

### 第3章 パートタイマー等調査結果

#### 第1節 職場での正社員との仕事の重なりについて

##### 1 正社員と一緒に仕事をしているか

パートタイマー等（n=2,158）に対し、職場で正社員と一緒に仕事をしているかを聞くと、91.0%が「している」、7.4%が「していない」と回答した（付属統計表第54表）。調査票のほとんどが、正社員とパートタイマー等と一緒に働いている職場のパートタイマー等の手元に渡っていることが分かる。

本調査の目的は、正社員とともに働いているパートタイマー等の意識を探ることであるため、以下では、正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等（n=1,963）を母数として集計・分析した結果のみを示す。

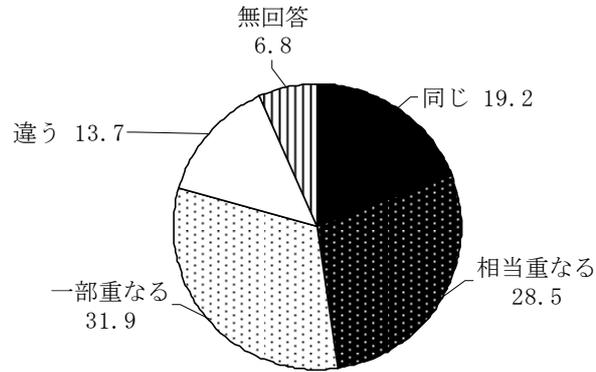
##### 2 正社員の仕事とどの程度同じか

パートタイマー等（n=1,963）に、自分と正社員の仕事がどの程度同じかについて聞いてみると（図3-1）、「同じ」が19.2%、「相当重なる」が28.5%、「一部重なる」が31.9%、「違う」が13.7%となった（付属統計表第55表）。

正社員と仕事が「同じ」あるいは「相当重なる」状況にあると考えているパートタイマー等の割合は約半数（47.7%）あり、一部でも重なっているとしているパートタイマー等を含めると、8割（79.6%）にのぼる。

この結果を、男女と年齢で分けたマトリクス（～34歳を若年層、35～49歳を中年層、50歳以上を高年齢層とする）別にみると、男性の中年層と高年齢層、及び女性若年層で、正社員と仕事が「同じ」とする割合が相対的に高い。また、男性若年層や女性中年・高年齢層では「相当重なる」とする回答が、男性中年層と女性高年齢層では「一部重なる」あるいは「違う」とする割合が多くなっている（図3-2）。

図3-1：パートタイマー等である自分の仕事は正社員とどの程度同じか（パートタイマー等調査、単一回答、%）＜問2＞



※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等（n=1,963）を対象に集計

図3-2：性別年齢マトリクス・パートタイマー等である自分の仕事は正社員とどの程度同じか（パートタイマー等調査、単一回答、%）＜問2×問13①×問13②＞

性別・年齢層	仕事の重なり具合				
	同じ	相当重なる	一部同じ	違う	無回答
男性若年層	20.3	35.5	31.9	8.7	3.6
中年層	29.9	20.7	34.5	6.9	8.0
高齢層	37.9	31.0	17.2	5.2	8.6
女性若年層	25.9	24.3	30.1	10.6	9.2
中年層	13.5	31.5	32.6	15.8	6.6
高齢層	15.1	27.4	34.5	18.1	4.9

※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等（n=1,963）を対象に集計（性別（問13①）及び年齢（問13-2）の無回答者は表示略）

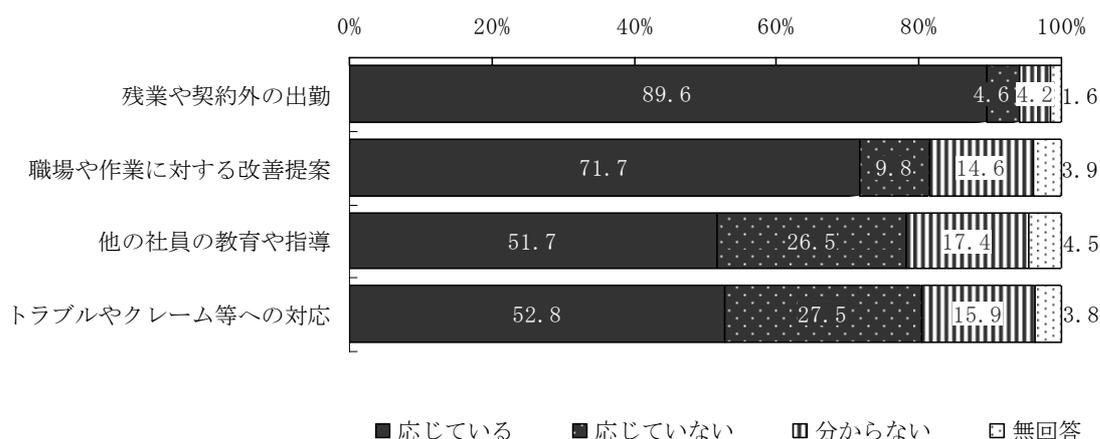
### 3 職場で次のようなことを頼まれた場合に応じているか

職場で次のようなことを頼まれた場合に、応じているかについてパートタイマー等（n = 1,963）に聞くと、「残業や契約外の出勤」については、「応じている」が 89.6%、「応じていない」が 4.6%、「分からない」が 4.2%などとなっており、「応じている」とする回答が 9 割近くにのぼっている（図 3-3、付属統計表第 75 表）。

「トラブルやクレーム等への対応」では、「応じている」が 52.8%、「応じていない」が 27.5%で、「分からない」が 15.9%となっている（付属統計表第 76 表）。

また、「職場や作業に対する改善提案」については、「応じている」が 71.7%、「応じていない」が 9.8%（付属統計表第 77 表）、「他の社員の教育や指導」に関しては、「応じている」が 51.7%、「応じていない」が 26.5%となっており（付属統計表第 78 表）、いずれも、「応じている」とする割合の方が高い。

図 3-3：職場で次のようなことを頼まれた場合に応じているか  
（パートタイマー等調査、単一回答、%）＜問 1 2 ⑤＞



※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等（n = 1,963）を対象に集計

## 第2節 仕事の重なる正社員「Bさん」との仕事や処遇の違いについて

### 1 正社員「Bさん」の属性

パートタイマー等と仕事の重なりがある正社員についての考えを聞くため、パートタイマー等のうち、自分の仕事が正社員と「同じ」あるいは「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）を対象に、「あなたと仕事の重なりがあると思われる正社員（「Bさん」と呼ぶことにする）」を具体的に思い浮かべてもらったところ、次のような正社員「Bさん」像が浮き彫りになった。

正社員「Bさん」の性別については、「男性」が47.6%、「女性」が50.4%で、おおむね半々となっている（付属統計表第56表）。

年齢は、回答の多かった順に、「30～34歳」が23.0%、「25～29歳」が16.5%、「35～39歳」が13.3%、「40～44歳」が12.2%、「50～54歳」が10.2%——などとなっており、入社数年の正社員から中高年のベテランまで、幅広い年齢層が想定されている（付属統計表第57表）。

正社員「Bさん」の呼称については、具体名は伏せるが、一定の地域内で転居転勤する正社員や原則として転居転勤のない正社員のほか、全国に転居転勤のある正社員でも、年齢の若い層を思い浮かべる割合が高いようだった。

## 2 正社員「Bさん」と自分の仕事や働き方の違い

思い浮かべた正社員「Bさん」と、自分の仕事や働き方の違いについて、パートタイマー等（自分と正社員の仕事に何らかの重なりがあると回答したn=1,562）を対象に聞くと、「担当している仕事の内容」が「同じ」とする割合は12.4%、「ほとんど同じ」は32.8%、「一部同じ」は41.2%、「違う」は11.3%などとなった（付属統計表第58表）。正社員「Bさん」と自分の仕事内容は、「一部同じ」とするパートタイマー等が4割超でもっとも多く、ほぼ同じ（「同じ」+「ほとんど同じ」）と考えているパートタイマー等も、約2人に1人にのぼっている。

正社員「Bさん」と自分の「労働時間や勤務日数の長さ」については、「同じ」が18.8%、「ほとんど同じ」が20.4%、「一部同じ」が15.1%、「違う」が42.8%などとなっている（付属統計表第59表）。

また、「残業や契約外出勤など勤務の拘束性」については、「同じ」が14.9%、「ほとんど同じ」が16.8%で、「一部同じ」が14.6%、「違う」が45.8%となっており、労働時間の長さについては約4割、残業など勤務の拘束性についても3割超のパートタイマー等が、正社員とほぼ同じ（同）であると認識していると言える（付属統計表第60表）。

一方、「事業所内の配置転換の有無や頻度」については、「同じ」が8.3%、「ほとんど同じ」が9.6%、「一部同じ」が11.6%、「違う」が48.8%などとなっており（付属統計表第61表）、「転勤（事業所間異動）の有無」に関しては、「同じ」5.8%、「ほとんど同じ」4.4%、「一部同じ」5.3%、「違う」64.6%となっている（付属統計表第62表）。

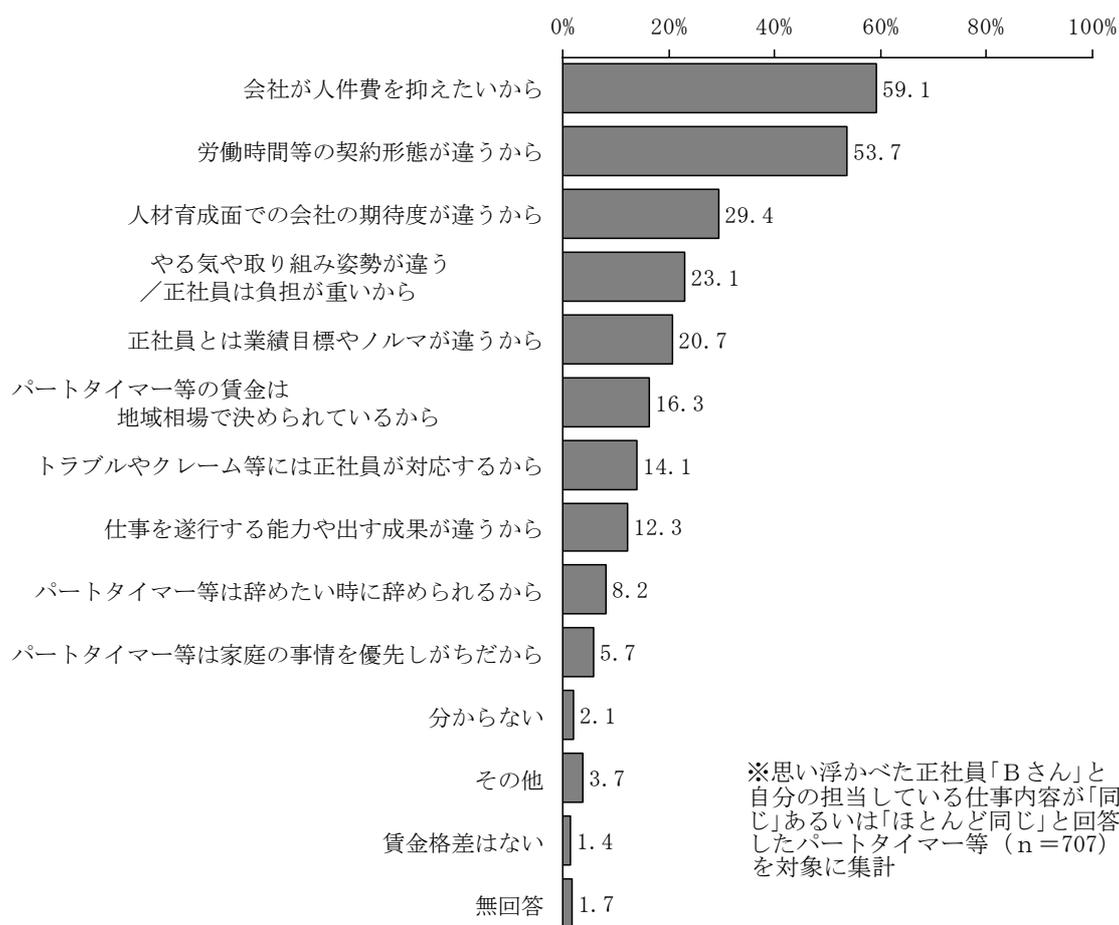
配置転換については、約半数のパートタイマー等が「違う」としているものの、ほぼ同じ（同）とする割合も2割弱あった。また、転勤については、約3人に2人が「違う」と回答しているが、ほぼ同じ（同）という回答も約1割ある。

### 3 正社員「Bさん」と自分の賃金に違いがある主な理由

正社員「Bさん」が、自分と「同じ」あるいは「ほとんど同じ」仕事をしていると回答したパートタイマー等（n=707）に対し、「Bさん」と自分で賃金に違いがある主な理由を聞くと、回答の多かった順（複数回答）に、「会社が人件費を抑えたいから」（59.1%）、「労働時間等の契約形態が違うから」（53.7%）、「人材育成面での会社の期待度が違うから」（29.4%）、「やる気や取り組み姿勢が違う／正社員は負担が重いから」（23.1%）、「正社員とは業績目標やノルマが違うから」（20.7%）——などとなった（図3-4、付属統計表第63表）。

正社員「Bさん」と自分の仕事内容がほぼ同じパートタイマー等が考える、賃金に違いがある主な理由としては、会社の人件費抑制がトップで、次いで正社員との契約形態の違いを指摘する割合が多くなっている。

図3-4：思い浮かべた正社員「Bさん」と仕事内容が「同じ」あるいは「ほとんど同じ」と回答したパートタイマー等に聞いた、「Bさん」と自分の賃金に違いがある主な理由（パートタイマー等調査、複数回答、%）〈問9〉

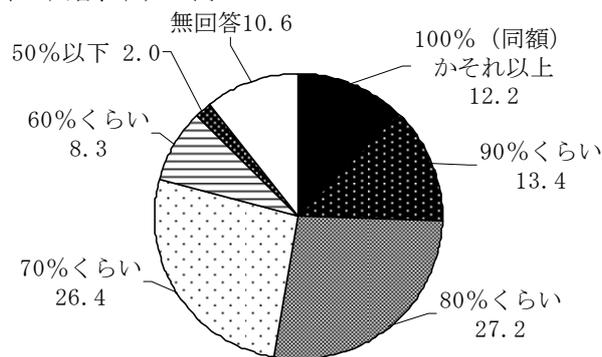


#### 4 正社員「Bさん」の働きぶりに照らして妥当な時給額

パートタイマー等に、思い浮かべた正社員「Bさん」の働きぶりは、時給額にしていくらからいがふさわしいかと思うかを尋ねると、回答（正社員「Bさん」の妥当賃金額を時給で回答（無回答除く）したn=729）の多かった順に、1,000～1,200円未満（16.1%）、1,400～1,600円未満（12.8%）、1,200～1,400円未満（10.3%）、2,000円以上（8.5%）、900円台（7.8%）——などとなった。単純平均では、1,303円だった（附属統計表第64表）。

一方、H、I、O社のみこの問いを差し替え、正社員「Bさん」とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等が納得できる賃金水準は、「Bさん」の月給の時間当たり換算額を100としてどれくらいだと思いかを、パートタイマー等（H、I、O社の回答者（n=309）のうち、職場で正社員と一緒に仕事を「している」と回答したn=254）に聞いた結果では、回答の多かった順に、「80%くらい」が27.2%、「70%くらい」が26.4%、「90%くらい」が13.4%、「同額（100%）かそれ以上」が12.2%——などとなった（図3-5、附属統計表第66表）。

図3-5：思い浮かべた正社員「Bさん」と、ほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等が納得できる賃金水準（正社員「Bさん」の月給の時間当たり換算額を100として）（パートタイマー等調査、単一回答、%）＜問6＞



※H、I、O社のパートタイマー等回答者（n=309）のうち、職場で正社員と一緒に仕事を「している」と回答したn=254を対象に集計

## 5 正社員「Bさん」と処遇のバランスを図る場合に希望する対処項目

パートタイマー等（自分と正社員の仕事に重なりがあると回答したn=1,562）に対し、正社員「Bさん」とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等の中で、処遇のバランスを図る場合に、どのような項目（複数回答）で対処すべきと思うかを聞くと、回答の多かった順に、「賞与・一時金」が56.4%、「時間給」が46.0%、「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」が33.4%、「退職金」が33.2%、「職務手当・資格手当」が17.3%、「役職手当」が9.6%、「教育訓練の機会」が9.2%——などとなった（図3-6、付属統計表第67表）。

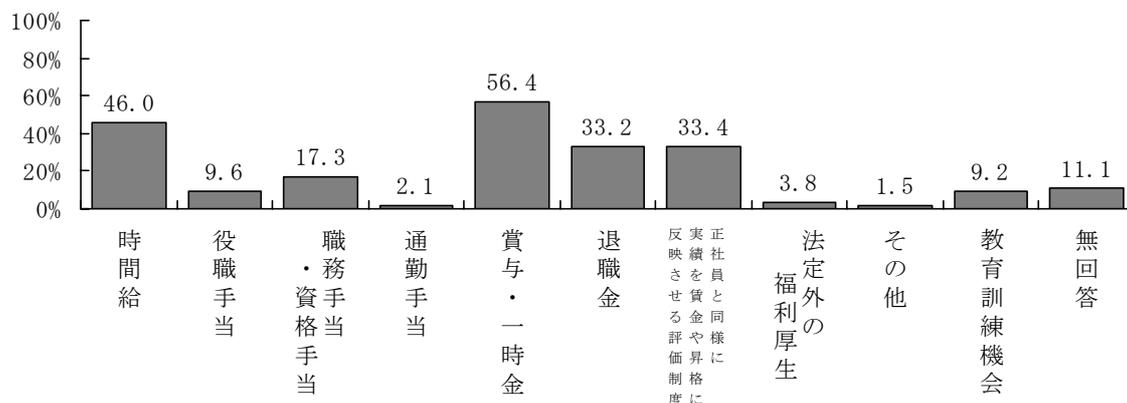
正社員とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等の中で、「均衡処遇」を図る場合には、「時間給」や「賞与・一時金」で対処すべきと考えているパートタイマー等が多く、「賞与・一時金」が「時間給」を10ポイント以上上回っている。

また、「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」の整備や、退職金での対応を希望するパートタイマー等もそれぞれ約3人に1人おり、これらに対するニーズが高いことが分かる。

さらに、この結果を男女と年齢のマトリクス（～34歳を若年層、35～49歳を中年層、50歳以上を高年齢層とする）でみると、「時間給」に対するニーズは男性若年層で、「賞与・一時金」に対するニーズは、男性中年・高年齢層で相対的に高い。また、「正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度」は、男性若年層でもっとも高くなっている（図3-7）。

一方、女性若年層と高年齢層では、「退職金」及び「教育訓練の機会」に対するニーズが相対的に高い。また、女性中年層では、「時間給」や「賞与・一時金」での対処を望む割合が平均に比べやや高いことに加え、「法定外の福利厚生」に対するニーズも多い。

図3-6：正社員「Bさん」とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等の中で処遇のバランスを図る場合にどのような項目で対処すべきと思うか（パートタイマー等調査、複数回答、%）〈問7〉



※職場における自分の仕事が正社員と「同じ」あるいは「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）を対象に集計

図3-7：性別年齢マトリクス・正社員「Bさん」とほぼ同じ仕事をしているパートタイマー等の中で処遇のバランスを図る場合にどのような項目で対処すべきと思うか（パートタイマー等調査、複数回答及び単一回答、%）〈問7（2分方式）×問13①×問13②〉

対処項目	時間給	役職手当	職務手当・資格手当	通勤手当	賞与・一時金	退職金	正社員と同様に実績を賃金や昇格に反映させる評価制度	法定外の福利厚生	その他	教育訓練機会
男性若年層	61.4	18.4	19.3	4.4	53.5	26.3	44.7	1.8	1.8	5.3
中年層	51.5	11.8	14.7	4.4	70.6	33.8	39.7	4.4	1.5	8.8
高齢層	44.2	4.7	14.0	0.0	76.7	37.2	44.2	2.3	0.0	7.0
女性若年層	41.8	13.7	17.8	3.5	61.2	38.8	35.0	4.0	3.8	11.3
中年層	54.4	9.2	22.3	1.1	65.9	34.9	37.6	6.1	1.3	9.0
高齢層	57.7	7.9	19.0	1.6	63.0	43.9	36.7	3.6	0.0	13.8

※自分の仕事が正社員と「同じ」あるいは「相当重なる」「一部重なる」と回答したパートタイマー等（n=1,562）のうち、問7の回答者（n=1,389）を対象に集計（性別（問13①）及び年齢（問13②）の無回答者は表示略）

### 第3節 「均衡処遇」の考え方に対する賛否とその理由について

#### 1 「均衡処遇」の考え方に対する賛否

パートタイマー等と正社員が同じ仕事をしている場合には、パートタイマー等についても意欲、能力、経験、成果などに応じて処遇し、正社員との処遇のバランスに配慮すべきという考え方——いわゆる「均衡処遇」の考え方に対する賛否を聞くと、パートタイマー等（n=1,963）の8割超（86.0%）が「賛成」（「賛成」+「どちらかという賛成」と回答した。「反対」（「反対」+「どちらかという反対」）は3.0%に過ぎず、「分からない」とする回答は10.4%だった（図3-8、付属統計表第68表）。

この結果を、男女と年齢のマトリクス（～34歳を若年層、35～49歳を中年層、50歳以上を高年齢層とする）でみると、「賛成」とする割合は男性中年・高年齢層と女性若年層、「どちらかという賛成」は女性中年層で相対的に多くなっており、一方、「どちらかという反対」や「反対」の割合は、男性若年層と女性高年齢層で多くなっている（図3-9）。

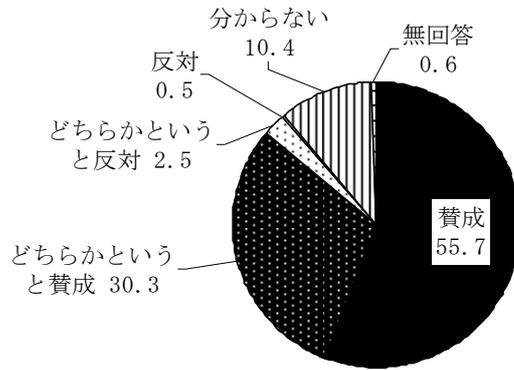
また、「均衡処遇」の考え方に対する賛否に関係する、パートタイマー等回答者の属性を調べる<sup>1</sup>と、就業調整しているパートタイマー等よりは、していないパートタイマー等で、「均衡処遇」に賛成する割合が高い。また、残業や契約外の出勤、トラブルやクレーム等への対応などに応じている者は、「均衡処遇」の考え方に賛成する割合が相対的に高くなっているのに対し、応じていない者は反対の割合がやや高い。

さらに、仕事や生活、労働条件などに対して不満を持っているパートタイマー等に、より多く「均衡処遇」の考え方に賛成する傾向がみられるほか、配偶者の雇用形態が「無職」「非正社員」「その他」（自営業など）、「正社員」——の順で、「均衡処遇」の考え方に賛成する割合が高い傾向がみられる。

---

<sup>1</sup>5%水準で有意の相関がみられるものを抽出。

図3-8：「均衡処遇」の考え方に対する賛否  
 (パートタイマー等調査、単一回答、%) <問8>



※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等 (n=1,963) を対象に集計

図3-9：性別年齢マトリクス・「均衡処遇」の考え方に対する賛否 (パートタイマー等調査、単一回答、%) <問8×問13①×問13②>

性別・年齢層	賛成	どちらかという と賛成	どちらかという と反対	反対	分からない	無回答
男性若年層	54.3	26.8	3.6	0.7	13.8	0.7
中年層	62.1	28.7	1.1	1.1	6.9	0.0
高齢層	70.7	20.7	3.4	0.0	3.4	1.7
女性若年層	59.0	28.7	1.8	0.2	9.6	0.8
中年層	51.4	33.2	2.0	0.6	12.3	0.6
高齢層	55.5	30.9	3.8	0.6	8.9	0.2

※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等 (n=1,963) を対象に集計 (性別 (問13①) 及び年齢 (問13②) の無回答者は表示略)

## 2 「均衡処遇」の考え方に賛成の理由

「均衡処遇」の考え方に賛成（同）と回答したパートタイマー等（n=1,688）に、その理由（複数回答）を聞くと、回答の多かった順に、「同じ仕事をしている以上処遇を合わせるのは当然だから」（61.6%）、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」（61.5%）、「優秀な人材を確保するために必要だから」（34.5%）、「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」（24.4%）、「そうした方が会社の業績向上が見込めるから」（21.3%）、「パートタイマー等のいまの仕事に比べて処遇が悪すぎるから」（21.0%）、「パートタイマー等の地位向上のために必要だから」（19.2%）——などとなった（図 3-10、付属統計表第 69 表）。

「均衡処遇」の考え方に賛成（同）の理由としては、同じ仕事をしている以上は当然という意見と、パートタイマー等のやる気の向上に必要といった意見が、それぞれ 6 割を超えている。

この結果を、男女と年齢のマトリクス（～34 歳を若年層、35～49 歳を中年層、50 歳以上を高年齢層とする）でみると、男性中年・高年齢層では、「優秀な人材を確保するために必要だから」や「そうした方が会社の業績向上が見込めるから」とする回答で相対的に割合が高い（図 3-11）。

一方、女性は総じて、「パートタイマー等のやる気を向上させるために必要だから」とする回答の割合が高い。また、若年層では、「同じ仕事をしている以上、処遇をあわせるのは当然だから」とする回答が相対的に高く、女性中年・高年齢層では、「優秀なパートタイマー等を育てるために必要だから」や、「パートタイマー等のいまの仕事に比べて処遇が悪すぎるから」といった意見も多い。女性高年齢層では、「パートタイマー等の地位向上のために必要だから」という回答割合も高くなっている。

図3-10：「均衡処遇」の考え方に賛成の理由  
 (パートタイマー等調査、複数回答、%) <問9>

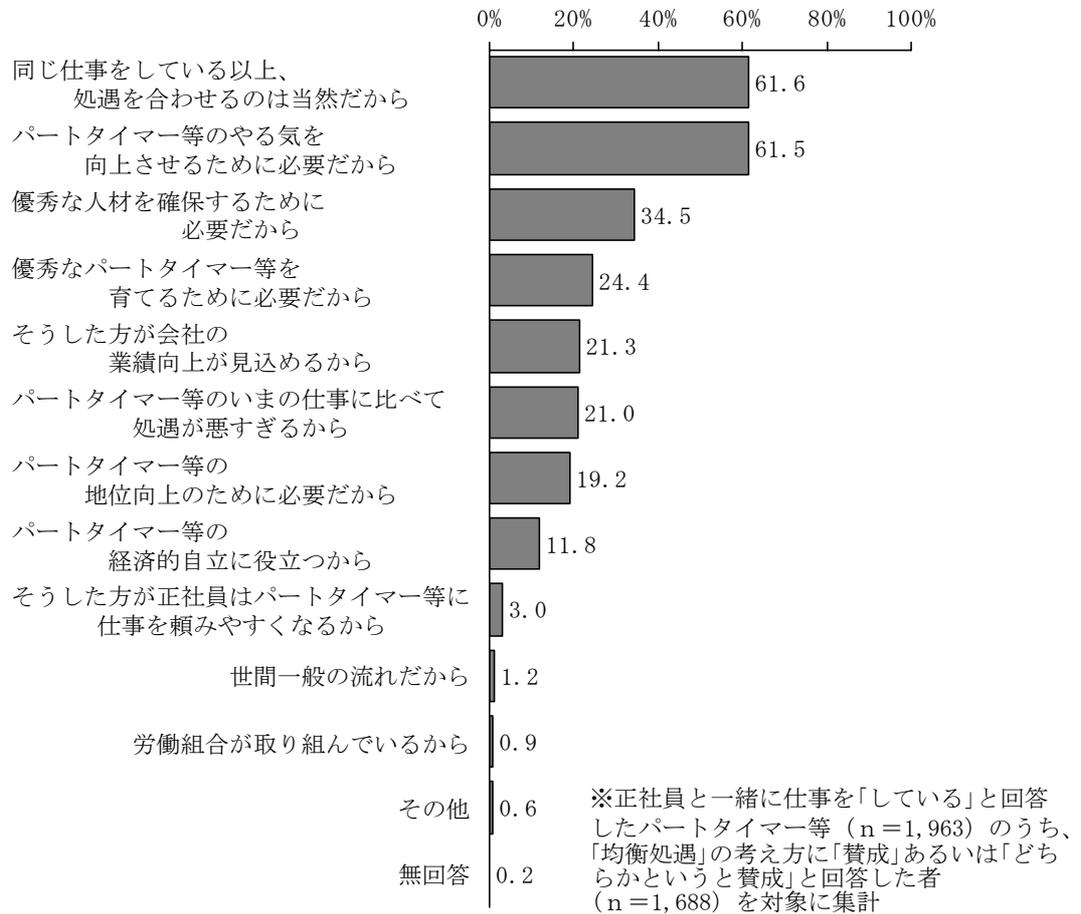


図3-11：性別年齢マトリクス・「均衡処遇」の考え方に賛成の理由 (パートタイマー等調査、複数回答及び単一回答、%)  
 <問9 (2分方式) ×問13①×問13②>

性別・年齢層	「均衡処遇」に賛成の理由											
	同じ仕事をして いる以上、処遇 を合わせるのは 当然だから	パートタイマー 等のやる気を向 上させるために 必要だから	優秀な人材を確 保するために必 要だから	優秀なパートタ イマー等を育 つために必要だ から	そうした方が会 社の業績向上が 見込めるから	パートタイマー 等のいまの仕事 に比べて処遇が 悪すぎるから	パートタイマー 等の地位向上 のために必要だ から	パートタイマー 等の経済的自立 に役立つから	そうした方が正 社員はパートタ イマー等に仕事 を頼みやすくな るから	世間一般の流れ だから	労働組合が取り 組んでいるから	その他
男性若年層	61.6	54.5	38.4	24.1	19.6	10.7	10.7	14.3	8.9	5.4	2.7	0.9
男性中年層	59.5	55.7	41.8	22.8	38.0	17.7	12.7	11.4	0.0	3.8	0.0	0.0
男性高齢層	58.5	54.7	41.5	18.9	35.8	9.4	26.4	15.1	1.9	3.8	0.0	0.0
女性若年層	70.2	65.7	33.4	20.0	14.8	17.3	12.3	12.0	3.4	1.6	0.7	1.1
女性中年層	59.6	61.6	34.9	25.3	21.9	23.8	21.9	12.5	2.3	0.2	0.4	0.5
女性高齢層	55.9	60.6	32.9	29.2	22.8	26.2	26.5	10.6	2.5	0.5	2.0	0.2

※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等 (n=1,963) で「均衡処遇」の考え方に「賛成」あるいは「どちらか」というと賛成」と回答したn=1,688のうち、問9の回答者 (n=1,684) を対象に集計 (性別 (問13①) 及び年齢 (問13②) の無回答者は表示略)

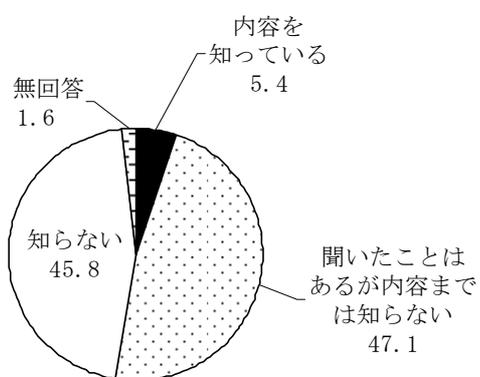
### 3 「均衡処遇」の考え方に反対の理由

「均衡処遇」の考え方に反対（同）と回答したパートタイマー等はわずか（n=59）だったが、その理由（複数回答）をみると、回答の多かった順に、「正社員とパートタイマー等では会社への貢献度や期待度に違いがあるから」（61.0%）、「正社員とパートタイマー等は違う仕事をすべきだから」（52.5%）、「正社員の雇用がパートタイマー等に置き換わる恐れがあるから」（23.7%）、「パートタイマー等が辞めにくくなるから」（18.6%）——などとなった（付属統計表第70表）。

#### 4 パートタイム労働指針の認知度

短時間労働者を雇用する事業主の留意点として、厚生労働省が定めているパートタイム労働指針（2003年8月に改正（10月から適用）され、「均衡処遇」の具体的な考え方が盛り込まれた）について、パートタイマー等（ $n=1,963$ ）の認知度を聞くと、「内容を知っている」が5.4%、「聞いたことはあるが内容までは知らない」が47.1%、「知らない」が45.8%などとなった（図3-12、付属統計表第71表）。

図3-12：パートタイム労働指針の認知度  
（パートタイマー等調査、単一回答、%）＜問11＞



※正社員と一緒に仕事を「している」と回答したパートタイマー等（ $n=1,963$ ）を対象に集計

#### 第4節 パートタイマー等回答者の属性

◇パートタイマー等回答者（n=1,963）のプロフィールは、以下のとおりである。

##### 1 性別

性別は、男性が14.6%、女性が84.8%で女性が多い（付属統計表第93表）。

##### 2 年齢

年齢については、多い順に「50～54歳」と「45～49歳」がともに15.0%、「40～44歳」が13.6%、「25～29歳」が12.7%、「55～59歳」が11.0%、「30～34歳」が10.4%、「35～39歳」が9.8%、「20～24歳」が8.9%——などとなっており、各年齢層に広く分布している（付属統計表第94表）。

##### 3 最終学歴

最終学歴については、「高校卒」が49.0%でもっとも多く、これに「短期大学・高専卒」（19.0%）、「四年制大学卒」（14.1%）が続いている。

このほか、「専修・各種学校卒」は12.7%、「中学校卒」は3.3%、「大学院修了」は0.2%——などとなっている（付属統計表第95表）。

##### 4 配偶関係と子の有無

配偶関係については、「既婚」が54.2%、「未婚」が36.1%であり、既婚の方が多い。「離・死別」は8.9%となっている（付属統計表第96表）。

既婚の場合の配偶者の就業形態については、「正社員」が63.3%でもっとも多い。このほか、「非正社員（パートタイマー等、契約社員等）」が17.2%、「無職」が8.0%、「その他」が9.5%——などとなっている（付属統計表第97表）。

子の有無については、「いる」が51.3%、「いない」が39.7%などとなっている（付属統計表第98表）。

##### 5 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数については、回答の多かった順に、「～3年未満」（32.4%）、「5～10年未満」（25.0%）、「3～5年未満」（21.9%）、「10～15年未満」（10.0%）、「15～20年未満」（5.9%）、「20年以上」（2.8%）——などとなっている（付属統計表第73表）。

勤続年数の全体平均は、約6.0年である。

##### 6 職種

職種については、「営業・販売職」が26.8%、「事務職」が26.6%、「サービス職」が20.0%、「生産技能・労務職」が11.8%、「専門・技術職」が3.4%、「管理職」が1.5%、「その他」

が 5.0%——などとなっており、営業・販売職、事務職、サービス職の 3 つで 7 割を占めている（付属統計表第 72 表）。

（ただし、例えば食料品製造業の同じ製造現場のパートタイマー等に配布したケースでも、回答は「生産技能・労務職」と「専門・技術職」に分かれ、また、小売業の百貨店やスーパーマーケットなどの売場では、「営業・販売職」と「サービス職」に分かれるなど、回答者の主観により選択の混同が多くみられた。このため、職種の構成は必ずしも実態を反映したものとは言えないことに注意する必要がある。）

## 7 現在の役職

現在の役職については、「ついていない」が 90.0%と、大半を占めている。一方、「ついてる」も 7.2%あり、いわゆる役職パートタイマー等が含まれている（付属統計表第 74 表）。

## 8 一週間当たりの契約労働時間

一週間当たりの契約労働時間については、回答の多かった順に「25 時間未満」（24.4%）、「40～45 時間未満」（23.5%）、「35～40 時間未満」（23.4%）、「30～35 時間未満」（10.0%）——などとなっている（付属統計表第 79 表）。

（ただし、契約労働時間を実労働時間と混同して回答したケースが目立ったため、回答は必ずしも実態を反映したものとは言えないことに注意する必要がある。）

## 9 雇用契約期間と更新回数

雇用契約期間については、86.4%が「決まっている」、9.6%が「決まっていない」となっている。

雇用契約期間が「決まっている」場合の雇用契約期間の長さについては、回答の多かった順に、「12 カ月」（1 年）が 56.9%、「6 カ月」が 22.0%、「2 カ月」が 5.8%——などとなっている（付属統計表第 80 表、第 81 表）。雇用契約期間の長さの平均は、11.0 カ月である。

雇用契約期間が「決まっている」場合の更新回数については、回答の多かった順に、「5～10 回」（27.4%）、「11～20 回」（11.7%）などとなっている。更新回数の平均は、7.7 回である。

## 10 就業調整の有無と平均的な税込み給与額

年収が一定額（103 万円、130 万円など）を超えないようにする、就業調整の有無については、「している」が 25.2%、「していない」が 70.8%で（付属統計表第 85 表）、就業調整していないパートタイマー等の割合が 7 割と高い。これは、本調査が正社員とパートタイマー等と一緒に働いている職場をできるだけ選ぶことを前提に、産業別労働組合などが有為に抽出した特定の職場で働く人を対象としたためと考えられる。

平均的な税込み給与額に関して、時間給、月給に分けて聞くと、時間給で回答した者

(66.1%)については、多かった順に「800円台」(22.0%)、「900円台」(20.2%)、「1,000～1,200円未満」(13.2%)——などとなった。平均額は942.3円(就業調整ありパートタイマー等の平均額は927.8円、就業調整なしでは950.1円)だった(附属統計表第83表)。

月給で回答した者(24.3%)に多かったのは、「15～20万円未満」(11.8%)、「20～25万円未満」(5.4%)、「10～15万円未満」(4.1%)——などとなり、平均額は17.4万円(就業調整ありパートタイマー等の平均額は10.6万円、就業調整なしでは17.9万円)だった(附属統計表第84表)

## 11 世帯収入

世帯収入については、回答の多かった順に、「200万円台」(12.8%)、「200万円未満」(11.9%)、「300万円台」(10.9%)、「500万円台」(9.6%)、「400万円台」(8.0%)、「1,000万円以上」(7.3%)、「600万円台」(6.8%)、「700万円台」(6.4%)——などとなっている(附属統計表第100表)。

## 12 仕事や賃金などの満足度

現在の賃金に対する満足度については、「満足」あるいは「やや満足」をあわせて20.3%、「不満」あるいは「やや不満」をあわせて56.3%、「どちらとも言えない」が22.0%などとなっており、「不満」とする割合が過半数を占めている(附属統計表第86表)。

昇進・昇格についても、「満足」(「満足」+「やや満足」)とする割合が13.1%、「不満」(「不満」+「やや不満」)が30.5%、「どちらとも言えない」が52.0%などとなっており、やはり「不満」とする回答が多い(附属統計表第87表)。

労働時間については、「満足」(同)が41.6%、「不満」(同)が25.8%(附属統計表第88表)、教育訓練については、「満足」(同)が23.4%、「不満」(同)が29.2%などとなっている(附属統計表第89表)。

一方、仕事全般の満足度については、「満足」(同)しているパートタイマー等が34.7%、「不満」(同)が26.5%で、「満足」(同)とする回答が上回っている(附属統計表第90表)。

生活全般についても、「満足」(同)している割合が34.4%、「不満」(同)が22.9%で、やはり「満足」している割合が「不満」を上回る結果となっている(附属統計表第91表)。

雇用の安定性については、「満足」(同)が34.6%、「不満」(同)が29.7%などとなっている(附属統計表第92表)。