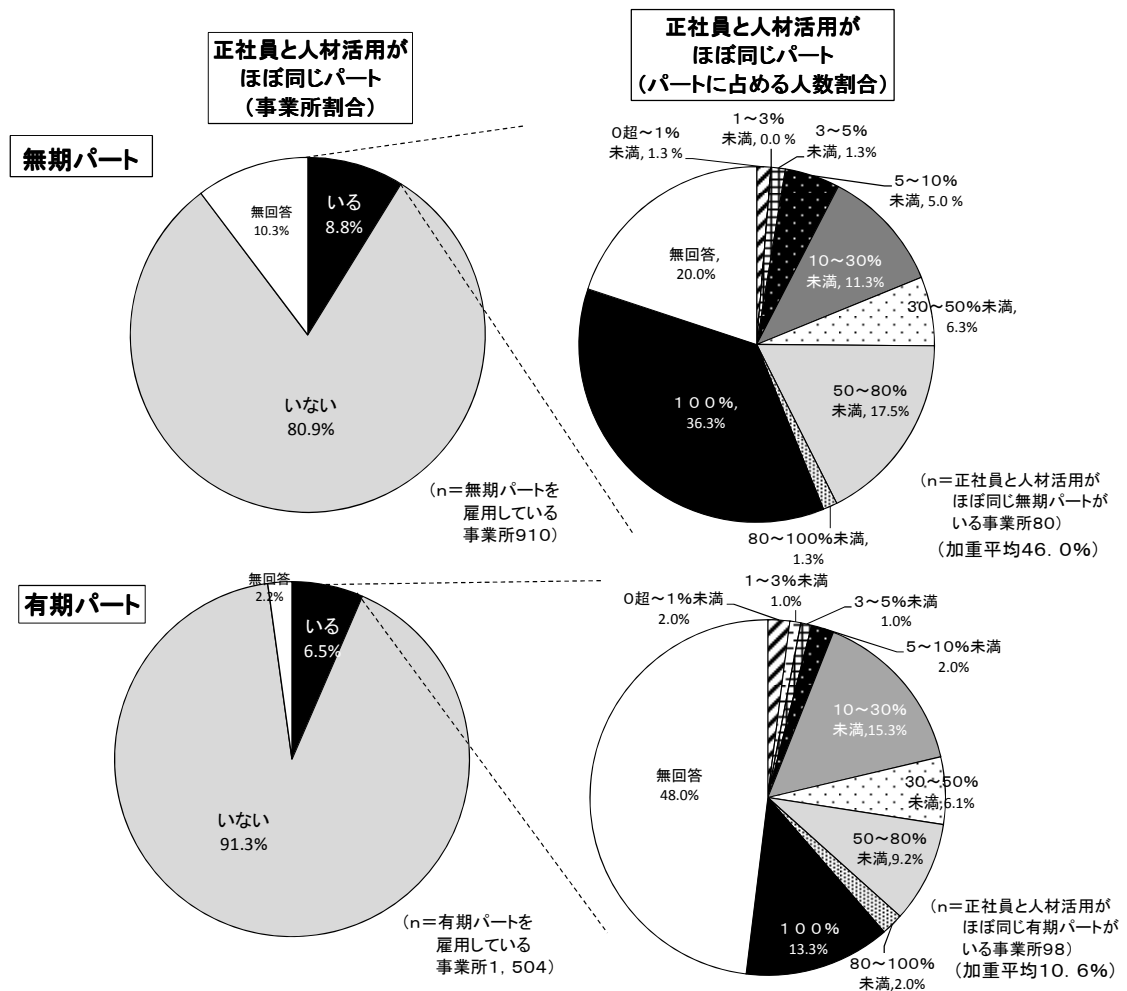
「いる」場合に当該パートが無期・有期の各パートに占める人数割合については、無期パートでは多い順に「100%」(34.1%)、「10~30%未満」(14.6%)、「50~80%未満」(14.2%)などとなり、平均48.0%(無期パートを雇用している事業所の全体ベース(正社員と業務内容及び責任の重さがほぼ同じ人はいないを含む)では平均9.4%)だった。有期パートでは「100%」(18.0%)、「10~30%未満」(14.7%)などとなり、平均9.3%(有期パートを雇用している事業所の全体ベース(正社員と業務内容及び責任の重さがほぼ同じ人はいないを含む)では平均2.5%)となった。

第2-1-19図 無期・有期パートの正社員との職務の異同状況



同様に、正社員と人材活用（配置転換や転勤の有無とその範囲）がほぼ同じ人が「いる」割合は、無期パートで8.8%、有期パートで6.5%などとなった（第2-1-20図）。「いる」場合に当該パートが無期・有期の各パートに占める割合について聞くと、無期パートでは多い順に「100%」（36.3%）、「50～80%未満」（17.5%）などとなり、平均46.0%（無期パートを雇用している事業所の全体ベース（正社員と人材活用がほぼ同じ人はいないを含む）では平均4.4%）だった。有期パートでは「10～30%未満」（15.3%）、「100%」（13.3%）などとなり、平均10.6%（有期パートを雇用している事業所の全体ベース（正社員と人材活用がほぼ同じ人はいないを含む）では平均0.8%）となっている。

第2-1-20図 無期・有期パートの正社員との人材活用の異同状況



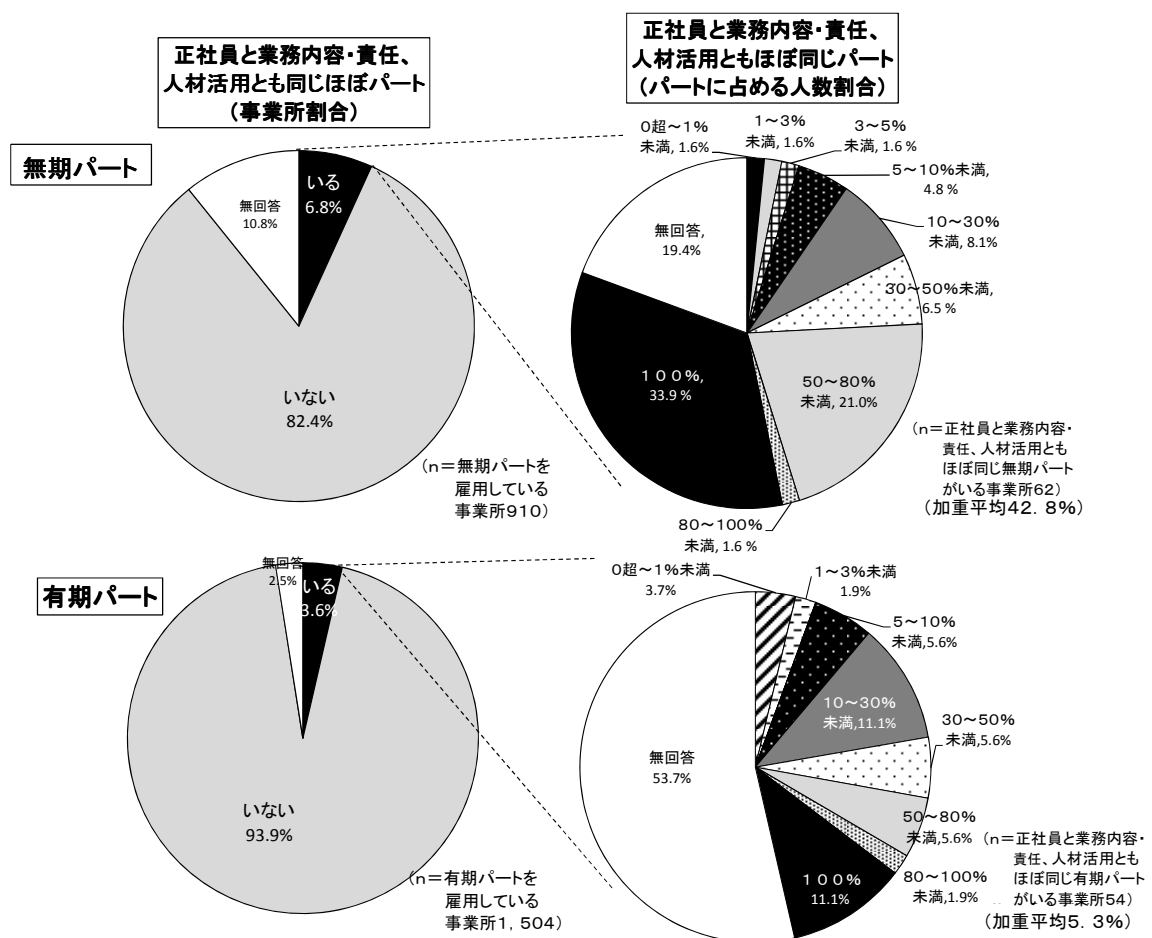
結果として、無期・有期パートのうち、正社員と業務内容及び責任が同じで、人材活用ともほぼ同じ人が「いる」割合については、無期パートが6.8%、有期パートが3.6%などとなった（第2-1-21図）。当該パートが無期・有期の各パートに占める

割合については、無期パートでは多い順に「100%」（33.9%）、「50～80%未満」（21.0%）などとなり、平均42.8%（無期パートを雇用している事業所の全体ベース（正社員と業務内容及び責任の重さ、人材活用とも同じ人はいないを含む）では平均3.2%）だった。有期パートでは、「100%」（11.1%）や「10～30%未満」（11.1%）が多く、平均5.3%（有期パートを雇用している事業所の全体ベース（正社員と業務内容及び責任の重さ、人材活用とも同じ人はいないを含む）では平均0.3%）となっている。

総じて、正社員と業務内容及び責任、人材活用それぞれ及びいずれもほぼ同じパートがいる事業所の割合は、無期パートの方が有期パートより多くなっており、さらにいる場合の当該パートがパート全体に占める人数割合についても、無期パートが有期パートを圧倒的に上回っていることが分かる。無期パートを雇用している事業所は中小規模に多い（事業所当たりのパート雇用数も少ない）ことが関係していると考えられる。

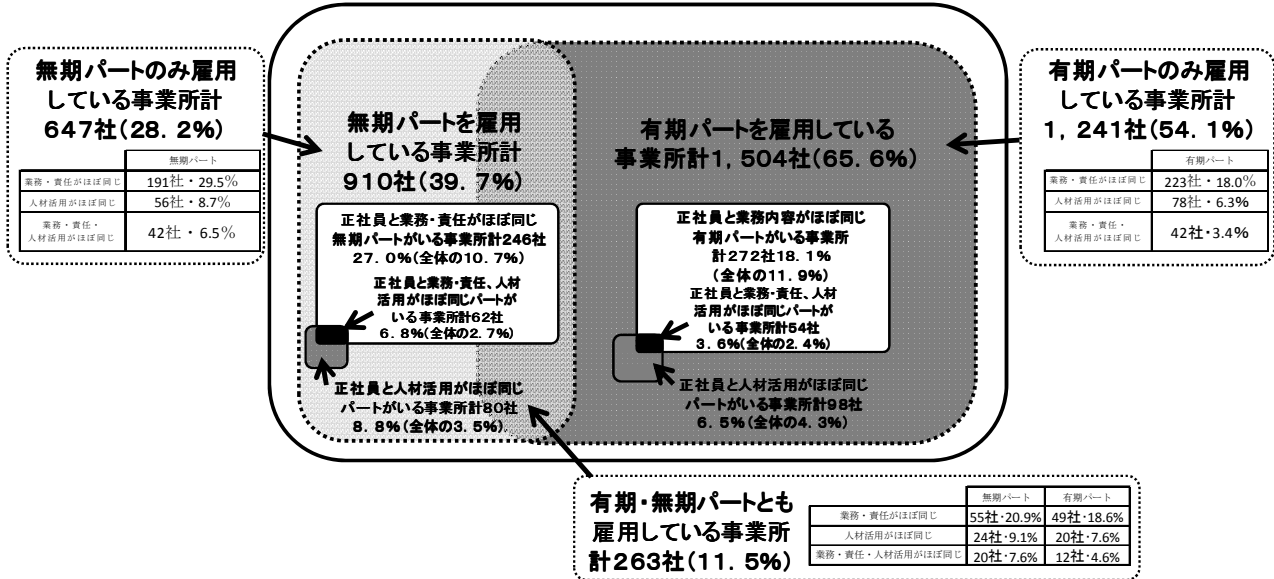
なお、一連の結果をまとめると、第2-1-22図の通りとなる。

第2-1-21図 無期・有期パートの正社員との職務・人材活用の異同状況

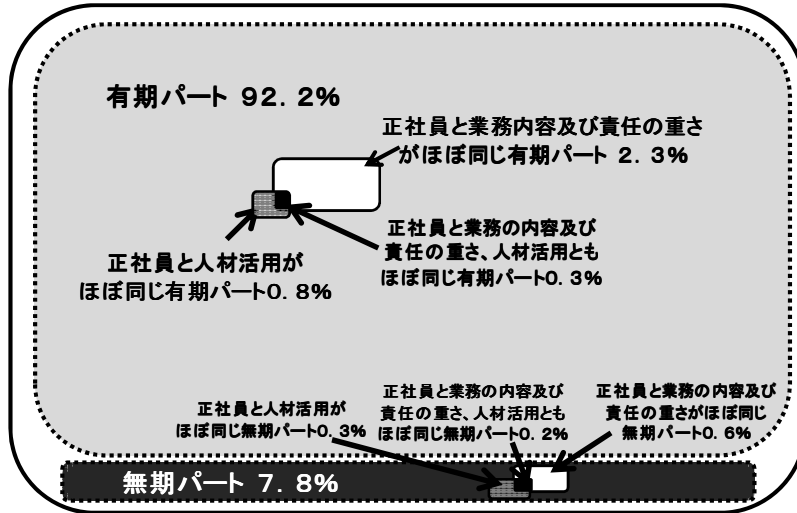


第2-1-22図 無期・有期パートの雇用状況

一般パートを雇用している事業所計2,292社(100%)



一般パートを雇用しており各人数記入欄に不備がなかった事業所(1,603社)に雇用されている一般パート数計(11万4,866人)を100%とした各人数割合

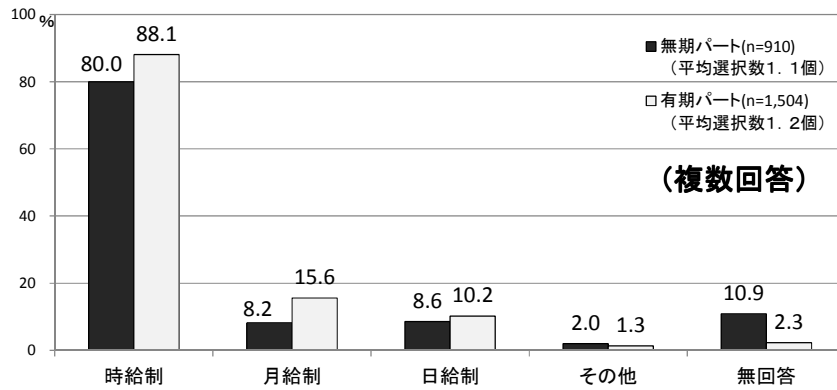


6. 無期・有期パートの処遇の状況

(1) 賃金の支払形態

無期・有期パートの処遇の状況として、賃金の支払形態については(複数回答)、無期パートでは時給制が80.0%、月給制が8.2%で、有期パートでは時給制が88.1%、月給制が15.6%などとなった。無期であっても賃金の支払形態が、有期と大きく異なるわけではないことが分かる(第2-1-23図)。

第 2-1-23 図 無期・有期パートの賃金の支払形態



(2) 時間換算の賃金水準及び正社員の基本賃金と比較した割合

賃金の支払形態にかかわらず、1時間当たりに換算した賃金水準については、無期パートでは多い順に「1,000円～1,100円未満」(11.1%)、「800～820円未満」(10.3%)、「900～950円未満」(8.6%)、「840～860円未満」(8.2%)、「1,200～1,400円未満」(5.8%)——などとなり、平均1,020.3円だった(第2-1-24図)。

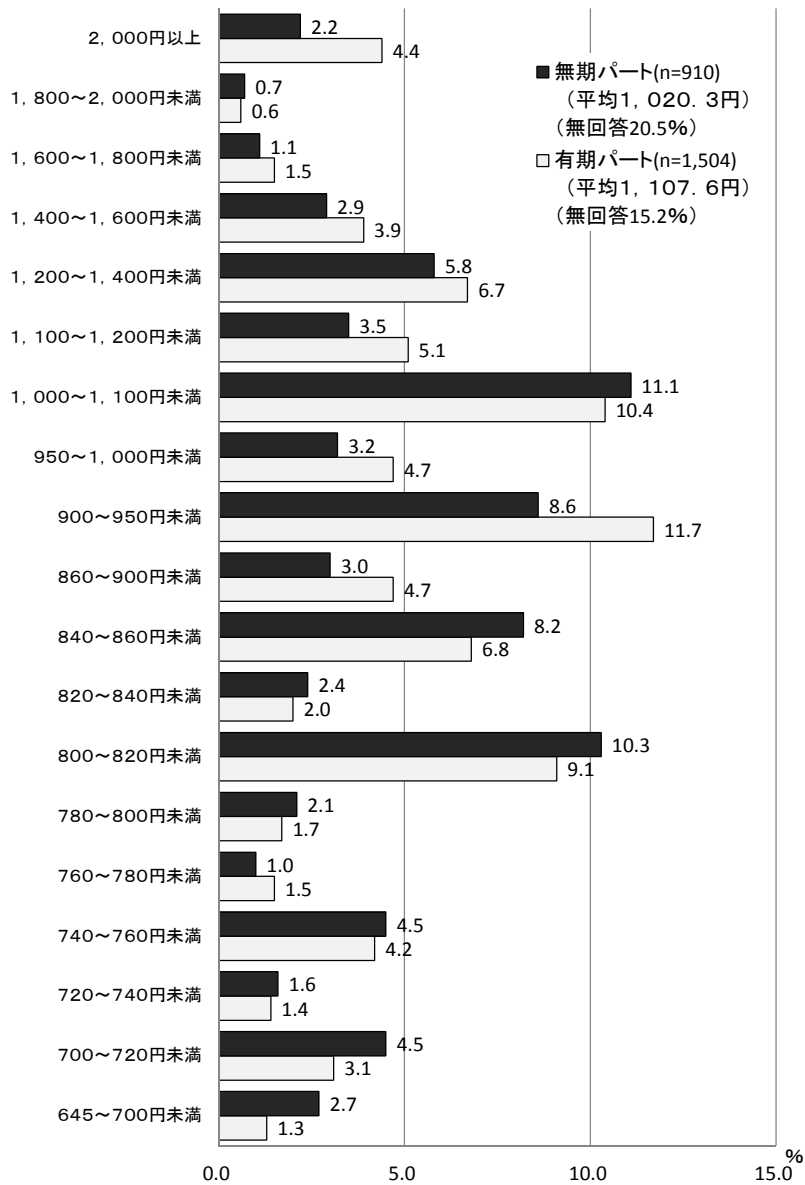
一方、有期パートでは多い順に、「900～950円未満」(11.7%)、「1,000円～1,100円未満」(10.4%)、「800～820円未満」(9.1%)、「840～860円未満」(6.8%)、「1,200～1,400円未満」(6.7%)——などとなり、平均1,107.6円だった。

時間換算の賃金水準に関しては、無期パートの方が有期パートよりやや低位に置かれていることが分かる。

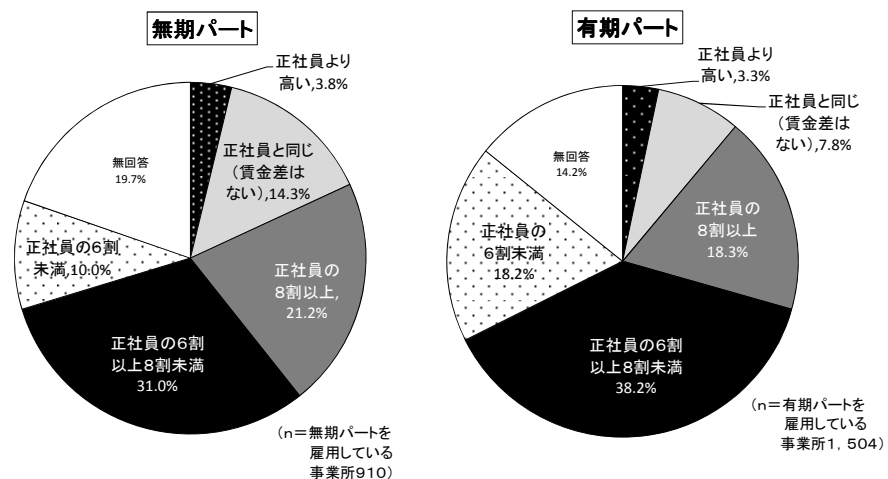
その上で、正社員の基本賃金(手当含む)に対する割合を聞くと、「正社員より高い」は無期パートで3.8%、有期パートで3.3%、「正社員と同じ(賃金差はない)」は無期パートで14.3%、有期パートで7.8%、「正社員の8割以上」は無期パートで21.2%、有期パートで18.3%、「正社員の6割以上8割未満」は無期パートで31.0%、有期パートで38.2%、「正社員の6割未満」は無期パートで10.0%、有期パートで18.2%——などとなった(第2-1-25図)。

すなわち、正社員と同じまたは高い割合は、無期パート(17.6%)が有期パート(11.0%)を上回っており、正社員の8割以上である割合も、無期パート(21.2%)が有期パート(18.3%)より高い一方、有期パートでは正社員の8割未満である割合(合わせて56.4%)が、無期パート(41.0%)を上回る結果となっている。

第2-1-24図 無期・有期パートの時間当たり換算の賃金水準



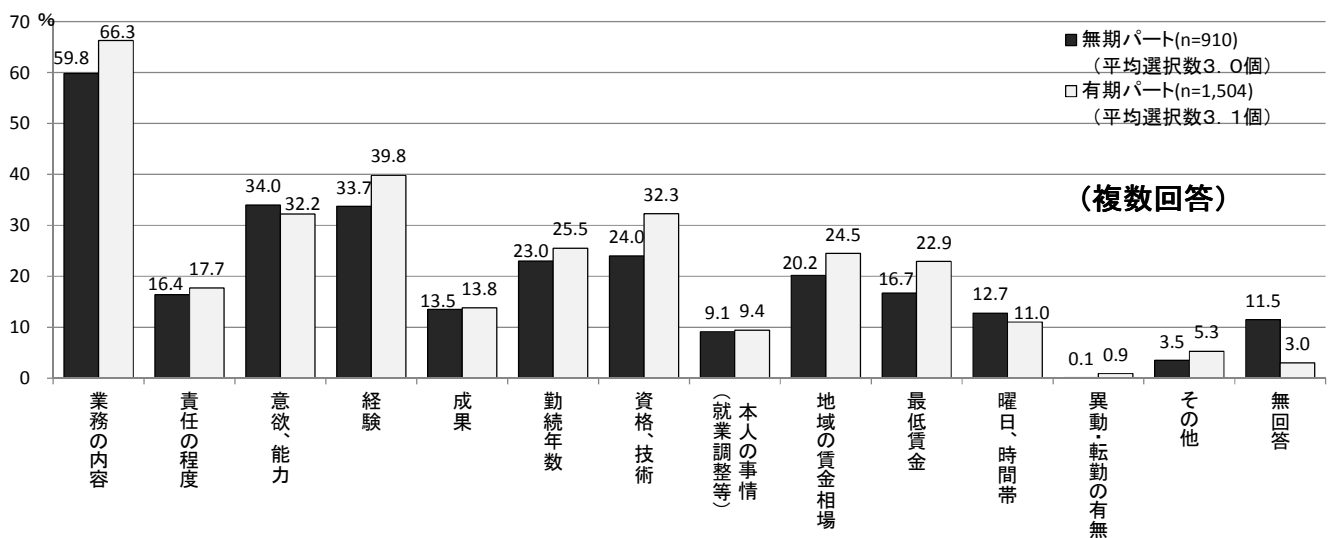
第2-1-25図 無期・有期パートの賃金の正社員の基本賃金に対する割合



(3) 賃金を決定する上で勘案している要素

賃金額を決定する上で勘案している要素について聞くと（複数回答）、多い順に「業務の内容」が無期パートで59.8%、有期パートで66.3%、「経験」が無期パートで33.7%、有期パートで39.8%、「意欲、能力」が無期パートで34.0%、有期パートで32.2%、「資格、技術」が無期パートで24.0%、有期パートで32.3%、「地域の賃金相場」が無期パートで20.2%、有期パートで24.5%—などとなった（第2-1-26図）。勘案要素のうち、無期パートが有期パートを上回っているのは、「意欲、能力」や「曜日、時間帯」などとなっている。

第2-1-26図 無期・有期パートの賃金を決定する上で勘案している要素



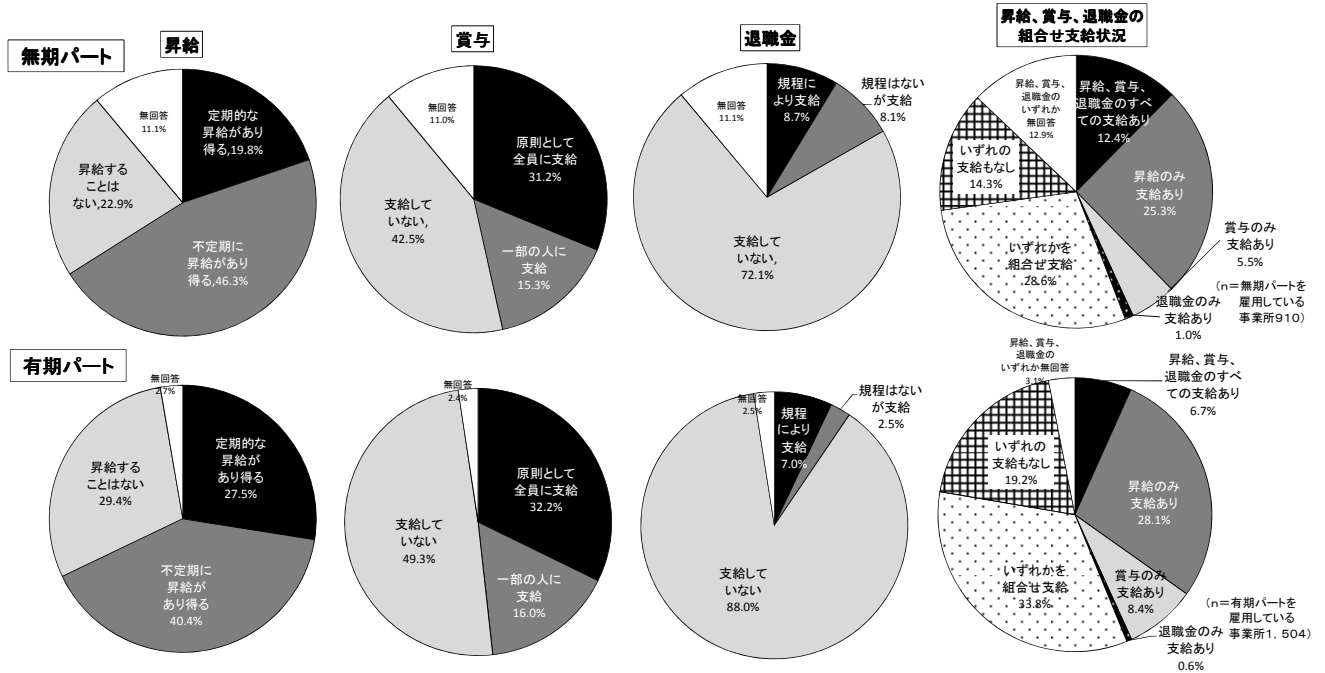
(4) 昇給、賞与、退職金の有無

昇給、賞与、退職金の支給状況をみると、無期パートで「昇給あり」は66.1%（うち、定期的な昇給があり得る19.8%）、有期パートでは67.9%（同27.5%）だった（第2-1-27図）。賞与については無期パートで「支給」が46.5%（うち、原則として全員に支給31.2%）で、有期パートが48.3%（同32.2%）となっている。また、退職金については、無期パートで「支給」が16.8%（うち、規程により支給8.7%）で、有期パートは9.4%（同7.0%）だった。

総じて、無期・有期パートを雇用する事業所間で、昇給があり得る割合に大きな違いはないものの、定期的な昇給があり得る割合は有期パートの方が高くなっている。また、賞与についても全員に支給か一部支給かを含め、無期・有期パートを雇用する事業所間で大きな差異はないようである。一方、退職金については、規程はないが支給しているケースを含めれば、支給割合は無期パートの方が高くなっている。

その上で、これらを組合せた支給状況を集計すると、昇給、賞与、退職金のすべてが支給されている割合は、無期パート（12.4%）が有期パート（6.7%）を上回っており、「いずれの支給もなし」割合は無期パート（14.3%）が有期パート（19.2%）を下回っている。

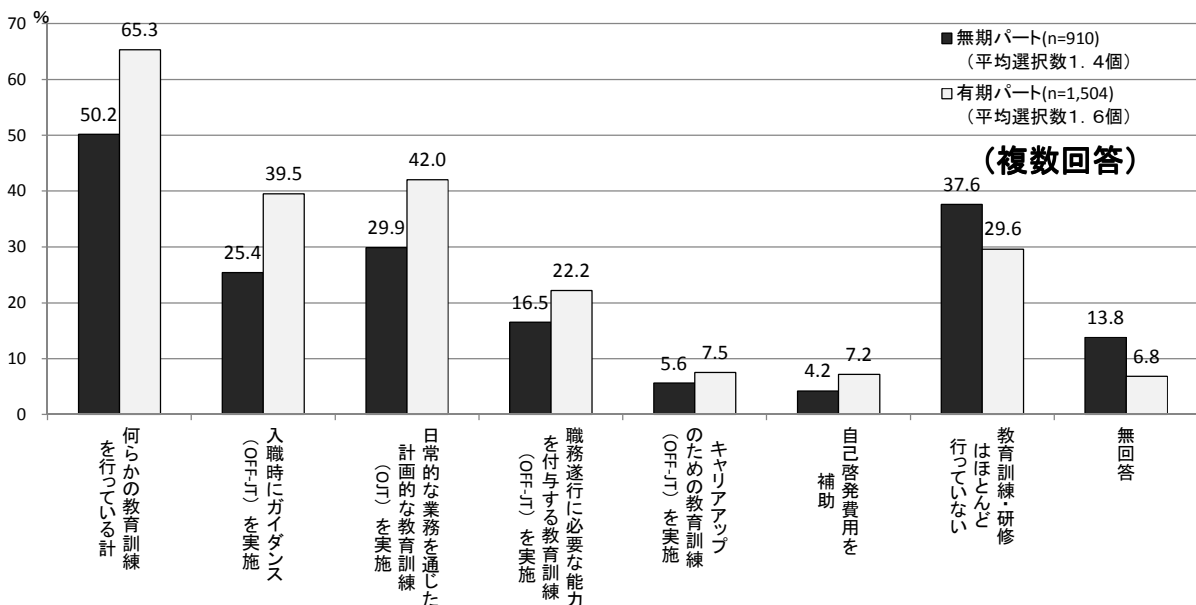
第2-1-27図 無期・有期パートの昇給、賞与、退職金の支給状況



(5) 教育訓練

教育訓練の実施状況を見ると（複数回答）、何らかの教育訓練を行っている割合は、無期パート（50.2%）が有期パート（65.3%）を下回っており、一方で教育訓練・研修はほとんど行っていない割合は、無期パート（37.6%）が有期パート（29.6%）を上回る結果となっている（第2-1-28図）。無期契約であるという理由で、事業所がより多くの教育訓練機会を提供しているわけではないことが分かる。

第2-1-28図 無期・有期パートの教育訓練の実施状況



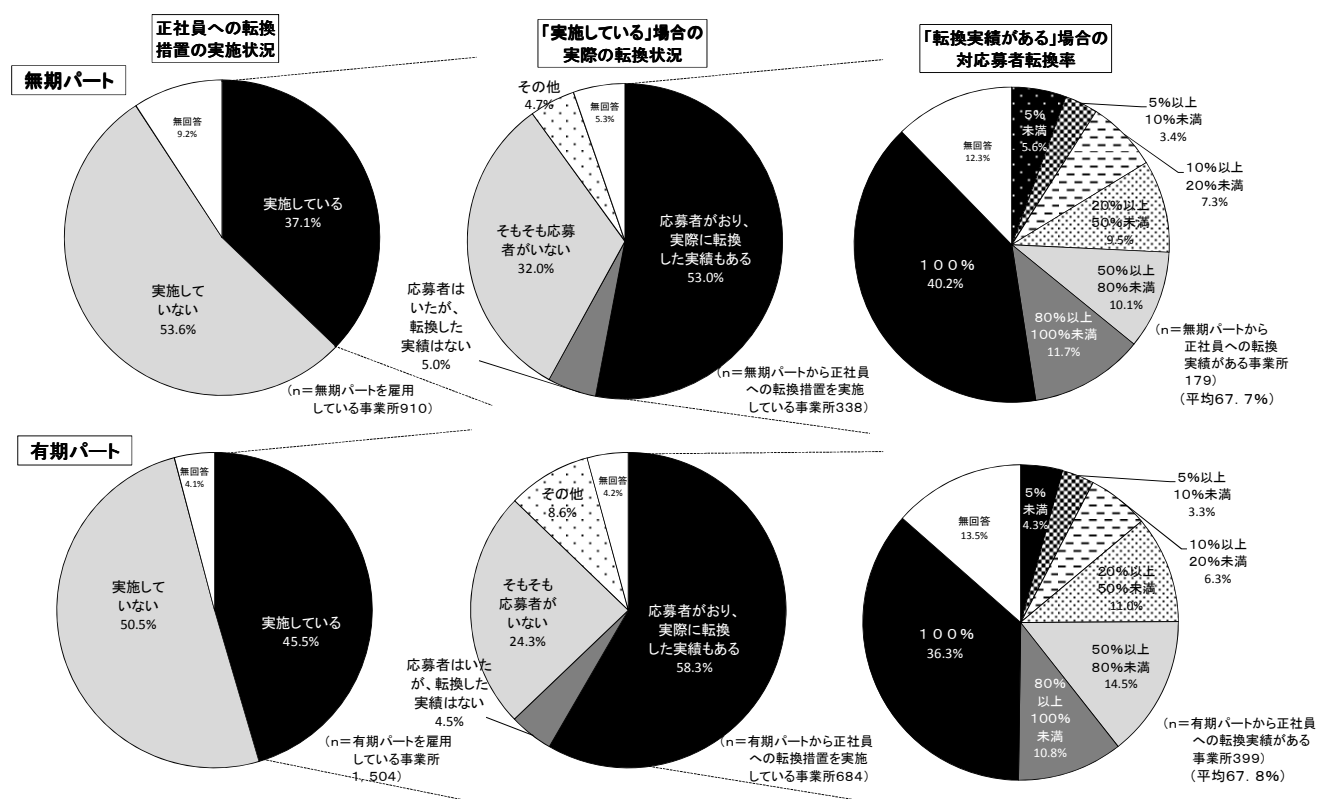
(6) 正社員転換措置の実施状況

無期・有期の各パートから、正社員への転換措置¹¹の実施状況を聞くと、無期パートについて措置を「実施している」割合は37.1%、有期パートでは45.5%となった(第2-1-29図)。また、「実施している」場合の過去3年間における応募・転換実績を聞くと、「応募者があり、実際に転換した実績もある」割合は、無期パートで53.0%、有期パートで58.3%などとなった。

さらに、転換実績がある場合の対応募者転換率¹²を聞くと、多い順に無期パートでは「100%」が40.2%、「80%以上100%未満」が11.7%、「50%以上80%未満」が10.1%などとなり、平均67.7%。有期パートでは「100%」(36.3%)、「50%以上80%未満」(14.5%)、「20%以上50%未満」(11.0%)などの順に多く、平均67.8%だった。

正社員への転換措置は有期パートを雇用する事業所でより多く実施されており、実際に応募・転換実績がある割合も無期パート雇用事業所を上回っているが、対応募者転換率は両方で大きく異なっていないことが分かる。

第2-1-29図 無期・有期パートから正社員への転換措置の実施状況

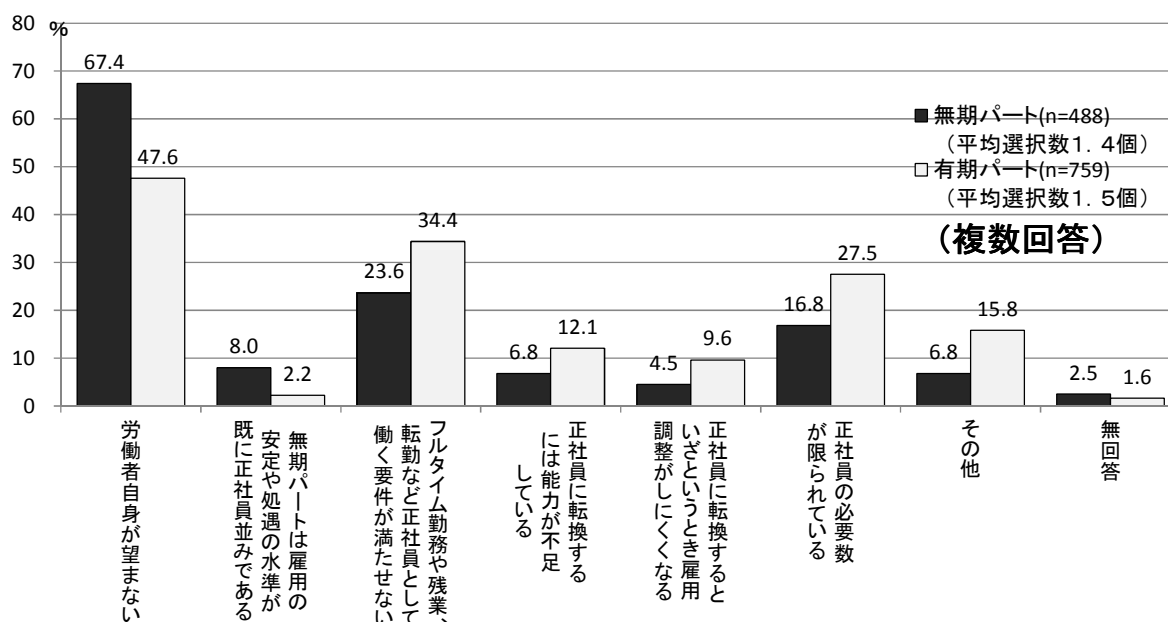


¹¹正社員募集情報の周知、正社員配置時の応募機会の付与、試験制度等の実施を指し、転換実績は問わないと定義した。

¹²転換者数÷応募者数×100。

一方、正社員への転換措置を「実施していない」理由については（複数回答）、無期・有期パートを雇用している事業所の間で特徴的な差異がみられる（第2-1-30図）。無期パートを雇用している事業所で多いのは、「労働者自身が望まない」（67.4%）である。一方、有期パートを雇用している事業所が、無期パートを雇用している事業所より、相対的に多く挙げているのは「フルタイム勤務や残業、転勤など正社員として働く要件を満たせない」（34.4%）や「正社員の必要数が限られている」（27.5%）、「正社員に転換するには能力が不足している」（12.1%）、「正社員に転換するといざというとき雇用調整がしにくくなる」（9.6%）——などとなっている。

第2-1-30図 正社員転換措置を実施していない理由



7. 正社員と一般パート全般に対する各種制度の適用状況

(1) 就業規則の適用状況

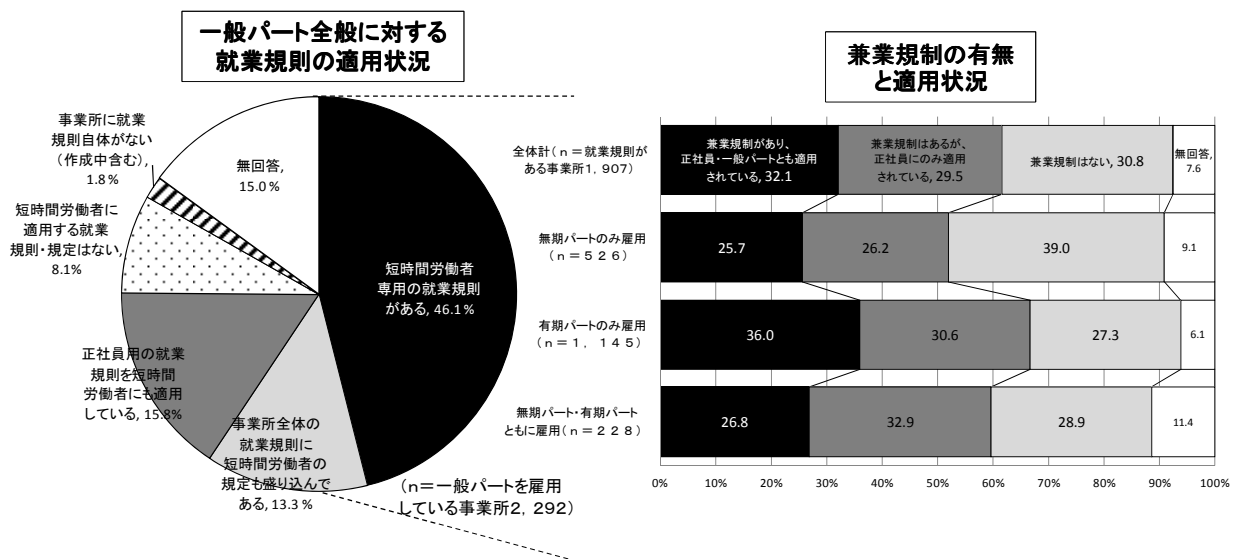
一般パート全般に対する就業規則の適用状況を聞くと、一般パートに適用する就業規則がある事業所は75.2%、ない事業所は9.9%だった（第2-1-31図）。一般パートに適用する就業規則がある場合の具体的内容をみると、「短時間労働者専用の就業規則がある」が46.1%、「事業所全体の就業規則に短時間労働者の規定も盛り込んである」が13.3%、「正社員用の就業規則を短時間労働者にも適用している」が15.8%となっている。

その上で、就業規則・規程の中に兼業規制¹³があるか聞くと、兼業規制がある事業所

¹³ 「会社の許可なく他人に雇い入れられること」や「在職のまま他の職業に従事すること」等の禁止を指すと定義した。

割合は61.6%で、うち「正社員・一般パートとも適用されている」が32.1%、「正社員にのみ適用されている」が29.5%となった。兼業規制の適用状況を、無期・有期パートを雇用している事業所別にみると、兼業規制があり一般パートにも適用している割合は、無期パートのみを雇用している事業所（25.7%）より、有期パートのみを雇用している事業所（36.0%）の方が高い結果となっている。

第2-1-31図 一般パートに対する就業規則と兼業規制の適用状況



(2) 各種処遇制度の有無と一般パートへの適用状況

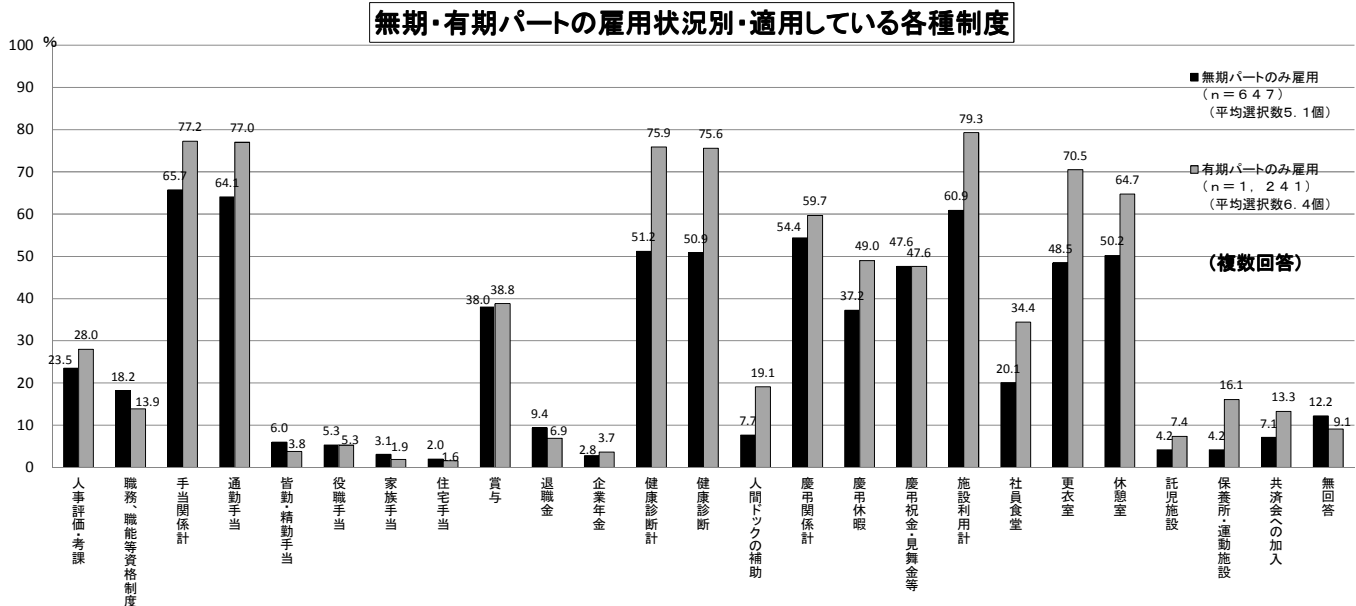
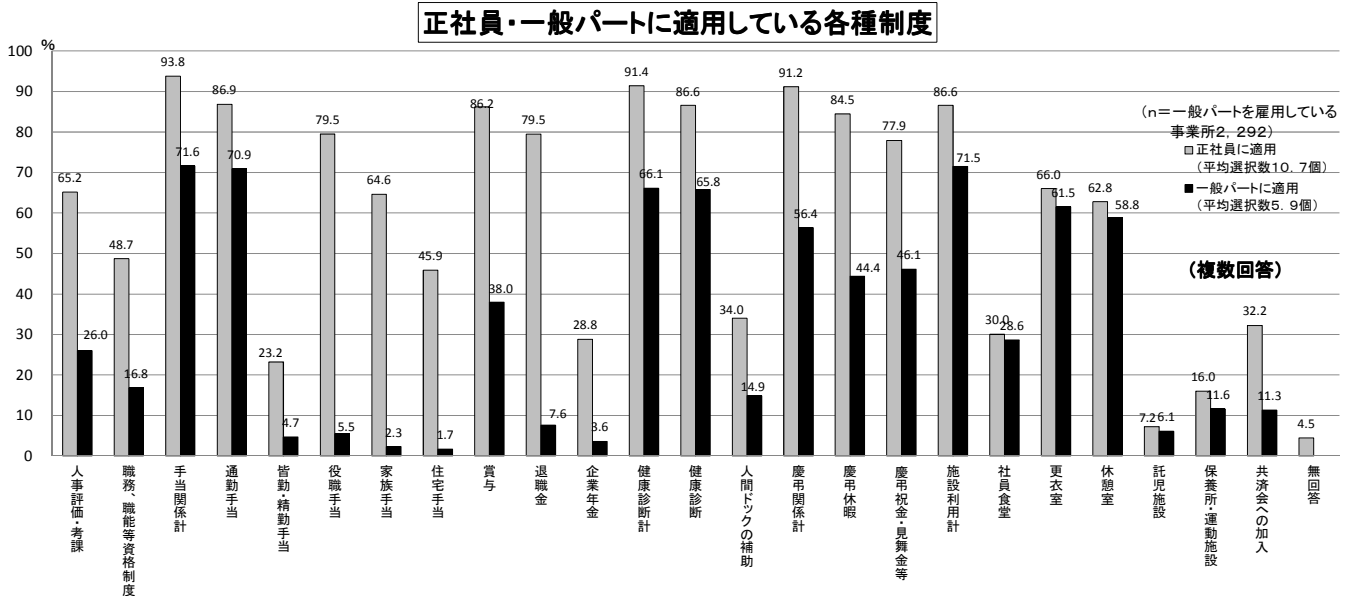
一般パートを雇用している事業所における各種処遇制度の適用状況をみると（複数回答）、正社員にあって一般パートにも適用されている割合が高いのは、「施設利用計」（正社員に適用86.6%、一般パートにも適用71.5%）をはじめ、「通勤手当」（同順に86.9%、一般パートに適用70.9%）や「健康診断」（同順に86.6%、65.8%）、「慶弔関係計」（91.2%、56.4%）——などとなっている（第2-1-32図）。

反対に、正社員への適用率は高いが、一般パートに適用されている割合が低いのは、「役職手当」（正社員に適用79.5%、一般パートに適用5.5%）、「家族手当」（64.6%、2.3%）、「住宅手当」（45.9%、1.7%）をはじめ、「退職金」（79.5%、7.6%）や「賞与」（86.2%、38.0%）、「人事評価・考課」（65.2%、26.0%）——などとなっている。

その上で、無期・有期パートの雇用状況別にみると、無期パートのみを雇用している事業所の方が相対的に実施割合が高いのは、「退職金」（無期9.4%、有期6.9%）、「職務・職能等資格制度」（同順に18.2%、13.9%）、「皆勤・精勤手当」（6.

0%、3.8%)、家族手当(3.1%、1.9%)、住宅手当(2.0%、1.6%)となっており、その他多くは有期パートのみを雇用している事業所の方が、実施割合は相対的に高い結果となっている。

第2-1-32図 正社員・一般パート(無期・有期)の各種処遇制度の適用状況

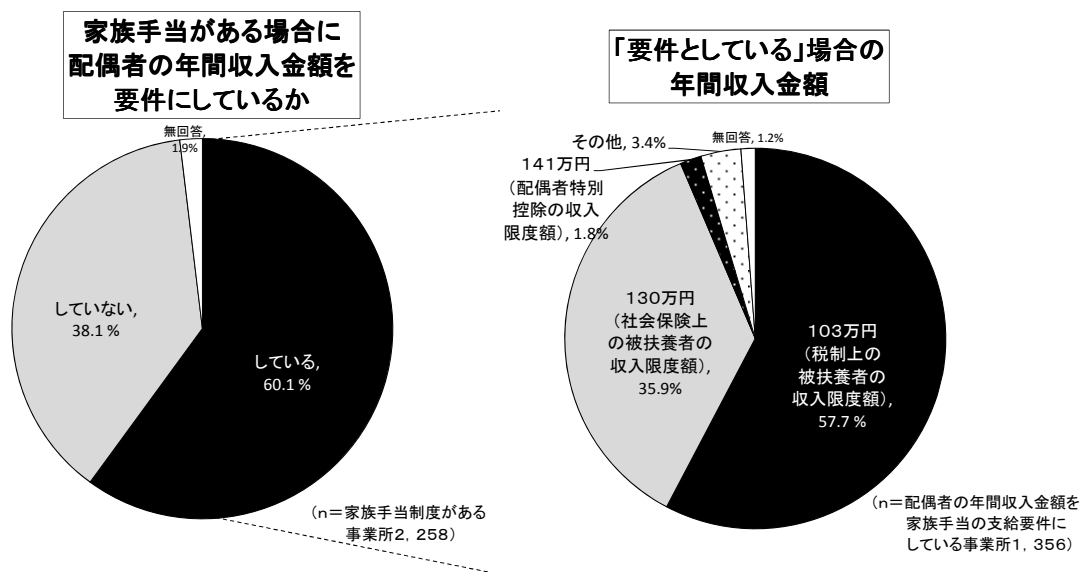


(3) 家族手当の支給条件

各種処遇制度の一つとして「家族手当」があるとした事業所(62.9%、n=2,258)に、配偶者の年間収入金額を支給条件としているか聞くと、「している」が60.1%、「していない」が38.1%などとなった(第2-1-33図)。

家族手当の支給に際し、配偶者の年間収入金額を条件としている場合に具体的な年間収入条件金額を聞くと、「103万円（税制上の被扶養者の収入限度額）が57.7%、「130万円（社会保険上の被扶養者の収入限度額）」が35.9%、「141万円（配偶者特別控除の収入限度額）」が1.8%——などとなった。

第2-1-33図 家族手当の支給に当たり配偶者の年間収入金額を要件にしている割合と具体的な設定金額

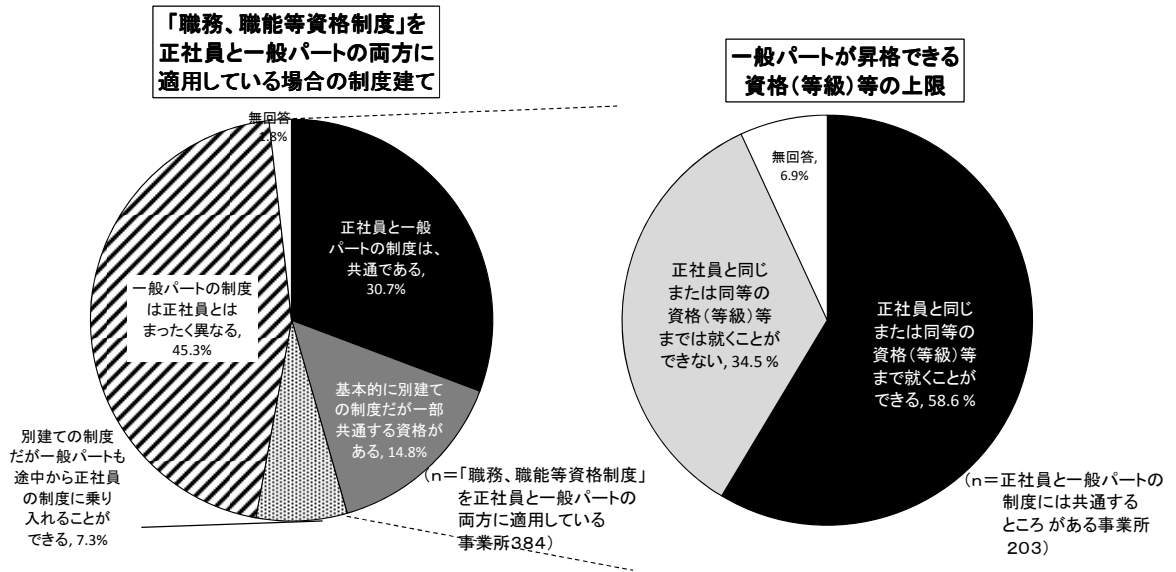


(4) 職務、職能等資格制度の具体的内容

職務、職能等資格制度を正社員と一般パート全般の両方に適用している事業所（10.7%、n=384）に具体的な制度内容を聞くと、「正社員と一般パートの制度は、共通である」が30.7%、「基本的に別建ての制度だが一部共通するところがある」が14.8%、「別建ての制度だが、一般パートも途中から正社員の制度に乗り入れることができる」は7.3%で、「一般パートの制度は正社員とはまったく異なる」が45.3%などとなっている（第2-1-34図）。

そこで、正社員と一般パートの制度に「共通するところがある」事業所（計52.8%）に対して、一般パートが昇格できる資格（等級）等の上限を聞くと、「正社員と同じまたは同等の資格（等級）等まで就くことができる」が58.6%、「正社員と同じまたは同等の資格（等級）等までは就くことができない」が34.5%などとなった。

第2-1-34図 職務、職能等資格制度の制度建てと一般パートの昇格上限



(5) 正社員と一般パート全般の基本賃金決定時の勘案要素

基本賃金を決定する際、勘案している要素をみると（複数回答）、正社員・一般パートとも、「職務」や「能力」「経験」などとなっている。一方、正社員で勘案されていて、一般パートで勘案されにくくなっているものには、「役割」や「成果」「年齢」などが挙げられる（第2-1-35図）。

基本賃金決定時の勘案要素のうち、5年前より重視するようになったものについては、正社員・一般パートとも、「能力」や「成果」が多くなっている。反面、重視しなくなったものでは、正社員について「勤続年数」や「年齢」が多くなっている。

第2-1-35図 正社員と一般パート全般の基本賃金決定時の勘案要素

