

第2節 短時間労働者に対する調査結果

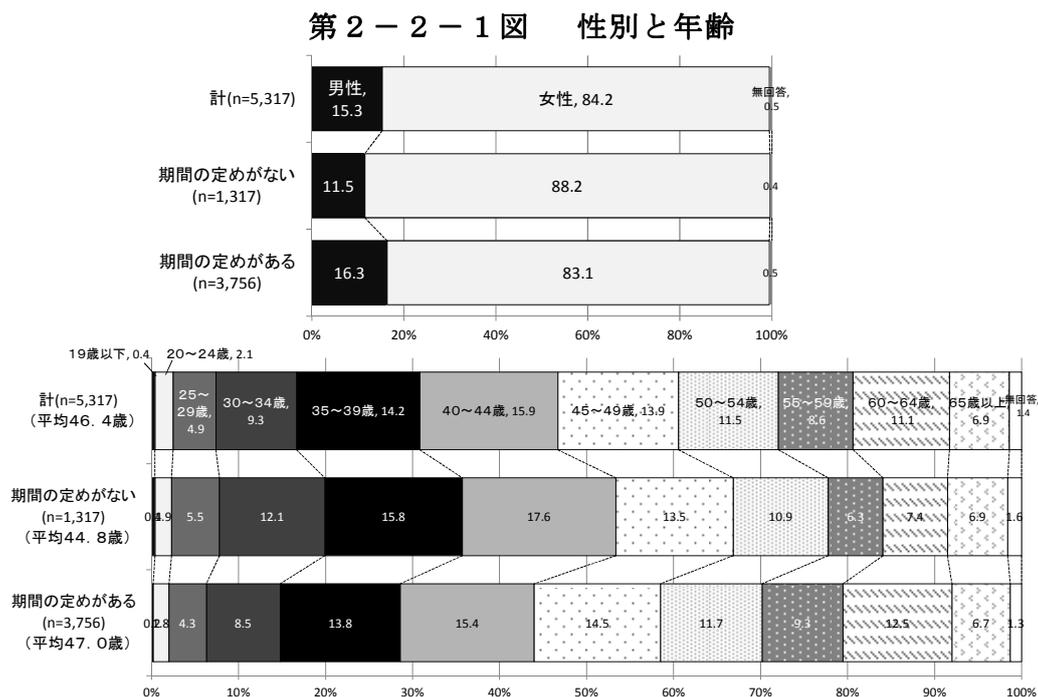
1. 有効回答労働者の主な属性

回答労働者（n = 5, 317）の属性（プロフィール）は、以下の通りだった。

（1）性別と年齢

性別は、女性が84.2%（無期パート88.2%、有期パート83.1%）を占め、男性は15.3%（同順に11.5%、16.3%）だった（第2-2-1図）。年齢階級別には、「40～44歳」（15.9%）がもっとも多く、次いで「35～39歳」（14.2%）、「45～49歳」（13.9%）、「50～54歳」（11.5%）、「60～64歳」（11.1%）、「30～34歳」（9.3%）、「55～59歳」（8.6%）——などとなっている（平均46.4歳）。性別と年齢を掛け合わせると、「女性・中年層（35～54歳）」が半数超（53.0%）を占め、次いで「女性・高齢層（55歳以上）」が16.0%、「女性・若年層（34歳以下）」が14.4%、「男性・高齢層」が10.6%、「男性・中年層」が2.3%、「男性・若年層」が2.2%となった。

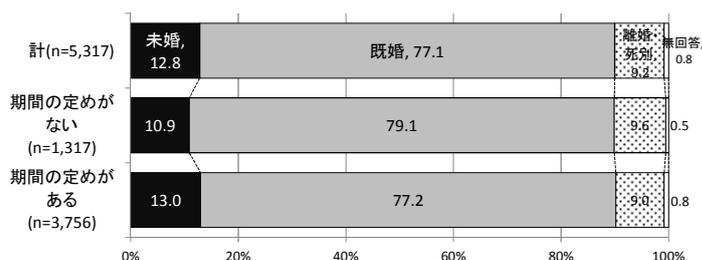
これを無期・有期パート別にみると、無期パートの方が相対的に、女性がやや多くなっている。また、年齢階級別には、無期パートでは多い順に「40～44歳」（17.6%）、「35～39歳」（15.8%）、「45～49歳」（13.5%）、「30～34歳」（12.1%）などとなり、有期パートに比べて45歳未満の割合がやや高く平均44.8歳だった。一方、有期パートでは多い順に「40～44歳」（15.4%）、「45～49歳」（14.5%）、「35～39歳」（13.8%）、「60～64歳」（12.5%）などとなり、無期パートに比べて45歳以上がやや多く平均47.0歳だった。性別と年齢を掛け合わせてみると、無期パートは相対的に女性中年層がやや多く、一方で有期パートは男性高齢層がやや多くなっている。



(2) 婚姻状況

婚姻状況については、既婚者が77.1%（無期パート79.1%、有期パート77.2%）で、未婚者が12.8%（同順に10.9%、13.0%）、離婚・死別が9.2%（9.6%、9.0%）だった（第2-2-2図）。これを性別と組み合わせると、男性では既婚者が66.4%、女性では既婚者が79.2%などとなっている。

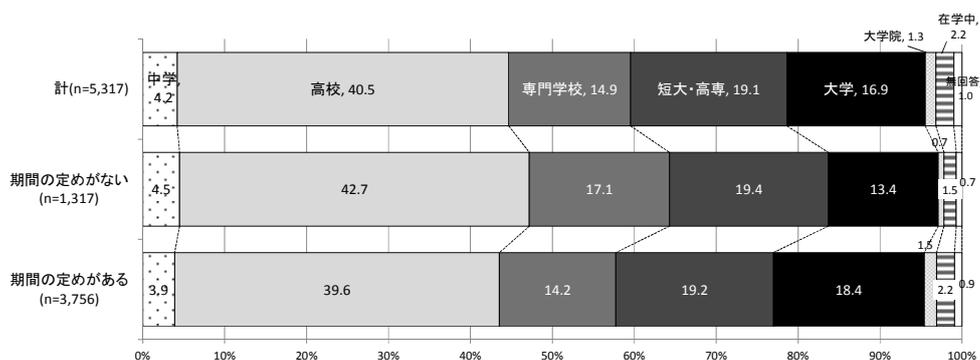
第2-2-2図 婚姻状況



(3) 最終学歴

最終学歴については、「高校」が40.5%でもっとも多く、次いで「短大・高専」が19.1%、「大学」が16.9%などとなっている（第2-2-3図）。これを無期・有期パート別にみると、無期パートの方が「高校」（無期パート42.7%、有期パート39.6%）の割合が高く、有期パートでは「大学」（13.4%、18.4%）の割合が相対的に高くなっている。

第2-2-3図 最終学歴



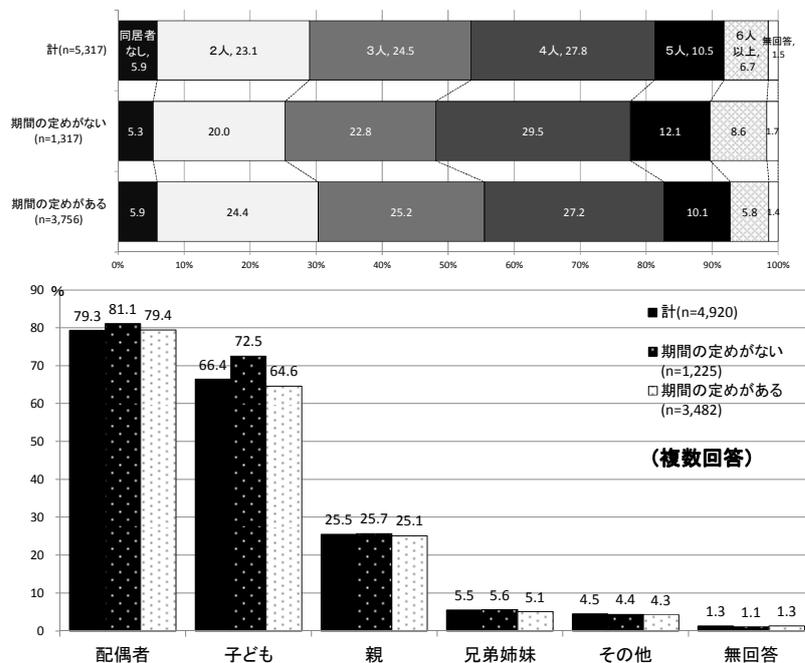
(4) 生活環境

世帯人員について聞くと、「1人（単身・同居者なし）」が5.9%（無期パート5.3%、有期パート5.9%）で、同居者が「いる」割合は92.6%（無期93.0%、有期92.7%）だった（第2-2-4図）。同居者がいる場合の人数分布は、多い順に「4人」が27.8%（同順に29.5%、27.2%）、「3人」が24.5%（22.8%、25.2%）、「2人」が23.1%（20.0%、24.4%）などとなってい

る。平均世帯人数は3.4人（無期パート3.5人、有期パート3.3人）で、無期パートの方が相対的に多くなっている。

同居者がいる場合の同居者の種類については（複数回答）、「配偶者」（79.3%）、「子ども」（66.4%）、「親」（25.5%）の順に多く、無期パートでは相対的に「子ども」と同居している割合が高い。また、子が同居している場合に末子の年齢を聞くと、多い順に「高校生以上」（41.7%）、「3歳以上～小学校就学前」（13.3%）、「小学校高学年（4～6年生）」（12.4%）などとなった。これを無期・有期パート別にみると、無期パートの方が相対的に子どもの年齢が小さく、特に「小学校就学前」である割合（無期30.3%、有期18.8%）が高い。一方で有期パートは、「高校生以上」である割合（同順に34.1%、44.8%）が相対的に高くなっている。

第2-2-4図 世帯人数と同居者の種類



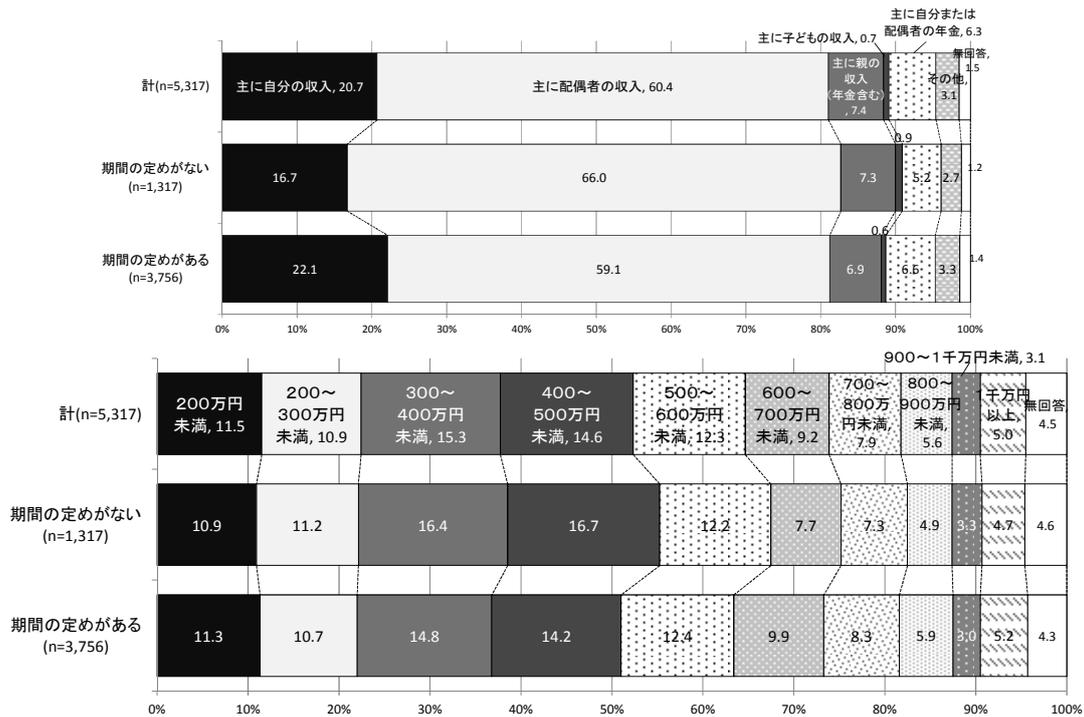
(5) 世帯の収入源と年収水準

世帯の収入源を聞くと、「主に配偶者の収入」が60.4%を占める一方、「主に自分の収入」も20.7%となっている（第2-2-5図）。これを無期・有期パート別にみると、「主に配偶者の収入」である割合は無期パート（66.0%）の方が有期パート（59.1%）より高く、その分、「主に自分の収入」である割合は、有期パート（22.1%）が無期パート（16.7%）より相対的に高くなっている。

世帯における2011年1月1日～12月31日の年収水準（税込み）については、多い順に「300～400万円未満」（15.3%）、「400～500万円未満」（14.6%）、「500～600万円未満」（12.3%）、「200万円未満」（11.5%）——などとなった。これを無期・有期パート別にみると、年収水準は全体として、有期パ

ートが無期パートを上回る形で分布している状況にある。「300万円未満」である割合は、無期パート（22.1%）と有期パート（22.0%）で大きな違いはないものの、無期パートでは「300万円以上500万円未満」である割合が相対的に多く（無期パート33.1%、有期パート29.0%）、反対に有期パートでは「600万円以上」（同順に27.9%、32.3%）である割合が相対的に多くなっている。

第2-2-5図 世帯の収入源と年収水準



(6) 自身の年収水準と自身が働くことを辞めた場合の家計への影響

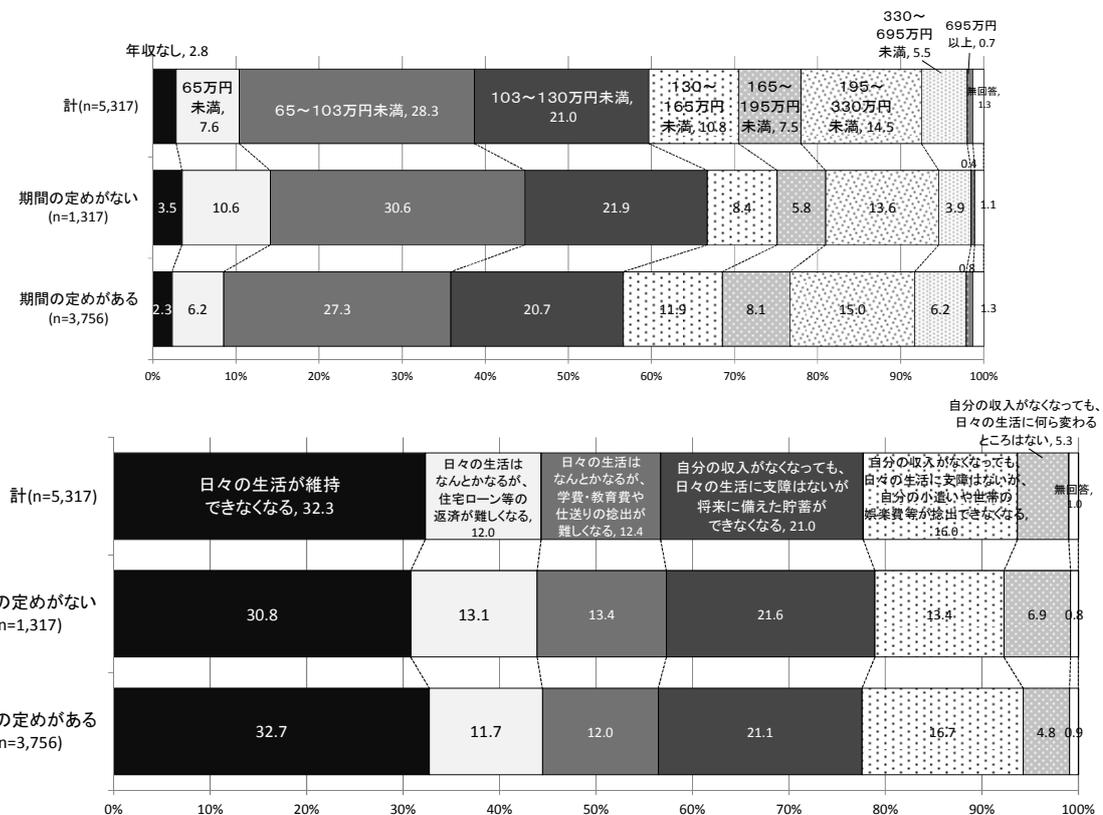
2011年1月1日～12月31日の自身の年収水準（税込み）は、多い順に「65～103万円未満」（28.3%）、「103～130万円未満」（21.0%）、「195～330万円未満」（14.5%）などとなった（第2-2-6図）。

これを無期・有期パート別にみると、自身の年収水準は相対的に無期パートの方が低い状況にある。両者を比較すると、無期パートでは相対的に「130万円未満」である割合（無期パート63.1%、有期パート54.2%）が多く、有期パートでは「130万円以上」である割合（同順に32.1%、42.0%）が相対的に多くなっている。

一方、自身が働くことを辞めた場合の家計への影響については、「日々の生活が維持できなくなる」が32.3%で3割を超え、「日々の生活はなんとかなるが住宅ローン等の返済が難しくなる」が12.0%、「日々の生活はなんとかなるが、学費・教育費や仕送りの捻出が難しくなる」が12.4%で、辞めると家計の必要経費を賄うのが難しくなるとの回答が、合わせて半数を超えている。

これを無期・有期パートで比較すると、有期パートでは「日々の生活が維持できなくなる」割合（無期パート30.8%、有期パート32.7%）とともに、「自分の収入がなくなっても日々の生活に支障はないが、自分の小遣いや世帯の娯楽費等が捻出できなくなる」割合（同順に13.4%、16.7%）も相対的に高くなっている。一方、無期パートでは「日々の生活は何とかなるが、住宅ローン等の返済や学費・教育費、仕送りの捻出が難しく」なったり、「自分の収入がなくなっても日々の生活に支障はないが、将来に備えた貯蓄ができなくなる」割合が48.1%と、有期パート（44.8%）より相対的にやや多くなっている。

第2-2-6図 自身の年収水準と働くことを辞めた場合の家計への影響



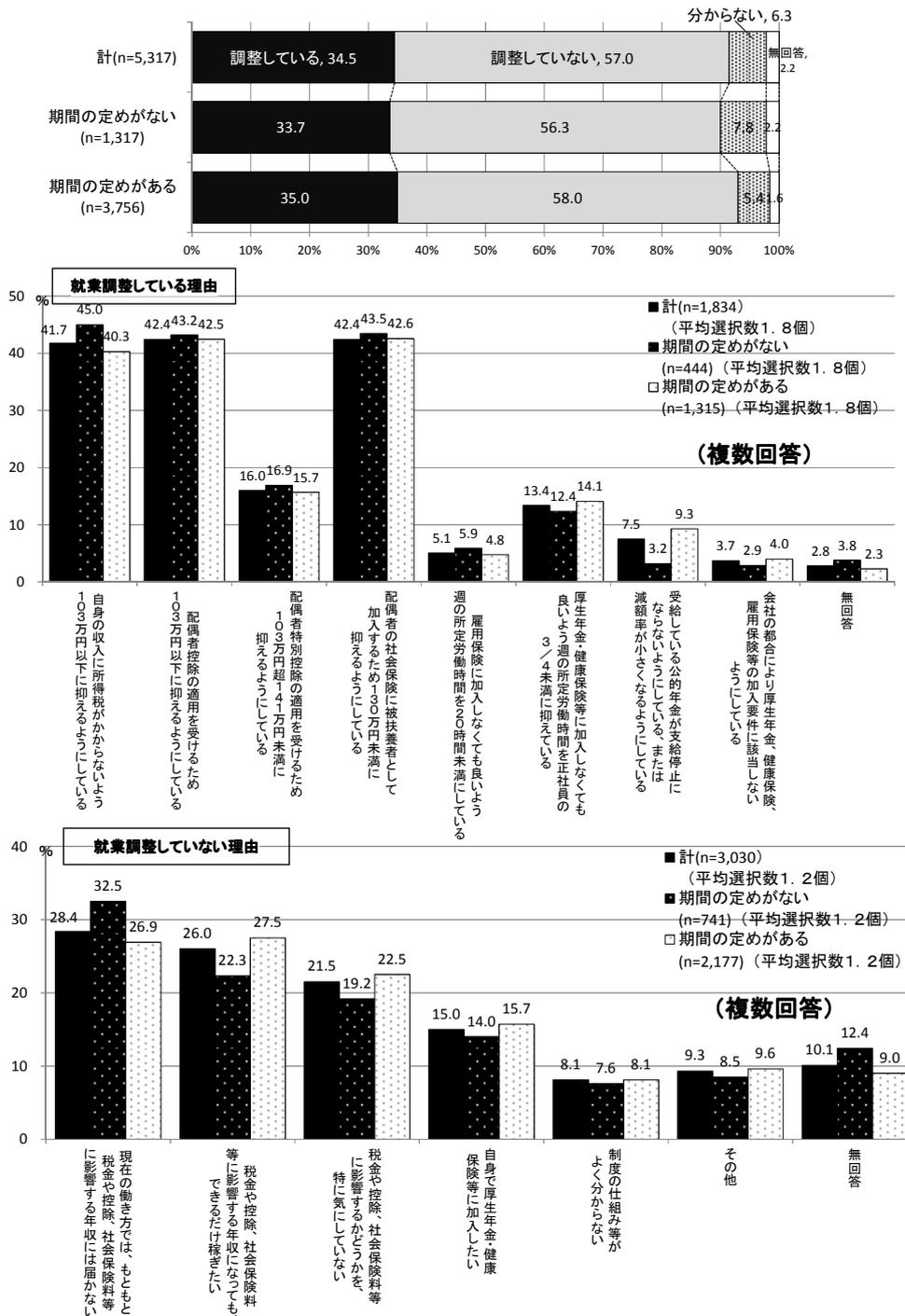
(7) 就業調整の状況

就業調整（年収や労働時間の調整）を「している」割合は34.5%で、「していない」が57.0%だった（第2-2-7図）。

「就業調整している」場合の内容としては（複数回答）、「配偶者控除の適用を受けるため103万円以下に抑えるようにしている」と「配偶者の社会保険に被扶養者として加入するため130万円未満に抑えるようにしている」がともに42.4%で、「自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている」が41.7%などと多い。

一方、「調整していない」理由としては（複数回答）、「現在の働き方では、もともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」（28.4%）、「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になっても、できるだけ稼ぎたい」（26.0%）、「税金や控除、社会保険料等に影響するかどうかを特に気にしていない」（21.5%）などの順で多くなっている。

第2-2-7図 就業調整の状況



これを無期・有期パート別にみると、就業調整している割合に大差はないが、就業調整している・していない理由に若干の違いがみられる。

就業調整をしている理由として、無期パートでは「所得税がかからないよう103万円以下」など103万円を目安に抑制する傾向が強いのに対し、有期パートでは併せて「公的年金の受給」や「社会保険への加入」を理由に抑制する割合も相対的に高くなっている。

就業調整をしていない理由では、無期パートは有期パートより「現在の働き方ではもともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」が多く、有期パートは無期パートより「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になってもできるだけ稼ぎたい」や「税金や控除、社会保険料等に影響するかどうかを特に気にしていない」「自身で厚生年金・健康保険等に加入したい」割合が相対的に高くなっている。

2. これまでのキャリア

(1) 転職経験と経験したことのあある就業形態

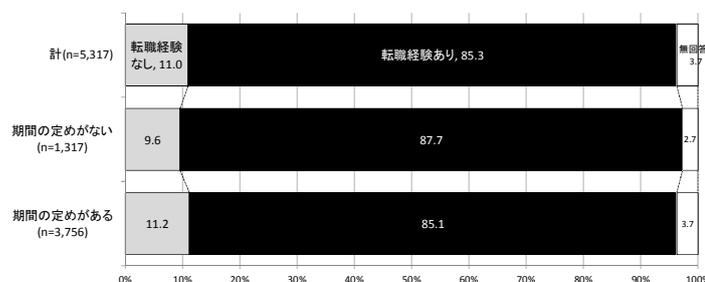
転職経験¹⁴については、転職経験「あり」が85.3%（無期パート87.7%、有期パート85.1%）で、「なし」が11.0%（同順に9.6%、11.2%）だった（第2-2-8図）。

転職回数の平均は2.9回（無期・有期パートとも2.9回）で、これまで経験したことのあある就業形態（複数回答）は、多い順に「正社員」（86.1%）、「パートタイム労働者」（56.8%）、「フルタイム契約労働者」（23.3%）などとなった。

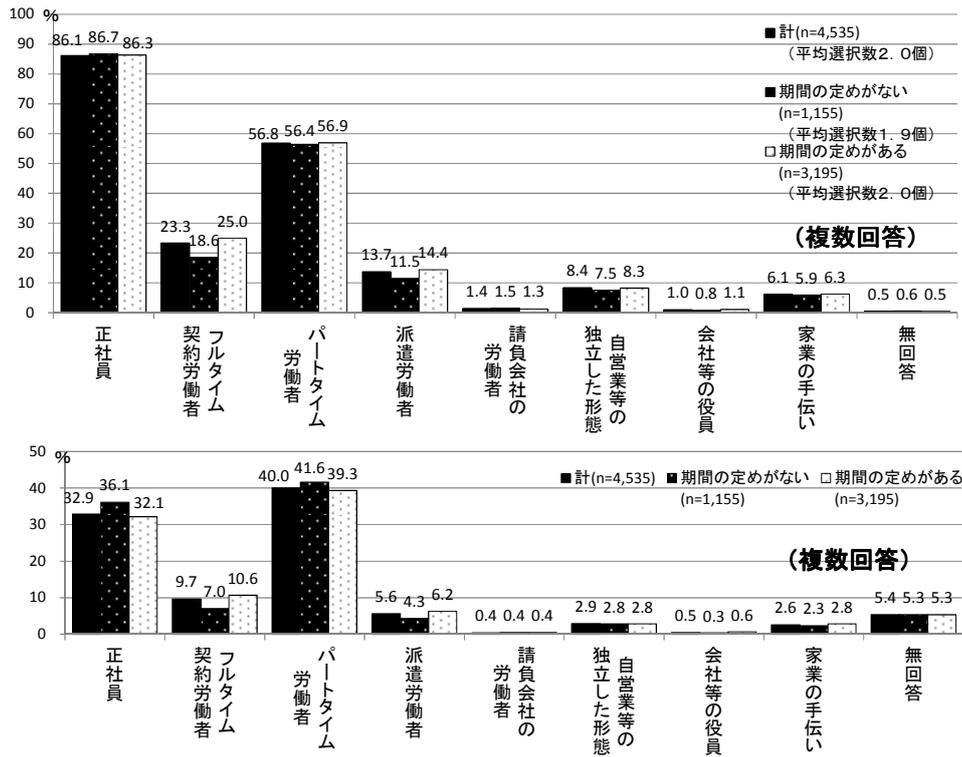
これを無期・有期パート別にみると、転職経験がある割合は、有期パートでやや多い。また、経験したことのあある就業形態では、有期パートで「フルタイム契約労働者」や「派遣労働者」を経験したことのあある割合が、無期パートより相対的に高くなっている。

一方、現在の会社に入る直前の就業形態については、「パートタイム労働者」が40.0%（無期パート41.6%、有期パート39.3%）、「正社員」が32.9%（同順に36.1%、32.1%）などと多かった。

第2-2-8図 転職の有無と経験したことのあある就業形態



¹⁴勤め人から自営業、自由業、内職等になった場合や、その逆についても転職（ただし、学業の合間のアルバイトは除く）と定義した。

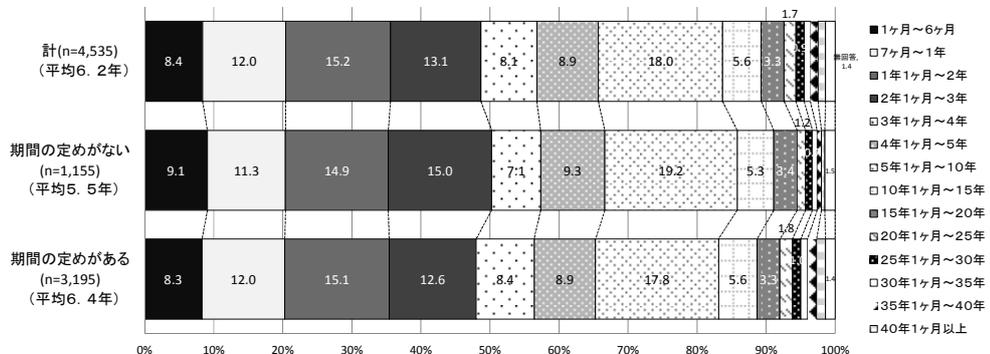


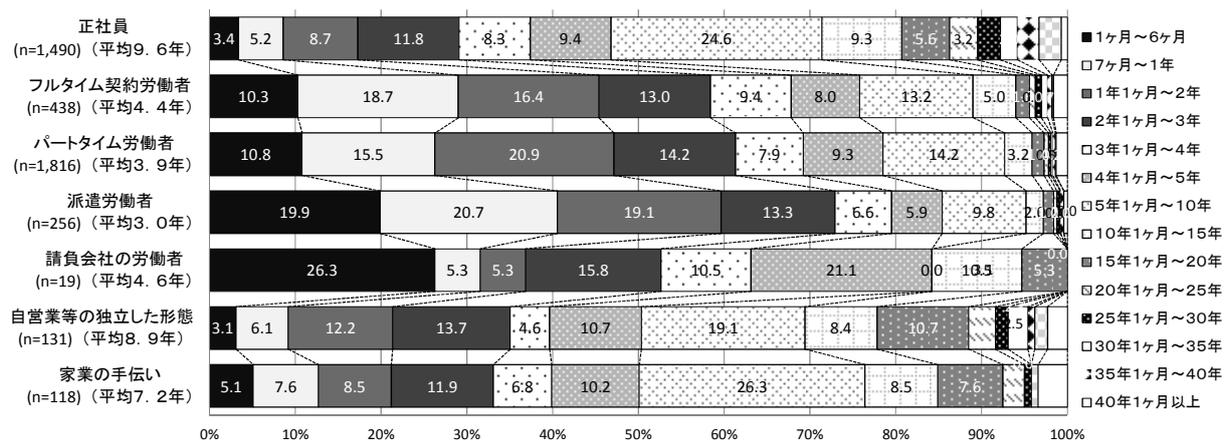
（2）前職の勤続期間と辞め方・理由

前職の勤続期間の長さについては、多い順に「5年1ヶ月～10年」（18.0%）、「1年1ヶ月～2年」（15.2%）、「2年1ヶ月～3年」（13.1%）、「7ヶ月～1年」（12.0%）などとなり、平均6.2年だった（第2-2-9図）。

これを前職の就業形態別にみると、正社員で平均9.6年、フルタイム契約労働者で平均4.4年、パートタイム労働者で平均3.9年、派遣労働者で平均3.0年、請負会社の労働者で平均4.6年などとなっている。

第2-2-9図 前職の勤続期間



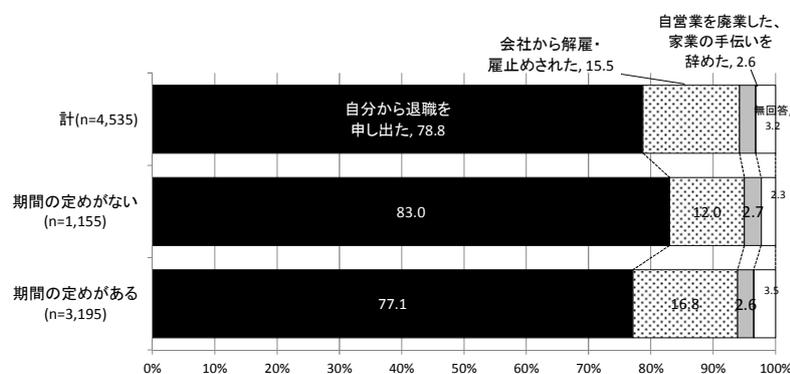


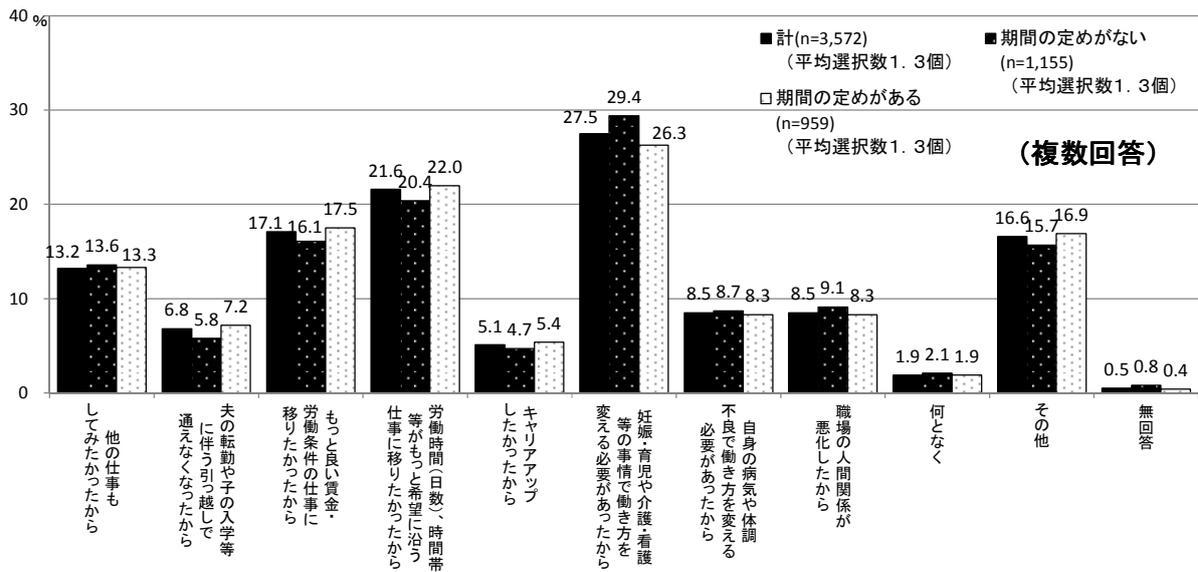
前職をどのような形で辞めたかを聞くと、「自分から退職を申し出た」が78.8%（無期パート83.0%、有期パート77.1%）で、「会社から解雇・雇止めされた」が15.5%（同順に12.0%、16.8%）などとなっている（第2-2-10図）。

「自分から退職を申し出た」場合の理由としては（複数回答）、多い順に「妊娠・育児や介護・看護等の事情で働き方を変える必要があったから」が27.5%（無期パート29.4%、有期パート26.3%）、「労働時間（日数）、時間帯等がもっと希望に沿う仕事に移りたかったから」が21.6%（同順に20.4%、22.0%）、「もっと良い賃金・労働条件の仕事に移りたかったから」が17.1%（16.1%、17.5%）などとなった。

また、これらに次いで多かった「その他」（16.6%）については、自由記述欄では「結婚したから」がもっとも多かったものの、「会社の経営悪化で賃金の支払い遅延が続いたため」や「いじめ・嫌がらせ、セクハラ・パワハラ」などの存在を挙げるものもあり、「自分から退職を申し出た」中であっても、背景には複雑な事情がある様子もうかがえる。

第2-2-10図 前職の辞め方と「自分から退職を申し出た」理由



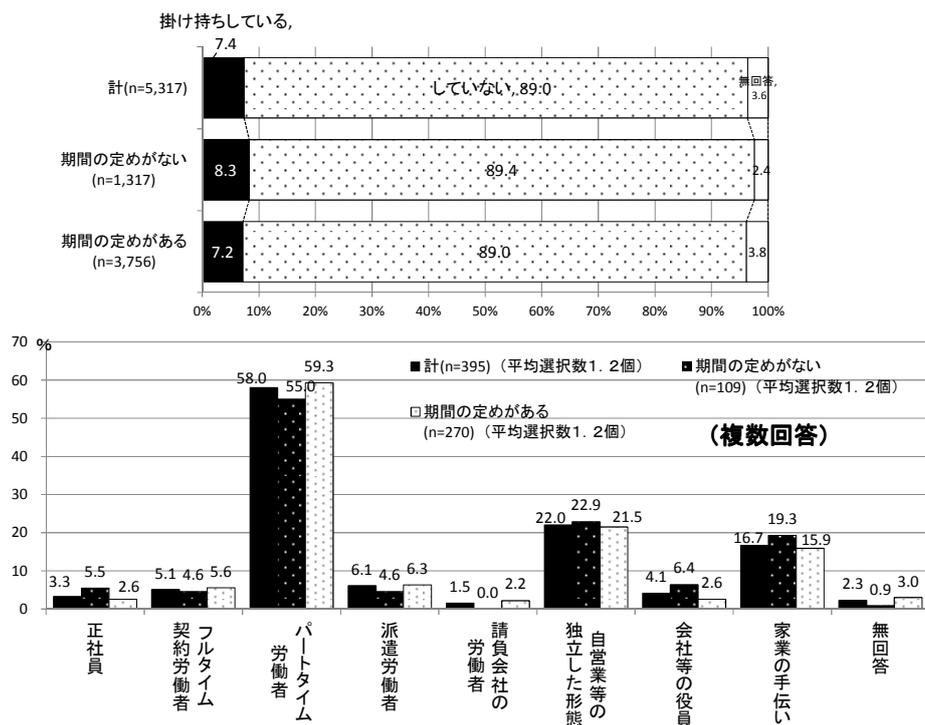


(3) 副業の状況

現在、2つ以上の仕事(会社、副業等)を掛け持ちしているか聞くと、「している」が7.4%(無期パート8.3%、有期パート7.2%)で、「していない」が89.0%(同順に89.4%、89.0%)などとなった(第2-2-11図)。

掛け持ちしている仕事の就業形態については(複数回答)、「パートタイム労働者」が58.0%でもっとも多い(無期パート55.0%、有期パート59.3%)。次いで「自営業等の独立した形態」が22.0%(同順に22.9%、21.5%)、「家業の手伝い」が16.7%(19.3%、15.9%)などとなっている。

第2-2-11図 副業の状況



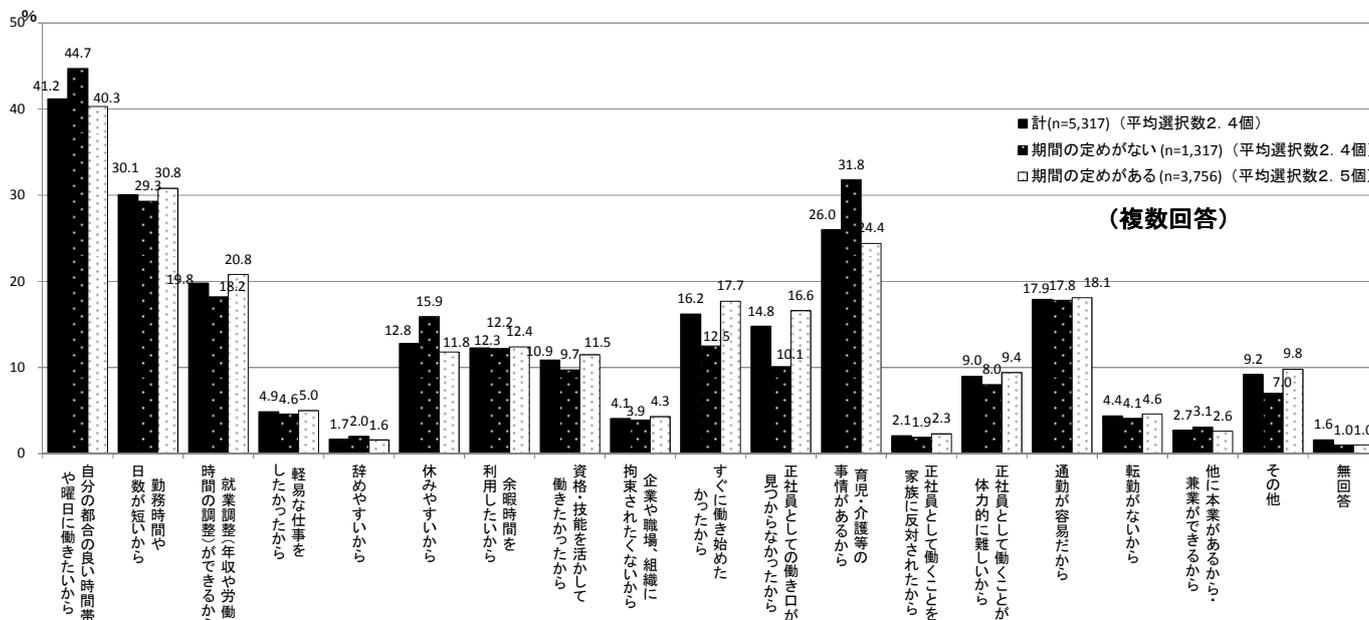
3. 現在の会社における契約・就労状況

(1) 短時間労働者という働き方を選んだ理由

現在の会社で短時間労働者という働き方を選んだ理由については（複数回答）、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（41.2%）がもっとも多く、以下、「勤務時間や日数が短いから」（30.1%）、「育児・介護等の事情があるから」（26.0%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（19.8%）、「通勤が容易だから」（17.9%）、「すぐに働き始めたかったから」（16.2%）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（14.8%）、「休みやすいから」（12.8%）、「余暇時間を利用したいから」（11.5%）、「正社員として働くことが体力的に難しいから」（9.0%）——などとなった（第2-2-12図）。

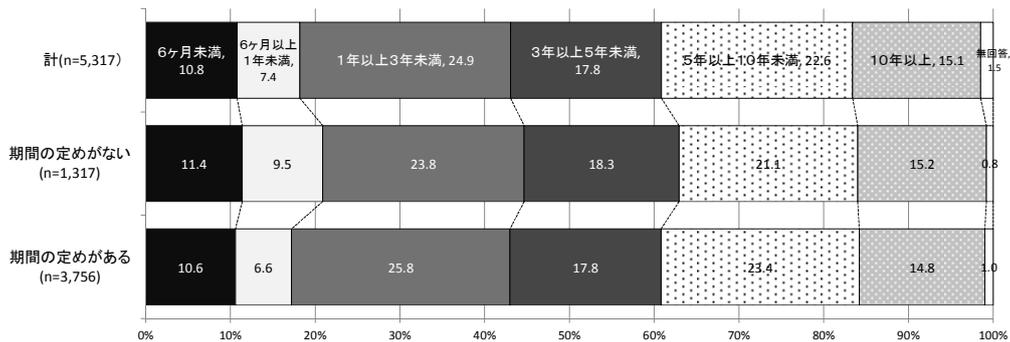
これを無期・有期パート別にみると、無期パートが無期パートより相対的に多いのは、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（無期44.7%、有期40.3%）、「育児・介護等の事情があるから」（無期31.8%、有期24.4%）、「休みやすいから」（無期15.9%、有期11.8%）——などとなっている。反対に、有期パートで無期パートより相対的に多いものには、「すぐに働き始めたかったから」（無期12.5%、有期17.7%）、「正社員としての働き口が見つからなかったから」（無期10.1%、有期16.6%）、「就業調整ができるから」（無期18.2%、有期20.8%）——などがある。

第2-2-12図 短時間労働者という働き方を選んだ理由



現在の会社における短時間労働者としての勤務期間については、多い順に「1年以上3年未満」が24.9%、次いで「5年以上10年未満」が22.6%、「3年以上5年未満」が17.8%などとなった（第2-2-13図）。

第2-2-13図 現在の会社で短時間労働者として働き始めてからの期間

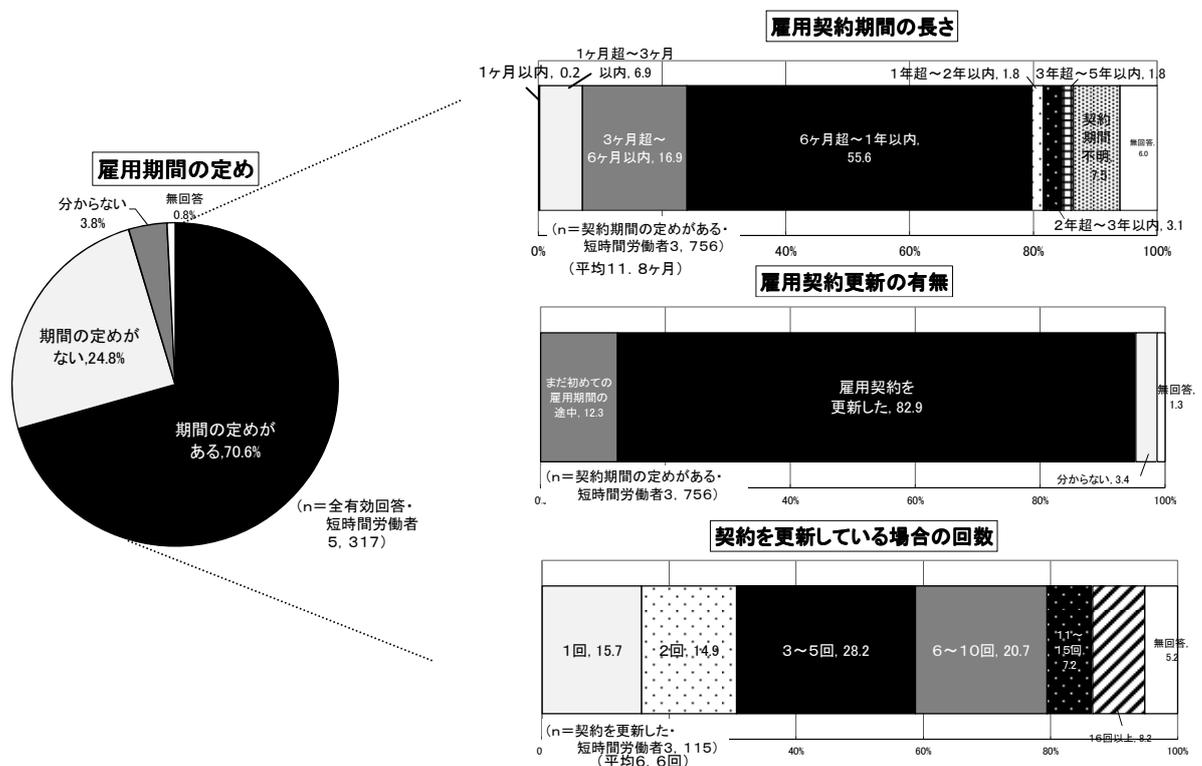


(2) 契約期間の定めと更新状況、勤続期間

現在の雇用契約について期間の定めの有無を聞くと、「定めがある」が70.6%、「定めがない」が24.8%、「分からない」が3.8%などとなった(第2-2-14図)。

期間の「定めがある」場合の契約期間の長さについては、「6ヶ月超～1年以内」が半数超(55.6%)を占め、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が16.9%などとなっている。これまでの契約更新については、「契約を更新した」が82.9%にのぼった。「雇用契約を更新した」場合の更新回数については、多い順に「3～5回」(28.2%)、「6～10回」(20.7%)、「1回」(15.7%)、「2回」(14.9%)などとなっている。

第2-2-14図 契約期間の定めと更新状況

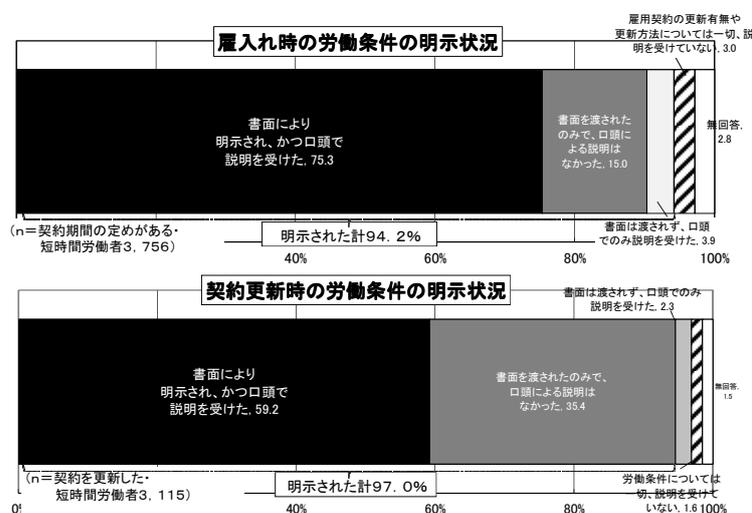


(3) 雇入れ・更新時における労働条件の明示状況

雇入れ時に、雇用契約の更新の有無や更新方法について明示されたか聞くと、何らかの形で明示された割合が94.2%を占め、「雇用契約の更新有無や更新方法については一切、説明を受けていない」は3.0%にとどまった(第2-2-15図)。

明示された場合の方法については、「書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた」がもっとも多い75.3%にのぼり、次いで「書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった」が15.0%、「書面は渡されず、口頭でのみ説明を受けた」が3.9%などとなっている。

第2-2-15図 雇入れ・更新時の労働条件の明示状況



さらに、これまでに「雇用契約を更新した」場合(82.9%)についても同様に聞くと、何らかの形で明示された割合が97.0%にのぼる。ただし、その方法については、雇入れ時より軽易で、「書面により明示され、かつ口頭で説明を受けた」が59.2%まで減少し、代わりに「書面を渡されたのみで、口頭による説明はなかった」が35.4%に増加するなどしている。

(4) 1日・1週間当たりの勤務状況

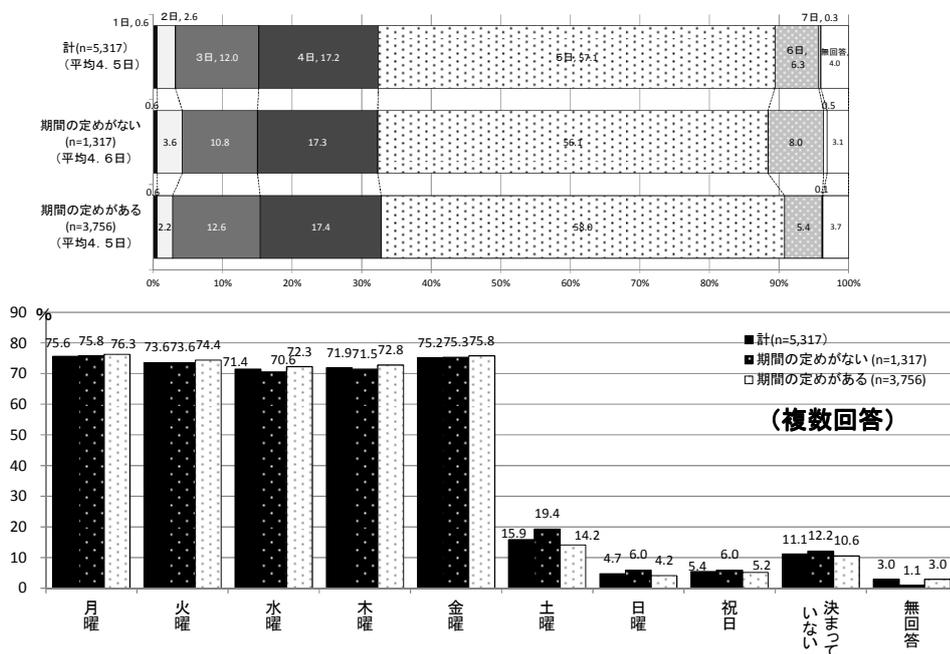
1週間当たりの出勤日数については平均4.5日(無期で4.6日、有期で4.5日)だった。出勤することが多い曜日を聞くと(複数回答)、いわゆるウィークデーが7割超で多い(第2-2-16図)。ただし、無期パートでは「土曜日」も2割弱(19.4%)あり、また、全体として日曜・祝日も5%程度あるほか、「決まっていない」とする回答も1割程度ある。

1日当たりの所定労働時間数(残業含めず)は、平均6.0時間だった。これを無期・有期パート別にみると、無期パートでは相対的に「6時間未満」の割合が多く(無期4

4. 4%、有期35.4%)、有期では「6時間以上」の割合(無期53.3%、有期63.0%)が多かった(平均は無期で5.8時間、有期で6.1時間)。

これらを掛け合わせ(1週間当たりの出勤日数×1日当たりの所定労働時間数)、1週間当たりの所定労働時間数を算出すると、平均27.2時間(無期で26.3時間、有期で27.5時間)となった。無期・有期パート別にみると、無期パートでは雇用保険の加入未滿の「週20時間未滿」の割合が相対的に多く、無期で17.2%に対し有期で11.9%となっている。

第2-2-16図 1日の出勤日数と出勤することが多い曜日

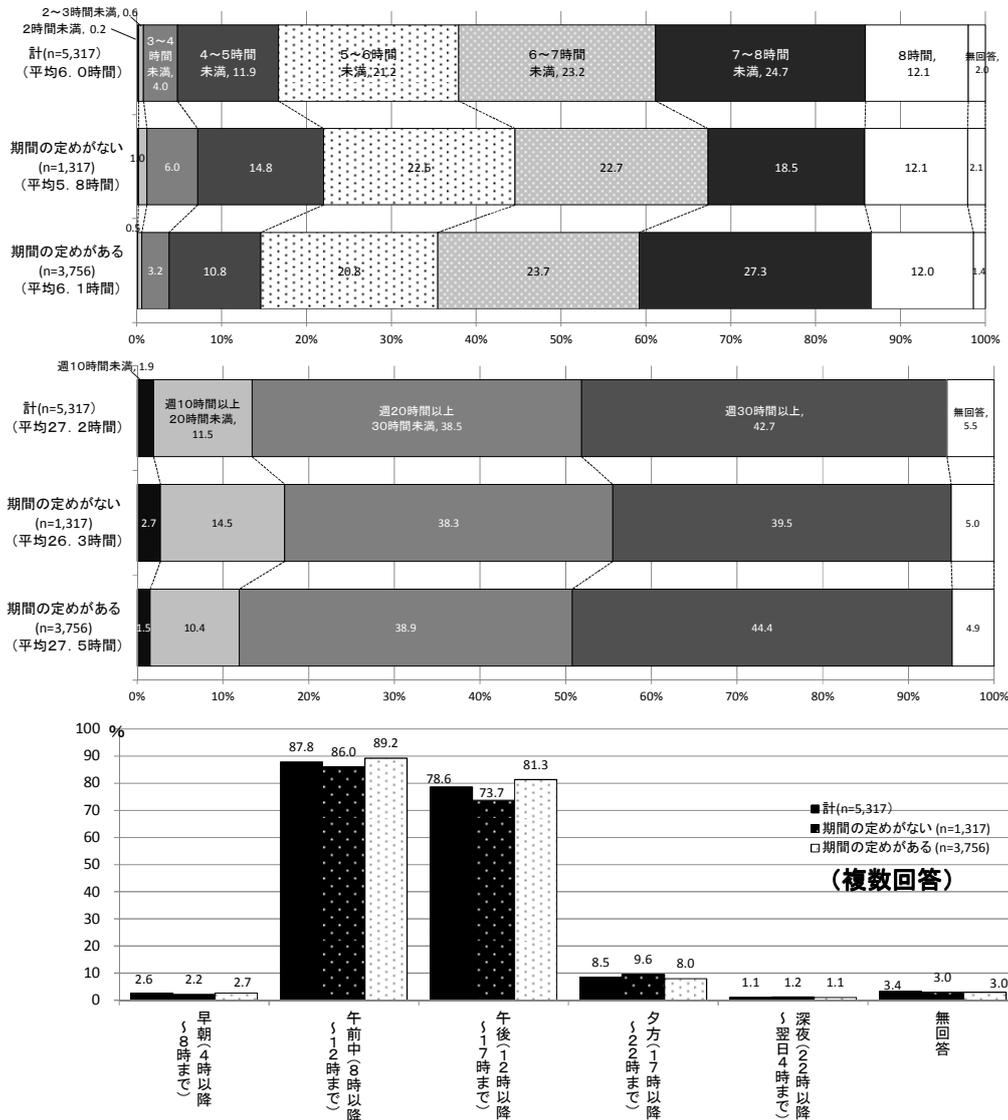


主に働く時間帯が決まっているか尋ねると、「だいたい決まっている」が94.2%にのぼった。

「決まっている」場合に、働くことが多い時間帯を聞くと(複数回答)、「午前中(8時以降~12時まで)」が87.8%、「午後(12時以降~17時まで)」が78.6%で多いものの、「夕方(17時以降~22時まで)」及び「深夜(22時以降~翌日4時まで)」「早朝(4時以降~8時まで)」も合わせて1割を超えている(12.2%) (第2-2-17図)。

残業命令については、「頻繁にある」は3.6%、「たまにある」は22.8%で、「ほとんどない」が36.2%、「まったくない」が35.3%となっている。これを有期・無期の契約別にみると、残業が「ある」割合は有期パートで27.9%、無期パートで23.2%だった。

第2-2-17図 1日・1週当たりの所定労働時間数と働くことが多い時間帯

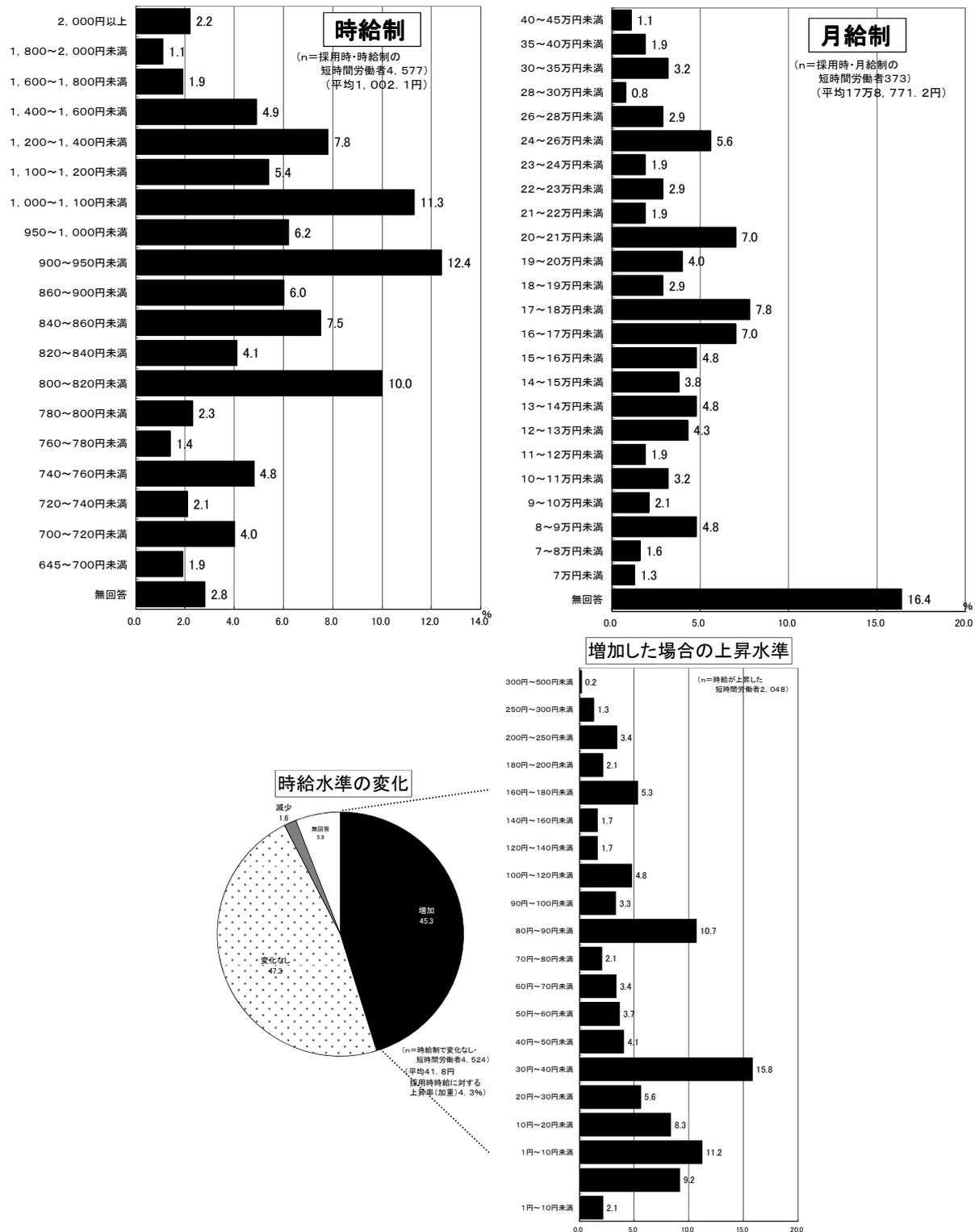


(5) 賃金の支払形態と採用時・現在で比較した賃金水準の変化

現在の賃金の支払形態は86.1%が「時給制」であり、次いで「月給制」が7.0%、「日給」が3.6%、「歩合給・その他」が0.7%となっている。

現在の賃金水準については、時給制では多い順に「900～950円未満」(12.4%)、「1,000～1,100円未満」(11.3%)、「800～820円未満」(10.0%)などとなり、平均1,002.1円だった。月給制では多い順に「17～18万円未満」(7.8%)、「16～17万円未満」及び「20～21万円未満」(ともに7.0%)などで、平均17万8,771.2円となっている(第2-2-18図)。

第2-2-18図 時給制・月給制別にみた現在の賃金水準と採用時からの時給変化



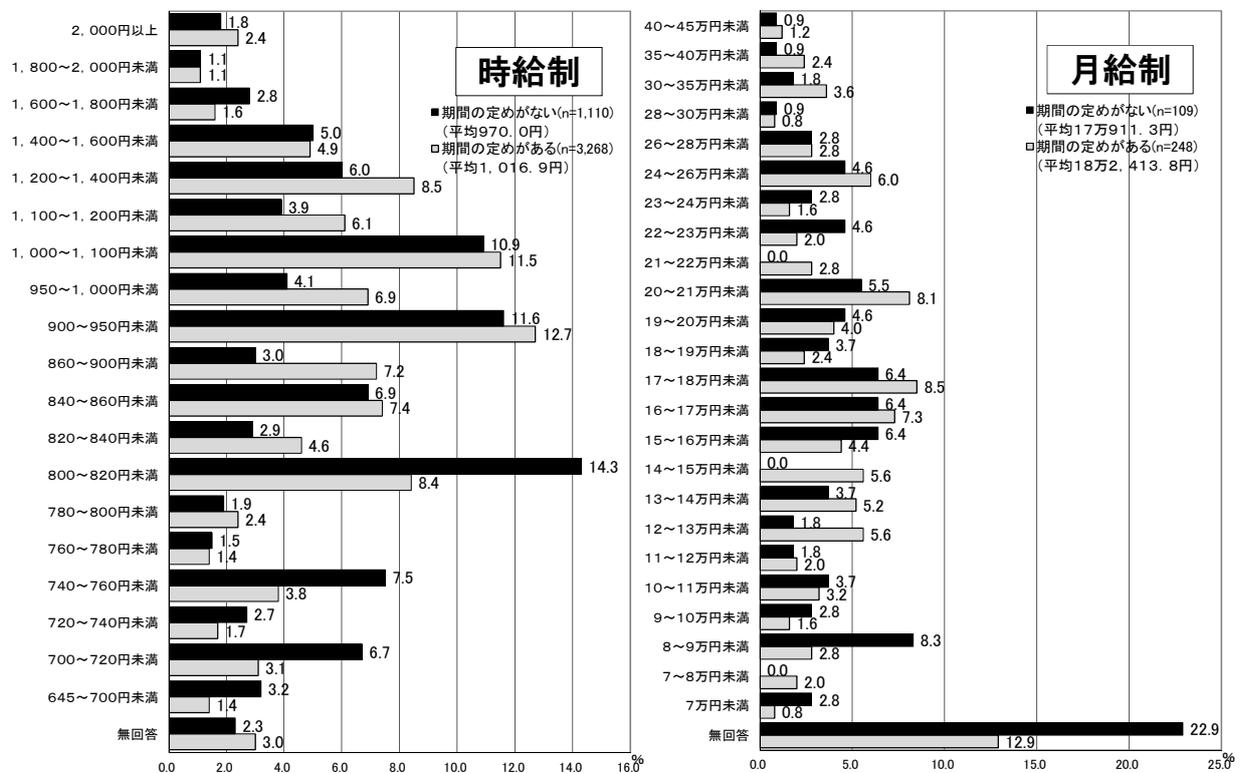
採用時・現在とも「時給制」である短時間労働者（n = 4, 524）で、時給水準の変化をみると、採用時より現在の方が「増加」しているケースが45.3%と半数弱で、「変化なし」が47.3%、「減少」が1.6%などとなった（第2-2-18図）。増加した

場合の上昇幅は、「50～60円未満」が15.8%でもっとも多く、次いで「20～30円未満」が11.2%、「100～120円未満」が10.7%などとなり、平均41.8円だった。

賃金の支払形態や現在の賃金水準について、無期・有期パート別にみると、まず、賃金の支払形態については、時給制が無期パートで84.7%に対し有期パートで86.8%、月給制は無期パートで7.8%に対し有期パートで6.5%、日給制が無期パートで3.8%に対し有期パートで4.0%などとなった。無期パートでも、月給制が大きく増えるわけではないことが分かる。

現在の賃金水準について、時給制でみると、無期パートでは多い順に「800～820円未満」(14.3%)、「900～950円未満」(11.6%)、「1,000～1,100円未満」(10.9%)、「740～760円未満」(7.5%)などとなり、平均で970.0円だった(第2-2-19図)。一方、有期パートでは「900～950円未満」(12.7%)、「1,000～1,100円未満」(11.5%)、「1,200～1,400円未満」(8.5%)などとなり、平均1,016.9円で、全体的に有期パートが無期パートを上回る傾向がみられた。

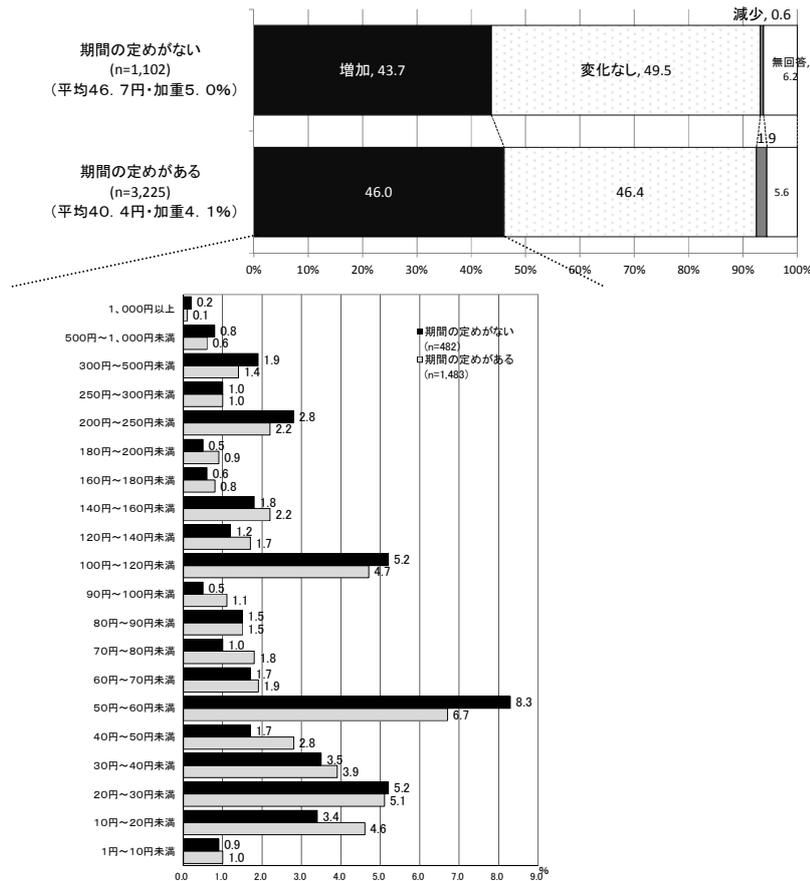
第2-2-19図 無期・有期パート別にみた現在の賃金水準



採用時・現在とも「時給制」である短時間労働者で時給水準の変化をみると、「増加」した割合は無期パートが43.7%に対し有期パートが46.0%で、「変化なし」が無期

パートで49.5%、有期パートで46.4%などとなっている（第2-2-20図）。それぞれ増加した場合の時給幅をみると、無期・有期とももっとも多いのは「50～60円」（無期8.3%、有期6.7%）、次いで「100～120円未満」（同順に5.2%、4.7%）、「20～30円未満」（5.2%、5.1%）、「30～40円未満」（3.5%、3.9%）などとなっている。

第2-2-20図 無期・有期パート別にみた採用時からの時給変化



(6) 賞与の支給状況

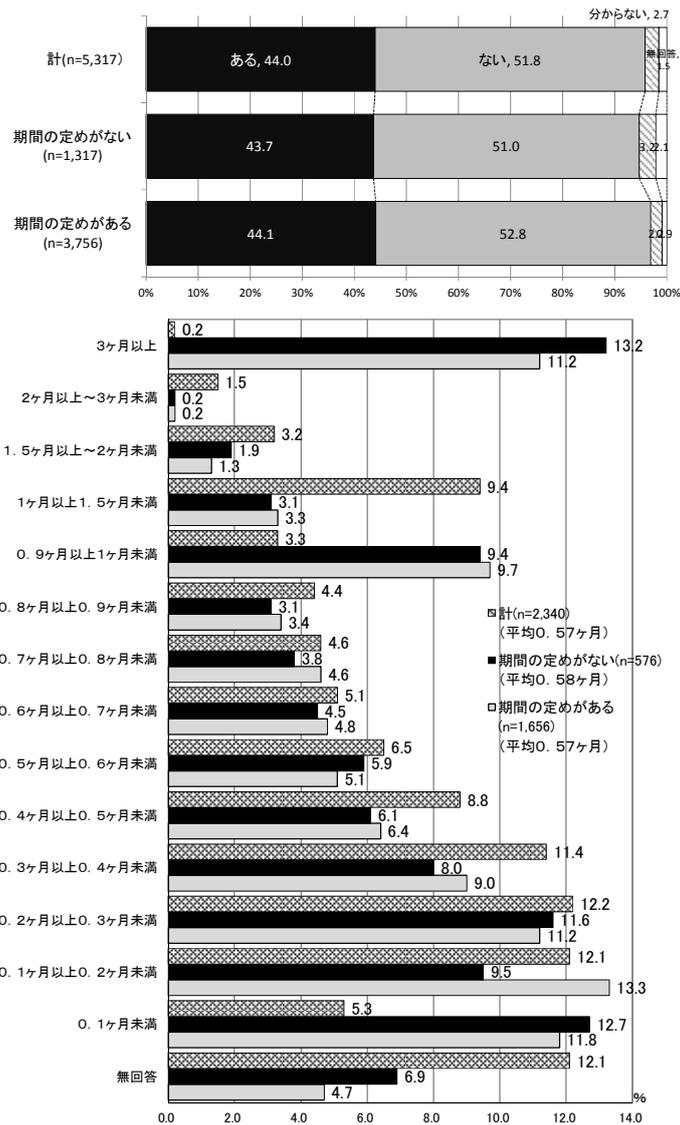
賞与については、「ある」が44.0%（無期43.7%、有期44.1%）で、「ない」が51.8%（同順に51.0%、52.8%）などとなっている（第2-2-21図）。

現在の賃金水準を時間当たり換算にして、賞与の支給月数を算出すると、全体では多い順に「0.2ヶ月以上0.3ヶ月未満」が12.2%、「0.1ヶ月以上0.2ヶ月未満」が12.1%、「0.3ヶ月以上0.4ヶ月未満」が11.4%などとなり、平均で0.57ヶ月だった。

これを無期・有期パート別にみると、無期パートでは多い順に「3ヶ月以上」が13.

2%、「0.1ヶ月未満」が12.7%、「0.2ヶ月以上0.3ヶ月未満」が11.6%などとなり、多い人と少ない人が両極で多く平均0.58ヶ月だった。一方、有期パートでも「0.1ヶ月以上0.2ヶ月未満」が13.3%、「0.1ヶ月未満」が11.8%、「0.2ヶ月以上0.3ヶ月未満」が11.2%などと多い中で、「3ヶ月以上」も11.2%あり、平均0.57ヶ月だった。

第2-2-21図 賞与支給の有無と直近の支給額の月数換算



4. 仕事の状況

(1) 現在の職種と従事している業務

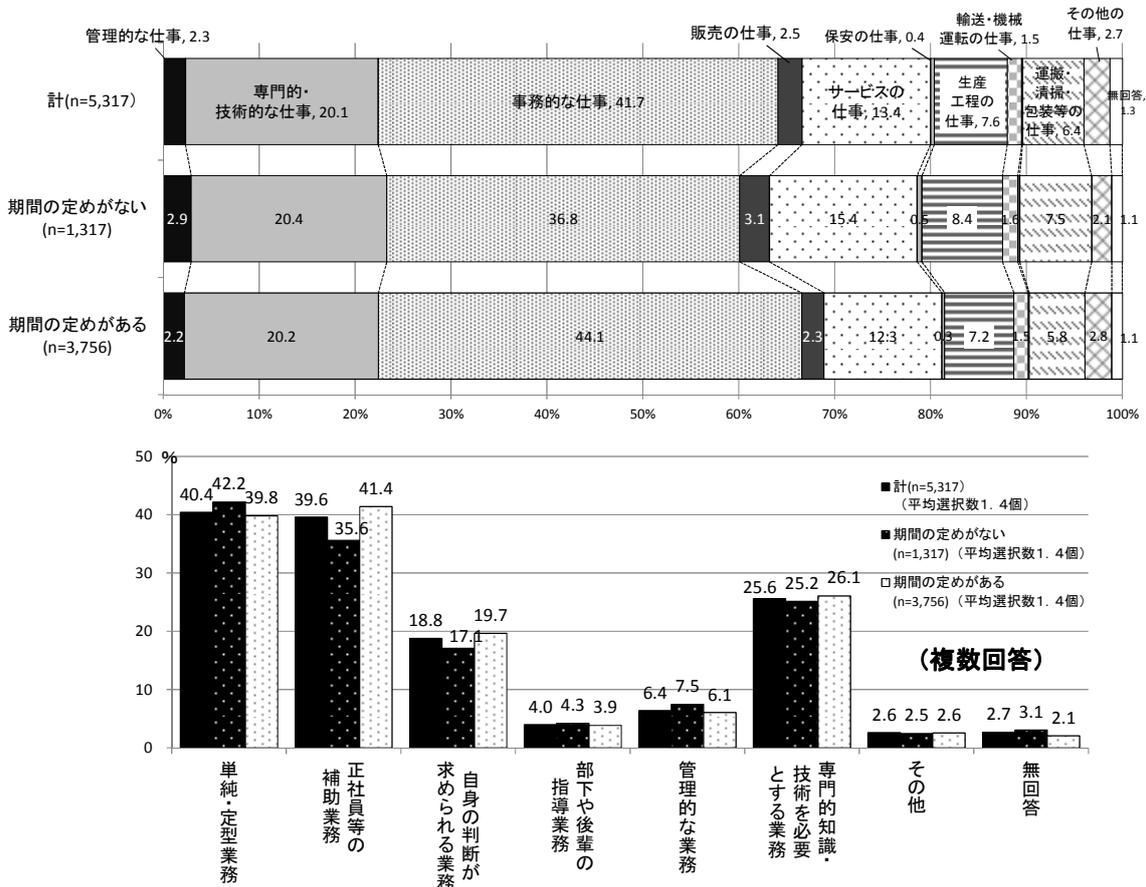
現在の職種については、多い順に「事務的な仕事」が41.7%（無期36.8%、有期44.1%）、「専門的・技術的な仕事」が20.1%（同順に20.4%、20.2%）、「サービスの仕事」が13.4%（15.4%、12.3%）、「生産工程の仕事」

が7.6%（8.4%、7.2%）などとなっている（第2-2-22図）。

従事している業務については（複数回答）、多い順に「単純・定型業務」（40.4%）、
「正社員等の補助業務」（39.6%）、「専門的知識・技術を必要とする業務」（25.6%）、
「自身の判断が求められる業務」（18.8%）、「管理的な業務」（6.4%）、「部下や後
輩の指導業務」（4.0%）、「その他」（2.6%）——となった。

これを有期・無期の契約別にみると、両者の差が大きい順に、「正社員等の補助業務」
（無期で35.6%、有期で41.4%）、「自身の判断が求められる業務」（無期で17.1%、
有期で19.7%）、「単純・定型業務」（無期で42.2%、有期で39.8%）、
「専門的知識・技術を必要とする業務」（無期で25.2%、有期で26.1%）、「管理
的業務」（無期で7.5%、有期で6.1%）、「部下や後輩の指導業務」（無期で4.3%、
有期で3.9%）、「その他」（無期で2.5%、有期で2.6%）——などとなっ
ている。

第2-2-22図 現在の職種と従事している業務



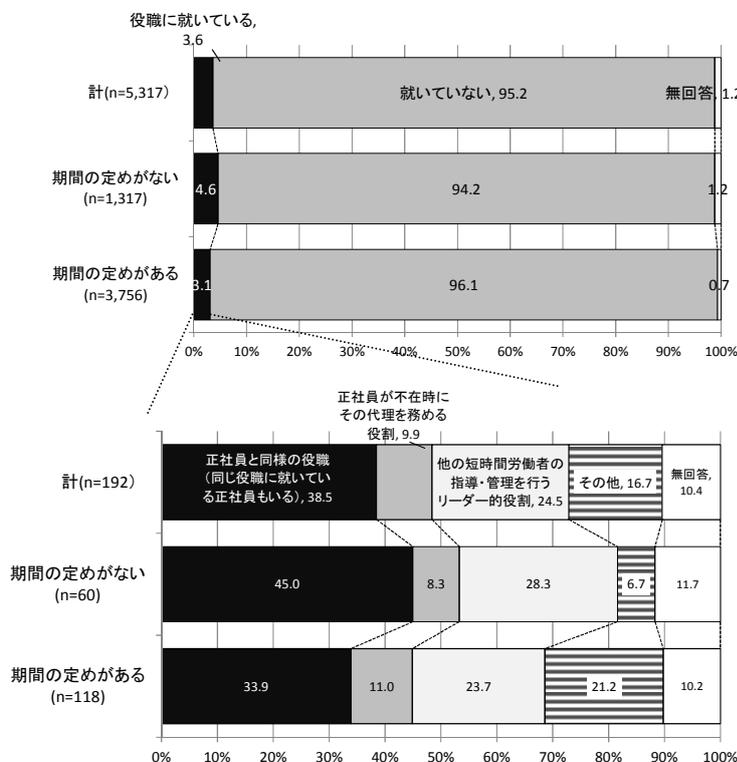
(2) 役職の状況

役職に「就いている」割合は、3.6%（有期で3.1%、無期で4.6%）だった（第2-2-23図）。

役職に「就いている」場合の役職レベルについては、「正社員と同様の役職（同じ役職に就いている正社員もいる）」が38.5%で、次いで「他の短時間労働者の指導・管理を行うリーダー的役割」が24.5%、「正社員が不在時にその代理を務める役割」が9.9%などとなっている。

これを無期・有期パート別にみると、「正社員と同様の役職（同じ役職に就いている正社員もいる）」は無期パート（45.0%）が、有期パート（33.9%）を上回っている。また、「他の短時間労働者の指導・管理を行うリーダー的役割」も、無期パート（28.3%）の方が有期パート（23.7%）より多いが、「正社員が不在時にその代理を務める役割」は無期で8.3%、有期で11.0%などとなっている。

第2-2-23図 役職の有無と種類



(3) 正社員と比較した仕事や人材活用の異同状況と、同じ仕事をしている正社員像

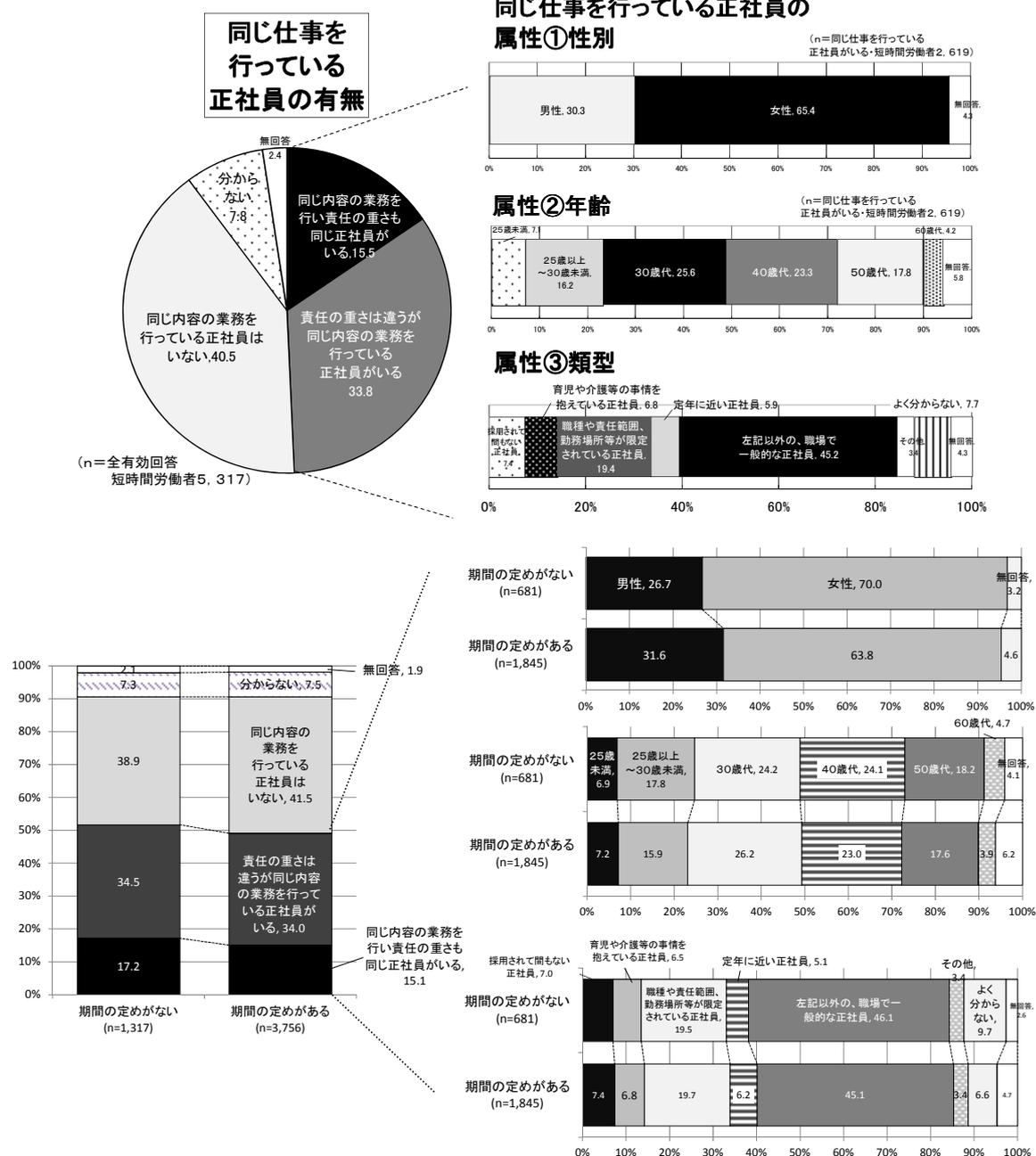
職場に同じ仕事をしている正社員がいるかについては、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」が15.5%、「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」が33.8%、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」が40.5%、「分からない」が7.8%などとなった（第2-2-24図）。

同じ内容の業務をしている正社員がいる場合に、その正社員の主な類型¹⁵について聞くと、「職種や責任範囲、勤務場所等が限定されている正社員」が19.4%、「採用され

¹⁵複数名いる場合は、業務内容や責任がもっとも近い正社員1人を思い浮かべてもらった。

て間もない正社員」が7.4%、「育児や介護等の事情を抱えている正社員」が6.8%などとなっているものの、もっとも多いのはこれら以外の「一般的な正社員」(45.2%)だった。

第2-2-24図 同じ仕事をしている正社員の有無と正社員像



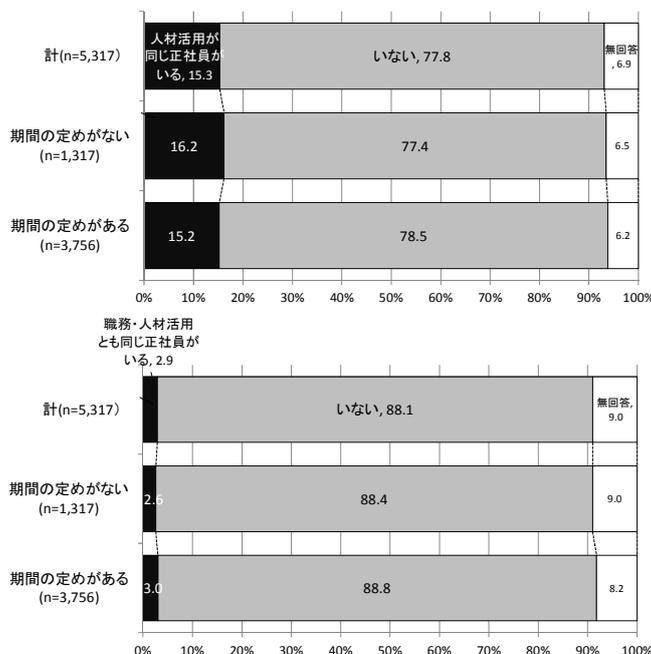
これを無期・有期の契約別にみると、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」は無期で17.2%、有期で15.1%、「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」は無期で34.5%、有期で34.0%となり、正社員

と同じ仕事を行っている割合は、無期パートの方がやや上回っている。ただし、比較対象となる正社員については、大きく変わるものではない。無期・有期パートとも「左記以外の職場で一般的な正社員」（無期46.1%、有期45.1%）をはじめ、「職種や責任範囲、勤務場所等が限定されている正社員」（同順に19.5%、19.7%）などが多くなっている。

一方、人材活用（配置転換や転勤の有無とその範囲）が同じ正社員がいるかについては、「いる」が15.3%（無期16.2%、有期15.2%）で、「いない」が77.8%（同順に77.4%、78.5%）などとなった（第2-2-25図）。

結果として、正社員と職務（業務内容と責任）及び人材活用とも同じ正社員がいるかについては、「いる」が2.9%（無期2.6%、有期3.0%）で、「いない」が88.1%（同順に88.4%、88.8%）などとなった。

第2-2-25図 正社員との職務・人材活用の異同状況



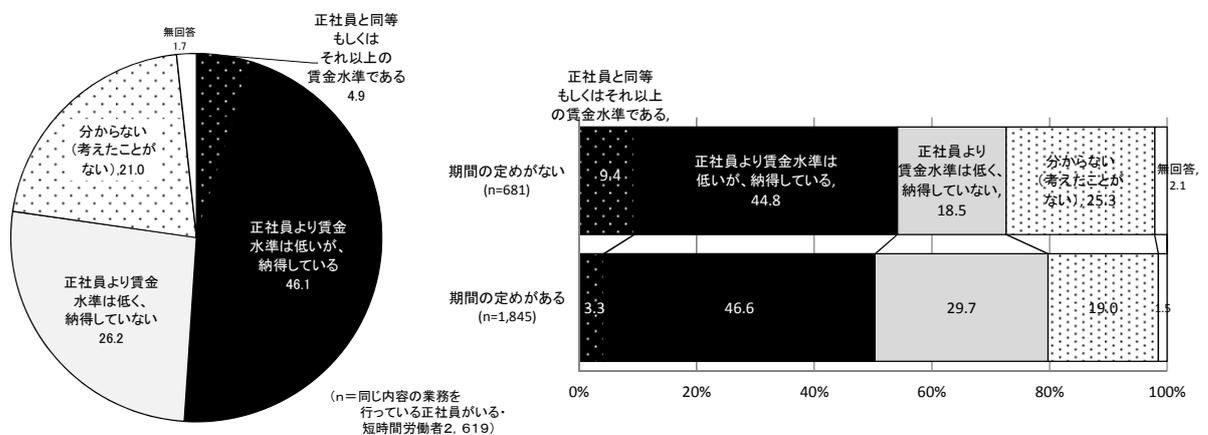
（4）同じ仕事をしている正社員と比較した賃金水準の納得性

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」あるいは「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答した短時間労働者（n = 2,619）に対して、同じ仕事を行っている正社員と比較した、自らの賃金水準について聞いた。その結果、全体では「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」が4.9%、「正社員より賃金水準は低い、納得している」が46.1%、「正社員より賃金水準は低く、納得していない」が26.2%、「分からない（考えたことがない）」が21.0%となった。これを業務の内容及び責任の重さ、人材活用の異同別にみると、正社員との重

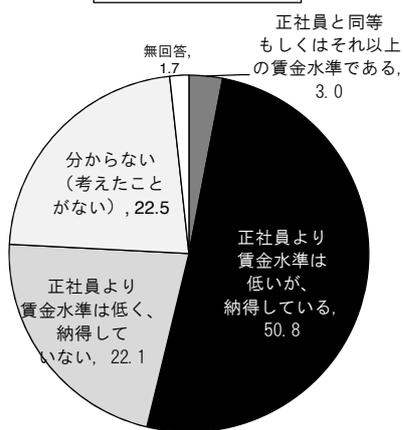
複が大きくなるほど、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」及び「正社員より賃金水準は低く、納得していない」割合が上昇する（第2-2-26図）。

一方、無期・有期パート別にみると、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」は無期で9.4%、有期で3.3%、「正社員より賃金水準は低いが納得している」は無期で44.8%、有期で46.6%、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は無期で18.5%、有期で29.7%、「分からない（考えたことがない）」は無期で25.3%、有期で19.0%などとなった。

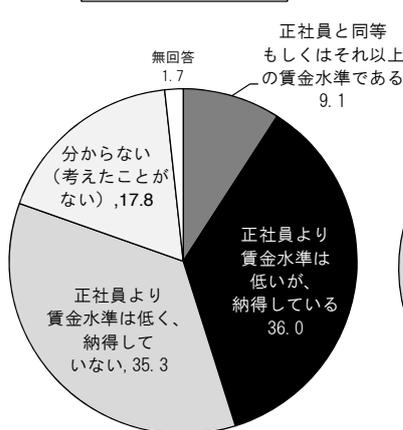
第2-2-26図 業務・責任、人材活用の異同別・
正社員と比較した賃金水準の納得性



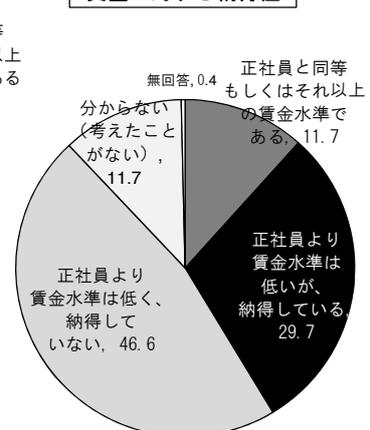
業務が同じ
正社員がいる
短時間労働者の
賃金に対する納得性



業務・責任とも同じ
正社員がいる
短時間労働者の
賃金に対する納得性



業務・責任・人材活用とも同じ正社員がいる短時間労働者の賃金に対する納得性

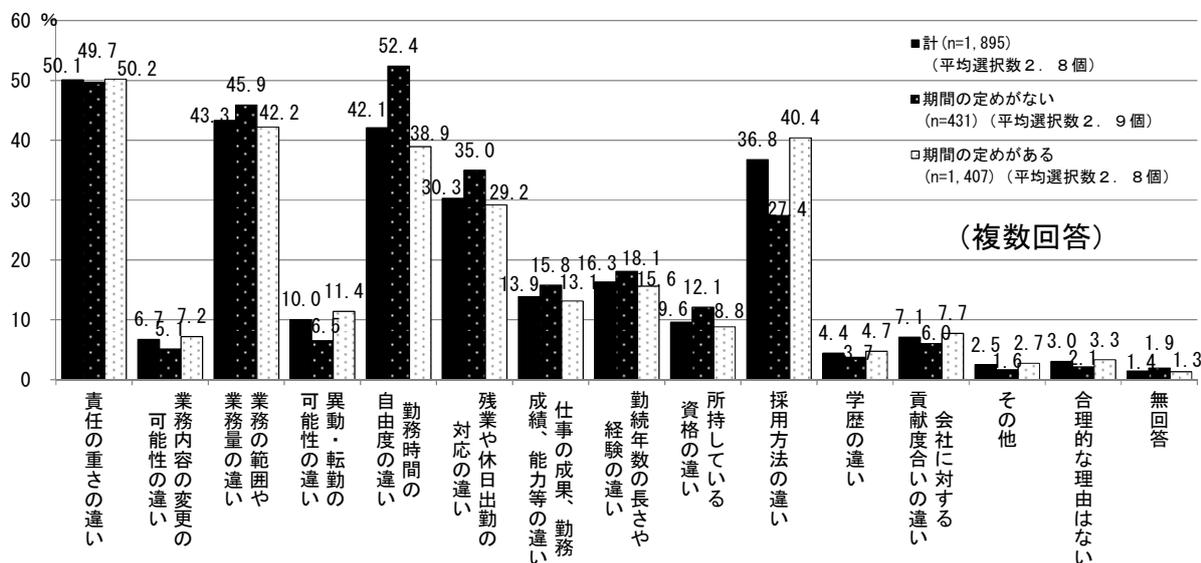
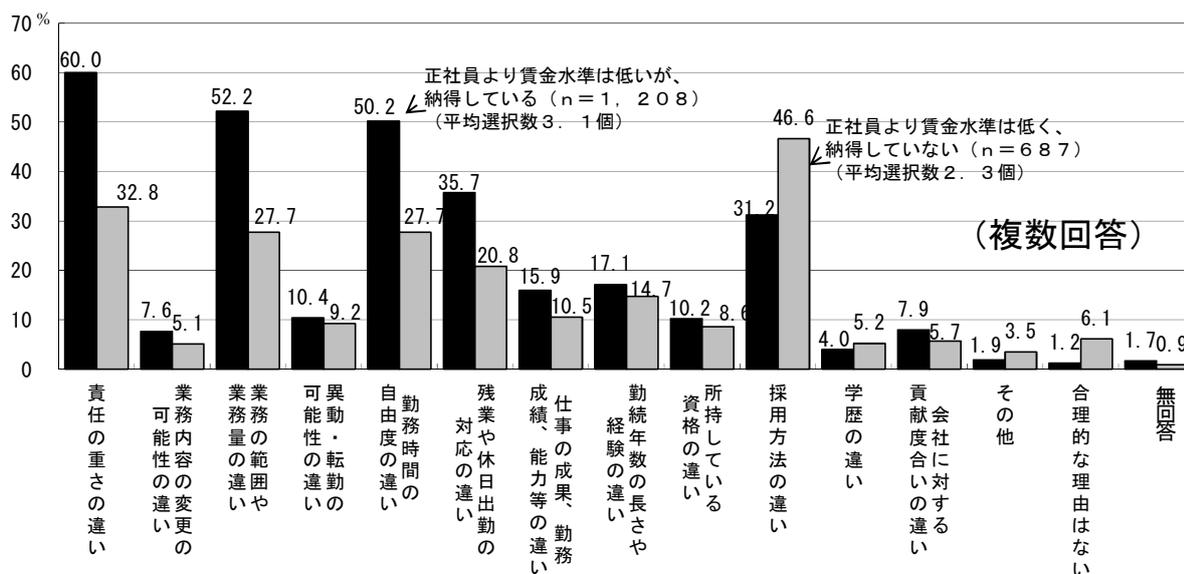


(5) 正社員より賃金水準が低い理由

正社員より「賃金水準は低いが、納得している」あるいは「賃金水準が低く、納得していない」場合（n=1,895）に、正社員より賃金水準が低い理由をどう考えるか聞くと（複数回答）、「正社員より低くても納得している」場合は、「責任の重さの違い」（60.0%）や、「業務の範囲や業務量の違い」（52.2%）、「勤務時間の自由度の違い」（50.2%）、「残業や休日出勤の対応の違い」（35.7%）などを挙げる割合が高い（第2-2-27図）。一方、「納得していない」場合には、「採用方法の違い」（46.6%）などによると考える割合が相対的に高くなっている。

これを有期・無期別にみると、両者で大きな違いがみられるのは、「勤務時間の自由度の違い」や「採用方法の違い」などである。勤務時間の自由度に関しては、無期パートが52.4%に対し有期パートは38.9%となっている。また、採用方法の違いに関しては、無期パートが27.4%に対し有期パートが40.4%となっている。

第2-2-27図 正社員より賃金水準が低い理由をどう考えるか

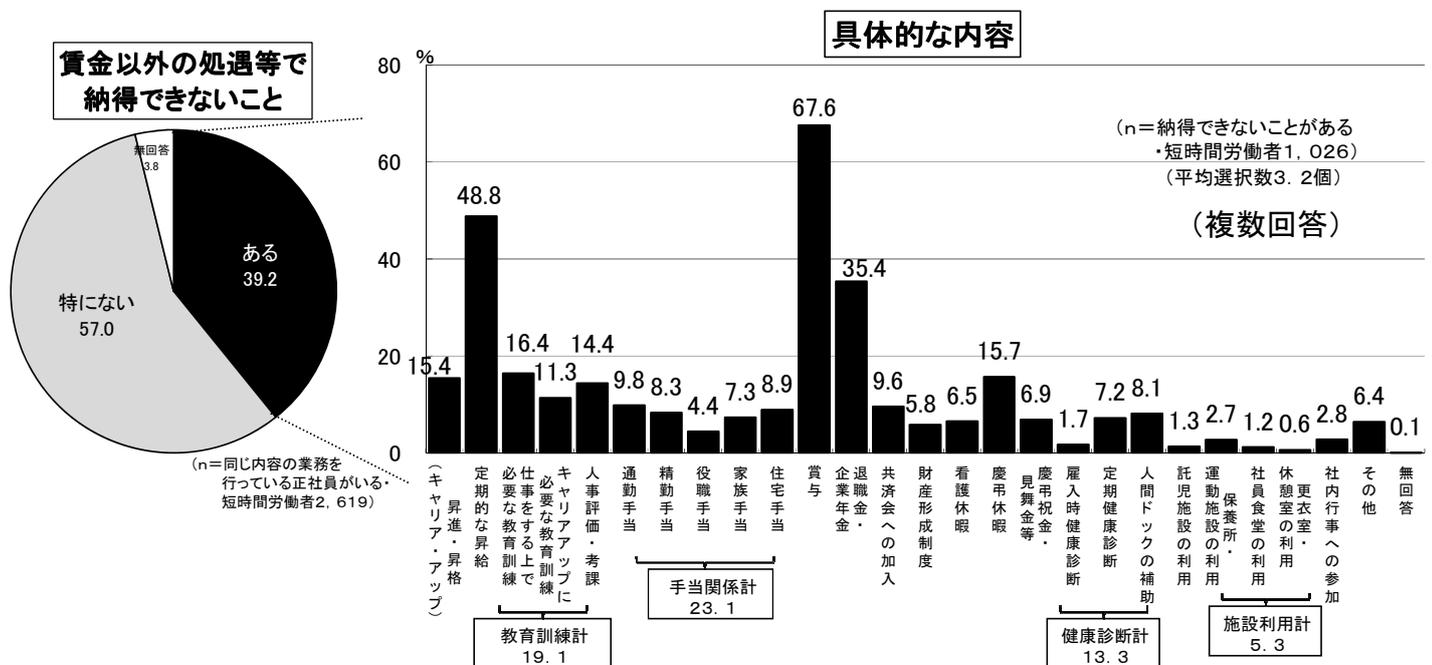


(6) 賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないもの

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」あるいは「責任の重さは違うが、同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答した短時間労働者（n = 2, 619）を対象に、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ものがあるか聞くと、「ある」が39.2%だった（第2-2-28図）。

「ある」場合に具体的な内容をみると（複数回答）、多い順に「賞与」（67.6%）、「定期的な昇給」（48.8%）、「退職金・企業年金」（35.4%）、「仕事をする上で必要な教育訓練」（16.4%）、「慶弔休暇」（15.7%）、「人事評価・考課」（14.4%）——などが挙げられている。その他（6.4%）の自由記述については、「有給休暇が少ない・取れない」が多くなっている。

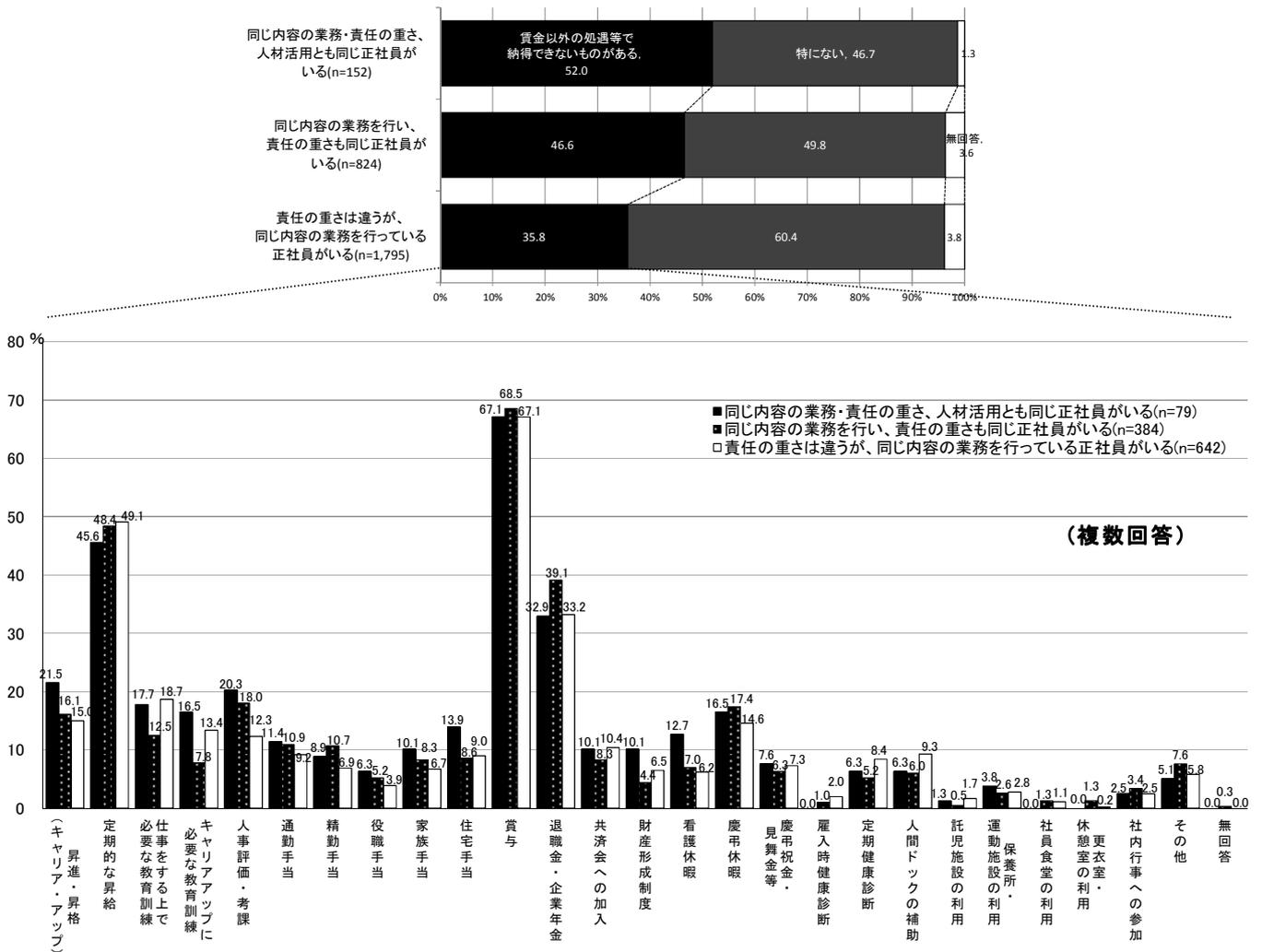
第2-2-28図 賃金以外の処遇等で納得できないことの有無と具体的内容



これを、「業務のみ同じ」「業務・責任とも同じ」「業務・責任・人材活用とも同じ」別にみると（第2-2-29図）、正社員と同じ度合いが高いほど、賃金以外の処遇等で納得できないものがある割合も増大する（業務のみ同じ36.8%→業務・責任とも同じ46.6%→業務・責任・人材活用とも同じ52.0%）。

その内容についても違いがみられ（複数回答）、「賞与」や「退職金」「定期的な昇給」については業務や責任、人材活用の異同を問わず高くなっている。こうしたなか、「昇進・昇格（キャリアアップ）」や「人事評価・考課」「手当関係」「看護休暇」等については、業務・責任、人材活用とも同じパートほど高くなっており、一方で「健康診断」等については、業務のみ同じパートほど高くなっている。

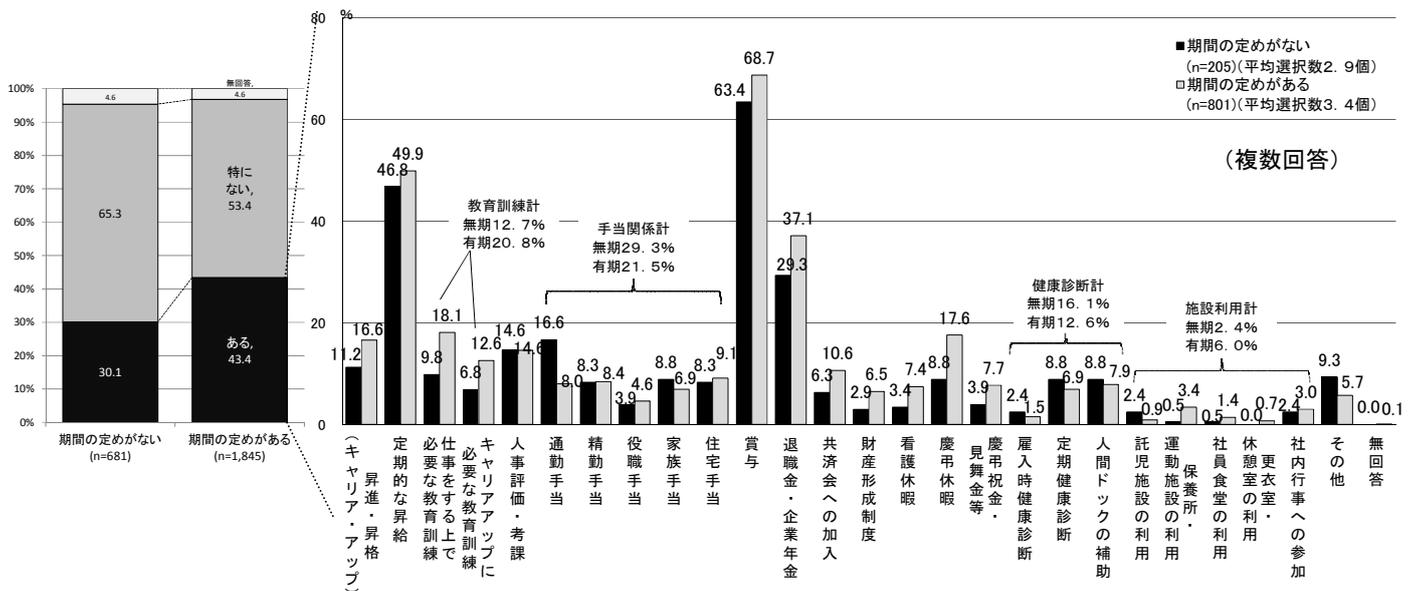
第2-2-29図 職務・人材活用の異同別にみた賃金以外の処遇等で納得できないもの



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ものの有無と内容を無期・有期パート別にみると、納得できないものが「ある」割合は無期パートで30.1%に対し、有期パートでは43.4%と相対的に高くなっている(第2-2-30図)。

内容(複数回答)について両者を比較すると、無期パートで相対的に高いものには「通勤手当」(無期16.6%、有期8.0%)や、「健康診断」(無期16.1%、有期12.6%)等がある。一方、有期パートで相対的に高いものとしては、「賞与」(無期63.4%、有期68.7%)のほか、「定期的な昇給」(同順に46.9%、49.9%)、「退職金・企業年金」(29.3%、37.1%)、「慶弔休暇」(8.8%、17.6%)、「教育訓練」(12.7%、20.8%)等が挙げられる。

第2-2-30図 無期・有期別にみた賃金以外の処遇等で納得できないもの



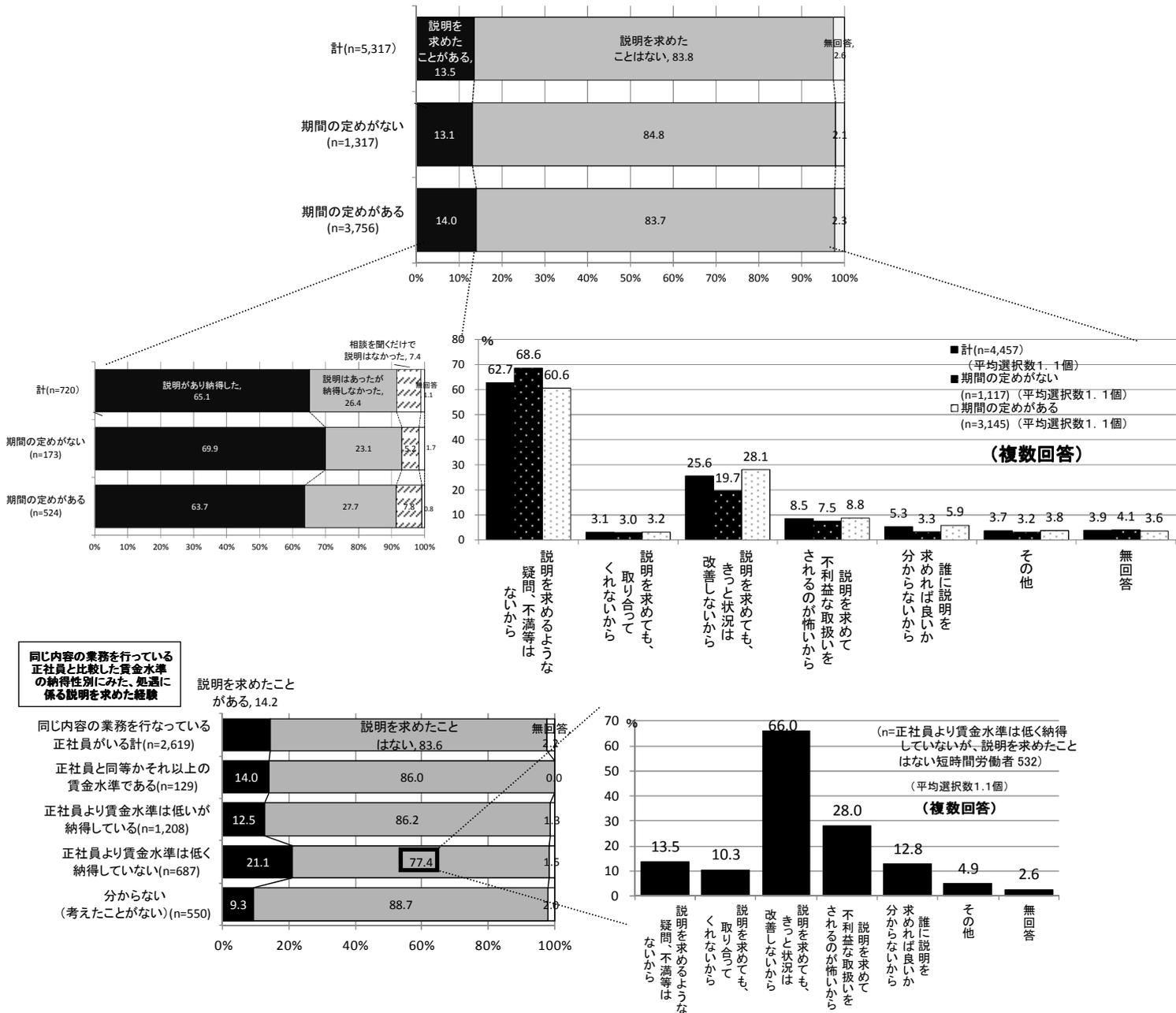
(7) 処遇に係る説明を求めた経験

現在の会社で、自分の処遇（賃金、教育訓練、福利厚生施設等）について、事業主や人事担当者等に説明を求めた経験があるか聞くと、「説明を求めたことがある」が13.5%（無期13.1%、有期14.0%）で、「ない」が83.8%（同順に84.8%、83.7%）だった（第2-2-31図）。

説明を求めた結果、納得のいく説明があったかについては、「説明があり納得した」が65.1%（無期69.9%、有期63.7%）で、「説明はあったが納得しなかった」が26.4%（同順に23.1%、27.7%）、「相談を聞くだけで説明はなかった」が7.4%（5.2%、7.8%）となった。処遇に対する説明については、無期パートの方が有期パートより相対的に「説明があり納得した」割合が高く、有期パートでは「説明はあったが納得しなかった」割合が相対的に高くなっている。

一方、説明を求めたことがない理由を聞くと（複数回答）、全体では「説明を求めるような疑問、不安等はないから」が62.7%（無期68.6%、有期60.6%）でもっとも多く、次いで「説明を求めてもきっと状況は改善しないから」が25.6%（同順に19.7%、28.1%）などとなっている。その上で、「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」短時間労働者（n=2,619）の正社員と比較した賃金水準の納得性毎に、処遇に対する説明を求めた経験をみると、やはり「正社員より賃金水準は低く、納得していない」と受け止めている層で、説明を求めた経験は多く（21.1%）となっている。だが、「正社員より賃金水準は低く、納得していない」にもかかわらず、説明を求めた経験がない者（77.4%）も少なくない。この理由を集計すると、多い順に「説明を求めてもきっと状況は改善しないから」が66.0%、「説明を求めて不利益な取り扱いをされるのが怖いから」が28.0%などとなった。

第2-2-31図 処遇に係る説明を求めた経験



5. 仕事に対する満足度と今後の働き方に対する考え方

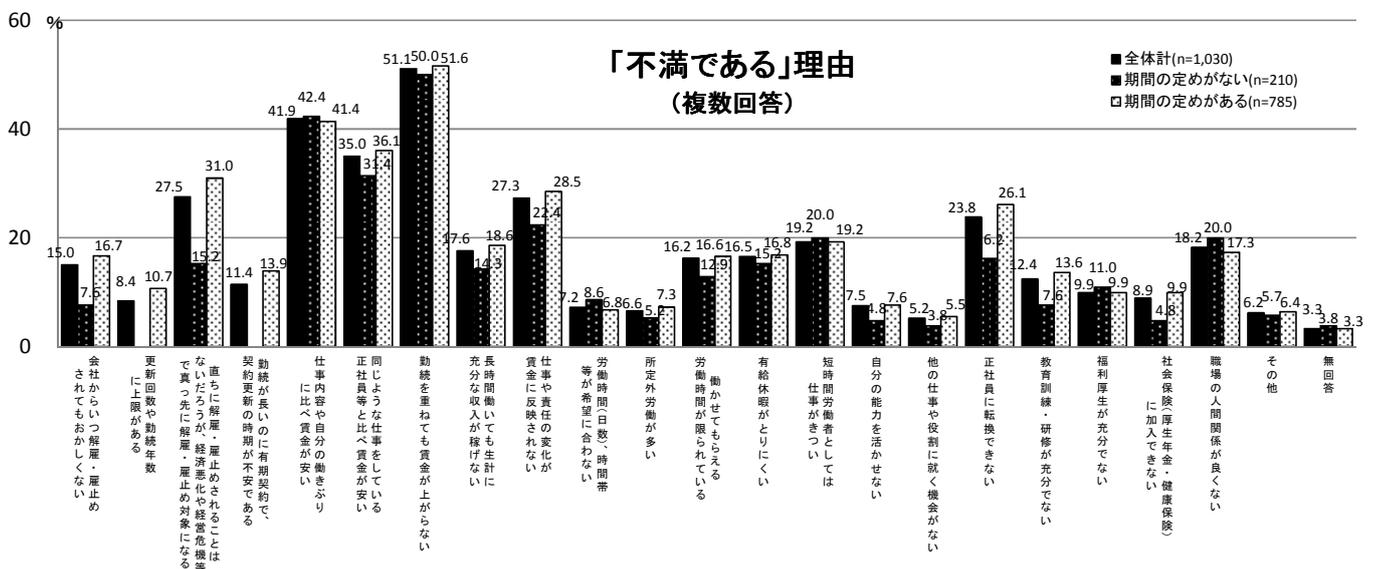
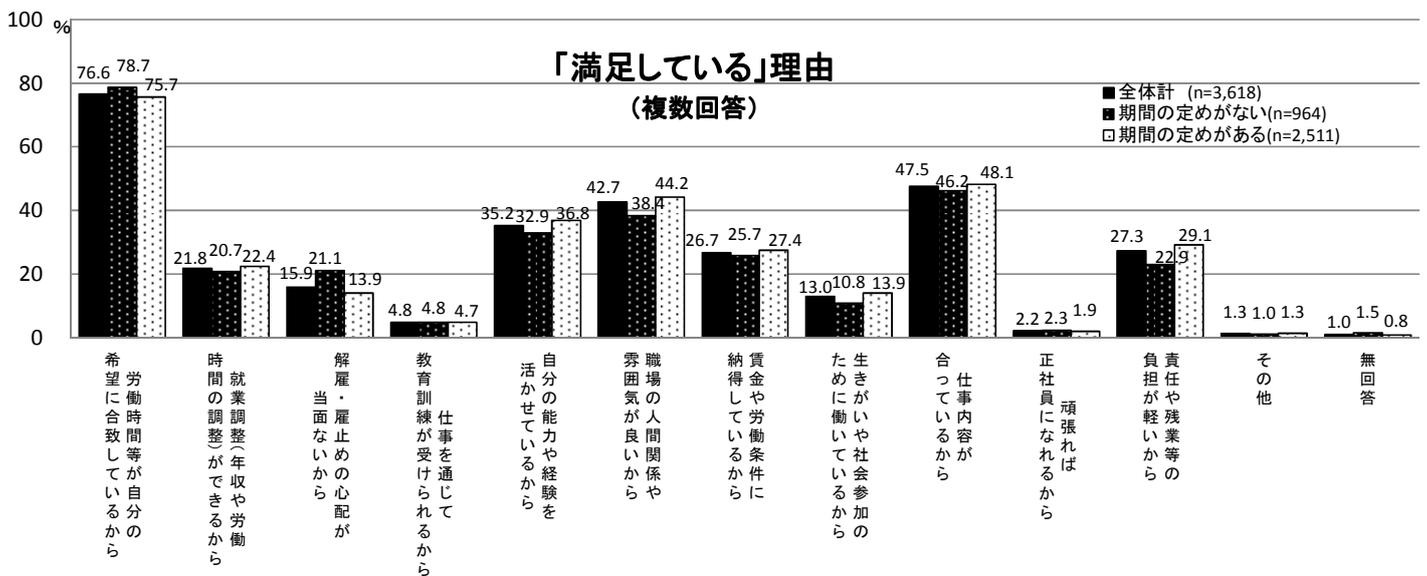
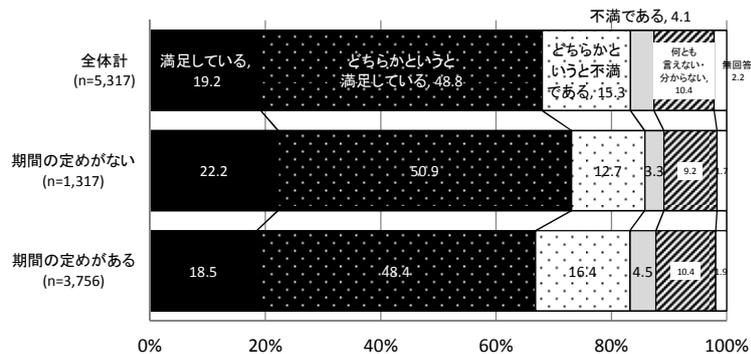
(1) 現在の仕事や会社に対する満足度と理由

現在の会社や仕事に対する満足度については、「満足している」(19.2%)と「どちらかという満足している」(48.8%)が合わせて7割弱に対し、「不満である」(4.1%)と「どちらかという不満である」(15.3%)が合わせて2割弱となった(第2-2-32図)。

「満足している」理由(複数回答)では、「労働時間等が自分の都合に合致しているから」(76.6%)がもっとも多く、次いで「仕事内容が合っているから」(47.5%)、

「職場の人間関係や雰囲気が良いから」(42.7%)などとなっている。一方、「不満である」理由(複数回答)については、「勤続を重ねても賃金が上がらない」(51.1%)がもっとも多く、これに「仕事内容や自分の働きぶりに比べ賃金が安い」(41.9%)、「同じような仕事をしている正社員等と比べ賃金が安い」(35.0%)などが続く。

第2-2-32図 現在の仕事や会社に対する満足度とその理由



これを有期・無期別にみると、無期パートの方が「満足している」「どちらかという満足」の割合が相対的に高く、「不満である」「どちらかという不満」の割合が相対的に低くなっている。

「満足している」理由（複数回答）を、有期と無期で比較してみると、両者の差がもっとも大きいのは「解雇・雇止めへの心配が当面ないから」で、無期（21.1%）が有期（13.9%）を上回っている。一方、「不満である」理由（複数回答）については、両者の差が大きい順に、「直ちに解雇・雇止めされることはないだろうが、経済悪化や経営危機等で真っ先に解雇・雇止めの対象になる」（有期31.0%、無期15.2%）、「正社員に転換できない」（有期26.1%、無期16.2%）、「会社からいつ解雇・雇止めされてもおかしくない」（有期16.7%、無期7.6%）——などとなっており、いずれも有期が無期を上回っている。

（2）不満（あるいは不安）を事業主や人事担当者等に相談した経験

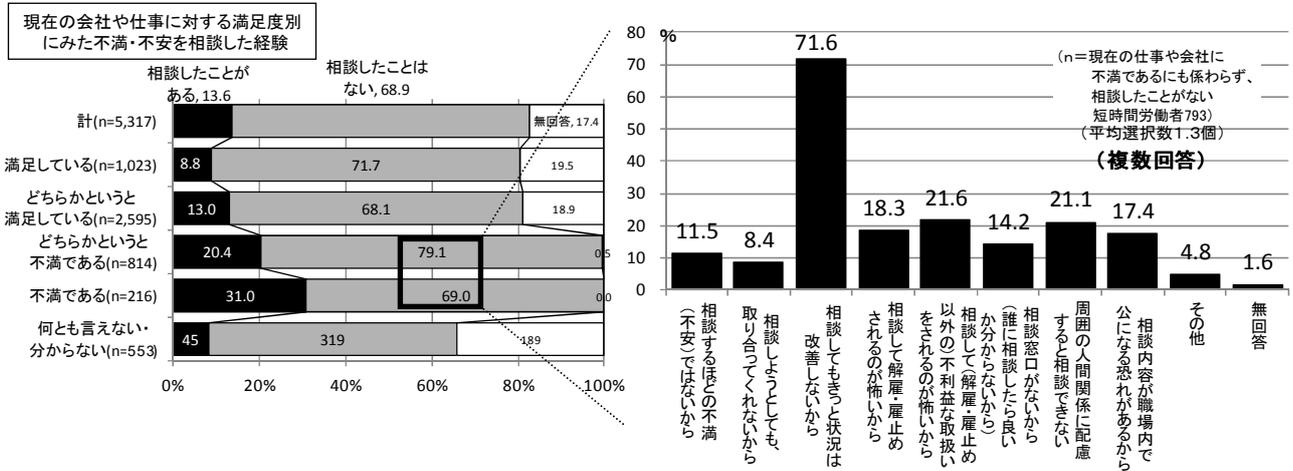
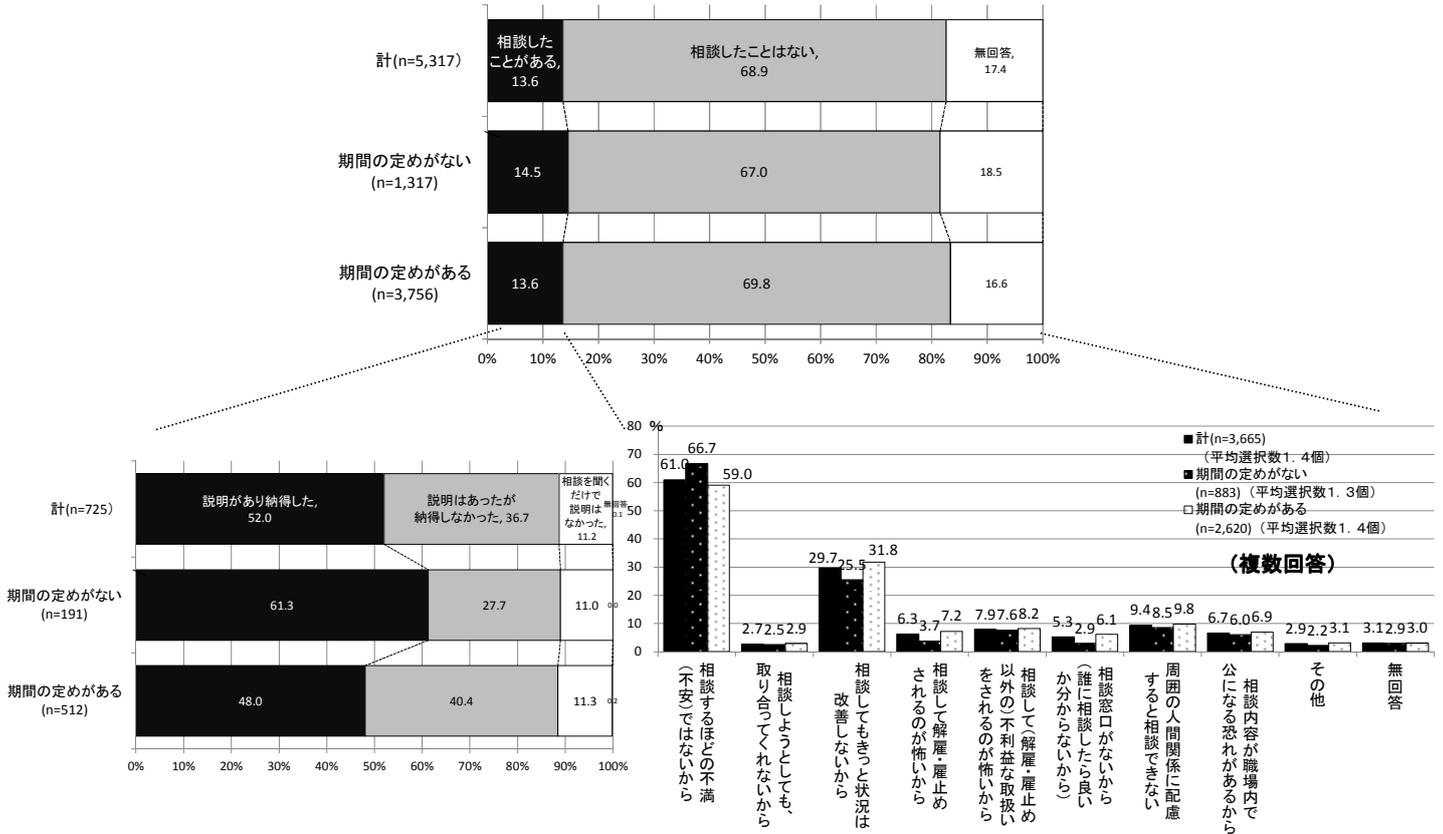
不満（あるいは不安）を事業主や人事担当者等に相談したことがあるかを聞くと、「相談したことがある」は13.6%（無期14.5%、有期13.6%）、「ない」は68.9%（同順に67.0%、69.8%）だった（第2-2-33図）。

相談した結果、納得のいく説明があったかについては、「説明があり納得した」割合が半数超（52.0%）で、「説明はあったが納得しなかった」が3人に一人超（36.7%）、「相談を聞くだけで説明はなかった」が11.2%などとなっている。これを無期・有期パート別にみると、「説明があり納得した」割合は無期パート（61.3%）で有期パート（48.0%）より相対的に高い。

一方、「相談したことがない」場合の理由を聞くと（複数回答）、全体では多い順に「相談するほどの不満（あるいは不安）ではないから」が61.0%（無期66.7%、有期59.0%）、「相談してもきっと状況は改善しないから」が29.7%（同順に25.5%、31.8%）などとなった。

さらに、現在の仕事や会社に対する満足度合い別に、不満・不安の相談経験をみると、不満度合いが高いほど「相談したことがある」割合も高くなっている。だが、「不満」にもかかわらず相談経験がない者（「不満である」で69.0%、「どちらかという不満」で79.1%）も少なからず存在する。その理由に着目すると、多い順に「相談してもきっと状況は改善しないから」が71.6%、「相談して（解雇・雇止め以外の）不利益な取り扱いをされるのが怖いから」が21.6%、「周囲の人間関係に配慮すると相談できない」が21.1%、「相談して解雇・雇止めされるのが怖いから」が18.3%、「相談内容が職場内で公になる恐れがあるから」が17.4%——などとなった。

第2-2-33図 不満・不安を相談した経験



(3) 今後の働き方に対する考え方と正社員になりたい理由

今後の働き方について聞くと「現在の会社で、短時間労働者として働きたい」が63.4%でもっとも多かった。次いで、「現在の会社で、正社員になりたい」(13.1%)、「別の会社で正社員になりたい」(8.8%)、「別の会社で短時間労働者として働きたい」(4.2%)などとなった(第2-2-34図)。

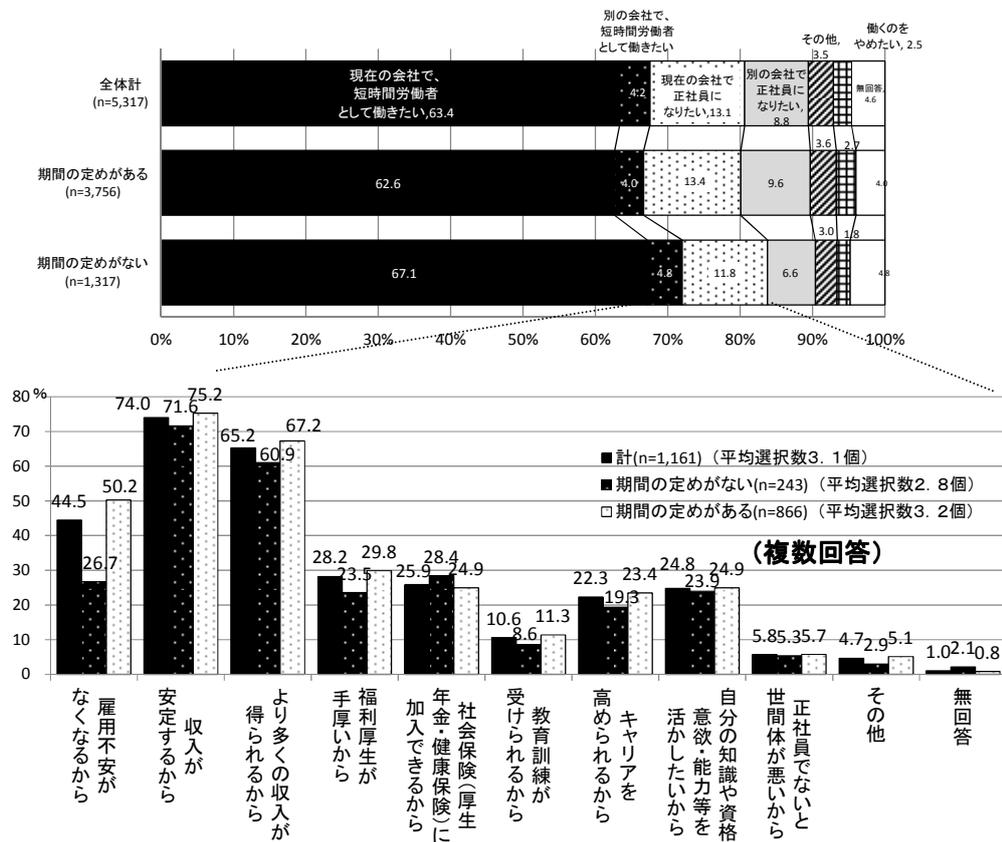
これを有期・無期の契約別にみると、現在の会社・別の会社を問わず、無期パートでは「短時間労働者として働きたい」割合(無期71.9%、有期66.6%)が相対的に高く、有期パートでは相対的に「正社員になりたい」割合(無期18.5%、有期23.1%)

1%)が高くなっている。

「正社員になりたい」と回答した短時間労働者に理由を聞くと(複数回答)、多い順に「収入が安定するから」が74.0%、「より多くの収入が得られるから」が65.2%、「雇用不安がなくなるから」が44.5%、「福利厚生が手厚いから」が28.2%、「社会保険(厚生年金・健康保険)に加入できるから」が25.9%——などとなった。

これを無期・有期パート別にみると、ともに「収入が安定するから」がもっとも高く無期パートが71.6%に対し有期パートは75.2%。次いで「より多くの収入が得られるから」が無期で60.9%、有期で67.2%となり、さらに「雇用不安がなくなるから」が同順に26.7%、50.2%などとなった。無期労働契約のため、雇用不安を訴える割合は有期労働契約の約半分だが、それでも「雇用不安をなくすため」にさらに「正社員になりたい」とする割合も、無期パート全体の5%弱となっている。

第2-2-34図 今後の働き方に対する考え方と正社員になりたい理由



(4) 正社員採用・転換への応募等経験

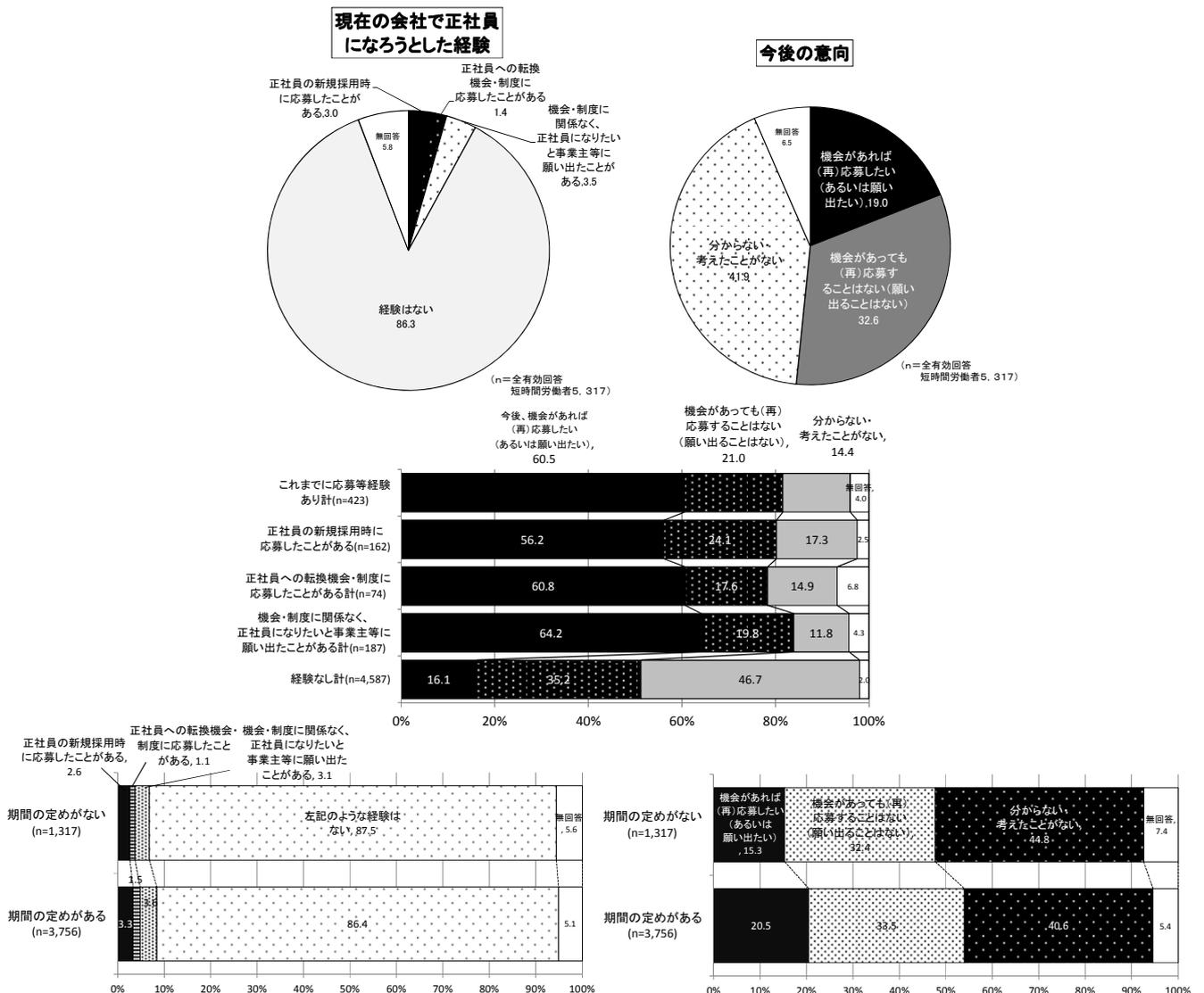
現在の会社で正社員への採用・転換に応募した経験や、正社員になれるよう事業主等に願い出た経験があるか聞くと(第2-2-35図)、「経験はない」が86.3%と大勢を占めたが、「正社員の新規採用時に応募したことがある」(3.0%)や「正社員への転換機会・制度に応募したことがある」(1.4%)に加え、「機会・制度に関係なく、

正社員になりたいと事業主等に願い出た経験がある」(3.5%)パートもみられる。

さらに、今後の応募等の意向については、「機会があれば(再)応募したい(あるいは願い出たい)」が19.0%となる一方、「機会があっても(再)応募する(願い出ること)はない」が32.6%、「分からない(考えたことがない)」が41.9%などとなっている。なお、応募等に関するこれまでの経験と今後の意向の関係をみると、何らかの形でこれまで応募等を体験したことがあるほど、今後の意向も高くなっており、正社員化を希望するパートの意向は根強いものであることが分かる。

これを無期・有期パート別にみると、何らかの応募経験は無期パートが6.8%に対し有期パートは8.4%で、有期パートでやや多くなっている。また、今後の意向についても、「(再)応募したい」割合は、無期パートが15.3%に対し有期パートは20.5%となっている。なお、「応募する(願い出ること)はない」割合も、無期パート(32.4%)を有期パート(33.5%)が上回っているものの、無期パートでは「分からない(考えたことがない)」割合や無回答の割合も多くなっている。

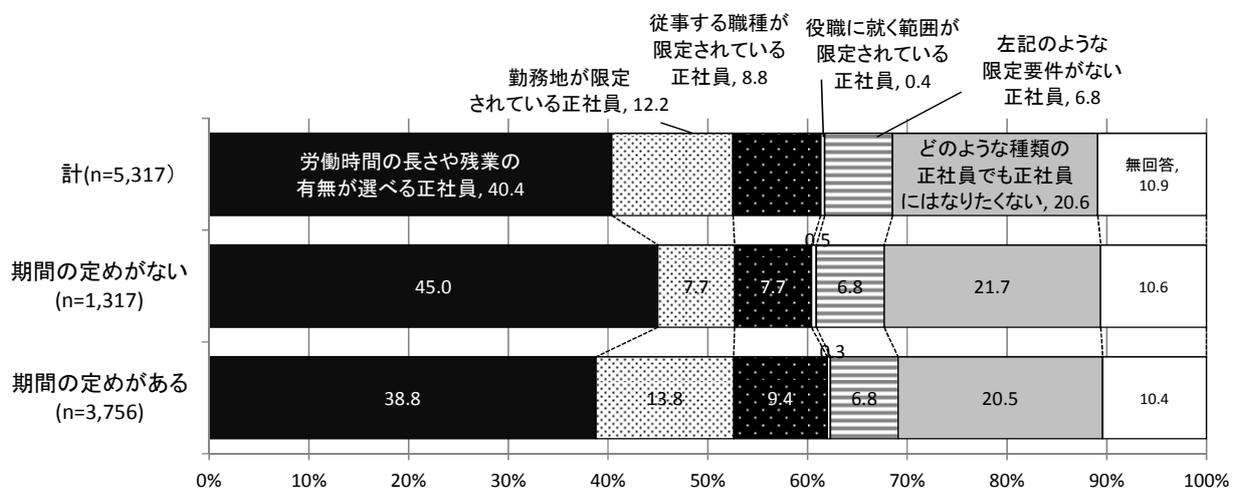
第2-2-35図 正社員採用・転換へのこれまでの応募等経験と今後の意向



(5) 正社員として希望する働き方

正社員として希望する働き方について聞くと¹⁶、「労働時間の長さや残業の有無が選べる正社員」が40.4%（無期45.0%、有期38.8%）と最も多かった。次いで多かったのは「どのような種類の正社員でも正社員にはなりたくない」で20.6%となった（無期21.7%、有期20.5%）。このほか、「勤務地が限定されている正社員」が12.2%（同順に7.7%、13.8%）で、「従事する職種が限定されている正社員」が8.8%（7.7%、9.4%）——などと続いている（第2-2-36図）。

第2-2-36図 正社員として希望する働き方



6. 教育訓練や自主的な能力開発への取組状況

(1) 現在の会社で受けた教育訓練

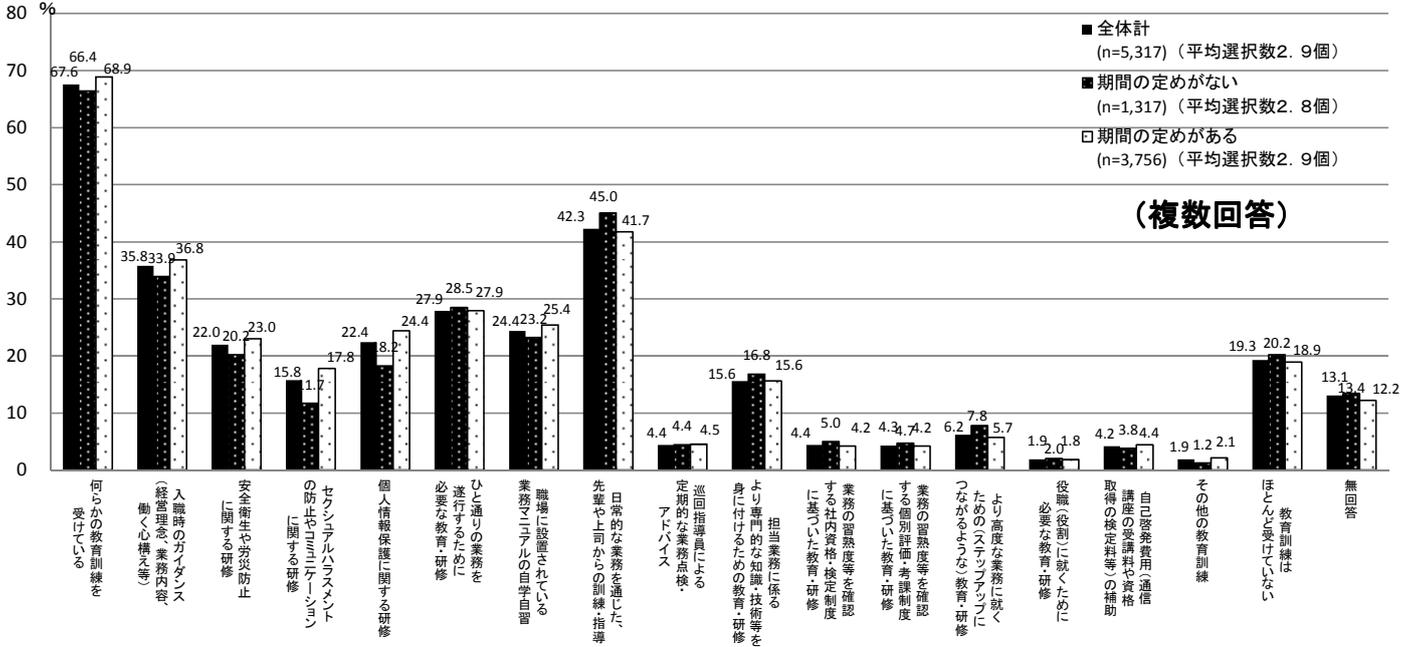
現在の会社で受けた教育訓練をみると（複数回答）、多い順に「日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導」が42.3%、「入職時のガイダンス（経営理念、業務内容、働く心構え等）」が35.8%、「ひと通りの業務を遂行するために必要な教育・研修」が27.9%、「職場に設置されている業務マニュアルの自学自習」が24.4%——などとなっている（第2-2-37図）。

これを無期・有期の契約別にみると、無期では「日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導」（無期45.0%、有期41.7%）や「担当業務に係るより専門的な知識・技術等を身に付けるための教育・研修」（無期16.8%、有期15.6%）、「より高度な業務に就くための（ステップアップにつながるような）教育・研修」（無期7.8%、有期5.7%）——などが相対的に高いのに対し、有期では「セクシュアルハラスメントの防止やコミュニケーションに関する研修」（無期11.7%、有期17.8%）

¹⁶該当が複数ある場合は、もっとも当てはまるもの1つを選択してもらった。

や「個人情報保護に関する研修」（無期 18.2%、有期 24.4%）、「入職時のガイダンス（経営理念、業務内容、働く心構え等）」（無期 33.9%、有期 36.8%）——などが相対的に高くなっている。

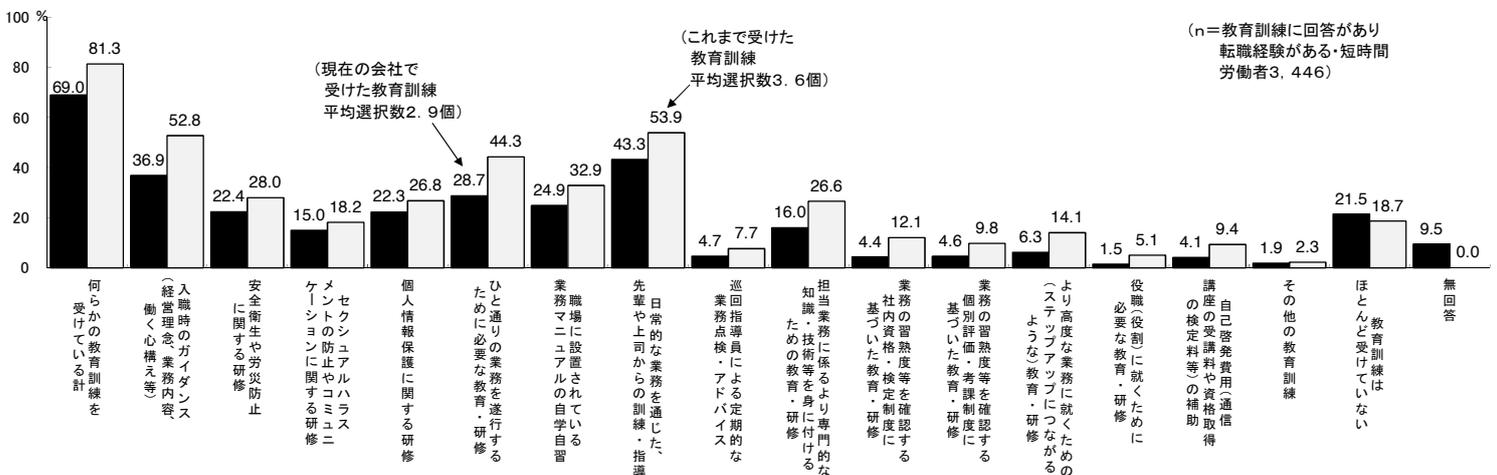
第 2-2-37 図 現在の会社で受けた教育訓練



(2) 短時間労働者としてこれまでに受けた教育訓練

転職経験がある場合に、これまで受けた教育訓練についても聞くと、これまで受けた教育訓練の平均数は 3.6 個で、現在の会社で受けた教育訓練数は 2.9 個となった (第 2-2-38 図)。

第 2-2-38 図 短時間労働者としてこれまでに受けた教育訓練

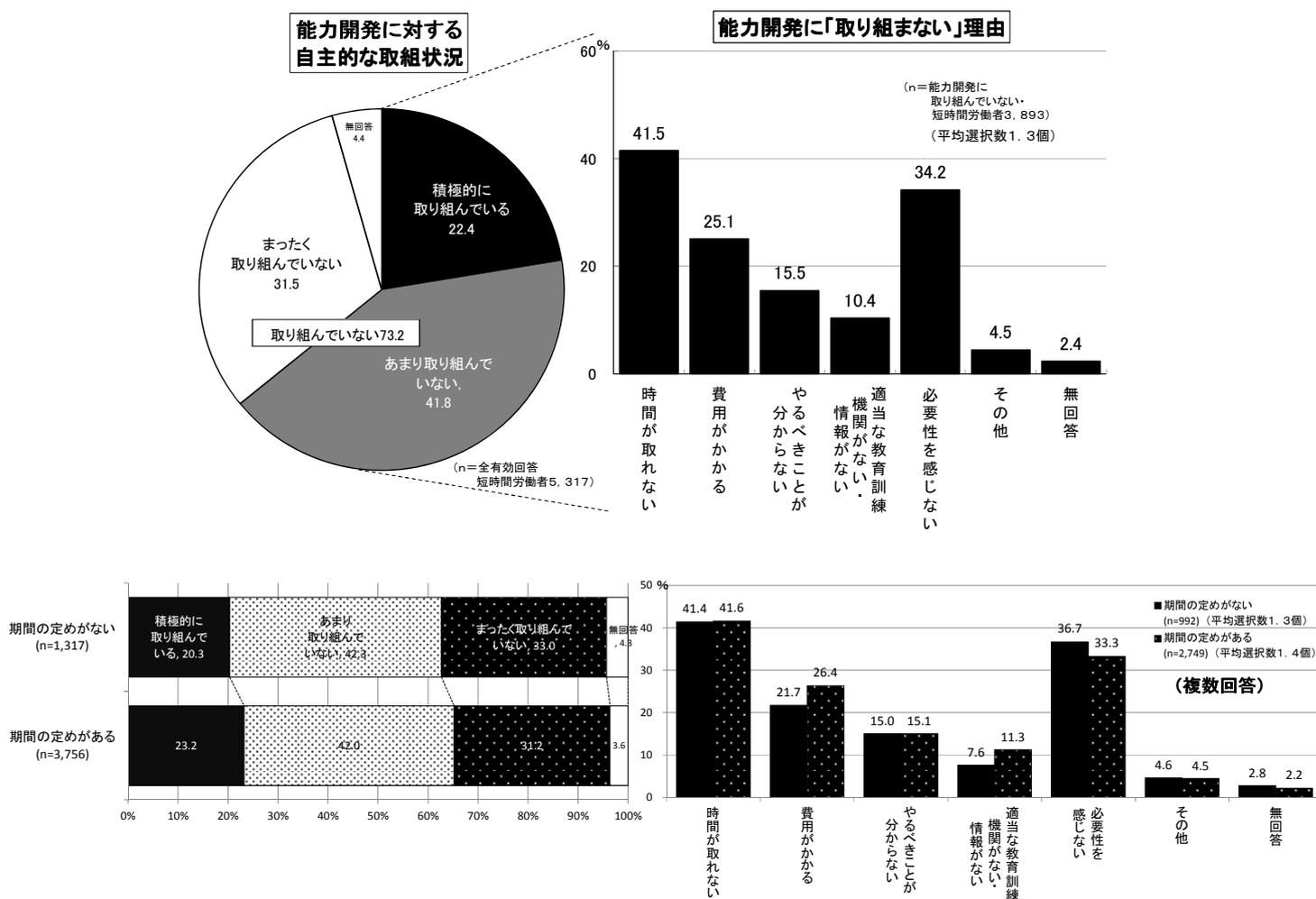


(3) 能力開発に対する自主的な取組状況

能力開発に対する自主的な取組状況については、「積極的に取り組んでいる」が22.4%で、「あまり取り組んでいない」が41.8%、「まったく取り組んでいない」が31.5%などとなった(第2-2-39図)。「あまり・まったく取り組んでいない」理由としては(複数回答)、「時間がとれない」(41.5%)、「必要性を感じない」(34.2%)などが多い。

これを有期・無期別にみると自主的な能力開発に「積極的に取り組んでいる」割合は、無期パートで20.3%に対し、有期パートは23.2%で、「あまり取り組んでいない」が同順に42.3%、42.0%、「まったく取り組んでいない」が33.0%、31.2%などとなっている。取り組まない理由を聞くと(複数回答)、無期・有期パートで差があるのは、「必要性を感じない」で、無期パートが36.7%に対し有期パートが33.3%。次いで、「費用がかかる」が無期パートで21.7%、有期パートで26.4%などとなった。

第2-2-39図 能力開発に対する取組状況



なお、（２）現在の会社における教育訓練の受講状況や、（３）能力開発に対する自主的な取り組み状況と、現在の時給水準の関係をみると、より高度な教育訓練を受けているほど、また、能力開発に自主的に取り組んでいるほど、現在の時給水準は高くなる傾向がうかがえる（第２－２－４０図）。

第２－２－４０図 教育訓練や自主的能力開発と時給水準・上昇幅の関係

教育訓練の有無に寄らない全体平均				
	4448	1002.14	4259	41.82
現在の会社で受けた教育訓練	n	現在の賃金 1時間当たり 平均時間給	n	採用時からの 時間給差額平均
入職時のガイダンス（経営理念、業務内容、働く心構え等）	1636	1012.21	1586	41.62
安全衛生や労災防止に関する研修	989	1027.72	947	49.14
セクシュアルハラスメントの防止やコミュニケーションに関する研修	694	1044.62	670	53.49
個人情報保護に関する研修	992	1037.20	964	51.68
ひと通りの業務を遂行するために必要な教育・研修	1281	1009.06	1239	45.02
職場に設置されている業務マニュアルの自学自習	1121	1033.29	1084	44.03
日常的な業務を通じた、先輩や上司からの訓練・指導	1964	998.73	1896	44.37
巡回指導員による定期的な業務点検・アドバイス	201	1018.97	189	55.89
担当業務に係るより専門的な知識・技術等を身に付けるための教育・研修	700	1084.17	677	63.79
業務の習熟度等を確認する社内資格・検定制度に基づいた教育・研修	192	1075.25	185	58.65
業務の習熟度等を確認する個別評価・考課制度に基づいた教育・研修	186	1124.23	178	60.83
より高度な業務に就くための（ステップアップにつながるような）教育・研修	275	1080.42	260	60.80
役職（役割）に就くために必要な教育・研修	72	1133.78	69	64.42
自己啓発費用（通信講座の受講料や資格取得の検定料等）の補助	166	1114.02	160	85.31
その他の教育訓練	76	1048.11	72	53.38
教育訓練はほとんど受けていない	845	981.47	799	38.30
職業能力開発への取り組み状況	n	現在の賃金 1時間当たり 平均時間給	n	採用時からの 時間給差額平均
積極的に取り組んでいる	938	1050.03	902	44.00
あまり取り組んでいない	1910	1028.62	1849	45.57
まったく取り組んでいない	1446	941.34	1372	37.45