

第 I 部 アンケート調査結果

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの要請に基づき、改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成19年法律第72号））の施行（2008年4月1日）より2年を経過した時点（2010年4月1日現在）における、短時間労働者の雇用管理状況や就労実態を把握するため、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・個人に対する調査を実施した。

本調査は、パートタイム労働法一部改正法附則第7条¹にある施行後3年を経過した時点での見直しの検討など、今後のパートタイム労働施策を形成する上での活用が見込まれている²。

第2節 調査の方法

調査対象（標本）は、事業所調査については鉱業、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・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16産業分類における、全国の常用労働者5人以上の事業所10,000社。個人調査については、同事業所で就業している短時間労働者への配布を各事業所に依頼（5～29人規模で3枚、30～299人で5枚、300～999人で9枚、1000人以上で14枚の計5万8,583枚）とした。

標本抽出は、帝国データバンクの事業所データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出した。

なお、本調査でいう「短時間労働者」とは、「（呼称に係わらず）1週間の所定労働時間が通常労働者より短い労働者」をさす。職場で「パートタイマー」と呼ばれていても、1週間の所定労働時間が通常労働者と同じ場合（いわゆる「フルタイムパート」）については、今回調査の対象には含めていない³。

調査項目は、調査票（第Ⅲ部 資料）の通り、事業所調査で全110問、個人調査で全4

¹ 「法施行後3年を経過した場合、改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」としている。

² 厚生労働省は2011年2月3日、雇用均等・児童家庭局長の要請で「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」（座長＝今野浩一郎・学習院大学経済学部教授）を設置した。①通常労働者との待遇の異同（職務の価値含む）②待遇に係る納得性の向上（労使の意見含む）③教育訓練のあり方④通常労働者への転換の推進⑤パートタイム労働法の実効性の確保⑥その他（パートタイム労働を多様な働き方の一類型として活用する方策、税制・社会保険制度等関連制度、フルタイム無期契約労働者の取扱い等）——の論点で議論し、今夏を目途に報告書を取りまとめることにしている。なお、本調査の結果は、同研究会の第1回開催時に、現状を把握するための基礎資料として引用され（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000011q6m.html>）、その後も必要に応じて適宜、参照されている。

³ ただし、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平19.10.1厚労告326号）では、このような労働者についても「法の趣旨が考慮されるべき」としている。

9問である。調査項目は、既存の調査⁴との比較を考慮し、第1-2-1図の通り設計した。また、改正パートタイム労働法の施行状況を、事業所と雇用されている短時間労働者の両面から確認できるよう、同一の事項を聴くなど工夫して設計した。

調査方法は、郵送配布・郵送回収（短時間労働者には事業所を通じて配布してもらい、本人から直接、郵送返却した）。

調査期間は、2010年6月9日～7月12日。

回収数は、事業所調査が3,042、個人調査が6,211。このうち、全選択肢に○がついているものや、回答漏れがかなりあるもの等を除く有効回収数は、事業所調査が3,040（有効回収率30.4%）、個人調査が6,208（有効回収率10.6%（ただし短時間労働者を雇用していない事業所における破棄分も含めた単純計算））となった。

第1-2-1図 調査項目一覧

事業所調査	個人調査
I 事業所の概要等 (1) 事業所の業種 (2) 雇用状況(正社員数、短時間労働者数(うち男・女、有期・無期)、その他労働者数(うち有期・無期)) (3) 短時間労働者等の雇用理由 II 短時間労働者の雇用管理状況 (1) 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種、同職種の正社員・短時間労働者各人数 (2) 正社員、短時間労働者それぞれの労働時間の長さ(1日当たり、1週間当たり) (3) 短時間労働者の契約・更新状況 (3)-1 契約期間の定めの有無、1回当たりの契約期間の長さ (3)-2 契約更新の判断方法、更新回数 (4) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無、該当する短時間労働者数 (5) 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の処遇状況(改正法第9条関係) (5)-1 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払い方法 (5)-2 基本賃金の性格 (5)-3 短時間労働者の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合、賃金差がある場合の理由 (6) 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の有無、該当する短時間労働者数(うち有期・無期) (7) 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の雇用管理状況と処遇状況(改正法第8・9条関係) (7)-1 昇進の有無と範囲(正社員、短時間労働者それぞれ) (7)-2 異動・転勤の有無と範囲(正社員、短時間労働者それぞれ) (7)-3 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払い方法 (7)-4 短時間労働者の1時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合 (8) 正社員及び短時間労働者の賃金決定の際、考慮している要素 (9) 正社員及び短時間労働者の手当等及び各種制度の実施状況(改正法第11条関係)(定期昇給、人事評価・考課等全15項目) (10) 正社員及び短時間労働者の教育訓練機会(改正法第10条関係)	I 基礎情報 (1) 個人属性(性別、年齢) (2) 配偶者の有無、配偶者の税込年収 (3) 生活の主な収入源 (4) 最終学歴 (5) 現在の勤務先で働き始める直前の雇用形態 (6) 就業理由、短時間労働者を選択した理由 (7) 短時間労働者として働いていた通算期間 (8) 短時間労働者として現在の勤務先で働き始めてからの期間 (9) 現在の雇用契約(雇用期間の定めの有無、雇用契約期間、契約更新の有無・回数) (10) 1週間の出勤日数、1日の所定労働時間(残業含めず)、3月の残業有無・残業時間数 (11) 現在の給与の支払方法と基本水準 (12) 平成21年1月1日～12月31日までの1年間の税込年収 (13) 雇用保険、社会保険の加入状況 (14) 過去1年間における就業調整の有無・理由
III 正社員への転換推進措置 (1) 短時間労働者から正社員への転換推進措置(改正法第12条関係) (1)-1 実施方法 (1)-2 短時間労働者から正社員に転換するまでの間に経由する雇用形態 (1)-3 過去3年間における正社員転換への応募者数と転換者実績数 (1)-4 正社員転換を実施する上での支障の有無 (2) 正社員転換を実施する上での支障、正社員転換を実施していない理由 (3) 短時間正社員制度の導入状況、導入時の利用事由	II 就労状況 (1) 現在の職種 (2) 現在の役職 (3) 同じ仕事を行っている正社員の有無 (4) 同じ仕事を行っている正社員と比較した賃金水準に対する納得性 (5) 納得できる理由 (6) 納得できない理由 (7) 同じ仕事を行っている正社員と比べた時間当たりの賃金で納得できる水準 (8) 賃金以外の処遇等で、仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており、納得できないと考えているもの
IV 労働条件の明示等 (1) 短時間労働者の採用時の労働条件の明示方法(改正法第6条関係) (2) 就業規則の短時間労働者への適用 (3) 過去2年間における短時間労働者から本人の処遇に係る説明を求められた経験及び説明経験の有無(改正法第13条関係) (4) 短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力(改正法第19条関係) (5) 短時間労働者の処遇をめぐる労働組合との話し合い(組合員資格がある・ない短時間労働者の処遇それぞれ) (6) 短時間雇用管理者の選任の有無	III 労働条件の明示等 (1) 雇入れ時の労働条件明示の有無と方法 (2) 仕事に対する考え方 (2)-1 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無と内容 (2)-2 不満・不安を相談した経験の有無と相談相手、事業主や職場の上司等に相談した場合の納得性 (2)-3 今後、不満・不安が生じた場合の相談先に対する意向、事業主や職場の上司等に相談しない理由 (3) 今後の働き方に対する考え方、正社員になりたい場合の理由、短時間正社員、地域限定正社員の選択志向
V その他 (1) 改正パート法施行を機に実施した事項 (2) 短時間労働者の今後の活用方針、「いっそう積極的に活用する」場合の具体的内容 (3) 正社員の新規採用時の優先採用方針	IV その他 (1) 改正パート法施行による職場の変化の有無と内容

⁴ 平成18年「パートタイム労働者総合実態調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)、平成20年「パートタイム労働者実態調査報告書」(21世紀職業財団)、2006年「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」(労働政策研究・研修機構)、平成21年「有期労働契約に関する実態調査」(厚生労働省労働基準局)、「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)等。

第2章 調査結果の概要

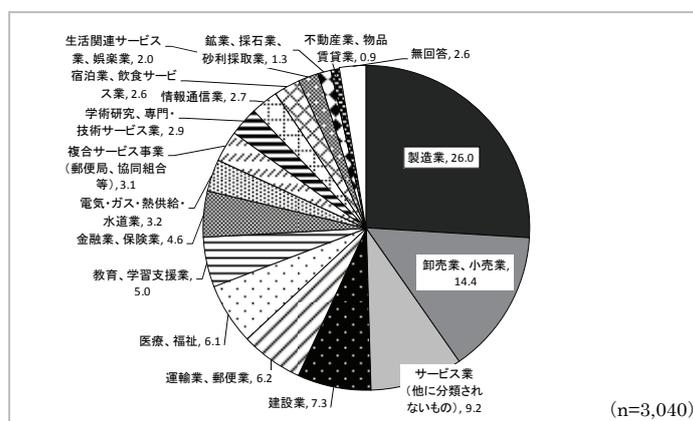
【事業所に対する調査結果】

第1節 有効回答事業所の主な属性

有効回答事業所（n=3,040）の業種や、従業員規模、従業員に占める非正社員の割合、非正社員を雇用している理由については、下表の通りだった。

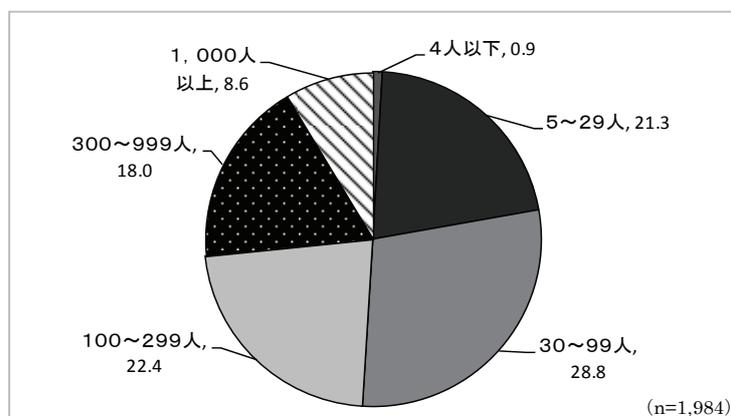
1. 業種

有効回答事業所（n=3,040）の主な業種は、多い順に「製造業」が26.0%、「サービス業⁵」が19.8%、「卸売業、小売業」が14.4%などとなった。



2. 従業員規模

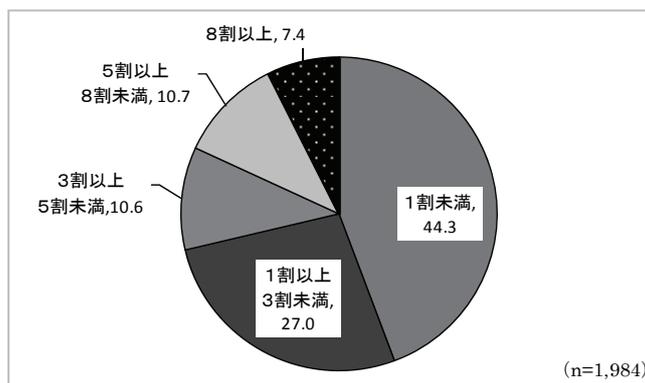
有効回答事業所の従業員規模については、算出可能な、正社員、非正社員（短時間労働者及びその他労働者）の数値記入欄すべてに回答のあった事業所（n=1,984）の集計で、多い順に「30～99人」が28.8%、「100～299人」が22.4%、「5～29人」が21.3%、「300～999人」が18.0%、「1,000人以上」が8.6%などとなり、平均で340.7人だった。



⁵ 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、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の合計。

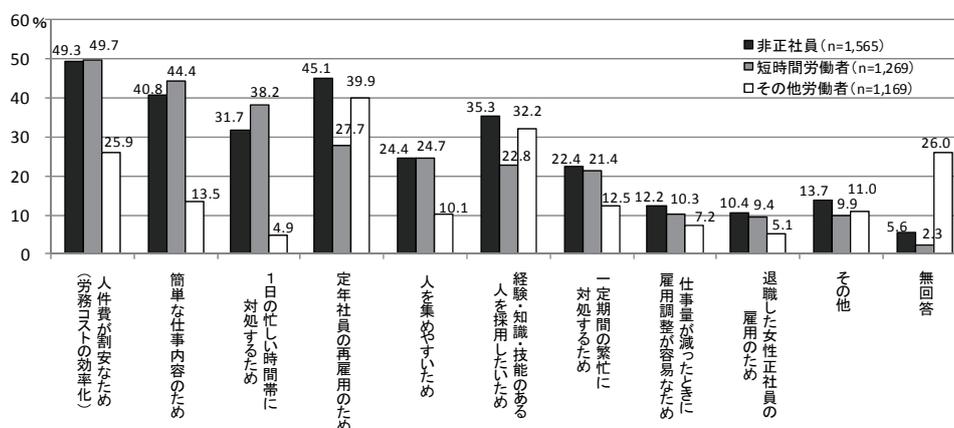
3. 従業員に占める非正社員の割合

有効回答事業所の全従業員数に占める、非正社員（短時間労働者＋その他労働者）数の割合は、算出可能な、正社員、非正社員（短時間労働者及びその他労働者）の数値記入欄すべてに回答のあった事業所（n=1,984）の集計で、多い順に「1割未満」（44.3%）、「1割以上3割未満」（27.0%）、「3割以上5割未満」（10.6%）、「5割以上8割未満」（10.7%）、「8割以上」（7.4%）——などとなり、平均で23.6%（短時間労働者：その他労働者＝約1.6：1）だった。



4. 非正社員を雇用している理由

短時間労働者あるいはその他労働者の数値欄に1人以上の記入があった事業所（n=1,565）において、非正社員を雇用している理由をみると、多い順に「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が49.3%、「定年社員の再雇用のため」が45.1%、「簡単な仕事内容のため」が44.4%、「経験・知識・技能のある人を採用したため」が35.3%、「1日の忙しい時間帯に対処するため」が31.7%——などとなった。



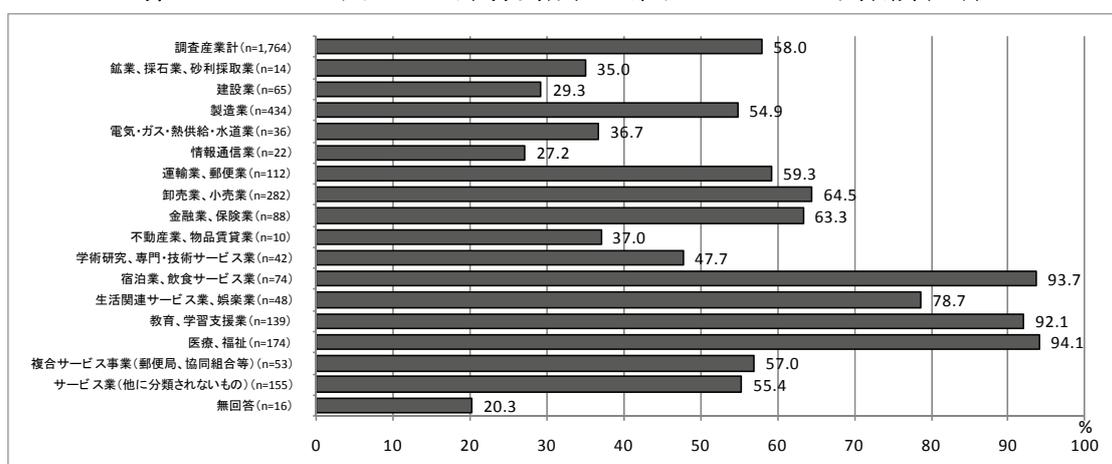
第2節 短時間労働者を雇用している事業所の主な属性

1. 短時間労働者を雇用している事業所の割合

有効回答事業所（n=3,040）のうち、短時間労働者すなわち（呼称に係わらず）1週間の所定労働時間が通常労働者より短い労働者を雇用している割合⁶は58.0%だった（巻末・附属統計表第4表）。以下、とくに断りのない限り、短時間労働者を雇用している事業所（n=1,764）を対象に集計した結果を示す。

短時間労働者を雇用している割合を業種別にみると、「医療、福祉」（94.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（93.7%）、「教育、学習支援業」（92.1%）——などで高かった（第2-2-1図）。

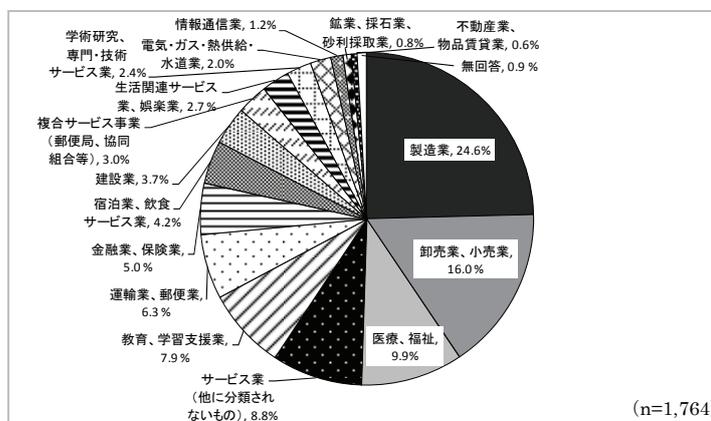
第2-2-1図 短時間労働者を雇用している事業所割合



2. 業種

主な業種は「製造業」（24.6%）、「卸売業、小売業」（16.0%）、「医療、福祉」（9.9%）——などの順に多かった（第2-2-2図）。

第2-2-2図 短時間労働者を雇用している事業所の産業別構成

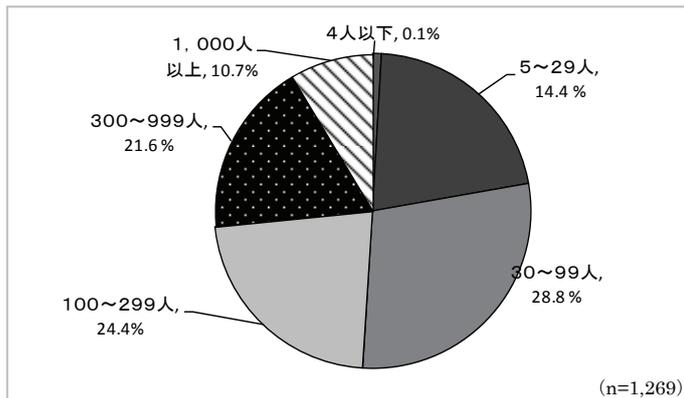


⁶ 短時間労働者を雇用し、その他ほぼすべての設問には回答していても、具体的な人数については未記入の傾向がみられたため、設問Ⅰ-(2)で短時間労働者数欄に明らかに1人以上の記入があった事業所（n=1,574）または同欄に0人という記載がなく設問Ⅱ-(1)で短時間労働者の人数がもっとも多い職種に記入があった事業所（n=1,637）のいずれかに該当する場合を「短時間労働者を雇用している事業所」とした。

3. 従業員規模

従業員規模は、算出可能な、正社員、非正社員（短時間労働者、その他労働者）の数値記入欄すべてに回答のあった事業所（n=1,269）の集計で、多い順に「30～99人」（28.8%）、「100～299人」（24.4%）、「5～29人」（14.4%）、「300～999人」（21.6%）、「1,000人以上」（10.7%）、「4人以下」（0.1%）——などとなった（第2-2-3図）。

第2-2-3図 短時間労働者を雇用している事業所の従業員規模

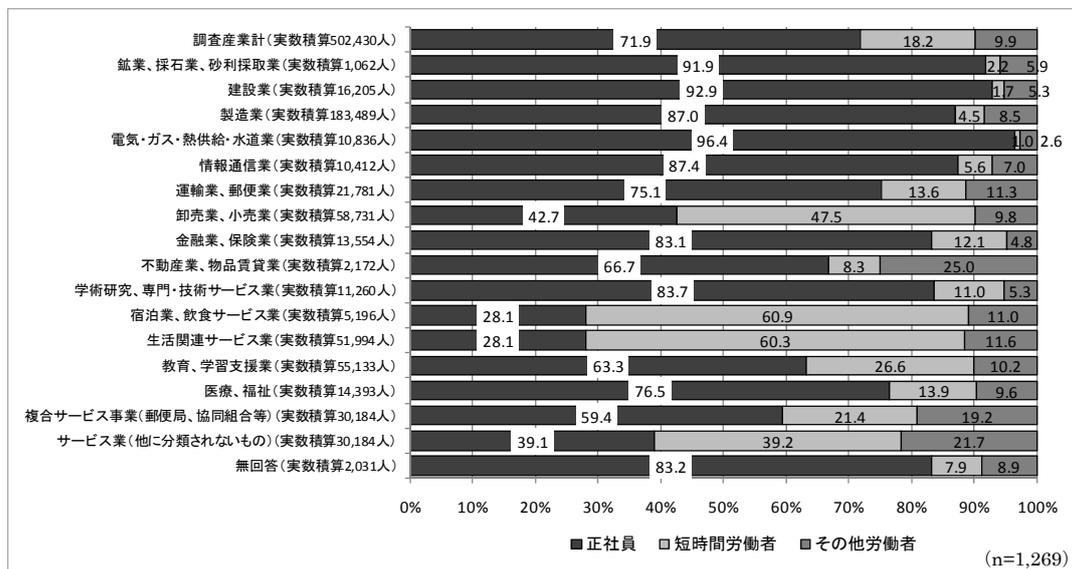


4. 雇用形態別の従業員構成

雇用形態別の従業員構成は、算出可能な、正社員、非正社員（短時間労働者、その他労働者）の数値記入欄すべてに回答のあった事業所（n=1,269）の集計で、正社員が71.9%に対し、短時間労働者が18.2%（男性1：女性約2.9、無期1：有期約1.6）、その他労働者が9.9%となった。

短時間労働者比率（全従業員数に占める短時間労働者数の割合）を業種別にみると、多い順に「宿泊業、飲食サービス業」（60.9%）、「生活関連サービス業」（60.3%）、「卸売業、小売業」（47.5%）——などとなった（第2-2-4図）。

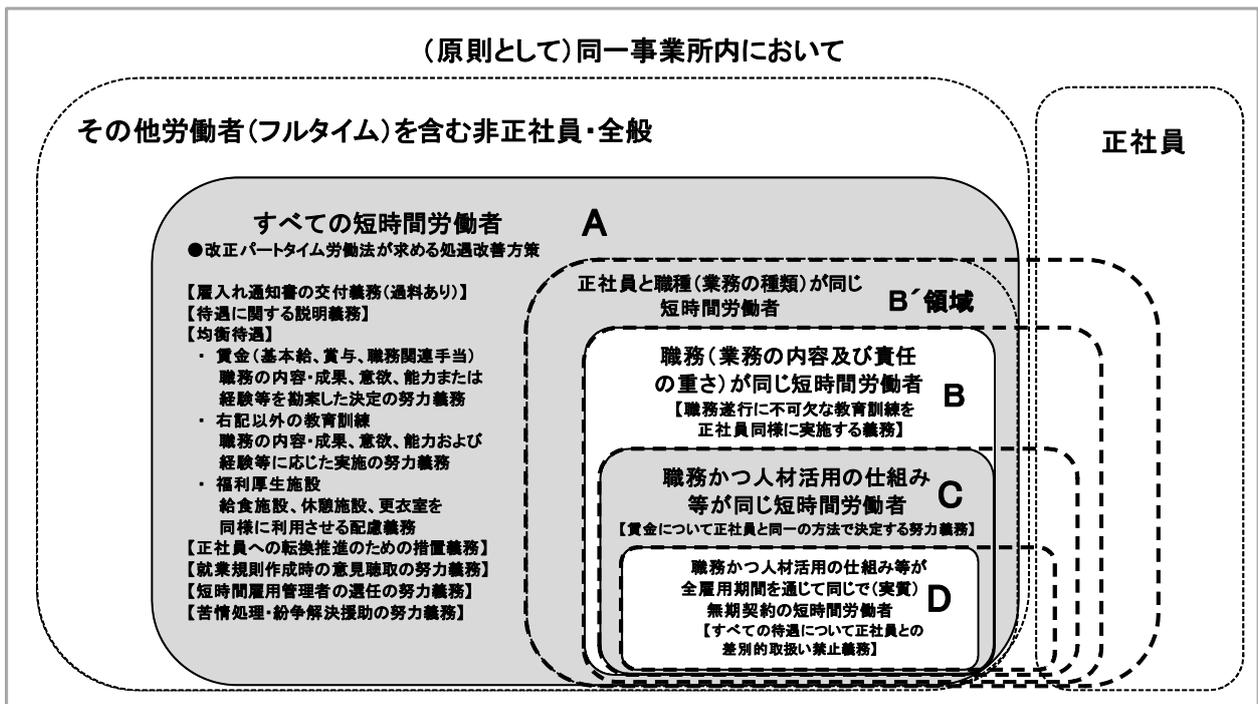
第2-2-4図 短時間労働者を雇用している事業所の産業別・雇用形態構成



第3節 短時間労働者の雇用状況

改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）（2008年4月施行）は、短時間労働者・全般に対して求められる方策を規定するとともに、短時間労働者の多様な就業実態に応じた処遇改善を促すため、事業所における正社員と短時間労働者を、職務（中核的業務と業務遂行に伴う責任の程度）、人材活用の仕組み等（転勤や配転の有無や実態）、契約期間の定めで比較・区分し、それぞれに求められる方策を掘り下げて規定するといった法構造を採っている。本調査でもこうした法構造に沿い、その施行状況がどうなっているかを把握するため、各事業所で当該・短時間労働者の有無、それぞれの雇用管理・処遇状況を尋ねている。そのため、以下では下図の通り、どの当該・短時間労働者についてみた設問かが分かりやすいよう符号（A～D）を付すことにしたい（第2-3-1図）。

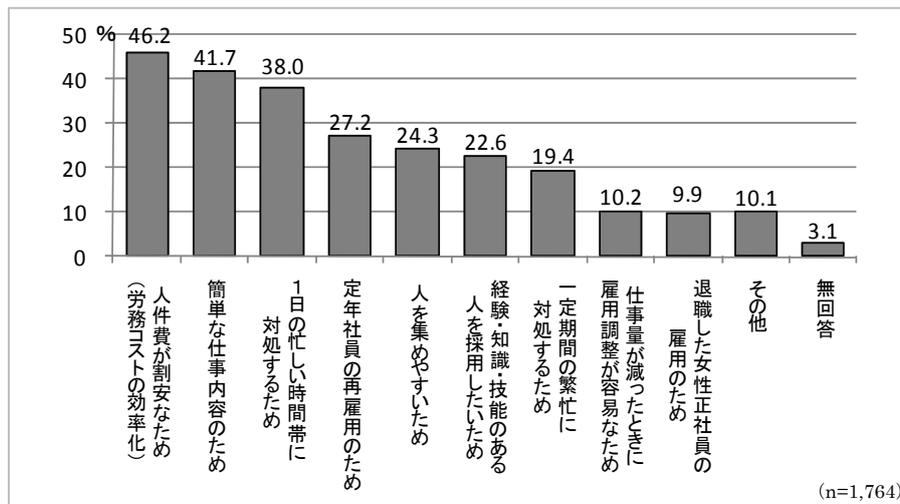
第2-3-1図 短時間労働者の類型と対応する改正パートタイム労働法の規定



1. 短時間労働者全般（A）の雇用理由

短時間労働者全般（A）（以下、パート全般と称す）を雇用している理由（複数回答）でもっとも多いのは、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」で46.2%にのぼり、これに「簡単な仕事内容のため」（41.7%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（38.0%）——などが続き、「定年社員の再雇用のため」（27.2%）も3割弱あった（第2-3-2図）。

第2-3-2図 短時間労働者全般（A）の雇用理由（複数回答）



2. 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種、同職種に就いている正社員の有無、同職種に占める短時間労働者の割合

正社員と職種が同じ短時間労働者（B¹領域）は、さまざまな職種で存在し得るが、本調査では設問数の制約から以下、各事業所における短時間労働者の中で、もっとも人数が多い職種（以下、人数最多職種と称す）に注目し、そこでの有無・実態を回答してもらっている。

短時間労働者の人数最多職種は、「事務」とする事業所が26.9%、次いで「生産工程・労務」（18.6%）、「専門・技術」（11.7%）、「サービス」（11.5%）、「その他」（10.7%）、「販売」（8.9%）、「運輸・通信」（2.9%）、「保安」（1.0%）、「管理」（0.7%）——などとなった（巻末・附属統計表第7表）。

雇用されている全短時間労働者のうち、同職種に就いている人数割合は84.4%だった。また、同職種に就いている正社員が「いる」⁷事業所（B¹領域の一つ）（n=1,482）の割合は、84.0%だった（第2-4-3図）。

同職種に就いている短時間労働者及び正社員のうち、短時間労働者の占める人数割合は、「8割以上」（20.1%）、「1割以上3割未満」（19.2%）に続き、「1割未満」が16.6%、「5割以上8割未満」が15.1%、「3割以上5割未満」が11.3%——などとなった（事業所平均45.2%）（巻末・附属統計表第8表）。

⁷ 同職種に就いている正社員数については「分からない」などとする欄外記入も多かったため、設問Ⅱ-(1) 同職種に就いている正社員数に1人以上の記入があった事業所（n=1,323）、または設問Ⅱ-(2) 同職種に就いている正社員の所定労働時間数に記入のあった事業所（n=1,437）のいずれかに該当する場合を同職種に就いている正社員が「いる」事業所とした。

3. もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者の週当たり所定労働時間数、同職種に就いている正社員と比較した週当たりの所定労働時間割合

人数最多職種に就いている（＝同事業所でもっとも一般的な）短時間労働者の1週間当たりの所定労働時間については、「週20時間以上35時間未満」が59.6%と約6割を占め、次いで「週20時間未満」が14.2%、「週35時間以上週40時間未満」が13.8%などとなり、平均では25時間30分だった（巻末・附属統計表第9表-1）。

同職種に就いている正社員がいる事業所（B¹領域の一つ）（n=1,482）における、短時間労働者の1週間当たりの所定労働時間の正社員のそれに比べた割合は、「2分の1以上4分の3未満」（40.5%）が4割超、「4分の3以上」（35.0%）が3分の1超、「2分の1未満」が12.3%などとなった（巻末・附属統計表第9表-2）。

4. もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者の1日当たり所定労働時間数、同職種に就いている正社員と比較した1日当たりの所定労働時間割合

人数最多職種に就いている（＝同事業所でもっとも一般的な）短時間労働者の1日当たりの所定労働時間⁸については、多い順に「7時間以上8時間未満」が23.7%、「6時間以上7時間未満」が23.2%、「5時間以上6時間未満」が22.8%とともに2割台で、このほか「4時間以上5時間未満」が14.4%、「3時間以上4時間未満」が4.5%、「8時間⁹」が4.3%などとなり、平均では5時間46分だった（巻末・附属統計表第10表-1）。

同職種に就いている正社員がいる事業所（B¹領域の一つ）（n=1,482）における、短時間労働者の1日当たりの所定労働時間の正社員のそれに比べた割合は、「4分の3以上」（53.2%）が5割超、「2分の1以上4分の3未満」（36.0%）が約3分の1を占め、「2分の1未満」が4.8%——などとなった（巻末・附属統計表第10表-2）。

なお、週当たり所定労働時間数／1日当たり所定労働時間数から、人数がもっとも多い職種に就いている短時間労働者の1週間当たりの所定労働日数を算出してみると、「5日以上6日未満」が52.5%、「4日以上5日未満」が15.2%、「3日以上4日未満」が10.5%、「2日以上3日未満」が2.9%、「1日以上2日未満」と「6日以上7日未満」がともに2.4%——などとなる（巻末・附属統計表第10表-3）。

⁸ 今回の調査でもっとも集計が困難だった設問であり、回答票の中には、所定労働時間の設定が複数記入されているものが少なからずみられた。そうした時、もっとも人数が多いパターンが分かる場合はそれを、また、同一人数に複数のパターンがあった場合はもっとも長い所定労働時間設定を優先させ、人数が分からない場合は無回答扱いとした。

⁹ 「短時間労働者＝正社員より1週間当たりの所定労働時間が短い労働者」と定義して回答してもらっているため、1日当たりはフルタイムでも週間当たりでは短日・隔日勤務の場合等が考えられる。

5. もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者の契約期間・更新の有無
 人数最多職種に就いている(=同事業所でもっとも一般的な)短時間労働者の契約状況については、「期間の定めあり」が85.9%で、「期間の定めなし」が12.5%などとなった(第2-3-3図)。

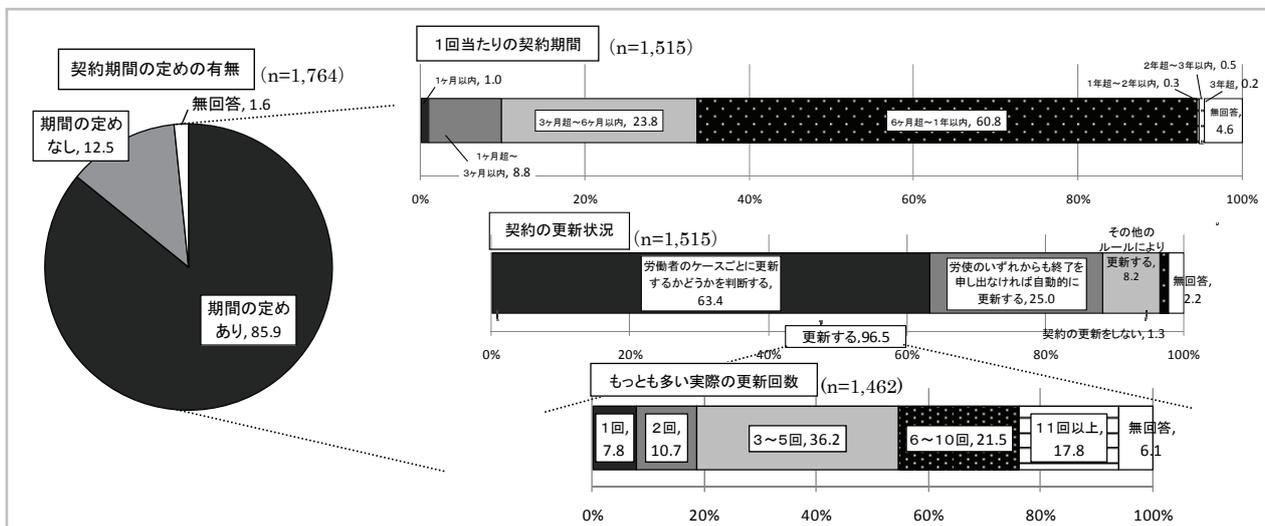
期間の定めがある場合(n=1,515)の1回当たり契約期間の長さは、「6ヶ月超1年以内」(60.8%)及び「3ヶ月超6ヶ月以内」(23.8%)で8割を超え、次いで「1ヶ月超3ヶ月以内」(8.8%)、「1ヶ月以内」(1.0%)、「2年超3年以内」(0.5%)、「1年超2年以内」(0.3%)、「3年超」(0.2%)——などとなり、平均で9.8ヶ月だった。

期間の定めがある場合(n=1,515)の契約更新状況については、「労働者のケースごとに更新するかどうかを判断する」(63.4%)、「労使のいずれからも終了を申し出なければ自動的に更新する」(25.0%)、「その他ルールにより更新する」(8.2%)——を合わせ、96.5%の事業所が「更新する」と回答。「更新をしない」事業所は1.3%だった。

契約を更新する場合(n=1,462)、実際の契約更新回数でもっとも人数が多いのは、多い順に「3~5回」(36.2%)、「6~10回」(21.5%)、「11回以上」(17.8%)、「2回」(10.7%)、「1回」(7.8%)——などとなった。

なお契約を更新する場合(n=1,462)、1回当たり契約期間の長さ×実際の更新回数から、人数がもっとも多い職種に就いている短時間労働者の勤続年数を算出すると、「3年以上5年未満」が33.2%、「1年以上3年未満」が29.1%のほか、「5年以上10年未満」が19.6%、「10年以上」が6.5%、「1年未満」が2.4%——などの順になる(巻末・附属統計表第14表-2)。

第2-3-3図 もっとも人数が多い職種に就いている短時間労働者の契約期間の定めの有無、1回当たり契約期間の長さとして契約の更新方法、もっとも多い実際の更新回数



第4節 短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員がいる 事業所における短時間労働者の雇用状況

以下とくに断りのない限り、短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種に就いている正社員がいる事業所（B（領域の一つ））（n=1,482）を対象に、集計した結果を示す。

1. 正社員と職務がほとんど同じ（B）、かつ人材活用の仕組み等も同じ（C）、さらに（実質）無期契約（D）の各短時間労働者の有無

人数最多職種に就いている短時間労働者の中で、正社員¹⁰と職務（「業務の内容」及び「（業務に伴う）責任の程度」）がほとんど同じ短時間労働者（B）（以下、同職務パートと称す）が「いる」事業所は24.4%、「いない」事業所は74.2%などとなった（第2-4-1図）。

また、同職務パート（B）がいる事業所（n=361）のうち、人材活用の仕組み等（人事異動の有無等）も同じ短時間労働者（C）（以下、同職務キャリアパートと称す）が「いる」事業所は、「正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる」（13.3%）と、「一定期間¹¹、正社員と同じ者がいる」（4.7%）を合わせて18.0%。「全員、正社員とは異なる」（いない）事業所は、73.1%などとなった。

さらに、同職務キャリアパート（C）で人材活用の仕組み等が正社員と（全期間を通じて）同じ者がいる事業所（n=48）のうち、（実質）無期契約¹²の短時間労働者（D）（以下、同視相当パートと称す）がいる割合は39.6%だった。

一方、人数最多職種に就いている短時間労働者のうち、同職務パート（B）の人数割合は3.4%。このうち、同職務キャリアパート（C）で、人材活用の仕組み等が正社員と（全期間を通じて）同じ者の人数割合は10.8%で、さらに、同視相当パート（D）の人数割合は29.7%だった（第2-4-2図）。

すなわち、今回の調査結果から、改正パートタイム労働法のいわゆる一要件（職務がほとんど同じ）に該当する短時間労働者（B）の、短時間労働者を雇用している事業所全体における存在比率は20.5%程度で、短時間労働者全体における存在比率は2.9%程度となる（第2-4-3図）。

また、いわゆる二要件（職務がほとんど同じで人材活用等が（全期間を通じて）同じ）に該当する短時間労働者（C）の、短時間労働者を雇用している事業所全体における存在比率は2.7%程度で、短時間労働者全体における存在比率は0.3%程度となる。

さらに、いわゆる三要件（職務がほとんど同じで人材活用等が（全期間を通じて同じ、かつ

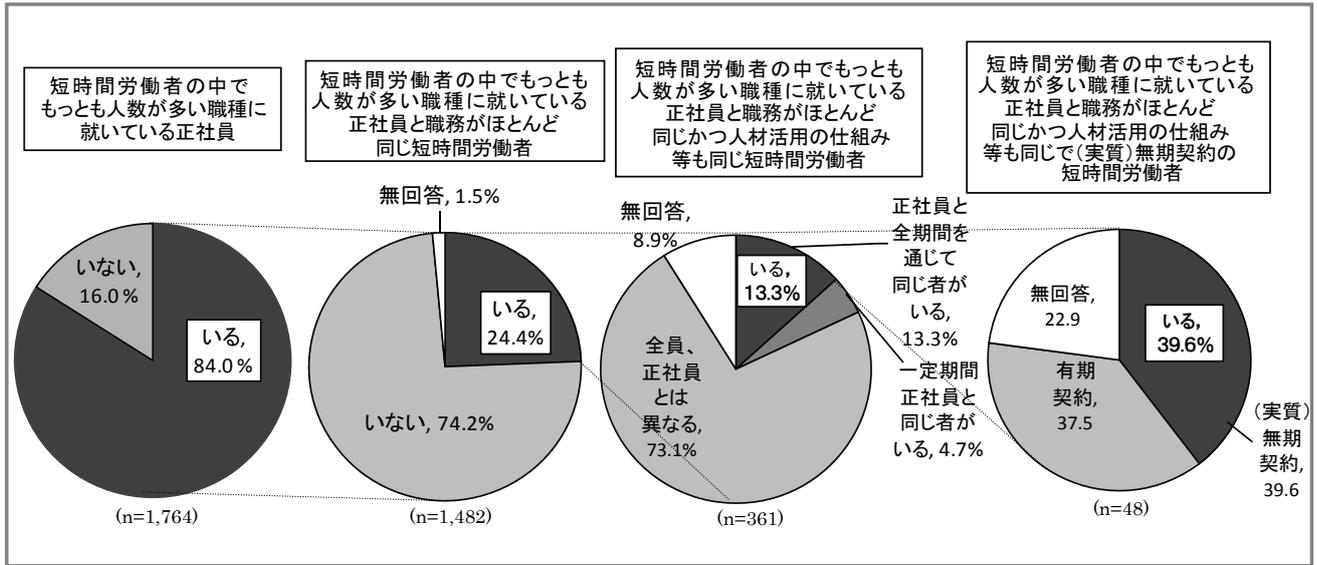
¹⁰ 短時間労働者の比較対象については、改正パートタイム労働法の改正に伴い「通常労働者」（社会通念に従い通常と判断される労働者。原則として当該事業場で同種の業務に従事する正規型の労働者を指すが、これがない場合は同種の業務でフルタイムの基幹的な働き方をしている労働者とし、これもいない場合は1週間の所定労働時間が最長の者とする）として新たな行政解釈が示されている（平19.10.1雇児発1001002号通達）が、今回の調査では混乱を避けるため、いわゆる正規型の労働者のみを比較対象として回答してもらっている。

¹¹ 「例えば正社員と短時間労働者が同じ役職に就いている期間」と定義して調査した。

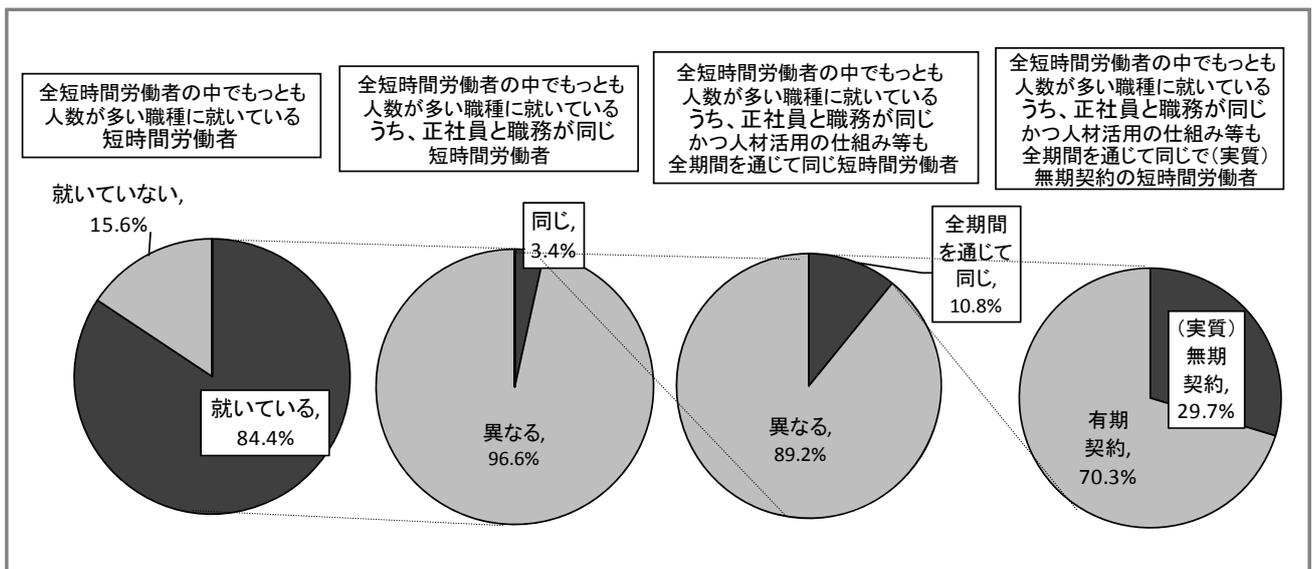
¹² 「期間の定めのない労働契約を結んでいる場合」及び「期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合」と定義して調査した。

(実質) 無期契約の強行的・差別待遇禁止義務対象) に該当する短時間労働者 (D) の、短時間労働者を雇用している事業所全体における存在比率は1.1%程度、短時間労働者全体における存在比率は、0.1%程度と試算できる。

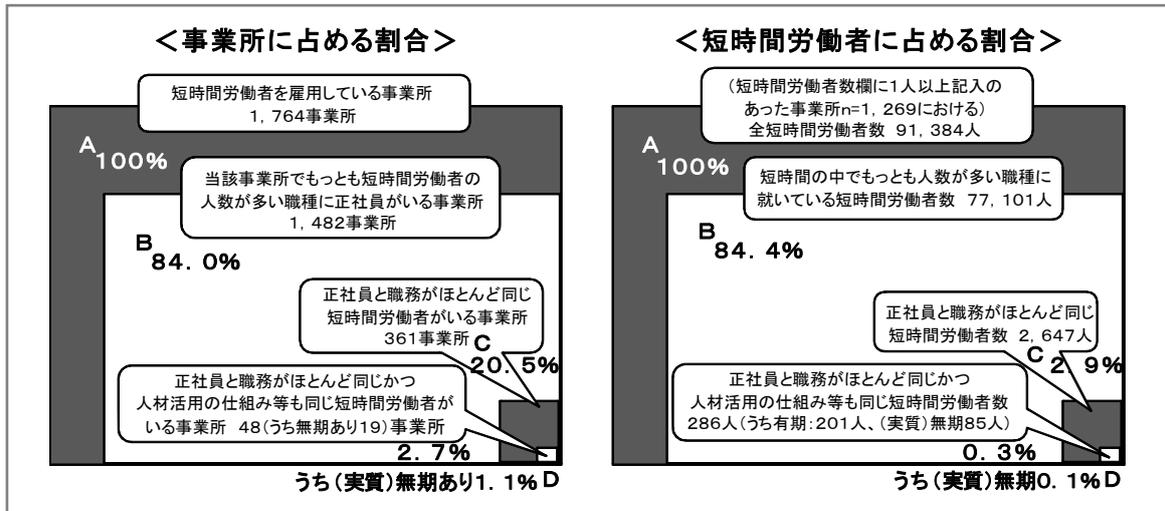
第2-4-1図 もっとも人数が多い職種の中で正社員と職務がほとんど同じ (B)、かつ人材活用の仕組み等も同じ (C)、さらに無期契約 (D) の短時間労働者の有無別・事業所割合



第2-4-2図 もっとも人数が多い職種の中で正社員と職務がほとんど同じ (B)、かつ人材活用の仕組み等も同じ (C)、さらに無期契約 (D) の短時間労働者が全体に占める人数割合



第2-4-3図 改正パートタイム労働法における第8条三要件の各該当割合



2. 正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者 (C) の人材活用状況

同職務キャリアパート (C) (「いる (一定期間含む)」事業所 (n=65)) の人材活用状況をみると、昇進については、43.1%が「昇進することがある」、53.8%が「昇進することはない」などと回答した (巻末・附属統計表第21表-1)。異動・転勤については、「異動・転勤することがある」が66.2%、「異動・転勤することはない」が29.2%などとなっている (巻末・附属統計表第22表-1)。

昇進することがある場合 (n=28) の範囲については、「正社員と (全期間を通じて) 同じ者がいる」ケース (n=19) では、「職場組織の責任者等ハイレベルの役職 (店長、工場長等) まで」が31.6%、「現場の責任者等中間レベルの役職 (フロア長、部門長等) まで」が36.8%、「比較的一般従業員に近い役職 (売場長、ライン長等) まで」が26.3%だった (巻末・附属統計表第21表-2)。

一方、「一定期間、正社員と同じ者がいる」ケース (n=9) では、正社員は「職場組織の責任者等ハイレベルの役職 (店長、工場長等) まで」が88.9%で、他のケースはなかったのに対し、短時間労働者は「現場の責任者等中間レベルの役職 (フロア長、部門長等) まで」が22.2%、「比較的一般従業員に近い役職 (売場長、ライン長等) まで」が77.8%だった (巻末・附属統計表第21表-2)。

また、「異動・転勤することがある」場合 (n=43) の範囲については、「正社員と (全期間を通じて) 同じ者がいる」ケース (n=32) では、「転居を伴う異動がある」が18.8%、「転居は伴わないが、事業所を超えた異動がある」が37.5%、「事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない」が18.8%、「事業所内の異動のみで、部署など異動先の制限がある」が15.6%だった (巻末・附属統計表第22表-2)。

さらに、「一定期間、正社員と同じ者がいる」ケース (n=11) では、正社員が「転居を伴う

異動がある」45.5%、「転居は伴わないが、事業所を超えた異動がある」27.3%、「事業所内の異動のみだが、異動先の制限はない」9.1%、「事業所内の異動のみで、部署など異動先の制限がある」9.1%だったのに対し、短時間労働者は同順に、該当なし、27.3%、27.3%、36.4%——となった（巻末・附属統計表第22表-2）。

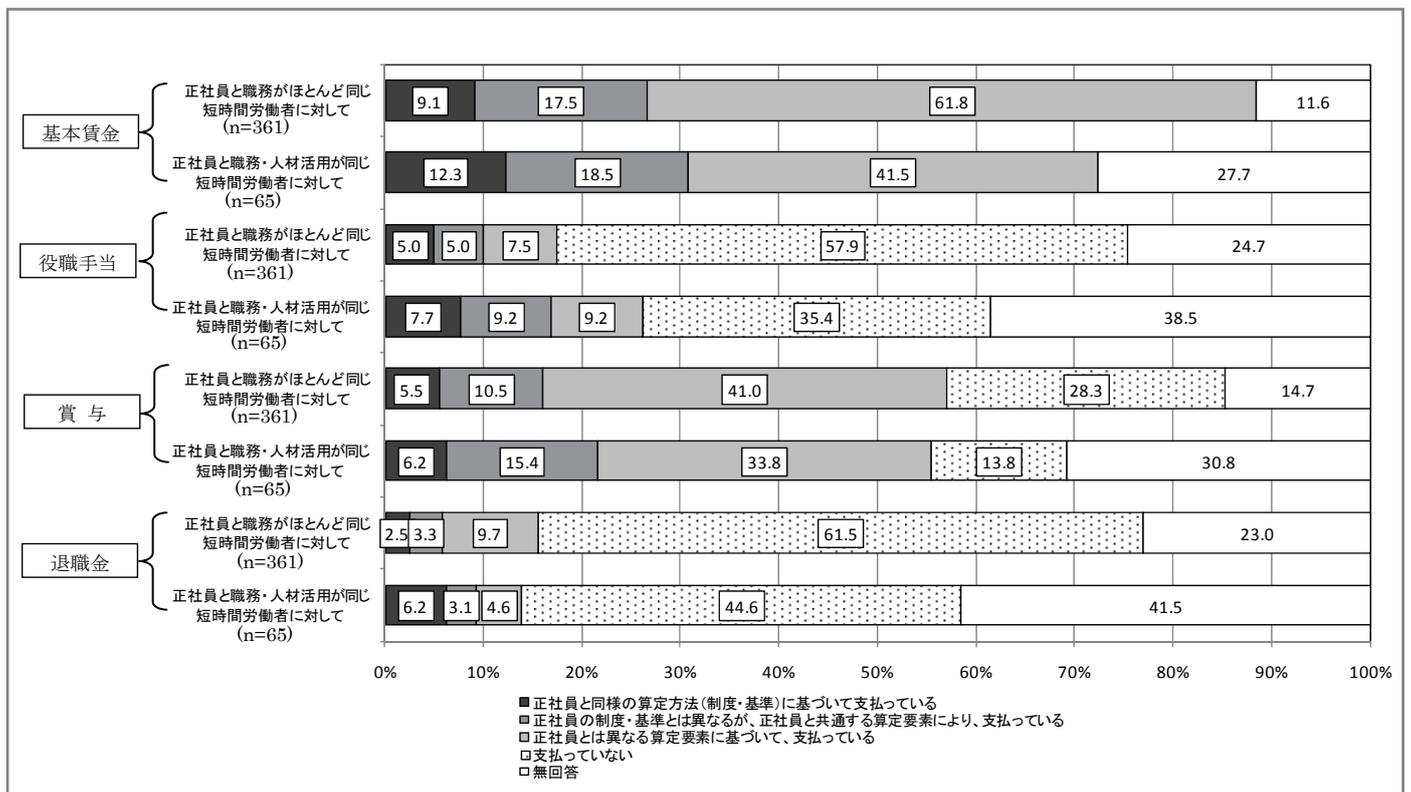
3. 正社員と職務がほとんど同じ（B）、かつ人材活用の仕組み等も同じ（C） 各短時間労働者に対する処遇状況

（1）基本賃金、役職手当、賞与、退職金の算定方法

同職務パート（B）（「いる」事業所（n=361））の処遇の算定方法をみると、基本賃金について「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいて支払っている」割合は9.1%と一割に満たず、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」が17.5%、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が61.8%などとなった（第2-4-4図）。

賞与については、それぞれ5.5%、10.5%、41.0%のほか、「支払っていない」が28.3%など、退職金ではそれぞれ、2.5%、3.3%、9.7%で、「支払っていない」が61.5%などとなった。

第2-4-4図 正社員と職務がほとんど同じ（B）、かつ人材活用の仕組み等も同じ（C）短時間労働者の正社員と比較した基本賃金、役職手当、賞与、退職金の算定方法



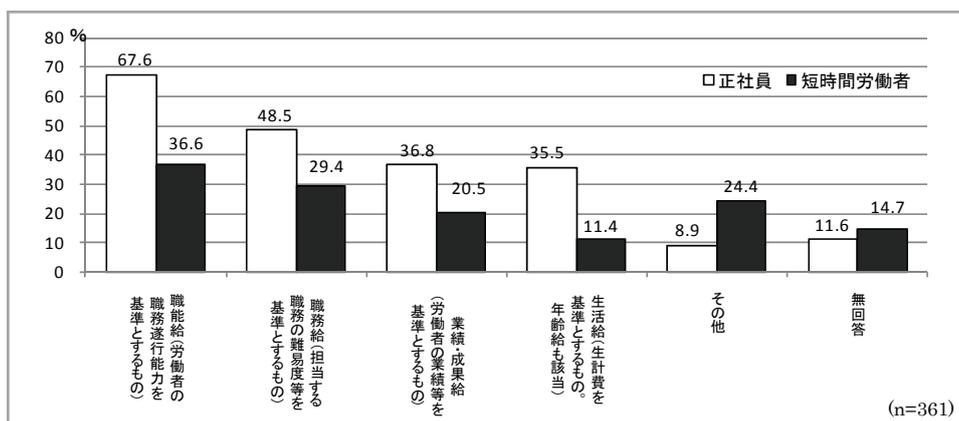
また、同職務キャリアパート (C) (「いる (一定期間含む)」事業所 (n=65)) の処遇の算定方法をみると、基本賃金では「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づいて支払っている」が12.3%、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」が18.5%となって、算定方法・要素を合わせる割合が高まり、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が41.5%などとなった (第2-4-4図)。

賞与については、それぞれ6.2%、15.4%、33.8%のほか、「支払っていない」が13.8%など。退職金では、それぞれ6.2%、3.1%、4.6%のほか、「支払っていない」が44.6%などとなった。

(2) 基本賃金の性格

基本賃金の性格 (複数回答) をみると、正社員は「職能給 (労働者の職務遂行能力を基準とするもの)」が67.6%、「職務給 (担当する職務の難易度等を基準とするもの)」が48.5%、「業績・成果給 (労働者の業績等を基準とするもの)」が36.8%、「生活給 (生計費を基準とするもの。年齢給もこれに該当)」が35.5%、「その他」が8.9%だったのに対し、同職務パート (B) (「いる」事業所 (n=361)) についてはそれぞれ36.6%、29.4%、20.5%、11.4%、24.4%などとなった (第2-4-5図)。

第2-4-5図 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者 (B) の基本賃金の性格の比較



(3) 1時間あたり賃金の正社員賃金に対する割合

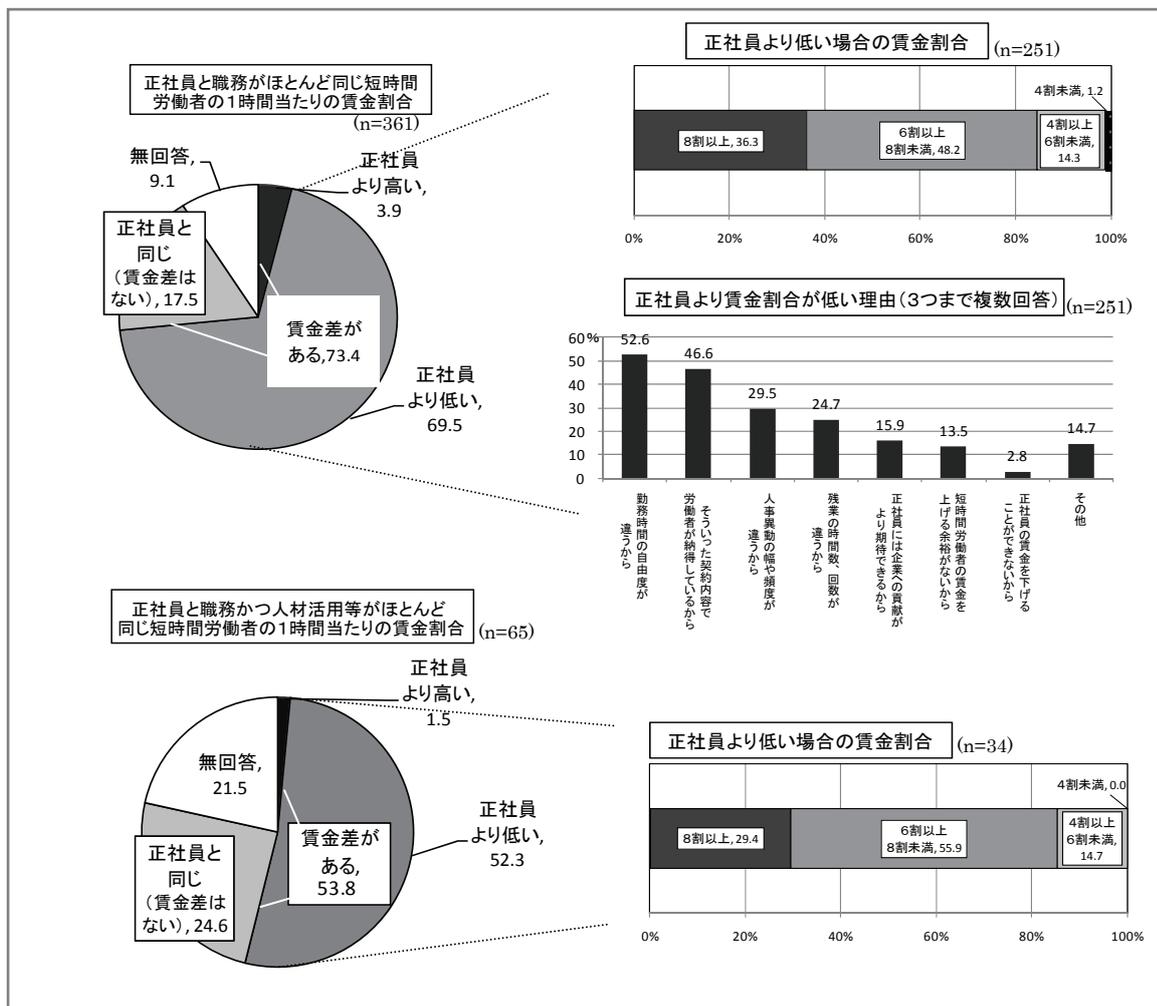
同職務パート (B) (「いる」事業所 (n=361)) の1時間あたり賃金の正社員賃金に対する割合については、「正社員より高い」が3.9%、「正社員と同じ (賃金差はない)」が17.5%で、「正社員より賃金割合が低い」が約7割 (69.5%) にのぼった。正社員より賃金割合が低い場合 (n=251)、具体的な割合としては「6割以上8割未満」

が48.2%、「8割以上」が36.3%などとなった（第2-4-6図）。

また、賃金割合が低い理由（3つまで複数回答）を聞いたところ、「勤務時間の自由度が違うから」が52.6%、「そういった契約内容で労働者が納得しているから」が46.6%、「人事異動の幅や頻度が違うから」が29.5%、「残業の時間数、回数が違うから」が24.7%、「正社員には企業への貢献がより期待できるから」が15.9%、「その他」が14.7%、「短時間労働者の賃金を上げる余裕がないから」が2.8%——などとなった。

同様に、同職務キャリアパート（C）（「いる（一定期間含む）」事業所（n=65））の、1時間あたり賃金の正社員賃金に対する割合については、「正社員より高い」が1.5%、「正社員と同じ（賃金差はない）」が24.6%、「正社員より賃金割合が低い」が52.3%だった（第2-4-6図）。正社員より賃金割合が低い場合（n=34）に、具体的な賃金割合としては、「6割以上8割未満」が55.9%、「8割以上」が29.4%などとなった。

第2-4-6図 正社員と職務がほとんど同じ（B）かつ人材活用の仕組み等も同じ（C）短時間労働者の1時間あたり賃金の正社員に対する割合



第5節 短時間労働者全般を雇用している事業所における短時間労働者の雇用状況

以下とくに断りのない限り、短時間労働者を雇用しているすべての事業所(n=1,764)を対象に、集計した結果を示す。

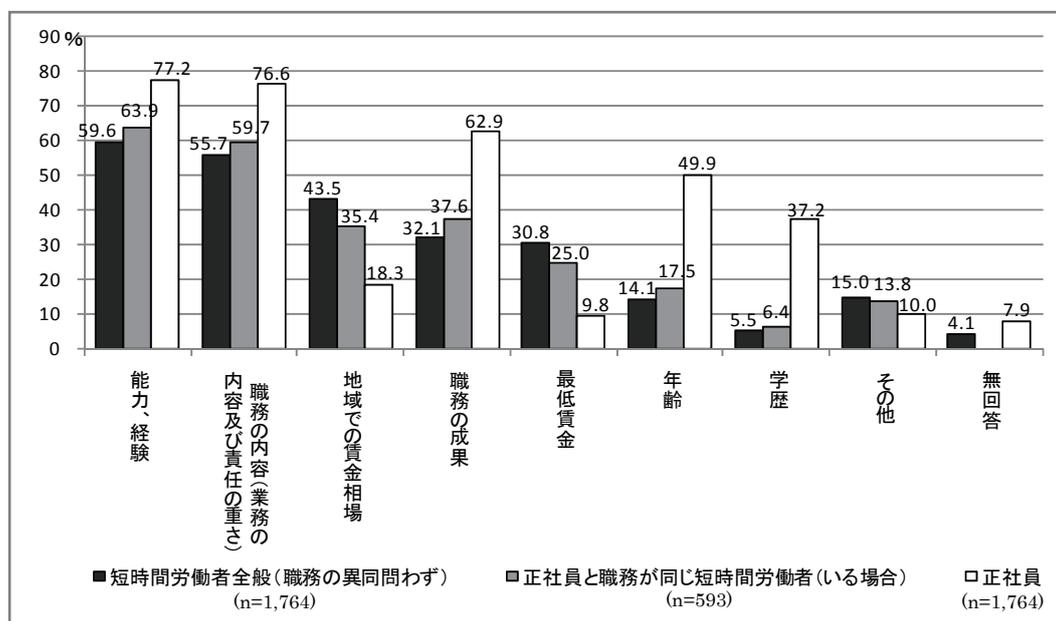
1. 短時間労働者全般(A)及び正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(B)の賃金決定要素

賃金を決定する際、考慮している要素(複数回答)については、正社員では多い順に、「能力、経験」(77.2%)、「職務の内容」(76.6%)、「職務の成果」(62.9%)、「年齢」(49.9%)、「学歴」(37.2%)などとなった(第2-5-1図)。

これに対し、パート全般(A)では、「能力、経験」(59.6%)、「職務の内容」(55.7%)のほか、「地域での賃金相場」(43.5%)、「職務の成果」(32.1%)、「最低賃金」(30.8%)——などの順となり、正社員より割合は低いものの、「能力、経験」や「職務の内容」等が考慮されている。

また、同職務パート(B)(いる場合(n=593))では、「能力、経験」(63.9%)、「職務の内容」(59.7%)、「職務の成果」(37.6%)、「地域での賃金相場」(35.4%)、「最低賃金」(25.0%)——などの順となった。

第2-5-1図 正社員及び短時間労働者全般(A)、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(B)の賃金決定要素(複数回答)



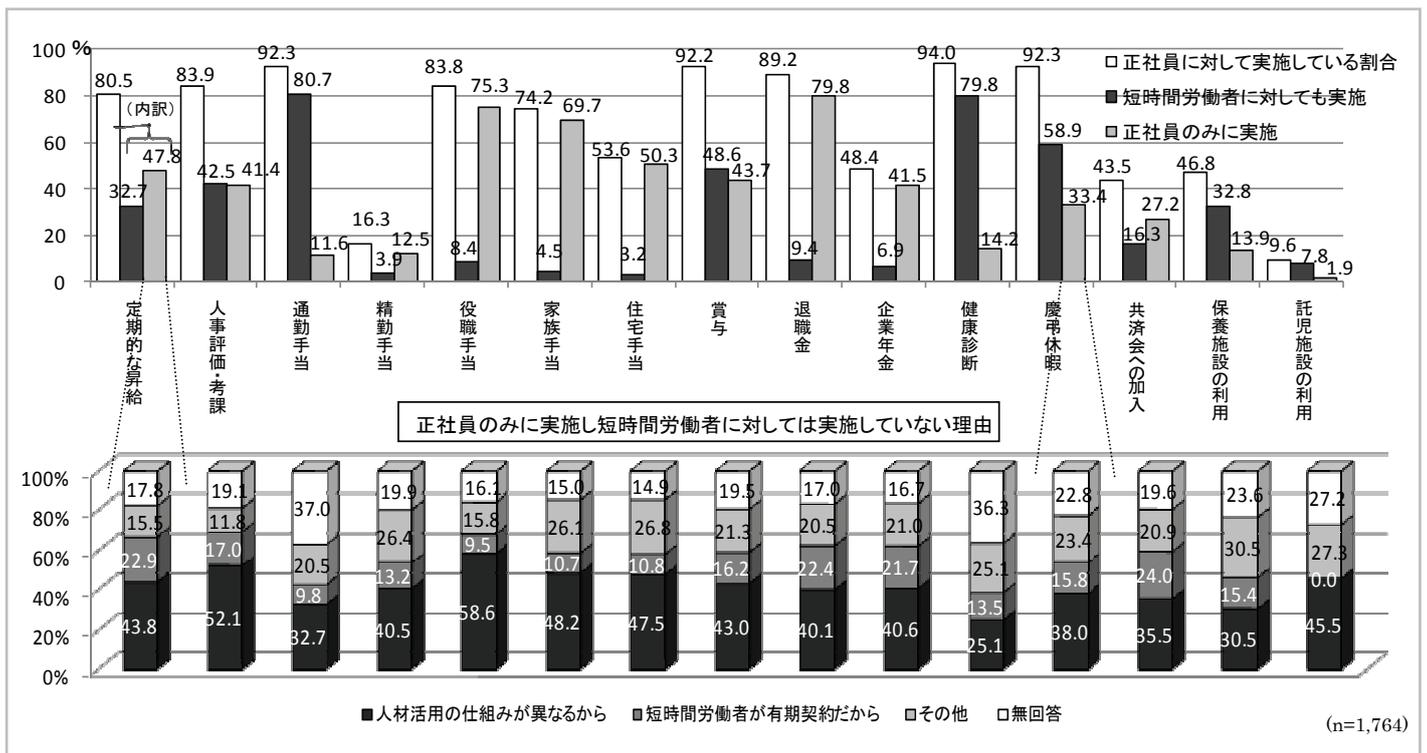
2. 短時間労働者全般(A)に対する手当等各種制度の実施状況

正社員及びパート全般(A)に対する、手当等各種制度の実施状況(複数回答)は第2-5-2図の通りだった。正社員に実施している手当等及び各種制度のうち、短時間労働者に対しても実施しているものとしては、「通勤手当」(80.7%)、「健康診断」

(79.8%)、「慶弔休暇」(58.9%)などが多かった。

逆に、正社員に実施している手当等及び各種制度のうち、短時間労働者に対して実施していないものとしては、「住宅手当」(3.2%)や「家族手当」(4.5%)等が挙げられ、その理由としてはともに「人材活用の仕組みが異なるから」(それぞれ47.5%、48.2%)が多かった。

第2-5-2図 正社員及び短時間労働者全般(A)に対する手当等各種制度の実施状況(複数回答)と、正社員のみを実施し短時間労働者に対して実施していない(ものがある場合の)理由



3. 短時間労働者全般(A)及び正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(B)の教育訓練機会

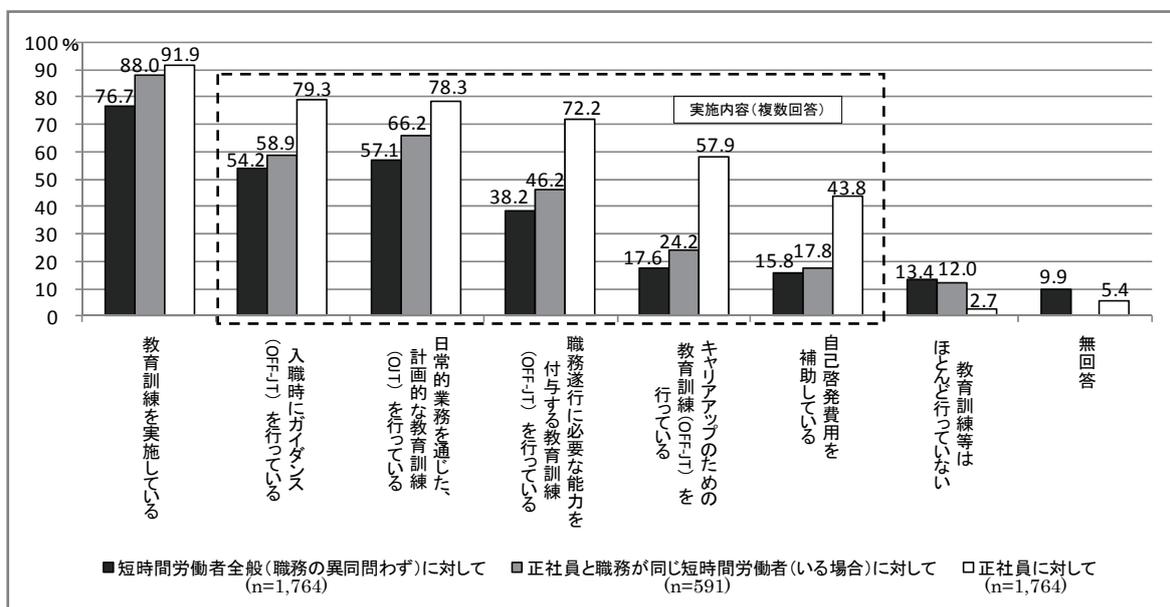
教育訓練(複数回答)について、正社員に対して「行っている」事業所割合は91.9%だった。その内容は、多い順に「入職時にガイダンス(O f f - J T)を行っている」(79.3%)、「日常的業務を通じた、計画的な教育訓練(O J T)を行っている」(78.3%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(O f f - J T)を行っている」(72.2%)——などとなった(第2-5-3図)。

一方、パート全般(A)に対して教育訓練を「行っている」事業所割合は76.7%だった。その内容は、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練(O J T)を行っている」(57.1%)、「入職時にガイダンス(O f f - J T)を行っている」(54.

2%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(O f f - J T)を行っている」(38.2%)——などが挙げられた。

また、同職務パート(B)（「いる」事業所(n=591)）に対して、教育訓練を「行っている」事業所割合は88.0%だった。その内容は、多い順に「日常的業務を通じた計画的な教育訓練(O J T)を行っている」割合は66.2%、「入職時にガイダンス(O f f - J T)を行っている」(58.9%)、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練(O f f - J T)を行っている」(46.2%)——などとなった。

第2-5-3図 正社員及び短時間労働者全般(A)、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(B)の教育訓練機会(複数回答)



4. 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況

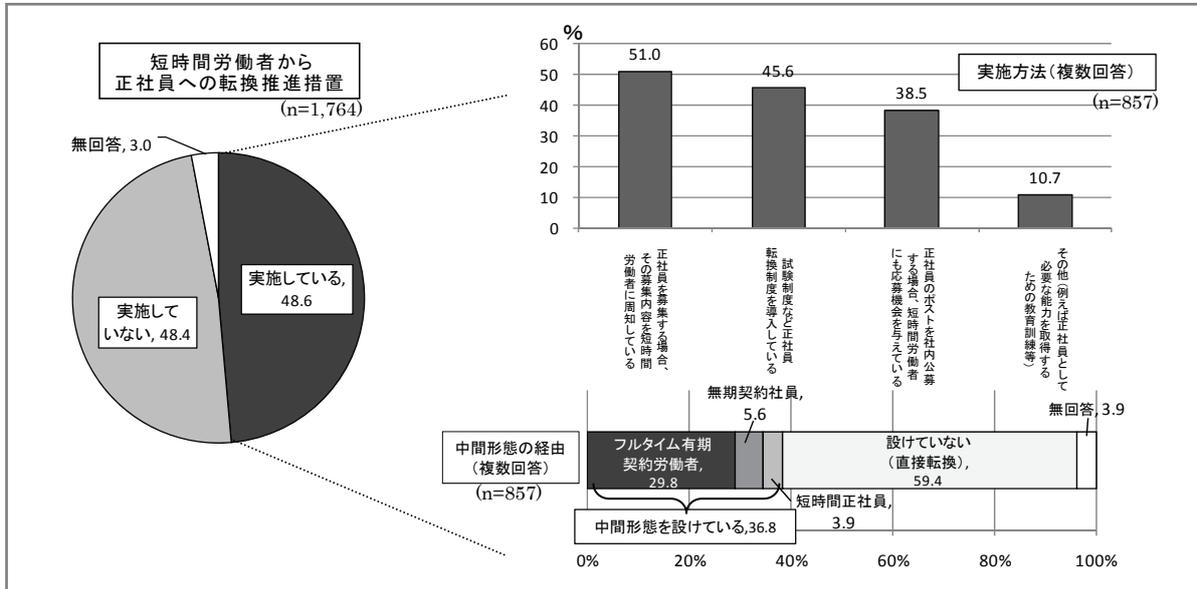
短時間労働者から正社員への転換推進措置については、「実施している」事業所が全体の48.6%で、「実施していない」の48.4%とほぼ同じ割合だった(第2-5-4図)。「実施している」場合(n=857)の方法(複数回答)としては、多い順に「正社員を募集する場合、その募集内容を短時間労働者に周知している」(51.0%)、「試験制度など正社員転換制度を導入している」(45.6%)、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」(38.5%)、「その他」(10.7%)——などとなった。

また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」場合(n=857)に、中間的な雇用形態を設けているか(複数回答)については、「フルタイム有期契約労働者」が29.8%、「無期契約社員¹³」が5.6%、「短時間正社員」が3.9%――

¹³ 「(調査事業所にとっての)いわゆる正規型労働者とは異なる雇用管理区分(例えば勤務地限定や職種限定等)」

一となり、「設けている」事業所が36.8%¹⁴で、「設けていない（直接転換）」事業所が59.4%だった。

第2-5-4図 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



さらに、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」事業所(n=857)における、過去3年間(平成19年4月～平成22年3月)の正社員への応募・転換状況を見ると、応募実績が「ある」割合は38.9%で、「ない」は42.9%、転換実績が「ある」割合は39.9%で、「ない」は47.3%だった(巻末・附属統計表第30表-1)。

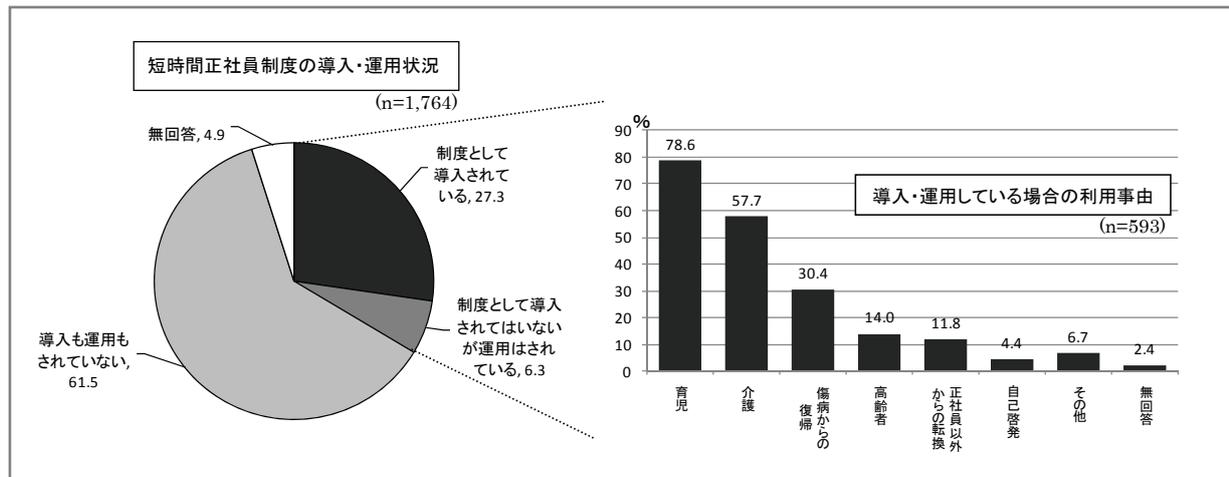
応募実績があり、転換実績が無回答でない場合(n=321)の対応募者転換率(正社員転換者実績数/正社員転換応募者数)を算出すると、「80%以上」が67.6%。次いで「50%以上80%未満」(11.8%)、「20%以上50%未満」(8.4%)、「10%未満」(7.2%)、「10%以上20%未満」(5.0%)——などとなった(巻末・附属統計表第30表-2)。

また、短時間労働者から正社員への転換推進措置を「実施している」場合(n=857)に、支障の有無を聞くと「ある」が30.5%、「ない」が66.9%だった(巻末・附属統計表第31表)。

をいう」と定義して調査した。

¹⁴ 短時間労働者の人数最多職種において、契約期間の定めが「ある」場合に中間形態を設けている割合は38.2%(フルタイム有期契約社員32.8%、短時間正社員3.3%、無期契約社員4.7%)まで上昇(設けていない割合は58.2%まで低下)する。一方、契約期間の定めが「ない」場合、再び有期に転換するケースは限られるため、中間形態を設けている割合は25.7%(フルタイム有期契約社員6.9%、短時間正社員7.9%、無期契約社員10.9%)まで低下(設けていない割合は69.3%まで上昇)する。

第 2 - 5 - 6 図 短時間正社員制度の導入状況と利用事由



7. 短時間労働者の採用時における労働条件の明示状況

短時間労働者の雇入れ時の労働条件明示（単一回答）については、「主に労働条件通知書、労働契約書等、書面を交付している」が67.0%、「主に就業規則を交付している」が5.3%、「主に口頭で説明している」が3.5%、「その他」が0.5%—となり、「明示している」事業所が76.3%。「明示していない」事業所が0.6%だった（無回答23.1%）（巻末・附属統計表第34表-1）。

指定回答数オーバーで無回答扱いとなった回答割合が高い¹⁵ため、複数回答も許容して集計すると、「主に労働条件通知書、労働契約書等、書面を交付している」が87.1%、「主に就業規則を交付している」が24.4%、「主に口頭で説明している」が8.6%、「その他」が1.2%—となり、「明示している」事業所が97.3%を占め、「明示していない」事業所が0.6%となった（無回答2.0%）（巻末・附属統計表第34表-2）。

8. 短時間労働者に対する処遇についての説明状況

（改正パートタイム労働法の施行後）過去2年間に、短時間労働者から本人の処遇に係る説明を「求められたことがある」事業所は22.3%。「求められたことがない」事業所は75.2%だった（巻末・附属統計表第35表-1）。

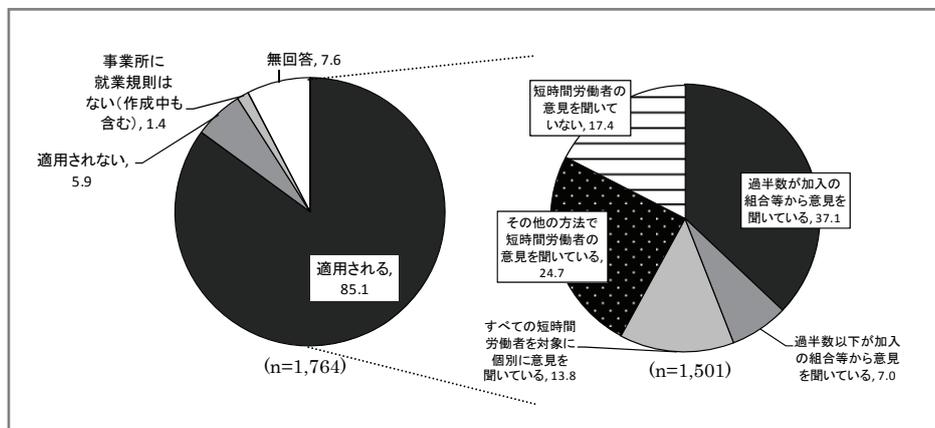
また、短時間労働者から本人の処遇に係る説明を「求められたことがある」事業所（n=394）で、求められた内容を「説明している」割合は98.5%、「説明していない」割合は0.8%だった（巻末・附属統計表第35表-2）。

¹⁵ 多様な短時間労働者がおり、労働条件の明示についても複数のパターンがあるためとみられる。

9. 就業規則作成の際の短時間労働者からの意見聴取

短時間労働者に就業規則が「適用¹⁶される」事業所は85.1%だった。このうち（n=1,501）、就業規則作成時の意見の聴取方法については、多い順に「短時間労働者の過半数が加入する労働組合または短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞いている」（37.1%）、「その他の方法で意見を聞いている」（24.7%）、「すべての短時間労働者を対象に個別に意見を聞いている」（13.8%）、「短時間労働者の一部（半数以下）が加入する労働組合または短時間労働者の一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている」（7.0%）、「短時間労働者の意見を聞いていない」（17.4%）——などとなった（第2-5-7図）。

第2-5-7図 就業規則の適用の有無と意見聴取の方法



10. 短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力

短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合の自主的解決努力(複数回答)については、「人事担当者などが苦情対応の窓口になっている」が74.5%、「苦情処理制度を設けている」が16.6%、「その他の方法」が15.9%——となり、92.4%の事業所が「自主的解決に努めている」と回答した。一方、「特に何もしていない」事業所は2.2%となった(巻末・附属統計表第37表)。

11. 短時間労働者の処遇をめぐる労働組合との話合い

労働組合が「ある」事業所は42.4%、「ない」事業所は51.8%だった(巻末・附属統計表第38表)。

労働組合が「ある」事業所(n=748)において、組合員資格がある短時間労働者の処

¹⁶ 常時10人以上の労働者を使用する場合、事業主は就業規則の作成義務を負う(労働基準法第89条)が、改正パートタイム労働法第7条では、短時間労働者に係る就業規則を作成・変更する際に、短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう事業主の努力義務を定めている。

遇について「話し合うことがある」割合は41.7%、「話し合うことはない」割合は11.5%（無回答¹⁷46.8%）となった。一方、組合員資格がない短時間労働者の処遇については、「話し合うことがある」割合が49.6%、「話し合うことはない」割合が40.9%だった（無回答9.5%）。

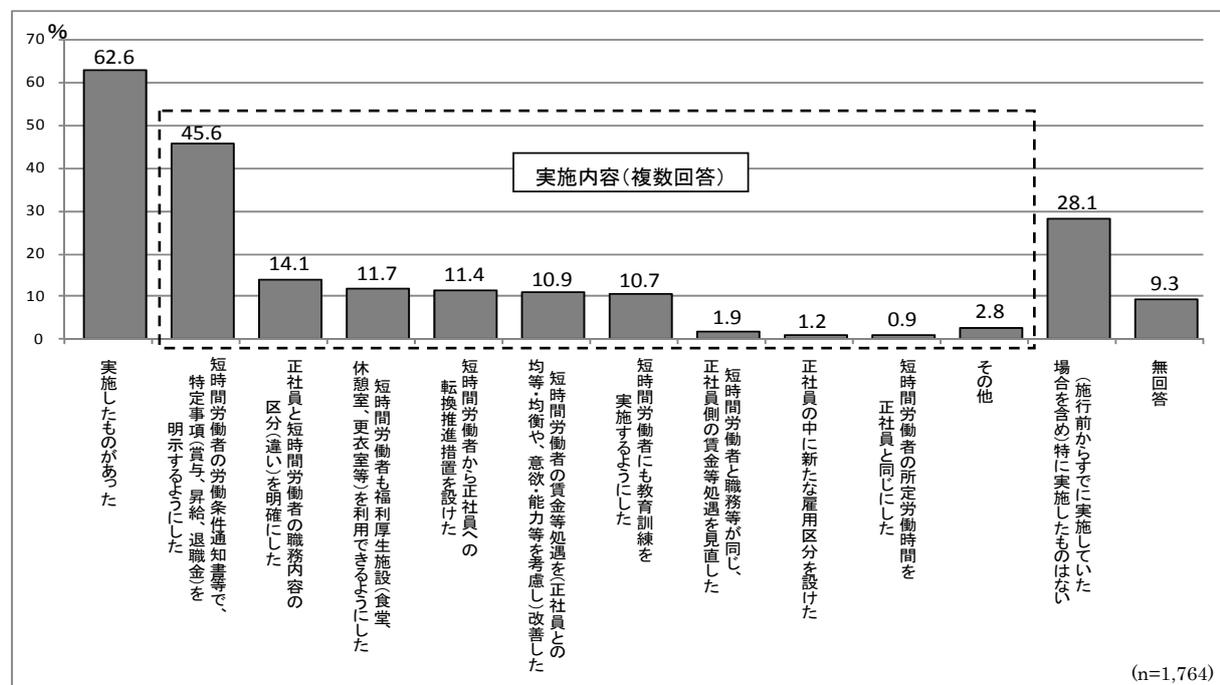
12. 短時間雇用管理者の選任の有無

短時間労働者を10人以上雇用している¹⁸と確認できる事業所（n=706）において、短時間雇用管理者を「選任している」割合は39.1%、「選任していない」割合は54.8%だった（巻末・附属統計表第39表-2）。

13. 改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理の改善等見直し状況

改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の施行に伴う雇用管理の改善等見直しについては、62.6%の事業所が「実施したものがあった」、28.1%の事業所が「（施行前からすでに実施していた場合を含め）特に実施したものはなし」などと回答した（第2-5-8図）。

第2-5-8図 改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理の改善等見直し



¹⁷ 組合員資格がある短時間労働者がいない場合を含む。

¹⁸ パートタイム労働法は第15条で、短時間労働者を10人以上雇用する事業所ごとに、短時間労働者の雇用管理改善等を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努力義務を課してきた。

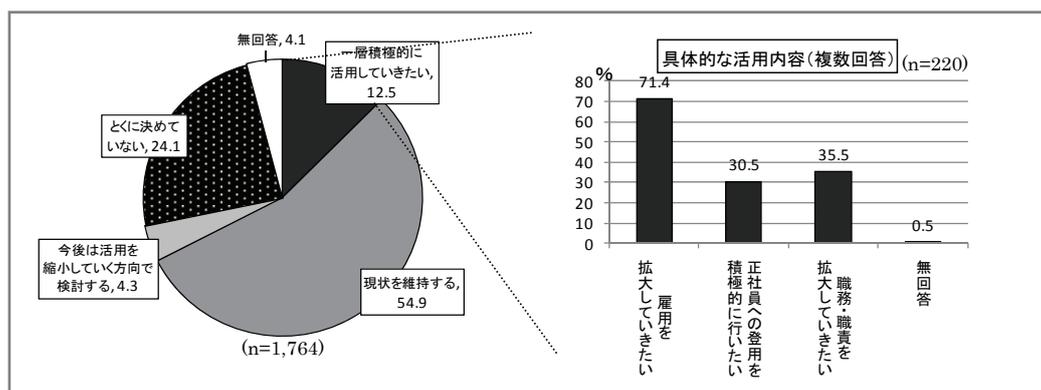
実施したものの具体的な内容（複数回答）としては、「労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」が45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」（14.1%）、「短時間労働者も福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」（11.7%）、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」（11.4%）、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し改善した）」（10.9%）、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」（10.7%）——などと続く。

1.4. 短時間労働者の今後の活用方針

短時間労働者の今後の活用方針については、「現状を維持する」（54.9%）事業所がもっとも多く、「特に決めていない」（24.1%）、「いっそう積極的に活用していきたい」（12.5%）、「今後は活用を縮小していく方向で検討する」（4.3%）——などと続く¹⁹（第2-5-9図）。

「いっそう積極的に活用していきたい」場合（n=220）の内容（複数回答）としては、多い順に「短時間労働者の雇用を拡大していきたい」（71.4%）、「短時間労働者の職務・職責を拡大していきたい」（35.5%）、「正社員への登用を積極的に行いたい」（30.5%）——などとなった。

第2-5-9図 短時間労働者の今後の活用方針



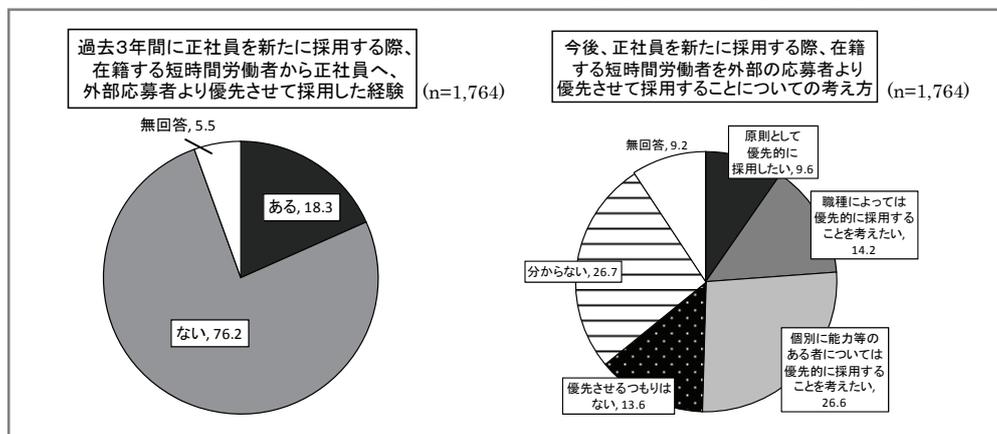
¹⁹ 短時間労働者の今後の活用方針については、雇用している非正社員の割合に応じた特徴がみられる。「いっそう積極的に活用していきたい」割合は、非正社員が8割以上（27.1%）、「現状を維持する」割合は「5割以上8割未満」（62.9%）や「1割以上3割未満」（59.5%）等で相対的に多い。一方、「今後は縮小していく方向で検討する」割合は、「1割以上3割未満」（5.5%）や「1割未満」（4.4%）、「特に決めていない」割合は「1割未満」（36.5%）や「1割以上3割未満」（24.8%）、「3割以上5割未満」（23.4%）等で相対的に多くなっている。

15. 在籍する短時間労働者を外部応募者より優先させて採用した経験と今後の方針

過去3年間に正社員を新たに採用する際、在籍する短時間労働者を外部応募者より優先させて採用したことが「ある」事業所は18.3%、「ない」事業所は76.2%だった(第2-5-10図)。

今後の優先採用方針については、「原則として在籍する短時間労働者から優先的に採用したい」(9.6%)に加え、「個別に能力等のある者については、優先的に採用することを考えたい」(26.6%)、「職種によっては優先的に採用することを考えたい」(14.2%)を合わせて約半数の事業所(50.4%)が、優先採用したい・考えたいと回答した。「分からない」事業所は26.7%、「優先させるつもりはない」は13.6%だった。

第2-5-10図 過去3年間ににおける優先採用実績と今後の見通し



16. 正社員と職務が同じ短時間労働者に対する差別待遇禁止義務の考え方についての賛否

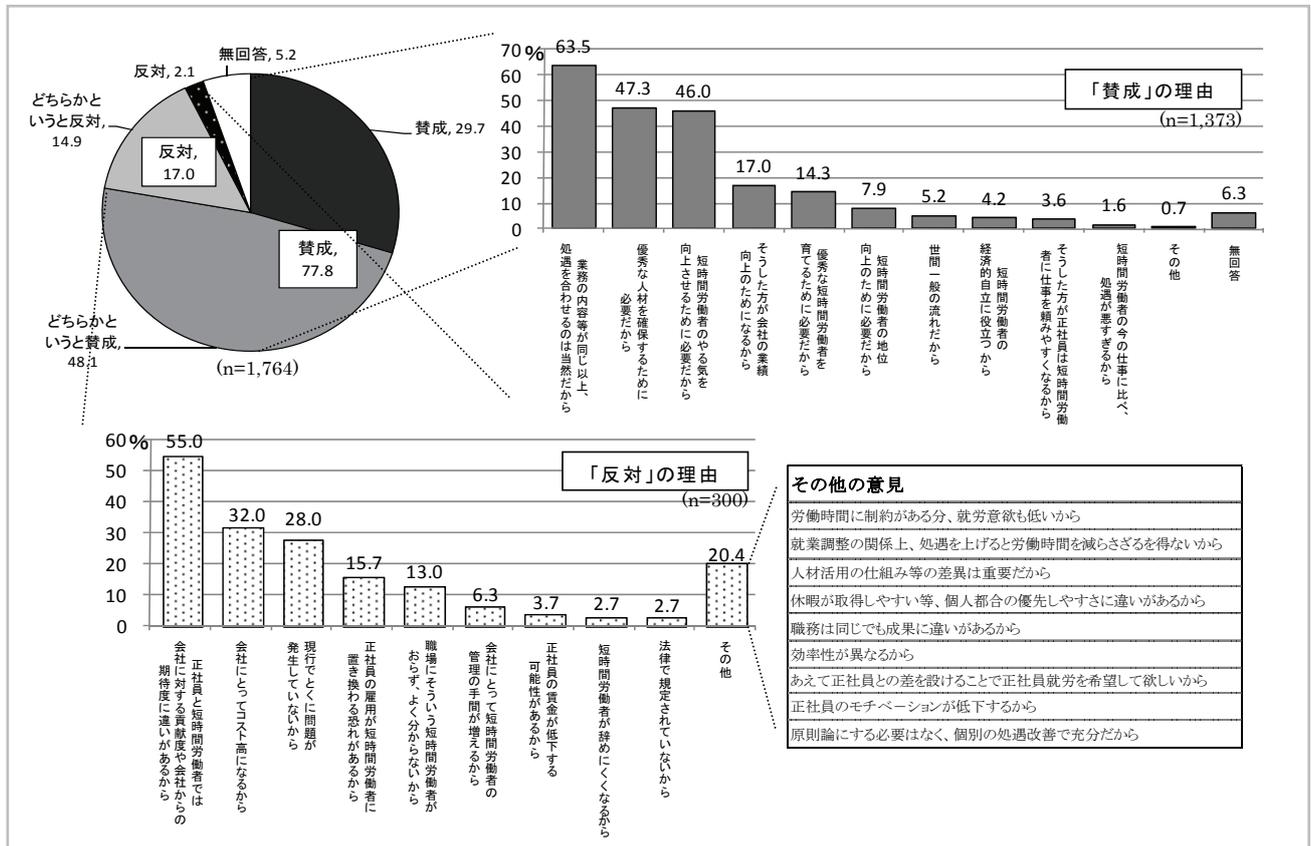
(一般的に)正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者に対し、差別待遇を禁止すべきという考え方については、「賛成」(29.7%)と「どちらかというとな賛成」(48.1%)を合わせて約8割(77.8%)の事業所が、賛成と回答した。一方、反対との回答は、「反対」(2.1%)と「どちらかというとな反対」(14.9%)を合わせて17.0%となった(第2-5-11図)。

職務による差別待遇禁止の考え方に「賛成」(n=1,373)の理由(3つまで複数回答)としては、「業務の内容等が同じ以上、処遇を合わせるのは当然だから」(63.5%)、「優秀な人材を確保するために必要だから」(47.3%)、「短時間労働者のやる気を向上させるために必要だから」(46.0%)——などが多かった。

一方、職務による差別待遇禁止の考え方に「反対」(n=300)の理由(3つまで複数回答)では、「正社員と短時間労働者では、会社に対する貢献度や会社からの期待度に

違いがあるから」(55.0%)、「会社にとってコスト高になるから」(32.0%)、「現行でとくに問題が発生していないから」(28.0%)——などとなった。

第2-5-11図 職務による差別待遇禁止の考え方をめぐる賛否と理由
(複数回答)



【短時間労働者に対する調査結果】

第6節 短時間労働者の基礎情報

以下とくに断りのない限り、短時間労働者・個人の回答者全数（n=6,208）を対象に、集計した結果を示す。

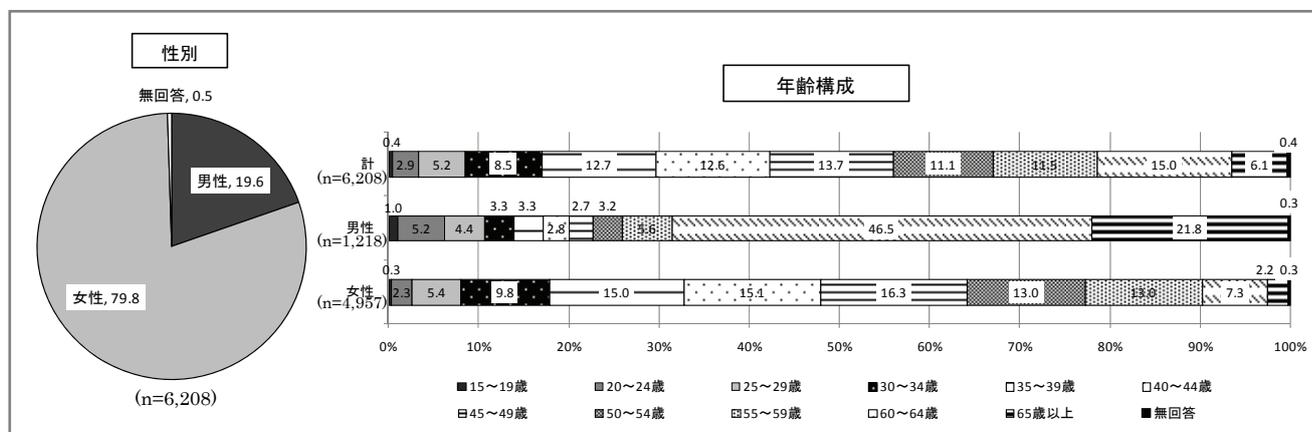
1. 性別及び年齢

短時間労働者の回答者（n=6,208）の性別は、女性が約8割（79.8%）を占め、男性が約2割（19.6%）だった¹（第2-6-1図）。

年齢階級別にみると、全体では「60～64歳」が15.0%、「45～49歳」が13.7%、「35～39歳」が12.7%、「40～44歳」が12.6%、「55～59歳」が11.5%、「50～54歳」が11.1%、「30～34歳」が8.5%、「65歳以上」が6.1%、「25～29歳」が5.2%、「20～24歳」が2.9%、「15～19歳」が0.4%——などとなった。

なお、性別と年齢階級を掛け合わせてみると、女性は「30歳台」（24.8%）と「40歳台」（31.4%）、「50歳台」（26.0%）で8割を占め、一方で男性は「60歳以上」が68.3%と約7割にのぼっている²（巻末・附属統計表第2表）。

第2-6-1図 回答者の属性・性別及び年齢



2. 配偶者の有無、配偶者がいる場合の配偶者の昨年の年収

配偶者については、「いる」が約8割（80.2%）、「いない」が約2割（19.5%）だった³（第2-6-2図）。

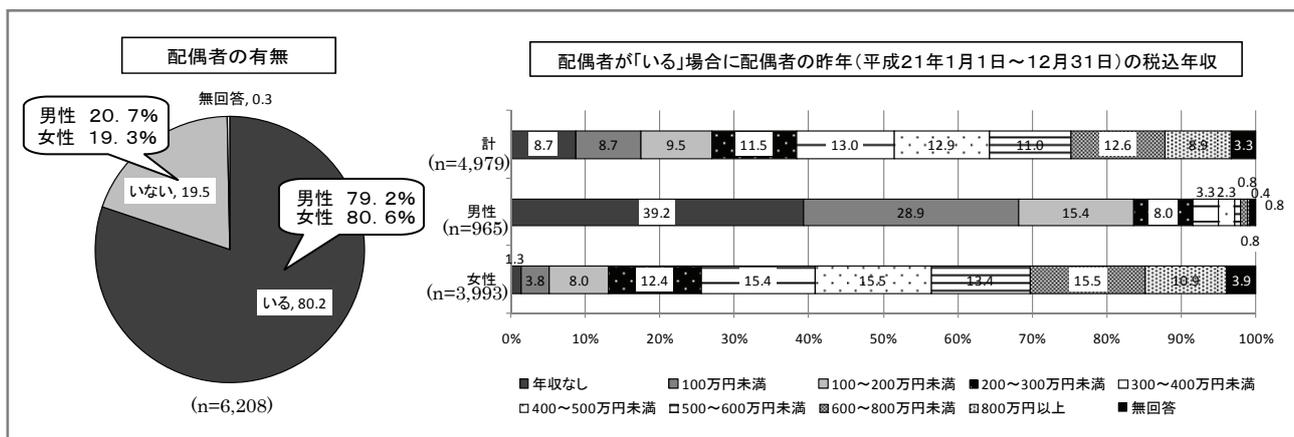
¹ 事業所調査の回答では、雇用されている短時間労働者の性別分布は男性1：女性約2.9だったが、短時間労働者から回収された回答票では、男性1：女性約4と、女性の占める割合が高かった。各事業所に対しては、雇用している短時間労働者の性別・年齢分布等の特徴に応じ、偏りなく配布してもらえるよう依頼したが、枚数に限りがあるほか回収状況も異なるため、違いを生じたものと考えられる。

² 以下、図表については必要に応じ男女別に示す。その理由については第3章第1節の本文中「留意点3」を参照。

³ 性別に配偶者の有無を掛け合わせると、男性・配偶者ありが79.2%、男性・配偶者なしが20.7%、

配偶者が「いる」場合（n=4,979）に、配偶者の昨年（平成21年1月1日～12月31日）の税込年収については、「300万円台」が13.0%、「400万円台」が12.9%、「600万円以上800万円未満」が12.6%、「200万円台」が11.5%、「500万円台」が11.0%、「100万円台」が9.5%、「800万円以上」が8.9%、「100万円未満」及び「年収なし」がともに8.7%——などとなっている。

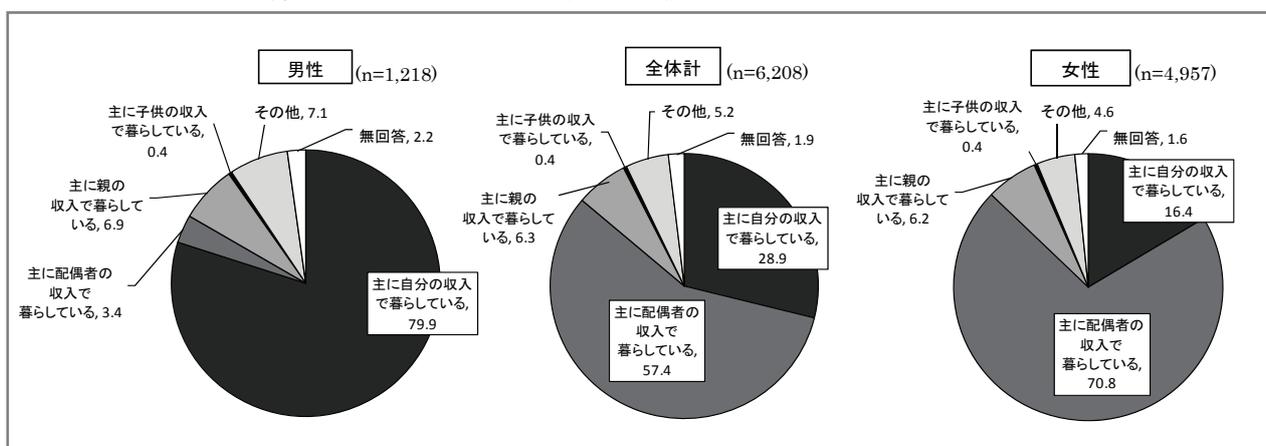
第2-6-2図 回答者の属性・配偶者の有無と配偶者の年収



3. 生活の主な収入源

生活の主な収入源を聴くと、「主に配偶者の収入で暮らしている」が約6割（57.4%）で、次いで「自分の収入で暮らしている」が28.9%、「主に親の収入で暮らしている」が6.3%、「主に子供の収入で暮らしている」が0.4%、「その他」⁴が5.2%——などとなっている（第2-6-3図）。

第2-6-3図 回答者の属性・生活の主な収入源



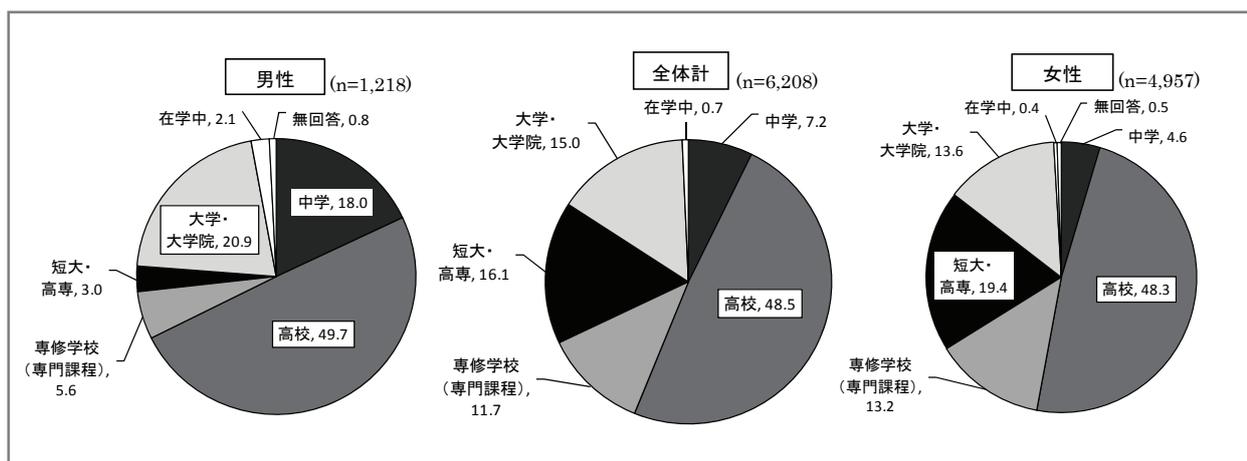
女性・配偶者ありが80.6%、女性・配偶者なしが19.3%などとなる。

⁴ 自由記述欄は設けていないが、欄外に記入されていたのは「年金（遺族含む）」や「養育費」等。

4. 最終学歴

最終学歴については、「高校卒」が約半数（48.5%）にのぼり、次いで「短大・高専卒」（16.1%）、「大学・大学院卒」15.0%、「専修学校（専門課程）卒」（11.7%）、「中学校卒」（7.2%）、「在学中」（0.7%）——などの順に多くなっている（第2-6-4図）。

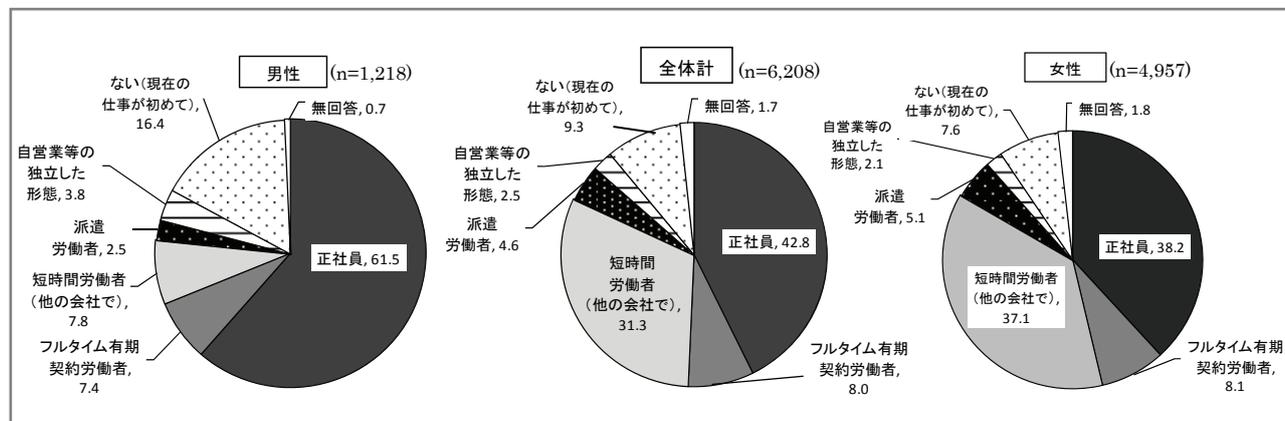
第2-6-4図 回答者の属性・最終学歴



5. 現在の勤務先で働き始める直前の仕事の雇用形態

現在の勤務先で働き始める直前の仕事の雇用形態については、「正社員」が4割超（42.8%）、「短時間労働者（他の会社で）」が約3割（31.3%）のほか、「なし（現在が初めての仕事）」（9.3%）、「フルタイム有期契約労働者」（8.0%）、「派遣労働者」（4.6%）、「自営業等の独立した形態」（2.5%）——などとなった（第2-6-5図）。

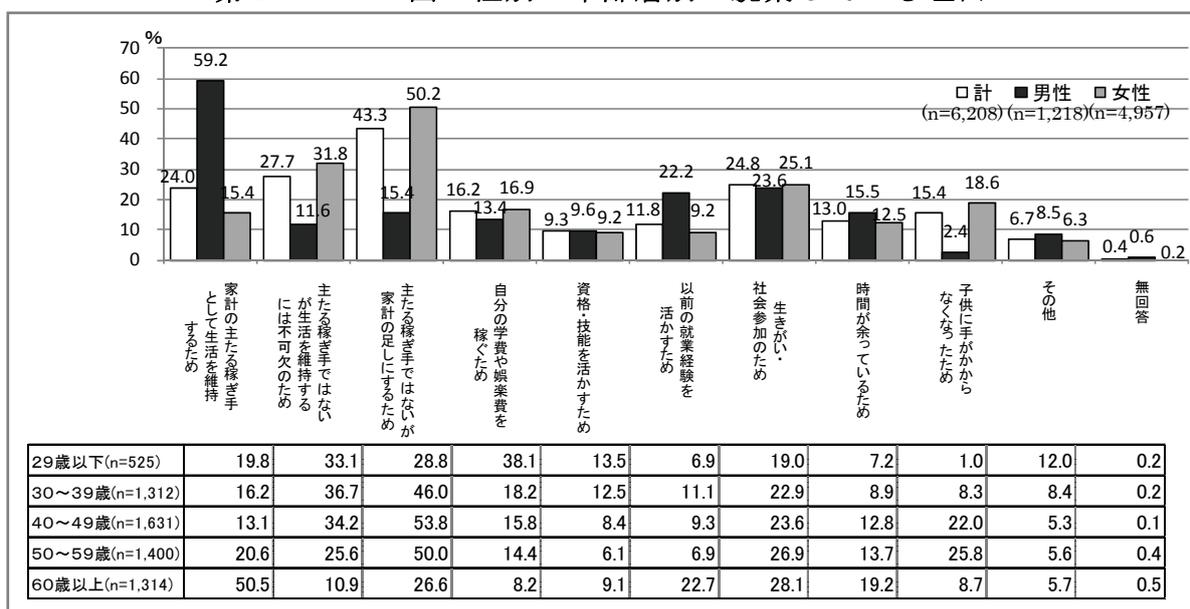
第2-6-5図 回答者の属性・直前の雇用形態



6. 就業している理由

就業している理由（複数回答）では、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」（43.3%）がもっとも多い。これに「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため⁵⁾」（27.7%）、「生きがい・社会参加のため」（24.8%）、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」（24.0%）——などがそれぞれ近い割合で続く。このほか、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」（16.2%）、「子供に手がかからなくなったため」（15.4%）、「時間が余っているため」（13.0%）——などとなった（第2-6-6図）。

第2-6-6図 性別・年齢層別・就業している理由

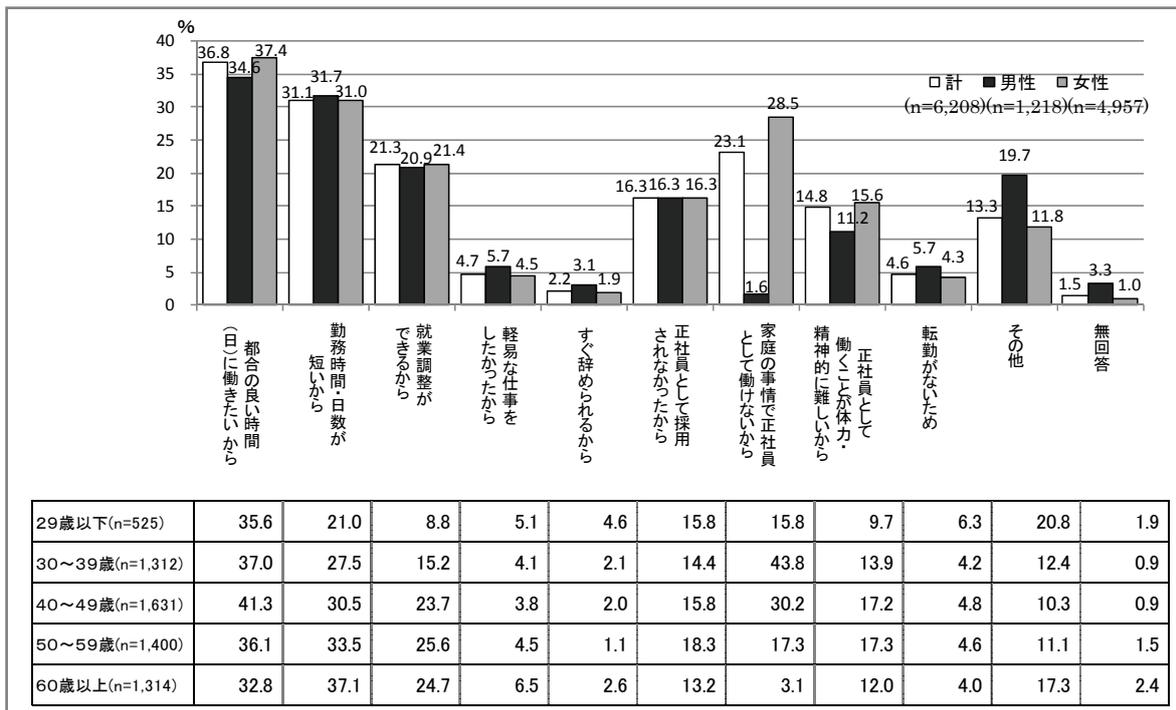


7. 短時間労働者という働き方を選択した理由

短時間労働者を選択した理由（複数回答）については、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」（36.8%）がもっとも多い。以下、「勤務時間・日数が短いから」（31.1%）、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」（23.1%）、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができるから」（21.3%）、「正社員として採用されなかったから」（16.3%）、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」（14.8%）、「その他」（13.3%）——などと続く（第2-6-7図）。

⁵⁾ なお、就業している理由のうち、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため」という選択肢は、厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」で2006年調査から除外された設問を復活させ、とくに女性の生活維持型の存在を判別できるようにしたもの（参照：本田一成『主婦パート—最大の非正規雇用』集英社新書、2010年）。

第2-6-7図 性別・年齢層別・短時間労働者を選択した理由



8. 短時間労働者として働いている通算期間

(現在の会社・別の会社を問わず)短時間労働者として働いていた通算期間については、「5年1ヶ月以上10年未満」が24.4%がもっとも多く以下、「10年1ヶ月以上15年未満」が13.2%、「2年1ヶ月以上3年未満」と「1年1ヶ月以上2年未満」がともに9.0%、「15年1ヶ月以上20年未満」が8.3%、「20年1ヶ月以上」が7.8%、「3年1ヶ月以上4年未満」が6.7%、「4年1ヶ月以上5年未満」が6.5%、「1ヶ月以上6ヶ月未満」が5.3%、「7ヶ月以上1年未満」が4.4%——などと続き、平均では約8.1年(男性約5.0年、女性約9.1年)だった(巻末・附属統計表第10表)。

9. 短時間労働者として現在の会社で働き始めてからの期間

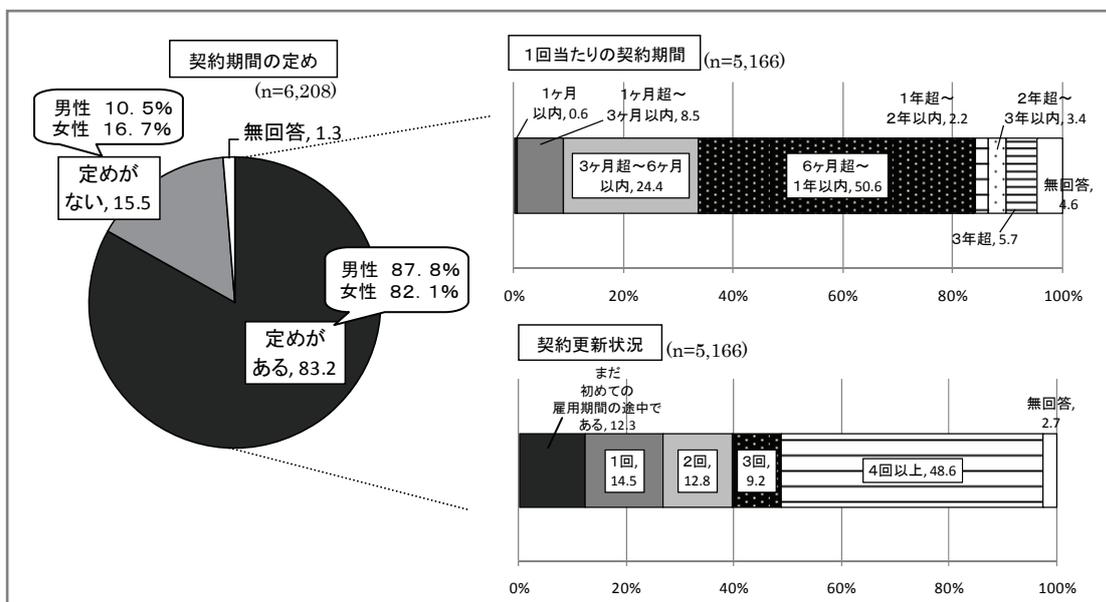
短時間労働者として現在の会社で働き始めてからの期間については、「1年以上2年未満」(14.0%)、「2年以上3年未満」(13.0%)、「～6ヶ月」及び「10年以上15年未満」(10.1%)、「3年以上4年未満」(9.1%)、「4年以上5年未満」(7.2%)、「5年以上6年未満」(6.3%)、「7ヶ月以上1年未満」及び「6年以上7年未満」(5.2%)、「7年以上8年未満」(4.1%)、「15年以上20年未満」(4.0%)、「20年以上」(3.6%)、「8年以上9年未満」(3.1%)、「9年以上10年未満」(2.6%)、——などとなり、平均では約5.1年(男性約2.1年、女性約6.0年)だった(巻末・附属統計表第11表)。

10. 現在の雇用契約における期間の定めの有無・長さ及びこれまでの更新状況
 現在の雇用契約における期間の定めの有無については、「定めがある」が83.2%で、「定めがない」が15.5%だった（第2-6-8図）。

期間の定めが「ある」場合（n=5,166）の1回当たりの契約期間については、「6ヶ月超～1年以内」が約半数（50.6%）を占め、次いで「3ヶ月超～6ヶ月以内」が約4分の1（24.4%）などとなり、平均では約1.0年（男女とも約1.0年）だった。

さらに、これまでの契約更新状況については、「4回以上更新した」がもっとも多く約半数（48.6%）で、次いで「1回更新した」が14.5%、「2回」が12.8%、「3回」が9.2%、「3回」が9.2%——などとなった。

第2-6-8図 回答者の属性・契約期間の定めの有無、更新状況



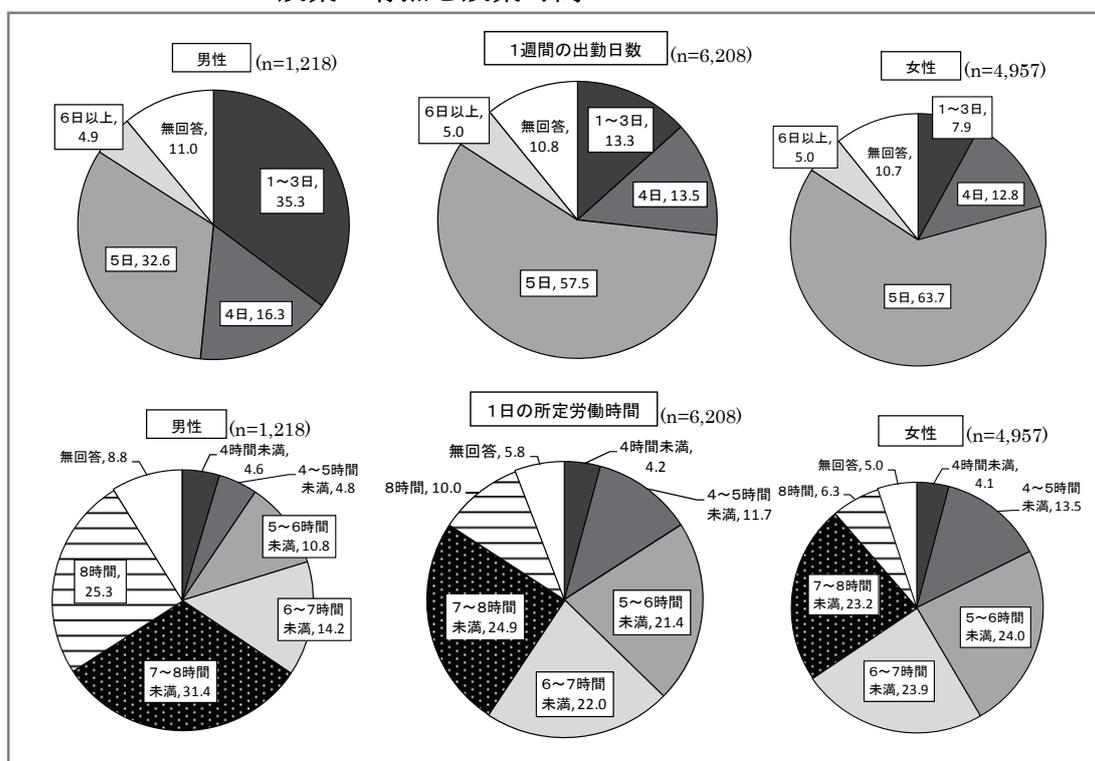
11. 週当たり出勤日数、1日当たり所定労働時間数、残業の有無と時間数

1週間当たりの出勤日数については、「5日」がもっとも多い約6割（57.5%）で、次いで「4日」（13.5%）、「1～3日」（13.3%）、「6日」（4.8%）、——などとなり、平均4.6日（男性4.0日、女性4.7日）だった（第2-6-9図）。

1日当たりの所定労働時間については、「7時間以上8時間未満」が24.9%、「6時間以上7時間未満」が22.0%、「5時間以上6時間未満」が21.4%、「4時間以上5時間未満」が11.7%、「8時間」が10.0%、「4時間未満」が4.2%——の順に多く、平均6.0時間（男性6時間42分、女性5時間51分）だった。

平成22年3月の残業有無については、「あった」が31.6%で、「なかった」が61.2%、「勤めていなかった」が3.0%などとなった（巻末・附属統計表第17表）。残業が「あった」場合（n=1,960）の残業時間数については、「5時間未満」が42.4%のほか、「5時間以上10時間未満」が18.1%、「10時間以上20時間未満」が16.4%、「20時間以上40時間未満」が10.2%、「40時間以上」が3.4%——などとなり、平均では9.3時間（男性12.2時間、女性8.8時間）だった。

第2-6-9図 回答者の属性・1週間の出勤日数、1日の所定労働時間、残業の有無と残業時間



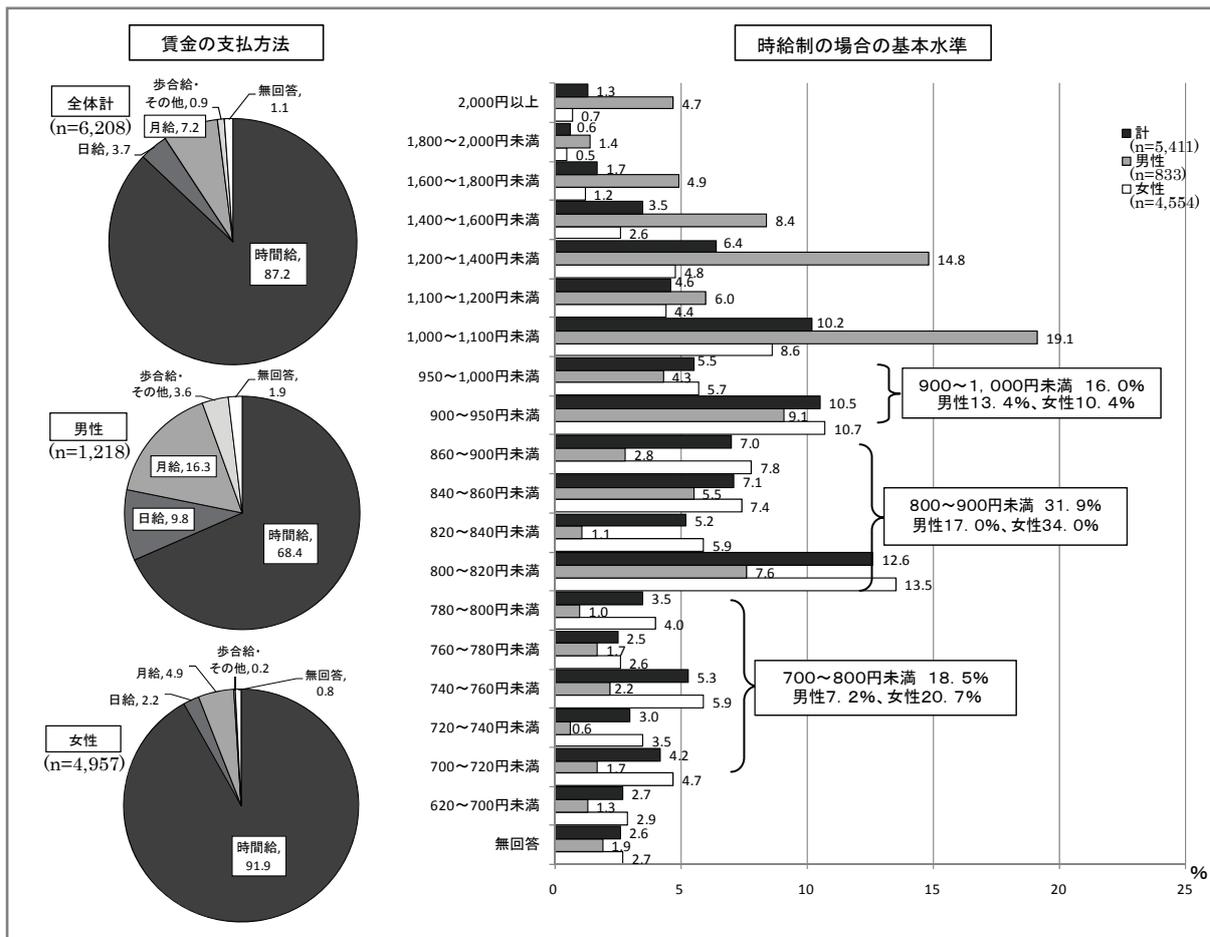
12. 現在の給与の支払方法と基本水準

現在の給与の支払方法については、「時給制」が87.2%と大半を占め、次いで「月給制」が7.2%、「日給制」が3.7%、「歩合給・その他」が0.9%だった（第2-6-10図）。

現在の給与の基本水準については、時給制の場合（n=5,411）で多い順に、「800円以上820円未満」（12.6%）、「900円以上950円未満」（10.5%）、「1,000円以上1,100円未満」（10.2%）、「840円以上860円未満」（7.1%）、「850円以上900円未満」（7.0%）——などとなり、平均で960.4円（男性1,152.3円、女性925.3円）だった。

同様に、月給制の場合（n=446）は多い順に「20万円以上21万円未満」（10.8%）、「15万円以上16万円未満」（8.5%）、「18万円以上19万円未満」（6.5%）、「12万円以上13万円未満」と「24万円以上26万円未満」がともに5.6%などとなり、平均で18万3,640円（男性20万4,231円、女性16万5,855円）だった。（巻末・附属統計表第19表-4）

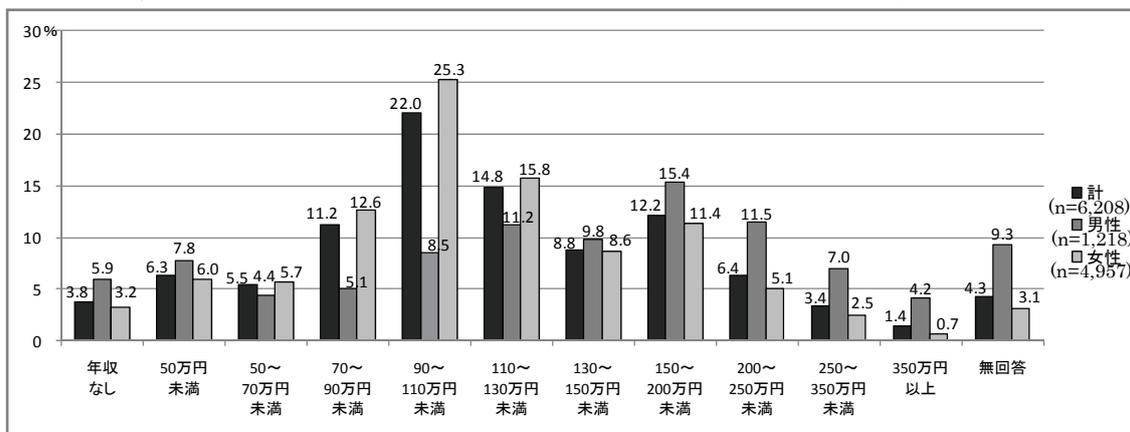
第2-6-10図 回答者の属性・賃金の支払方法と時給制の場合の基本水準



13. 過去一年間に短時間労働者として働いた税込年収

平成21年1月1日~12月31日までの1年間に、短時間労働者として働いた税込年収については、多い順に「90万円以上110万円未満」（22.0%）、「110万円以上130万円未満」（14.8%）、「150万円以上200万円未満」（12.2%）、「70万円以上90万円未満」（11.2%）——などとなった（第2-6-11図）。

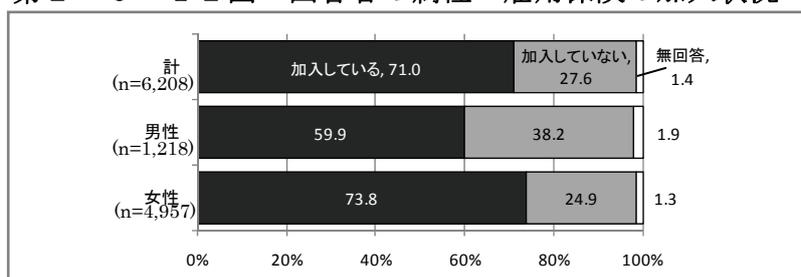
第2-6-11図 回答者の属性・昨年1年間の本人の税込年収



14. 雇用保険の加入状況

雇用保険については、「加入している」が71.0%で、「加入していない」が27.6%だった（第2-6-12図）。

第2-6-12図 回答者の属性・雇用保険の加入状況

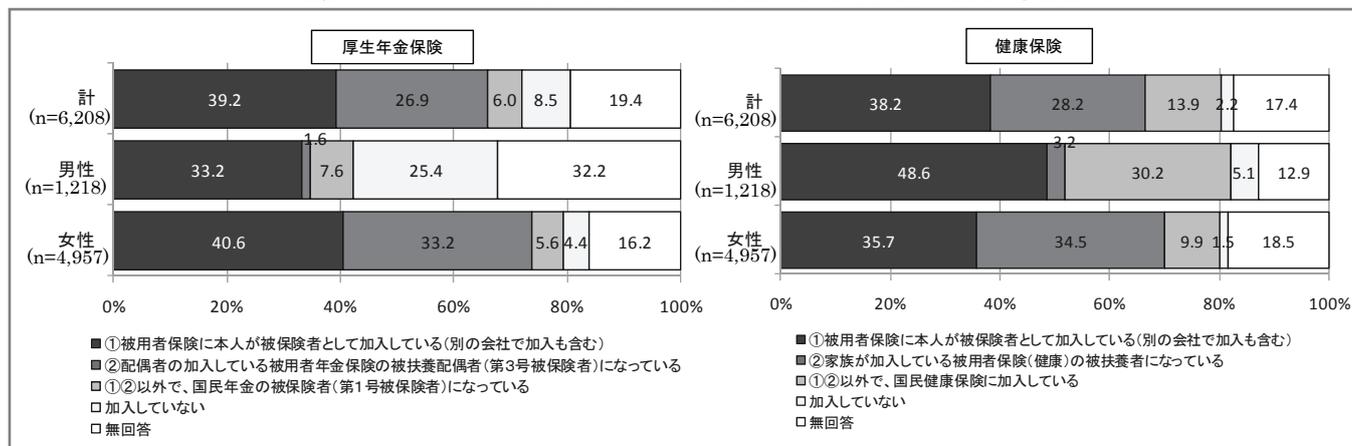


15. 厚生年金保険及び健康保険の加入状況

厚生年金保険については、「被用者保険に本人が被保険者として加入している（別の会社で加入も含む）」の39.2%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者（第3号被保険者）になっている」の26.9%、「これ以外で国民年金の被保険者（第1号被保険者）になっている」の6.0%——を総じて「加入している」が72.1%に対し、「加入していない」が8.5%などとなった（第2-6-13図）。

同様に、健康保険については、「被用者保険に本人が被保険者として加入している（別の会社で加入も含む）」の38.2%、「家族が加入している被用者年金保険（健康）の被扶養者になっている」の28.2%、「これ以外で国民健康保険に加入している」の13.9%——を総じて「加入している」が80.4%で、「加入していない」が2.2%などとなった（第2-6-13図）。

第2-6-13図 回答者の属性・社会保険の加入状況

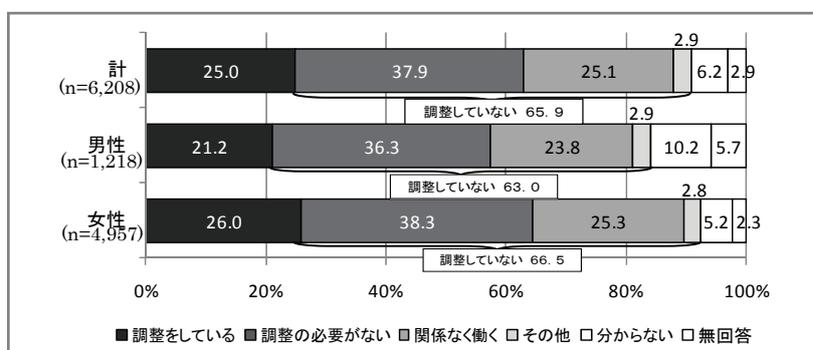


16. 過去一年間における就業調整の有無と理由

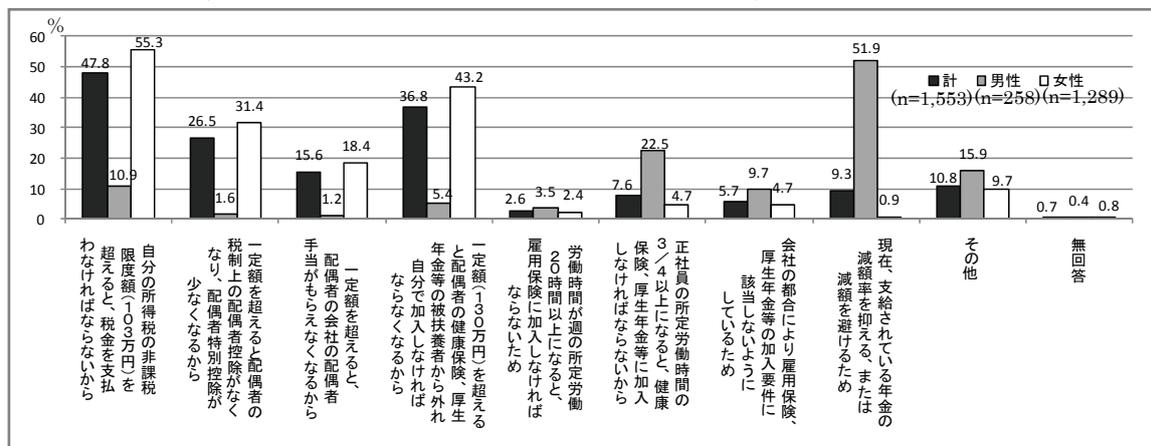
過去一年間における就業調整（年収、労働時間の調整）については、「調整している」が25.0%で4分の1にとどまり、「調整していない」が「調整の必要がない」（37.9%）、「関係なく働く」（25.1%）、「その他」（2.9%）——を合わせて65.9%、「分からない」が6.2%だった（第2-6-14図）。

さらに、就業調整している場合（n=1,553）の理由（複数回答）については、多い順に「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」（47.8%）、「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険者から外れ自分で加入しなければならないから」（36.8%）、「一定額を超えると配偶者の税制上の控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」（26.5%）、「一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」（15.6%）——などとなった（第2-6-15図）。

第2-6-14図 回答者の属性・就業調整の有無と内容



第2-6-15図 回答者の属性・就業調整している理由



第7節 就業状況

1. 現在の職種

現在の職種については、多い順に「事務の仕事」(37.9%)、「生産工程・労務の仕事」(20.5%)、「専門的・技術的な仕事」(14.5%)、「サービスの仕事」(9.4%)、「販売の仕事」(8.7%)、「運輸・通信の仕事」(2.5%)、「その他の仕事」(1.7%)、「保安の仕事」(1.4%)、「管理的な仕事」(0.5%)——などとなった(巻末・附属統計表第25表)。

男女別にみると、男性では多い順に「生産工程・労務の仕事」(26.4%)、「専門的・技術的な仕事」(19.0%)、「事務の仕事」(17.8%)など、女性では多い順に、「事務の仕事」(42.9%)、「生産工程・労務の仕事」(19.0%)、「専門的・技術的な仕事」(13.4%)——などとなっている。

2. 役職の有無

現在の役職については、94.6%の短時間労働者が「就いていない」と回答。「就いている」(3.5%)場合の内訳は、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで」が0.2%、「現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで」が0.6%、「比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで」が2.7%——などとなった(巻末・附属統計表第26表)。

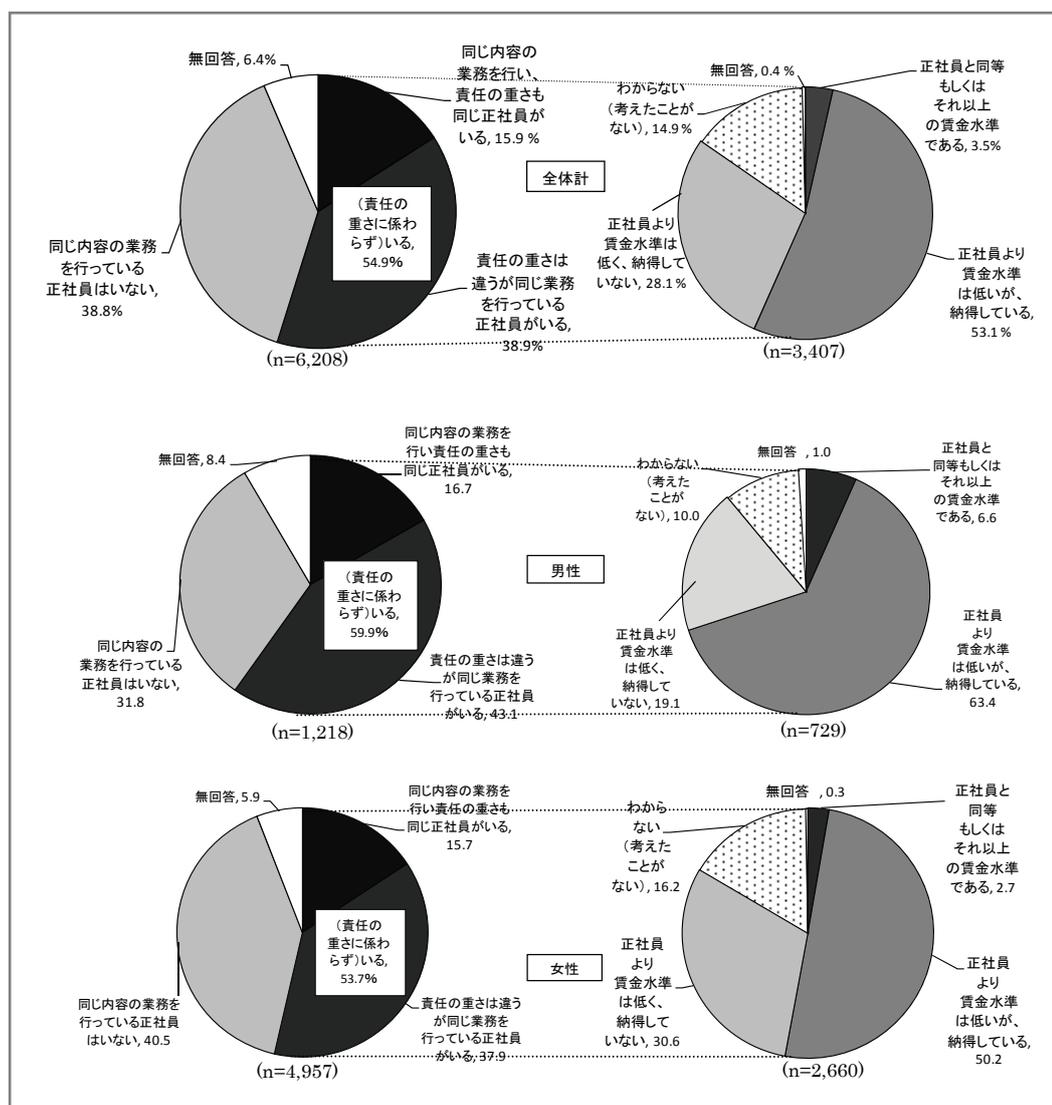
3. 同じ仕事を行っている正社員の有無と同正社員と比較した賃金水準に対する納得性

現在の職場で同じ仕事を行っている正社員の有無について、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」とする短時間労働者(=【事業所調査】でいう同職務パート(B))は15.9%だった。もっとも多いのは「責任

の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」の38.9%で、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」の38.8%とほぼ同数だった。

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ(=「職務」として同じ)正社員がいる」と「責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」を合わせ、「(責任の重さに係わらず少なくとも業務内容が同じ正社員が)いる」(54.9%) 場合 (n=3,407) に、同正社員と比較した自らの賃金水準については、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」が3.5%、「正社員より賃金水準は低い納得している」が53.1%。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は28.1%、「わからない(考えたことがない)」が14.9%などとなった(第2-7-1図)。

第2-7-1図 同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同正社員と比較した自らの賃金水準に対する納得性

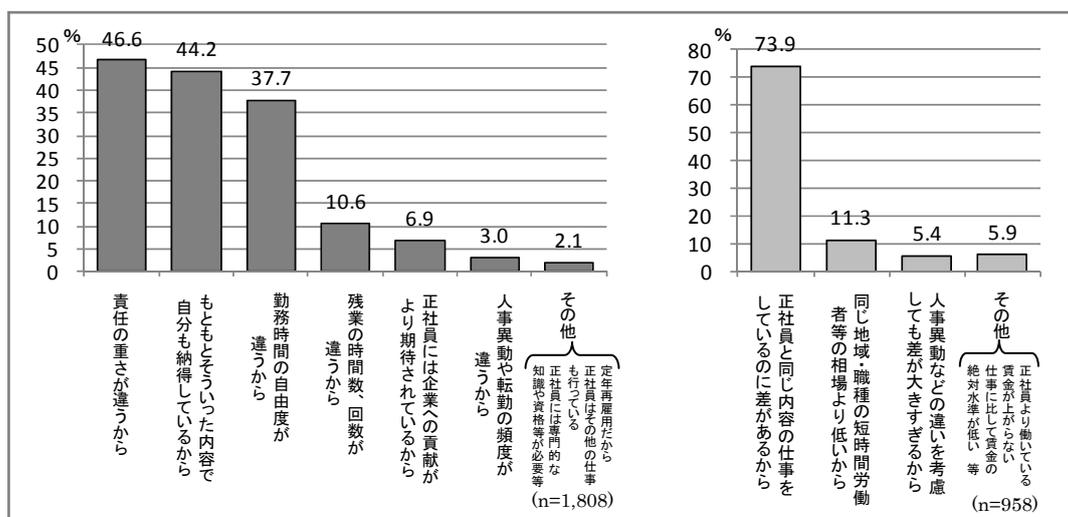


4. 賃金水準について納得できる理由・納得できない理由

「正社員より賃金水準は低いと納得している」と回答した場合（n=1,808）に、その理由（2つまで複数回答）を聞くと、「責任の重さが違うから」（46.6%）、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」（44.2%）、「勤務時間の自由度が違うから」（37.7%）——などが多かった（第2-7-2図）。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」と回答（n=958）した理由では、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」（73.9%）が多かった。

賃金水準について納得できる理由を男女別にみると、男性で多いのは「もともとそういった内容で自分も納得しているから」（55.2%）、「責任の重さが違うから」（35.3%）、「勤務時間の自由度が違うから」（32.9%）——などの順。これに対し、女性では「責任の重さが違うから」（50.4%）、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」（40.6%）、「勤務時間の自由度が違うから」（39.4%）などの順に多かった。

第2-7-2図 賃金水準について納得できる理由・できない理由（複数回答）

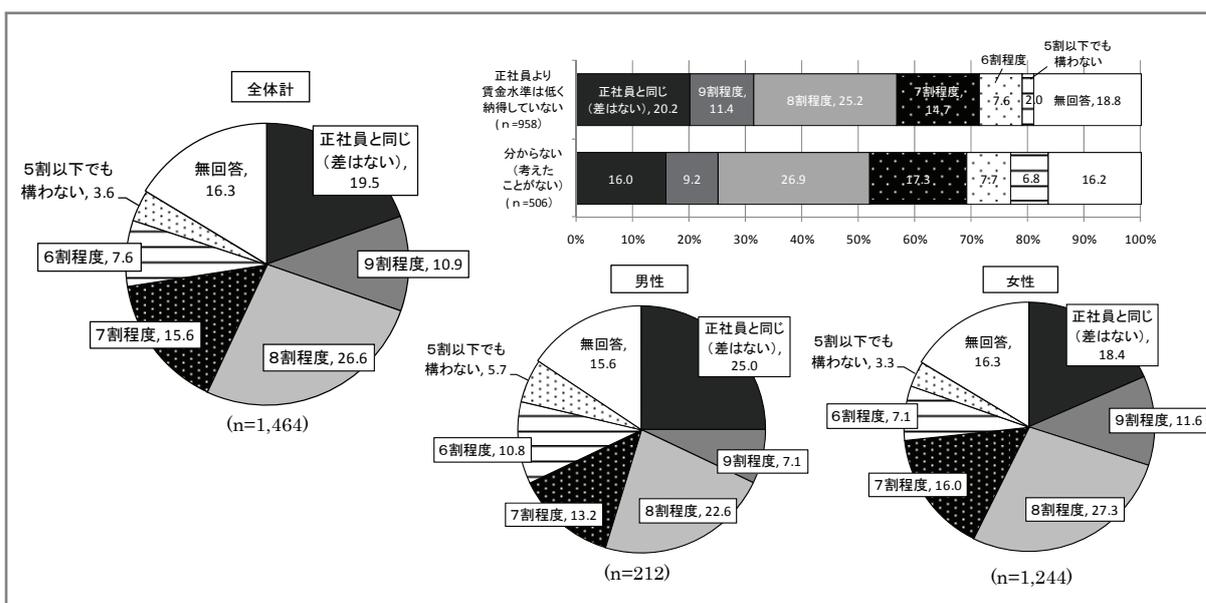


5. 同じ仕事を行っている正社員と比べた時間当たり賃金で納得できる水準

同じ仕事を行っている正社員と比較した賃金水準について、「正社員より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）」と回答した短時間労働者（n=1,464）に、同正社員と比べた時間当たり賃金水準で納得できる割合を聞くと、正社員の「8割程度」（26.6%）がもっとも多く、これに「正社員と同じ（差はない）」（19.5%）、正社員の「7割程度」（15.6%）、「9割程度」（10.9%）、「6割程度」（7.6%）、「5割以下でも構わない」（3.6%）——などとなった（第2-7-3図）。

なお、「正社員より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）」別に、納得できる賃金水準をみると、明らかに「納得していない」としている場合には、「8割程度」がもっとも多い（25.2%）ものの、「正社員と同じ（差はない）」（20.2%）や「9割程度」（11.4%）の割合が増える。一方、「わからない（考えたことがない）」場合は「8割程度」が26.9%でもっとも多く、次いで「7割程度」が17.3%などとなっている。

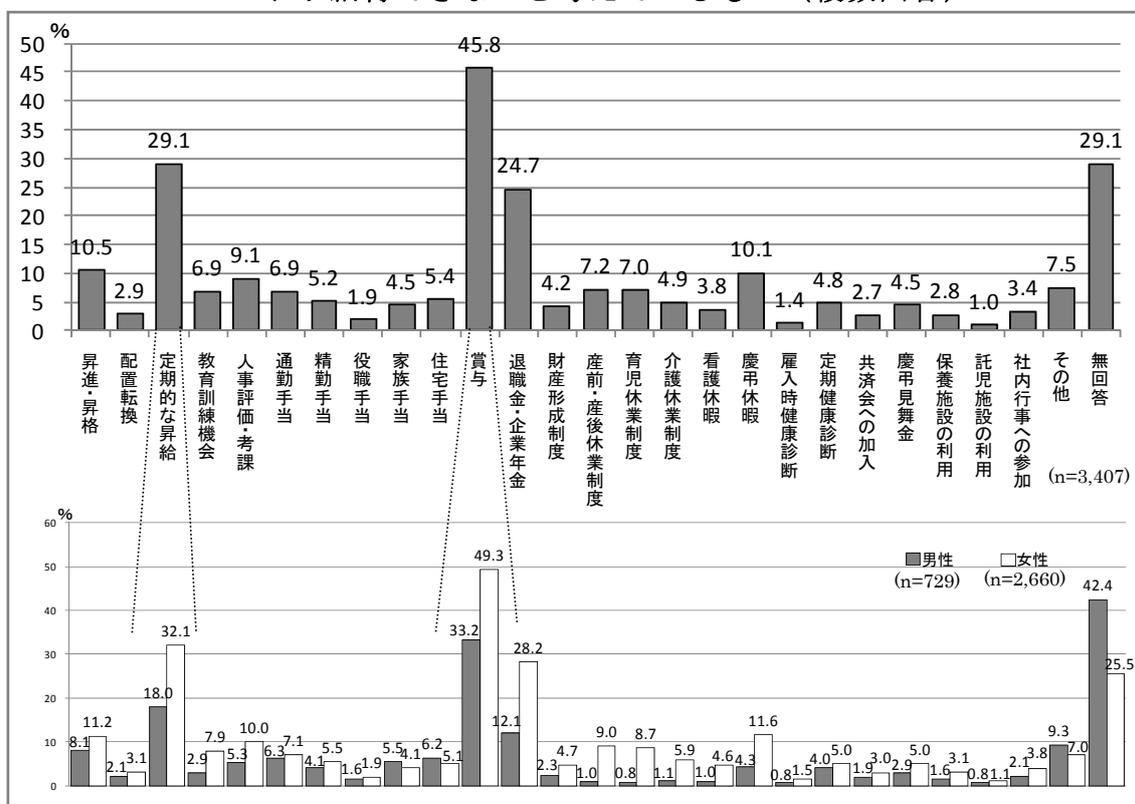
第2-7-3図 同じ仕事を行っている正社員対比で納得できる賃金水準



6. 賃金以外の処遇等で納得できないもの

「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ正社員がいる」と「責任の重さは違うが、同じ業務を行っている正社員がいる」を合わせ、「(責任の重さに係わらず少なくとも業務内容が同じ正社員が)いる」(54.9%) 場合 (n=3,407) 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、納得できないと考えているもの（複数回答）を聞くと、「賞与」(45.8%)、「定期的な昇給」(29.1%)、「退職金・企業年金」(24.7%) —などが多かった (第2-7-4図)。

第2-7-4図 賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているもの（複数回答）



7. 短時間労働者として雇入れられる際の労働条件の明示

現在の会社で短時間労働者として雇入れられる際の労働条件の明示については、「書面により明示されかつ口頭での説明を受けた」（74.9%）、「労働条件が明示された書面を渡されたのみで口頭説明はなかった」（12.2%）、「書面は渡されず、口頭のみで労働条件の説明を受けた」（8.6%）——を合わせて95.7%が「明示された」と回答。一方、「労働条件については一切説明を受けていない」短時間労働者は、2.0%と少数だった（巻末・附属統計表第33表）。

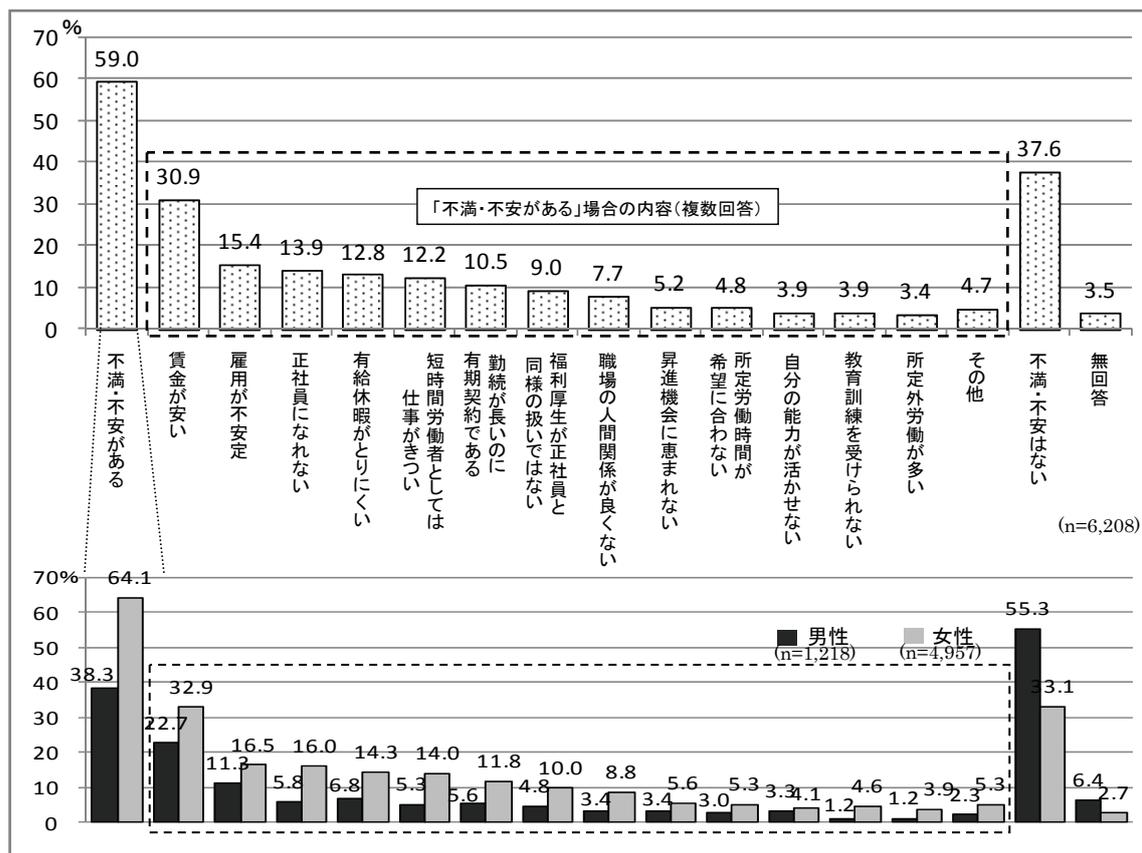
8. 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無と内容

現在の会社や仕事に対する不満・不安（複数回答）については、59.0%の短時間労働者が「ある」、37.6%が「ない」と回答した。具体的な内容を見ると、多い順に「賃金が安い」（30.9%）、「雇用が不安定」（15.4%）、「正社員になれない」（13.9%）、「有給休暇がとりにくい」（12.8%）、「短時間労働者としては仕事がきつい」（12.2%）などとなった（第2-7-5図）。

男女別にみると、不満・不安が「ある」割合は、男性で38.3%に対し、女性では64.1%にのぼる。その内容は、男性では「賃金が安い」（22.7%）、

「雇用が不安定」(11.3%)、「正社員になれない」(5.8%)などの順。一方、女性でも同順に32.9%、16.5%、16.0%のほか、「有給休暇がとりにくい」が14.3%、「短時間労働者としては仕事がきつい」が14.0%などとなっている。

第2-7-5図 現在の会社や仕事に対する不満・不安



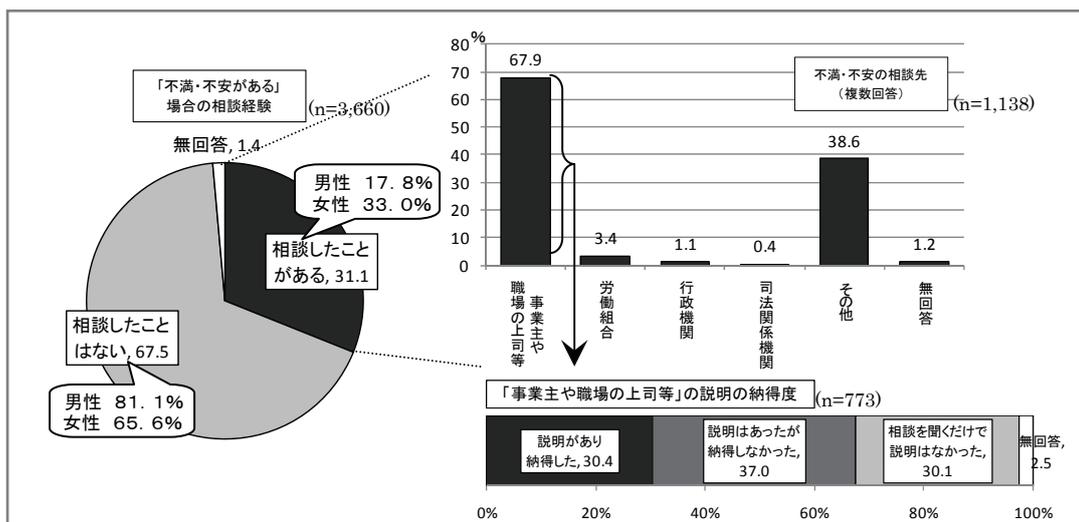
9. 不満・不安を相談した経験の有無と相談相手、事業主や職場の上司等に相談したことがある場合の納得性

不満・不安がある場合 (n=3,660)、それを誰かに「相談したことがある」短時間労働者は31.1%、「相談したことはない」は67.5%だった(第2-7-6図)。男女別にみると、「相談したことがある」割合は、男性で17.8%に対し、女性は33.0%と約3人に一人にのぼっている。

不満・不安を相談した経験が「ある」場合 (n=1,138) の相談相手(複数回答)としては、「事業主や職場の上司等」が67.9%でもっとも多い。次いで、「その他」(38.6%)、「労働組合」(3.4%)、「行政機関(労働局や監督署、地方自治体等)」(1.1%)、「司法関係機関(裁判所、弁護士、無料法律相談会等)」(0.4%)——などとなった(第2-7-6図)。

このうち、「事業主や職場の上司等」に相談したことがある場合（n=773）に、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」短時間労働者が30.4%で、「説明はあったが納得しなかった」が37.0%、「相談を聞くだけで説明はなかった」が30.1%——だった。

第2-7-6図 不満・不安を相談した経験の有無と内容

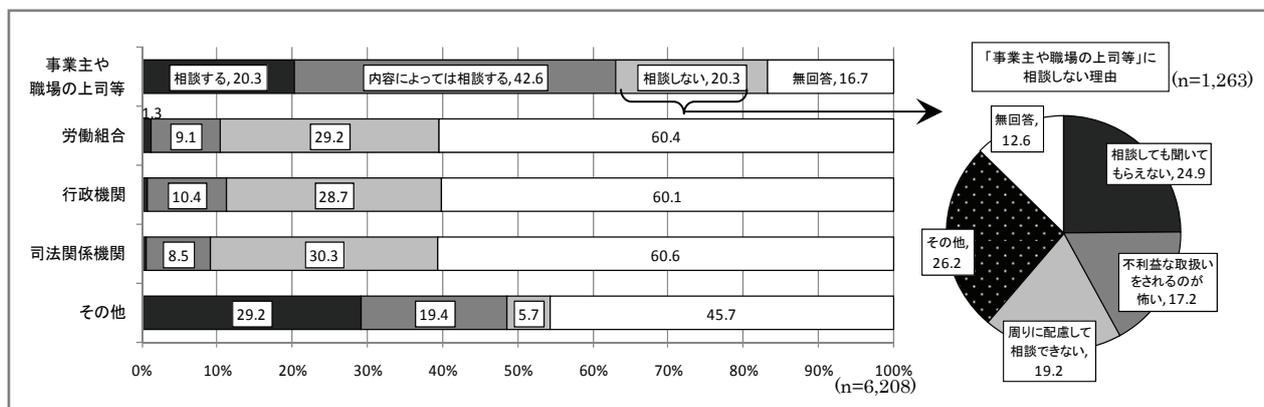


10. 今後、不満・不安が生じた場合の相談意向

今後、不満・不安が生じた場合の相談意向については、「事業主や職場の上司等」に対して「相談する」が20.3%、「内容によっては相談する」が42.6%、「相談しない」が20.3%などとなった（第2-7-8図）。

「事業主や職場の上司等」に「相談しない」（n=1,263）理由としては、「相談しても聞いてもらえない」が24.9%、「周りに配慮して相談できない」が19.2%、「不利益な取り扱いをされるのが怖い」が17.2%のほか、「その他」が26.2%などとなっている。

第2-7-7図 不満・不安の今後の相談意向



1 1. 今後の働き方についての考え方及び正社員になりたい場合の理由

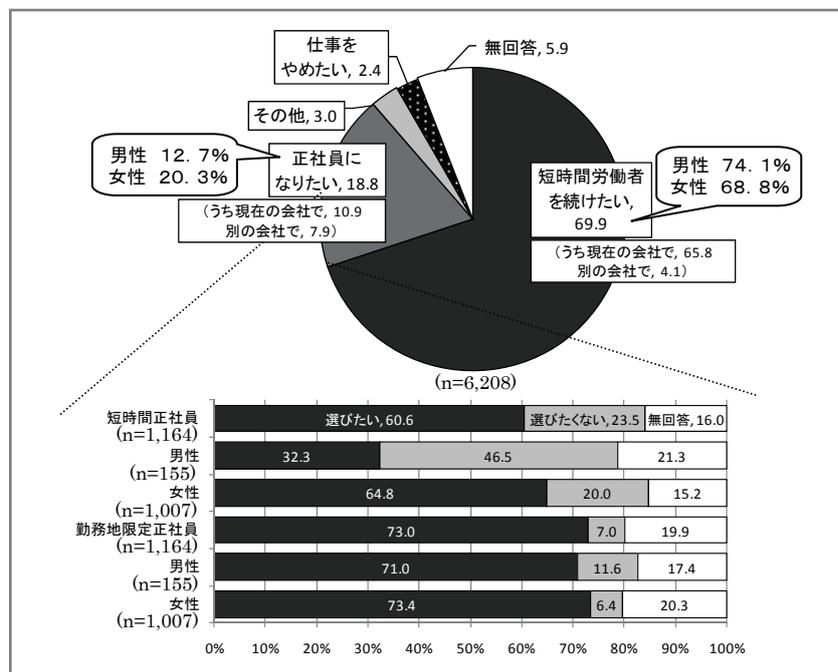
今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が、「現在の会社で」（65.8%）と「別の会社で」（4.1%）を合わせて約7割にのぼった。また、「正社員になりたい」が、「現在の会社で」（10.9%）と「別の会社で」（7.9%）を合わせて2割弱のほか、「その他」が3.0%、「仕事をやめたい」が2.4%——などとなった（第2-7-9図）。

「正社員になりたい」（n=1,164）理由としては、「雇用が安定しているから」が半数超（52.7%）で、「待遇が良くなるから」が約3割（30.4%）。これに「より難しい仕事や責任のある仕事をしたいから」（9.3%）、「その他」（2.7%）——と続く。

1 2. 短時間正社員、地域限定正社員の選択志向

「正社員になりたい」と回答した短時間労働者（n=1,164）の中で、短時間正社員⁶という働き方があったら「選びたい」割合は60.6%で、「選びたくない」が23.5%。同様に、地域限定正社員⁷を「選びたい」割合は73.0%で、「選びたくない」が7.0%だった（第2-7-9図）。

第2-7-8図 今後の働き方に対する考え方



⁶ 「フルタイムの正社員と比較して、所定労働時間(日数)が短い正社員(育児や介護を理由とする短時間勤務も含む)」と定義して調査した。

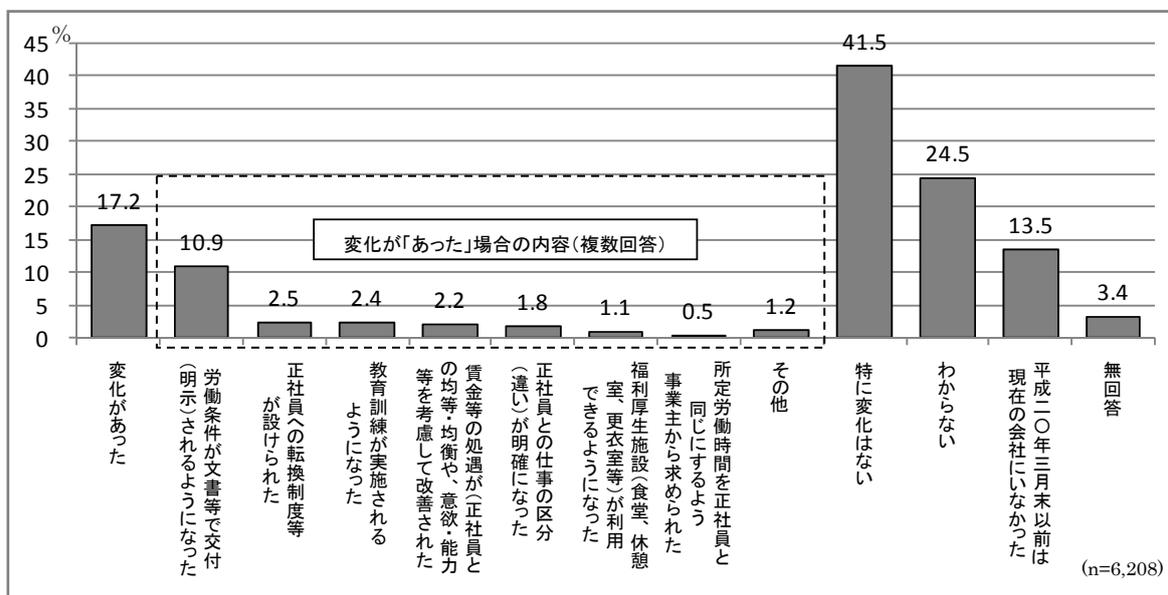
⁷ 「勤務地を限定した(転勤のない)正社員」と定義して調査した。

13. 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化

改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化については、「変化があった」とする短時間労働者が17.2%で、「特に変化はない」が41.5%、「わからない」が24.5%、「平成20年3月末以前は現在の会社にいなかった」が13.5%——などとなった（第2-7-10図）。

変化の具体的内容（複数回答）としては、「労働条件が文書等で交付（明示）されるようになった」が10.9%で以下、「正社員への転換制度等が設けられた」が2.5%、「教育訓練が実施されるようになった」が2.4%、「賃金等の処遇が（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して改善された）」が2.2%——など、いずれの回答も1～3%の低い割合となっている。

第2-7-9図 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化



第3章 調査結果についての考察

第1節 改正パートタイム労働法の効果・課題をどうみるか

1. 前提

制定から14年余りを経過した時点で初めての抜本改正(第3-1-1図)が加えられた、改正パートタイム労働法の施行は短時間労働者に対して、第3-1-2図のような処遇改善効果をもたらすことが期待された。

そこで本章では、第1章(事業所調査)及び第2章(短時間労働者調査)の結果を基に、改正パートタイム労働法の作用とその課題について、過去の調査(厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」等)と比較しながら、また、今回の調査のクロス・マッチング等集計も交えつつ考察してみたい。

第3-1-1図 パートタイム労働法を取り巻く動向

1984年	労働基準法研究会「パートタイム労働対策の方向について」(8月)、「パートタイム労働対策要綱」(12月)
1989年	大臣告示「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」①労働条件の明確化②賃金、賞与、退職金について労使で通常労働者との均衡等を考慮して定める努力義務③福利厚生施設について通常労働者と同様の取扱いをする努力義務等
1992年	パートタイム労働問題に関する研究会(7月)→報告書(12月)
1993年	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号)制定(6月)、パートタイム労働指針(事業者が講ずべき短時間労働者の雇用管理改善等のための措置に関する指針)とともに施行(12月)： ①法律の目的(第1条)②対象となる短時間労働者(第2条)③事業主等の責務(第3条)(事業主は短時間労働者について、就業の実態、通常労働者との均衡等を考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他雇用管理の改善に必要な措置を講じ、短時間労働者が能力を有効に発揮できるよう努めなければならない)のほか、④労働条件の文書による明示(第6条)⑤就業規則の作成手続(第7条)⑥短時間雇用管理者(第9条)の選任一々の努力義務、⑦パートタイム労働指針の策定(第8条)⑧報告の徴収、助言・指導、勧告の実施(第10条)について規定
1998年	女性少年問題審議会建議「短時間労働対策の在り方について」(2月)：「どのように通常労働者との均衡を考えるかについての指標(モノサシ)が形成されておらず具体的な取り組みにつながりにくい」などとする指摘に基づき、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」設置(12月)→報告書「通常労働者との均衡を考慮したパートタイム労働者の雇用管理のための考え方の整理について」(2000年・4月)：①正社員と職務が同じ短時間労働者(Aタイプ)に対しては処遇や労働条件の決定方式(賃金の構成要素、支払形態等)を合わせる②決定方式を合わせられない場合でも、処遇や労働条件の水準(例えば時間当たり賃金)について、正社員とのバランスを図る③正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者(Bタイプ)については職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇や労働条件を定める④働き方に係る納得性を高めるため、処遇・労働条件の違い等についての必要な情報の提供及び相談体制の整備、選択(乗換え)機会を付与する一方法などが考えられると提言
1999年	パートタイム労働指針の改正(2月)：①文書交付による労働条件の明示②通常労働者を募集する場合の短時間労働者に対する募集内容の周知、応募機会の優先的付与③短時間雇用管理者の選任
2001年	パートタイム労働研究会の設置(3月)→報告書「パートタイム労働の課題と対応の方向性」(2002年・7月)：モナシ研の提言を日本型均等・均衡処遇ルール「均等処遇原則タイプ」「均衡配慮義務タイプ」として展開するとともに、正社員も含めた雇用システムの多元化(「中間形態」の形成)、ライフステージに応じた多様な働き方を行き来できるような連続的な仕組みの構築等を含めて提言
2002年	労働政策審議会雇用均等分科会で審議開始(9月)→「今後のパートタイム労働対策の方向について」(報告)(2003年・3月)
2003年	パートタイム労働指針の改正(8月)：①均衡処遇の考え方②通常労働者への転換に係る条件整備③職務の内容、意欲、能力、成果等に応じた処遇に係る措置④労使の話し合い促進のための措置一等を追加
2006年	男女雇用機会均等法の改正に際した附帯決議で「パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進める」(6月)、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(閣議決定)(7月)で「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」。労働政策審議会雇用均等分科会で法改正に向けた検討を開始(7月)→建議「今後のパートタイム労働対策について」(12月)。この間、第165回臨時国会の安倍総理(当時)答弁で「均衡処遇や能力開発等を進めるためのパート労働法の改正など、正規・非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組む決意」(10月)、経済財政諮問会議における厚生労働大臣に対する総理指示「パートタイム労働法など再チャレンジ支援を具体化するための法的整備について、来年の通常国会に法案を提出できるよう尽力いただきたい」(11月)等
2007年	改正パートタイム労働法案「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正案」の上程(2月)、可決・成立(5月)、公布(6月)、一部施行(7月)：短時間労働援助センター関係、改正施行規則公布及び改正パートタイム労働指針告示(10月)
2008年	改正パートタイム労働法(平成19年法律第72号)の全面施行(4月) (なお、労働契約法の施行(3月)も、第3条に「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」含む)
2010年	子ども・子育てビジョン(1月・閣議決定)の中で「非正規雇用対策(正規雇用への転換促進、非正規雇用の待遇格差の是正等)や若者の就労支援の実施(キャリア教育・職業教育、ジョブカフェ等によるフリーター等の就労支援)を推進する」「男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子どもを生み育てながら安心して働き続けられる職場環境となるよう、男女雇用機会均等の確保を図るとともに、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇を推進する」等、第3次男女共同参画基本計画(12月・閣議決定)の中で「非正規雇用における雇用環境の整備」として「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する」、具体的には「人事労務管理の専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する」「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇を推進するため、法的整備も含めて具体的な取組方法を検討する」等
2011年	「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」設置(2月)→①通常労働者との間の待遇の異同(職務の価値含む)②待遇に関する納得性の向上(労使の意見)③教育訓練(通常労働者への転換の推進)④パートタイム労働法の実効性の確保⑤その他(パートタイム労働を多様な働き方の一類型として活用する方策、税制・社会保険制度等関連制度、フルタイム無期契約労働者の取扱い)等を論点に夏頃を目途に報告書とりまとめ予定

第3-1-2図 改正パートタイム労働法¹に期待された効果



まず、今回の調査でそれを読み込むに当たり、留意すべきポイントに触れておく。

<留意点1>

多様な政策が同時併行的に実施されているため、そもそも同法の効果のみを抽出することは難しい。

今回の調査において、労働分野の他法令の改正等に限ってみても、労働契約法の施行(2008年3月)、「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」の一部改正²(2008年1月)、最低賃金の大幅な引上げ改定³、初職振り分けの適正化⁴等の

¹ 詳細は <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html> を参照。

² 雇止め予告の対象範囲として、現行の「1年以上継続した」場合のほか、「一定回数(3回)以上更新した」場合が追加されるなどした。

³ 政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議(樋口美雄慶應義塾大学教授・議長)で、「賃金の底上げを図る

影響が窺える。

また、調査時点では施行前だが、育児・介護休業法の改正⁵（2010年6月より施行）や、雇用保険の適用範囲の拡大⁶（2010年4月より改定）等、近接する法令改正等（に対応するため）の影響を受けている可能性も考えられる。

<留意点2>

改正パートタイム労働法の施行後、2年を経過した時点での調査だったが、この間、リーマンショックという経済危機（非正規労働者の雇止めの大量発生⁷等）を経験（2008年9月）した。そのため、短時間労働者を雇用している事業所割合は58.0%と、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2006年）（以下、2006年調査と称す）の61.0%と比較しても低い。また、雇用者総数に占める短時間労働者比率も平均で18.2%と、2006年調査の25.6%を大きく下回っている。

<留意点3>

団塊世代の退職⁸後の再雇用者が、短時間労働者という雇用区分に流入してきている影響が見て取れる。例えば、短時間労働者の雇用理由として「定年社員の再雇用のため」とする割合が、過去調査と比較して急速に上昇する一方、「仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため」が半減し、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」も大きく低下している（第3-1-3図）。

そのため、留意点2との兼ね合いから、景気の悪化に際しても雇用調整しにくい（法

趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給のもっとも低位の水準との均衡を勘案し、これを当面5年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む」という、「中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針」合意が取り交わされた（2008年）。これを受け、最低賃金は全国加重平均で、2007年度14円、2008年度16円、2009年度10円、2010年度15円、2011年度で6円と従来に比べれば大幅に引き上げられてきている。

⁴ 若年層に対しては、青少年雇用機会確保指針の改正（学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒として応募可能化の要請、2010年11月）等を通じ、政策として初職振り分けの適正化が進められている。

⁵ 3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度（1日6時間）の設置が義務化されるなどした。

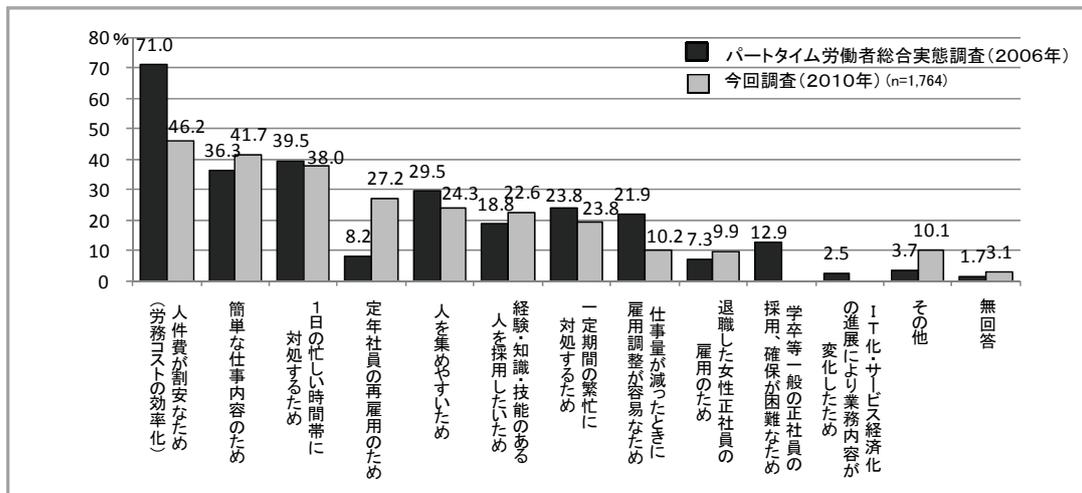
⁶ 旧「6ヶ月以上雇用見込み」（及び「1週間当たりの所定労働20時間以上」）から、「31日以上雇用見込み」（及び「1週間当たりの所定労働20時間以上」）へ改定された。

⁷ 厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」（2010年12月末）によると、派遣契約、請負契約及び有期契約労働者の期間満了、解雇による雇用調整は、2008年10月から2010年12月までに実施済み・実施予定として把握できた限りで、全国で6,475事業所・30万7377人にのぼる。

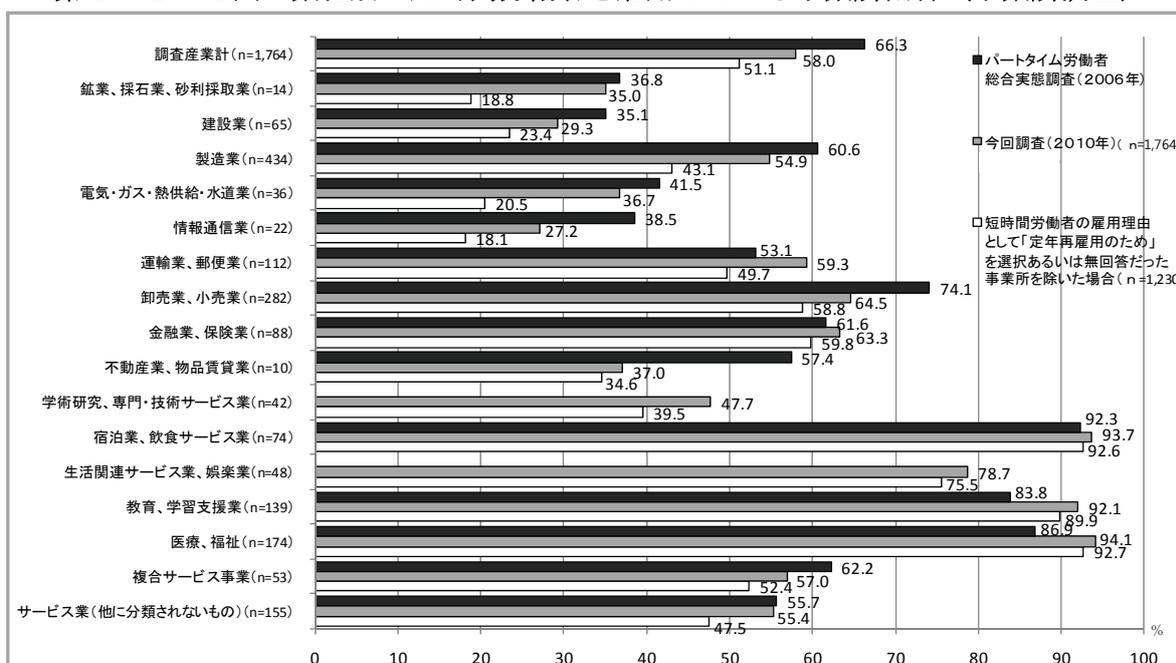
⁸ 1947～49年生まれの団塊世代（約664万人）が、2007～09年にかけて一斉に定年退職を迎えることで労働力不足や技能継承等が懸念されたため、改正高齢者雇用安定法が施行され、事業主に①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止——のいずれかの措置を講じる（06年4月から）ことなどが求められた。厚生労働省「高齢者雇用状況報告」（10年6月）によれば83.3%の企業が継続雇用制度を導入するなどし、結果として2004年に470万人だった60～64歳の労働者は、2009年には560万人（パート・アルバイト比率26.5%）まで増加。また、65歳以上労働者も同490万人から、579万人（同41.1%）に増えている（総務省統計局「労働力調査」）。

的に雇用を維持しなければならない) 定年再雇用が、短時間労働者の中でより存在感を増した形での調査結果になっている可能性がある。その影響だけを取り除くことはできないが、参考として短時間労働者の雇用理由(複数回答)で、「定年社員の再雇用のため」を選択しておらず、無回答でもない事業所のみを集計すると、短時間労働者を雇用している割合は51.1%まで低下する。その低下幅は、電気・ガス等、鉱業等、不動産業等、情報通信業、製造業でより大きく、こうした業種ではとくに短時間労働者の中で定年再雇用への置換が進んでいると考えられる(第3-1-4図)。

第3-1-3図 短時間労働者を雇用する理由についての経年比較(事業所調査)



第3-1-4図 業種別・短時間労働者を雇用している事業所割合(事業所調査)



一方、こうした動向を反映して、短時間労働者の調査結果でも、男性・回答者（19.6%）の年齢は「60歳以上」が約7割を占めている（なお、男性「60～64歳」（46.5%）のうち直前の雇用形態が「正社員」は57.1%、同じく「65歳以上」（21.8%）では61.9%となっている）。

調査票の配布は、短時間労働者の属性の分布に応じて男女・年齢等に偏りが出ないよう依頼したが、事業所における典型的な短時間労働者が、いわゆる再雇用者や高齢者だったケースも多かったものとみられる。そのため、短時間労働者の調査結果を読み解くに当たっては、過去調査と近似した年齢分布傾向が得られている、女性・短時間労働者の回答で確認する必要がある。

<留意点4>

各種調査結果との比較に当たっては、調査方法や回収サンプル等に違いがあり、とくに2006年調査は産業・事業所規模での復元を行っている点で、今回の調査と単純に比較し得るものではないこと（第3-1-5表）に注意が必要である。

第3-1-5表 調査間のプロフィール比較

	パートタイム労働者総合実態調査	短時間労働者実態調査																																																																																																												
調査時点	2006年10月1日	2010年4月1日																																																																																																												
調査対象	全国における14大産業に属する常用労働者5人以上の民営事業所9,133社と、同事業所で就業しているパート等労働者24,469人	全国における16産業分類に属する常用労働者5人以上の民営事業所10,000社と、同事業所で就業しているパート等労働者(最大58,583人)																																																																																																												
抽出・調査方法	【事業所】 産業・事業所規模別に層化無作為抽出、郵送発送・調査員が留置回収 【個人】 調査員が当該事業所で労働者数を算出し、一定の方法で抽出して配布を依頼・郵送回収	【事業所】 産業・事業所規模別に層化無作為抽出郵送配布・郵送回収方式 【個人】 当該事業所に対して5～29人規模で3枚、30～299人で5枚、300～999人で9枚、1000人以上で14枚の配布を依頼・郵送回収																																																																																																												
有効回答数	事業所調査 6,653(72.8%) 個人調査 13,426(54.9%)	事業所調査 3,040 短時間労働者を雇用している事業所 1,764 個人調査 6,208																																																																																																												
事業所の産業構成	製造業14.0% サービス業(注)38.5% 卸売・小売業29.2% 建設業10.7% 運輸業4.5%	製造業24.6% サービス業(注)21.1% 卸売・小売業16.0% 建設業3.7% 運輸業・郵便業6.3%																																																																																																												
事業所の規模	1,000人以上0.1% 300～999人0.5% 100～299人2.3% 30～99人12.0% 5～29人85.1%	1,000人以上10.7% 300～999人21.6% 100～299人24.4% 30～99人28.8% 5～29人14.4% 4人以下0.1%																																																																																																												
短時間労働者を雇用している事業所割合	61.0%	58.0%																																																																																																												
雇用者総数に占める短時間労働者比率	25.6% (パート等30.7%)	18.2% (パート等28.1%)																																																																																																												
個人調査による短時間労働者の属性	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>計</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td> <td>100.0</td> <td>25.6</td> <td>77.4</td> </tr> <tr> <td>15～19歳</td> <td>4.2</td> <td>11.9</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>20～24歳</td> <td>8.7</td> <td>20.6</td> <td>4.6</td> </tr> <tr> <td>25～29歳</td> <td>7.1</td> <td>7.8</td> <td>6.9</td> </tr> <tr> <td>30～34歳</td> <td>8.8</td> <td>5.4</td> <td>9.9</td> </tr> <tr> <td>35～39歳</td> <td>9.0</td> <td>3.4</td> <td>11.0</td> </tr> <tr> <td>40～44歳</td> <td>11.2</td> <td>3.5</td> <td>13.8</td> </tr> <tr> <td>45～49歳</td> <td>10.8</td> <td>4.8</td> <td>12.9</td> </tr> <tr> <td>50～54歳</td> <td>11.9</td> <td>5.7</td> <td>14.0</td> </tr> <tr> <td>55～59歳</td> <td>13.1</td> <td>4.4</td> <td>16.1</td> </tr> <tr> <td>60～64歳</td> <td>9.5</td> <td>18.5</td> <td>6.4</td> </tr> <tr> <td>65歳以上</td> <td>5.8</td> <td>14.0</td> <td>3.0</td> </tr> </tbody> </table>		計	男性	女性	計	100.0	25.6	77.4	15～19歳	4.2	11.9	1.5	20～24歳	8.7	20.6	4.6	25～29歳	7.1	7.8	6.9	30～34歳	8.8	5.4	9.9	35～39歳	9.0	3.4	11.0	40～44歳	11.2	3.5	13.8	45～49歳	10.8	4.8	12.9	50～54歳	11.9	5.7	14.0	55～59歳	13.1	4.4	16.1	60～64歳	9.5	18.5	6.4	65歳以上	5.8	14.0	3.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>計</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td> <td>100.0</td> <td>19.6</td> <td>79.8</td> </tr> <tr> <td>15～19歳</td> <td>0.4</td> <td>1.0</td> <td>0.3</td> </tr> <tr> <td>20～24歳</td> <td>2.9</td> <td>5.2</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>25～29歳</td> <td>5.2</td> <td>4.4</td> <td>5.4</td> </tr> <tr> <td>30～34歳</td> <td>8.5</td> <td>3.3</td> <td>9.8</td> </tr> <tr> <td>35～39歳</td> <td>12.7</td> <td>3.3</td> <td>15.0</td> </tr> <tr> <td>40～44歳</td> <td>12.6</td> <td>2.8</td> <td>15.1</td> </tr> <tr> <td>45～49歳</td> <td>13.7</td> <td>2.7</td> <td>16.3</td> </tr> <tr> <td>50～54歳</td> <td>11.1</td> <td>3.2</td> <td>13.0</td> </tr> <tr> <td>55～59歳</td> <td>11.5</td> <td>5.6</td> <td>13.0</td> </tr> <tr> <td>60～64歳</td> <td>15.0</td> <td>46.5</td> <td>7.3</td> </tr> <tr> <td>65歳以上</td> <td>6.1</td> <td>21.8</td> <td>2.2</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>0.4</td> <td>0.3</td> <td>0.3</td> </tr> </tbody> </table>		計	男性	女性	計	100.0	19.6	79.8	15～19歳	0.4	1.0	0.3	20～24歳	2.9	5.2	2.3	25～29歳	5.2	4.4	5.4	30～34歳	8.5	3.3	9.8	35～39歳	12.7	3.3	15.0	40～44歳	12.6	2.8	15.1	45～49歳	13.7	2.7	16.3	50～54歳	11.1	3.2	13.0	55～59歳	11.5	5.6	13.0	60～64歳	15.0	46.5	7.3	65歳以上	6.1	21.8	2.2	無回答	0.4	0.3	0.3
	計	男性	女性																																																																																																											
計	100.0	25.6	77.4																																																																																																											
15～19歳	4.2	11.9	1.5																																																																																																											
20～24歳	8.7	20.6	4.6																																																																																																											
25～29歳	7.1	7.8	6.9																																																																																																											
30～34歳	8.8	5.4	9.9																																																																																																											
35～39歳	9.0	3.4	11.0																																																																																																											
40～44歳	11.2	3.5	13.8																																																																																																											
45～49歳	10.8	4.8	12.9																																																																																																											
50～54歳	11.9	5.7	14.0																																																																																																											
55～59歳	13.1	4.4	16.1																																																																																																											
60～64歳	9.5	18.5	6.4																																																																																																											
65歳以上	5.8	14.0	3.0																																																																																																											
	計	男性	女性																																																																																																											
計	100.0	19.6	79.8																																																																																																											
15～19歳	0.4	1.0	0.3																																																																																																											
20～24歳	2.9	5.2	2.3																																																																																																											
25～29歳	5.2	4.4	5.4																																																																																																											
30～34歳	8.5	3.3	9.8																																																																																																											
35～39歳	12.7	3.3	15.0																																																																																																											
40～44歳	12.6	2.8	15.1																																																																																																											
45～49歳	13.7	2.7	16.3																																																																																																											
50～54歳	11.1	3.2	13.0																																																																																																											
55～59歳	11.5	5.6	13.0																																																																																																											
60～64歳	15.0	46.5	7.3																																																																																																											
65歳以上	6.1	21.8	2.2																																																																																																											
無回答	0.4	0.3	0.3																																																																																																											

注)パートタイム労働者総合実態調査のサービス業は、飲食・宿泊業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)、生活関連サービス業、事業関連等サービス業の合計。短時間労働者実態調査のサービス業は、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、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)の合計

2. 短時間労働者の雇用管理のあり方全般の見直しについて

こうした留意点を踏まえつつ、改正パートタイム労働法が実際にどのような効果をもたらしているか、また、それらが及んでいない部分で、どういった課題を抱えているかについて概観する。

今回の調査単独で、明らかに改正パートタイム労働法の効果が判断できるのは、事業所調査における「改正パートタイム労働法の施行を機に、実施した雇用管理の改善等見直し事項はあるか」という設問（V－（1））と、短時間労働者調査における「改正パートタイム労働法施行を機に、職場で変化はあったか」という設問（IV－（1））である（第3－1－6図）。

これらをみると、改正パートタイム労働法の施行を機に実施した、雇用管理の改善等見直し事項が「あった」とする事業所は62.6%にのぼり、改正パートタイム労働法への対応に向けた取り組みが、施行後2年を経過して徐々に進みつつあるようすが見て取れる⁹。

取り組み内容（複数回答）は、「労働条件通知書等で、特定事項を明示するようにした」（第6条関係、義務事項・過料あり）が45.6%でもっとも多い。以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」（第8・9条関係、義務・努力義務事項）が14.1%、「短時間労働者も福利厚生施設を利用できるようにした」（第11条関係、配慮義務事項）が11.7%、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」（第12条関係、義務事項）が11.4%、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し）改善した」（第8・9条関係、義務・努力義務事項）が10.9%、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」（第10条関係、義務・努力義務事項）が10.7%——と続く¹⁰。

このうち、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」と「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し）改善した」は、改正パートタイム労働法第8・9条規定等への対応のあり方として、表裏一体もしくは密接に相関するものとして捉えられるが、詳細は後述する（第3章第2節—論点③）。

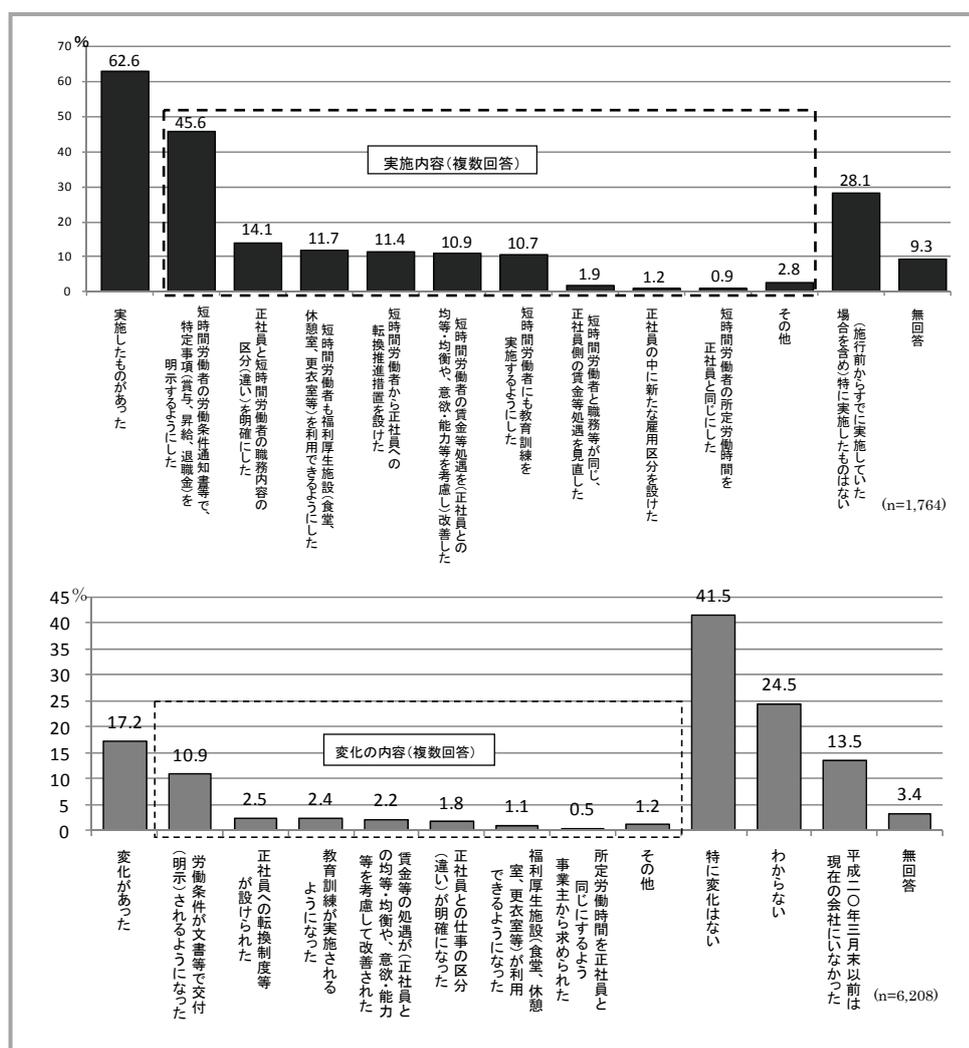
なお、「短時間労働者と職務等が同じ正社員側の賃金等処遇を見直した」（1.9%）

⁹ なお、法令遵守姿勢の指標として、「短時間雇用管理者を選任している」事業所のみでみると、改正パートタイム労働法の施行を機に実施したものが「あった」事業所割合は74.4%まで上昇する。

¹⁰ 厚生労働省のまとめによると、平成20・21年度に労働局へ寄せられた、パートタイム労働法関連の相談件数はそれぞれ、事業主から8,435件・2,978件、労働者から2,811件・1,270件、その他2,401件・974件の計1万3,647件・5,222件。このうち、事業主の相談内容をみると、「その他（年休、解雇、社会保険等）」（22.9%・30.1%）、「第6条関係・労働条件の文書交付等」（18.5%・14.8%）、「第12条関係（通常労働者への転換）」（12.7%・18.1%）、「第8条関係（差別的取扱いの禁止）」（10.8%・6.6%）、「第9条関係（賃金の均衡待遇）」（9.2%・5.9%）、「第14条（指針）関係」（8.6%・6.9%）、「第13条関係（待遇に関する説明義務）」（4.7%・2.8%）、「第11条関係（福利厚生施設）」（3.5%・2.3%）、「第7条関係（就業規則の作成手続）」（3.1%・4.2%）、「第10条関係（教育訓練）」（3.1%・1.9%）、「第15条関係（短時間雇用管理者）」（2.8%・6.4%）——となっており、今回の調査結果の傾向とおおむね一致している。

や、「短時間労働者の所定労働時間を正社員と同じにした」（フルタイム契約社員への移行による改正パートタイム労働法の適用回避）（0.9%）など、改正パートタイム労働法の国会審議・成立の際の附帯決議¹¹等で危惧された反作用は、全体では多くないことも分かる¹²。

第3-1-6図 事業所が実施した改正パートタイム労働法の施行に伴う雇管理の改善等見直し状況（事業所調査）と短時間労働者の受け止め方（短時間労働者調査）



¹¹ 参議院厚生労働委員会・附帯決議（2007年5月）の中で、「いわゆるフルタイムパート（所定労働時間が通常労働者と同じ有期契約労働者）についても法の趣旨が考慮されるべきことを広く周知し、都道府県労働局で相談に適切に対応すること」や、「正社員の労働条件について、法を契機に合理的理由のない一方的な不利益変更を行うことは許されないことを周知するとともに、事業主に対し適切な指導を行うこと」等が懸念されている。

¹² このほか「その他」として自由記述された内容には、「慶弔時の取り扱いを同様にした」「裁判員休暇制度を新設した」「有給休暇取得について正社員との整合を図った」等があつた。

その上でこれらの設問に関しては、①正社員と比較して職務（B）かつ人材活用の仕組み等（C）が同じ、さらには（実質）無期契約（D）の各短時間労働者がいる事業所で、とくにどのような雇用管理の改善等見直しが行われたか②労働組合は同法を処遇改善ツールとして活用できているか③改正パートタイム労働法に基づく雇用管理の改善等見直しは、短時間労働者の処遇に対する納得性の向上に寄与しているか——といった主要な論点についても確認しておく。

論点①正社員と比較して職務（B）や人材活用の仕組み等（C）が同じ、さらには（実質）無期契約（D）の各短時間労働者がいる事業所で、とくにどのような雇用管理の改善等見直しが行われたか

改正パートタイム労働法は、パート全般（A）に対する雇用管理の改善等方策を示すとともに、同職務パート（B）や同職務キャリアパート（C）、さらには同視相当パート（D）のそれぞれに対して、事業所が採るべき措置を定めている点が特徴である。

そこで、こうした短時間労働者がいる事業所で、とくにどのような雇用管理の改善等が行われたかを調べてみると、まず、改正パートタイム労働法の施行に伴う見直しの実施は、同視相当パート（D）が「いる」事業所で、「いない」事業所より多く行われており、一方、同職務パート（B）や同職務キャリアパート（C）については、「いる」事業所よりむしろ「いない」事業所で、相対的にやや多く行われていることが分かる¹³（第3-1-7図）。

その上で、具体的な取り組み内容をみると、同視相当パート（D）が「いる」事業所で実施された割合が高いのは、「短時間労働者にも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮し）改善した」などとなっている。

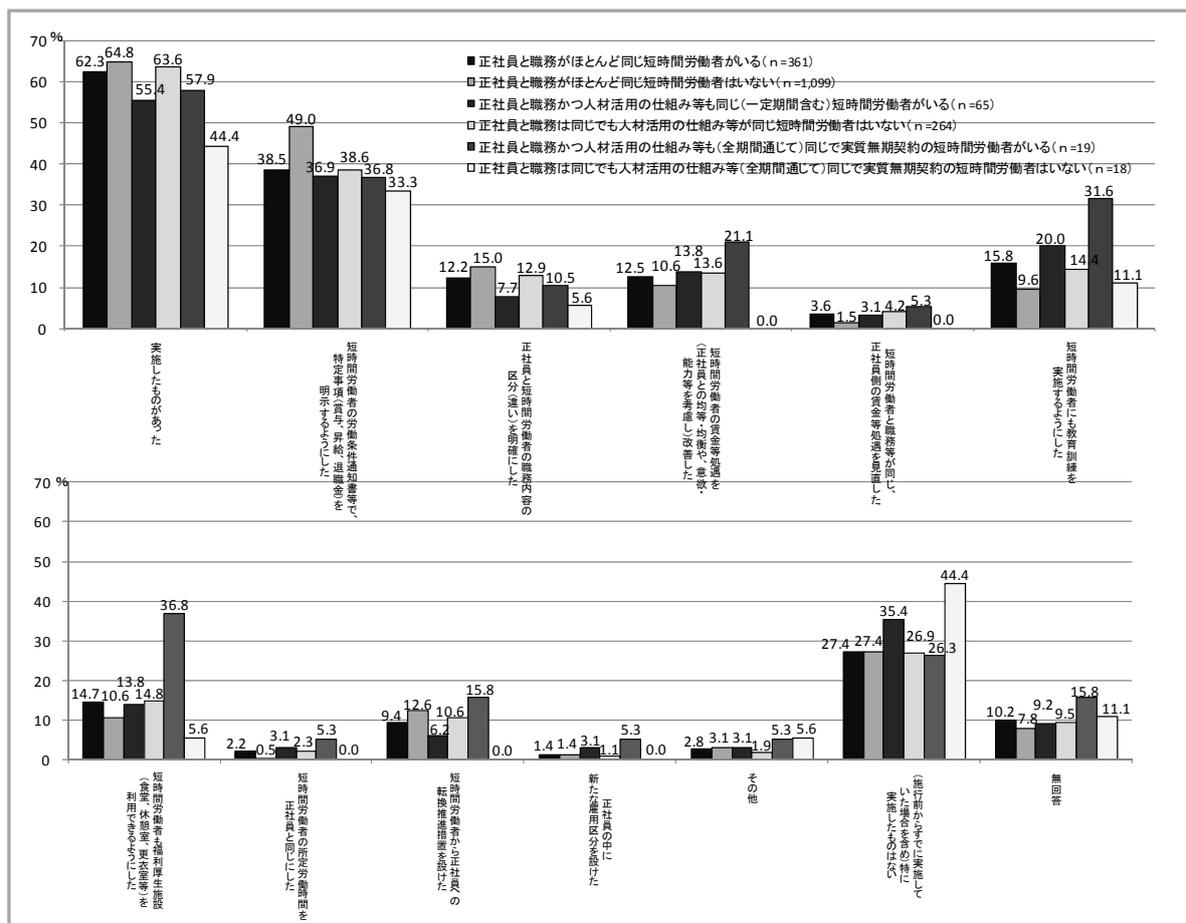
また、同職務パート（B）や同職務キャリアパート（C）が「いる」事業所と「いない」事業所で比較すると、前者で実施された割合が相対的に高いのは、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」等であり、後者で実施された割合が相対的に高いのは、「短時間労働者の労働条件通知書等で特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」ほか、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分（違い）を明確にした」や「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」などとなっている。

総じて、改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理の改善等見直しは、

¹³ この点、当該・短時間労働者が「いる」事業所は既に対応していたケースも多いのではないかと推測されるが、今回の調査の設問設計では、法令を遵守する姿勢が欠けているケースとの区別がつけられない。

職務や人材活用の仕組み等、さらには（実質）無期契約の異同による、当該・短時間労働者の有無に係わらず広く行われているものの、その内容構成には差異がみられる。

第3-1-7図 第8・9条規定の適用者の有無別・改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理の改善等事項（事業所調査）

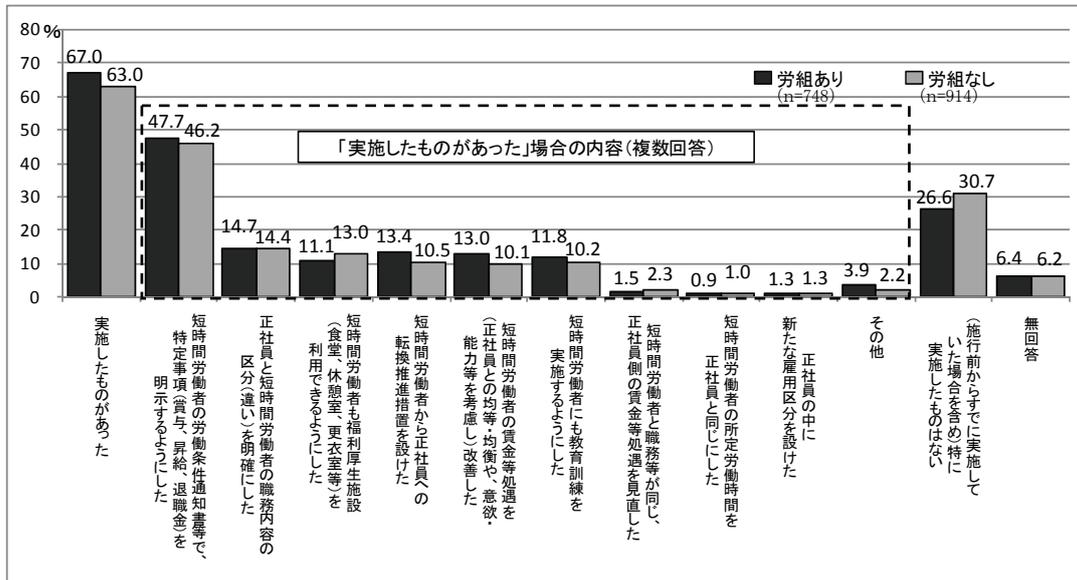


論点②労働組合は同法を処遇改善ツールとして充分、活用できているか

改正パートタイム労働法は、各事業所の正社員・短時間労働者の実態を踏まえ、同法が求める措置を具体的にどう適用し、どのような雇用管理の改善等を図るかについては、労使の自主的な検討に委ねている点が特徴である。

そこで労働組合が現状、果たして同法を有効なツールとして活かし切れているかについて調べてみると、改正パートタイム労働法の施行に伴い、雇用管理の改善等見直しで「実施したものがあつた」割合は、労組ありで67.0%に対し、労組なしでも63.0%と近接している。その取り組み内容は、総じて労組ありが労組なしを上回っているものの、いずれも大きな差異ではないことが分かる（第3-1-8図）。

第3-1-8図 労働組合の有無別・改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理の改善等事項（事業所調査）



このとき、労組が「ある」場合はすでに、短時間労働者の処遇改善が進んでいる可能性も考えられるが、今回の調査結果でみる限りは第3-1-9図の通り、賞与や退職金の実施割合では労組ありの方が明らかに上回っているものの、職務や人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者であっても、1時間当たり賃金の割合が「正社員より高いか同じ（差はない）」割合では労組なしを下回るなど、いずれの処遇でも労組が「ない」場合より、優位にあるというわけではない。

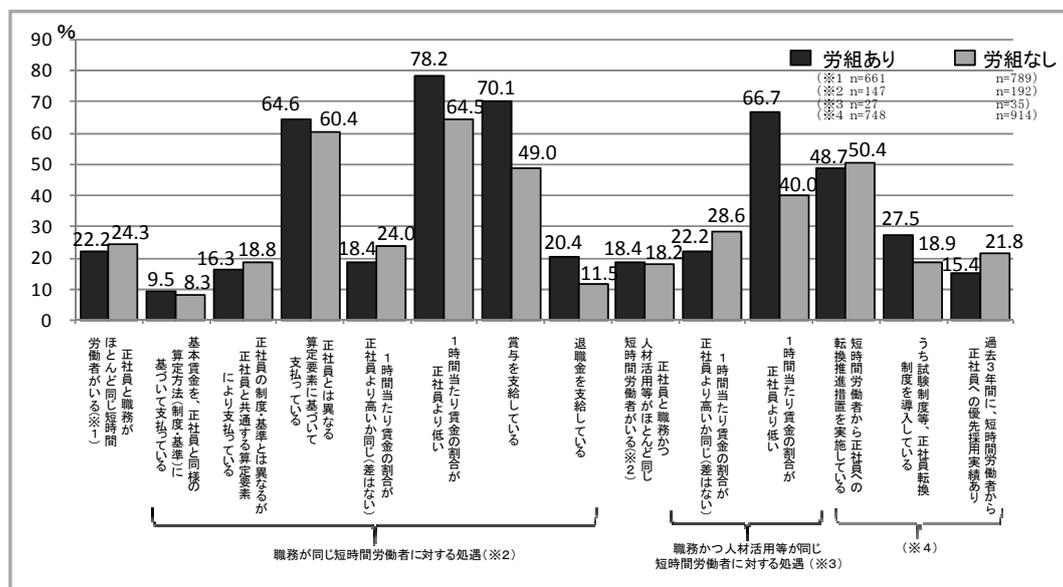
また、労組（「ある」事業所42.4%）による短時間労働者の組織化も行われているが、組合員資格のある短時間労働者の処遇について労使で協議することは多くても、組合員資格がない短時間労働者の処遇をめぐっては、40.9%が「話し合うことはない」としている（第2章第5節-11）。

一方、過去2年間に短時間労働者から、本人の処遇に係る説明を求められた経験が「ある」事業所で、改正パートタイム労働法の施行を機に雇用管理の改善等見直しを「実施した」割合は70.6%、「特に実施したものはなし」割合は22.6%。これに対し、短時間労働者から、本人の処遇に係る説明を求められた経験が「ない」事業所で、改正パートタイム労働法の施行を機に雇用管理の改善等見直しを「実施した」割合は61.9%、「特に実施したものはなし」割合は30.4%などとなっており、労働者側からの働きかけが事業所の取り組みにも作用していることが分かる。

すなわち、短時間労働者の交渉力の弱さを補完する意味でも、各事業所の実態に照らし、改正パートタイム労働法をいかに処遇改善のツールにしていくか

について、労組の取り組みの拡大が求められている¹⁴¹⁵と言える。また、そもそも短時間労働者の組織率が伸び悩む中にある場合は、当事者の声をより吸い上げやすくする仕組みも考えられて良いだろう。

第3-1-9図 労組の有無別・短時間労働者の処遇改善状況（事業所調査）



論点③改正パートタイム労働法に基づく雇用管理の改善等見直しは、
短時間労働者の処遇に対する納得性向上に寄与しているか

改正パートタイム労働法の雇用管理の改善等の見直しを、短時間労働者がどう受け止めたかについてみると、同法施行に伴い職場に何らかの変化が「あった」とする割合は17.2%にとどまった。もっとも多いのは「特に変化はない」の41.5%で、「分からない」が24.5%などとなっている（第3-1-6図）。

変化が「あった」場合の具体的内容（複数回答）としては、「労働条件が文書等で交付（明示）されるようになった」（第6条関係、義務事項・過料あり）が10.9%のほか、「正社員への転換制度等が設けられた」が2.5%、「教育訓練が実施されるようになった」が2.4%、「賃金等の処遇が（正社員との均等・

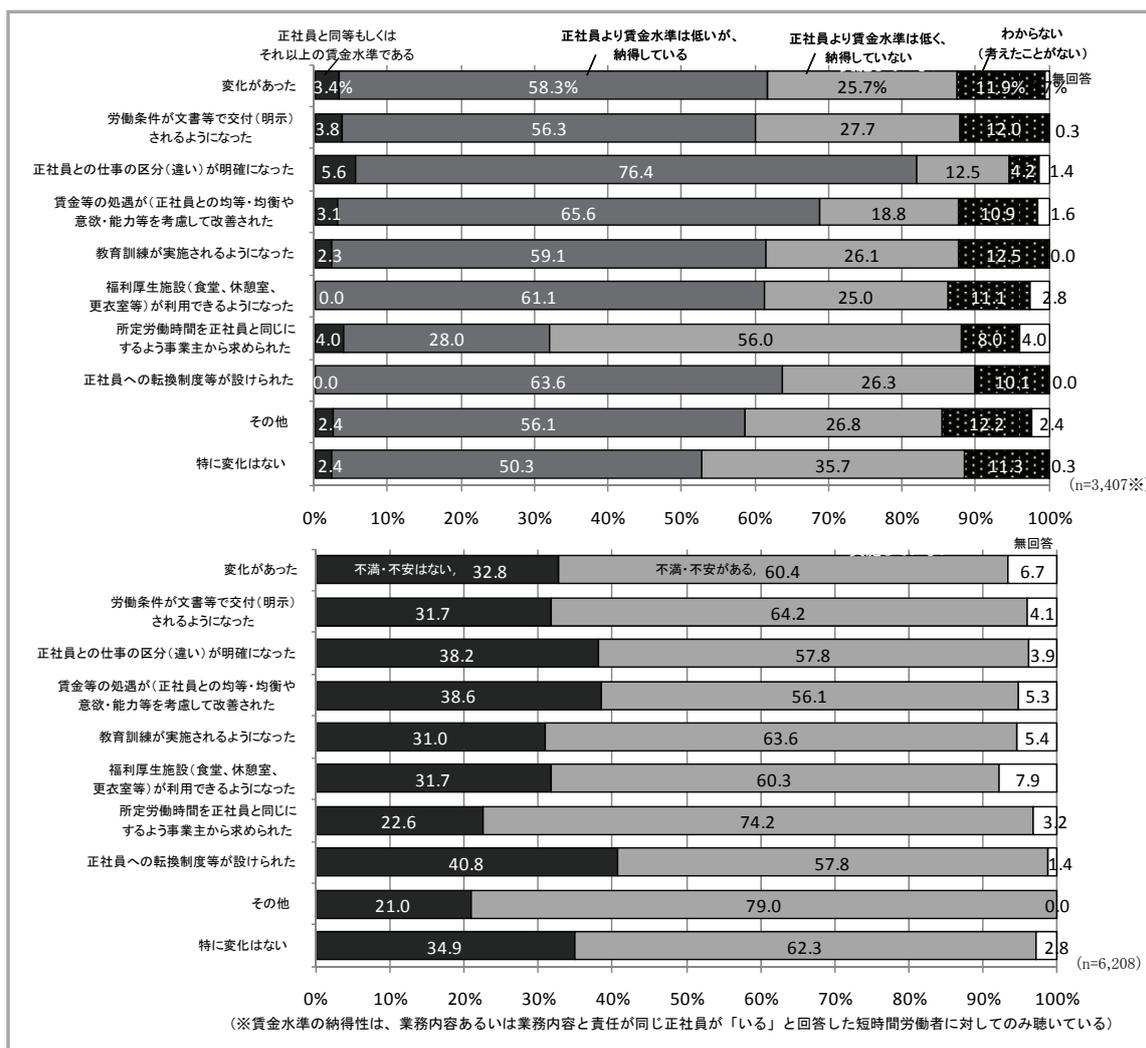
14 連合「改正パートタイム労働法施行後の職場実態に関する調査」（2010年6月実施）報告書によると、改正パートタイム労働法の成立（2007年5月）以降、労働組合が行ってきた直雇用非正規社員に対する取り組みは、「実態把握」（短時間パートのいる企業で42.6%）がもっとも多く、以下、「労働条件の改善」（31.1%）、「相談受付」（26.7%）、「会社にパート法を守らせる取り組み」（25.1%）、「ニーズ把握」（21.1%）——などとなっており、「いずれも取り組んでいない」も27.3%ある。

15 なお、厚生労働省「2010年労働組合活動実態調査」によると、パート労働者に対する取り組みが「ある」労働組合の割合は、前回（2005年）より大幅（21.6%）増加の47.1%で、その内容（複数回答）は、多い順に「労働条件、処遇の改善要求」（84.8%）、「相談窓口の設置、アンケート等での実態把握」（59.5%）、「組合加入の勧誘活動」（52.0%）、「パート労働者の雇用についての労使協議」（45.7%）、「パート労働者に関する集会、勉強会等の開催」（41.2%）、「離職後の再就職支援（企業内の正社員化も含む）」（11.8%）——など。その成果は今後、現れてくることが期待される。

均衡や、意欲・能力等を考慮して改善された」が2.2%——などとなっており、事業主の取り組み傾向とおおむね合致しているものの、回答は総じて2～3%程度と僅少である。改正パートタイム労働法の規定には、当該短時間労働者でなければ、なかなか変化が分かりにくいものもあるためではないかと推測される。

その上で、短時間労働者が感じている変化の有無と内容別に、職務が同じ正社員と比較した賃金水準に対する納得性や、仕事に対する不満・不安との関係性をみると、改正パートタイム労働法に基づく雇用管理の改善等見直しが行われたと感じている短時間労働者は賃金に対する納得性が高く、また、「正社員との仕事の区分（違い）が明確になった」「賃金等の処遇が（正社員との均等・均衡等を考慮し）改善された」「正社員への転換制度等が設けられた」場合は、仕事の不満・不安もやや低減されることが分かる（第3-1-10図）。

第3-1-10図 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化と賃金水準の納得性や仕事に対する不満・不安(短時間労働者調査)



一方、変化が感じられない場合は、短時間労働者の賃金に対する納得性をむしろ低下させ、また、「短時間労働者の所定労働時間を正社員と同じにした」等の場合は、仕事の不満・不安も増大させることが分かる。

なお、事業所が「実施した」と回答している雇用管理の改善等見直し（申告ベース）との相関もみたが、傾向的な差異が読み取れなかった。改正パートタイム労働法に則した雇用管理の改善等見直しを行う際には、事業所の努力が短時間労働者からはそもそも見えにくいことを前提にして、いかに明確に周知し処遇の納得性向上までつなげるかの工夫・配慮が求められると言えるだろう。

3. 労働条件の明示について

以下では、改正パートタイム労働法の効果と課題を掘り下げるため、各雇用管理事項の実施状況について、2006年調査との経年変化で調べてみる。

まず、短時間労働者の雇入れ時の労働条件の明示状況については、事業所調査では「明示している」割合が、2006年の94.9%から、2010年には97.3%へ上昇した（第3-1-11図）。短時間労働者調査でも、労働条件を「明示された」割合が、2006年の90.7%から、2010年は95.7%へ上昇しており、その方法は「書面は渡されず口頭での説明を受けた」が33.2%から9.0%へ減少。一方で、「書面により明示されかつ口頭での説明を受けた」が60.7%から78.2%へ増加している。総じて、短時間労働者に対し、より客観的な方法での労働条件明示が浸透してきた¹⁶ようすが見て取れる。

その上で、労働条件の明示の有無がどのような効果をもたらすかを調べると、少なくとも雇入れ時に、労働条件を明示されていない短時間労働者は、職務が同じ正社員と比較した賃金水準の納得性が低く、また仕事や職場に対して不満・不安を持つ割合も高くなることが分かる¹⁷（第3-1-12図）。

これは、もともとそういった内容で納得して¹⁸働いていると思わせる効果を持つのか、

¹⁶ 採用時の労働条件の明示自体は、パートタイム労働法の施行前からほとんどの事業所が行っていた（厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（1990年）で98.1%）が、その内容は「口頭で説明」（66.5%）がもっとも多く、「雇入れ通知書等書面を交付」は15.8%、「就業規則を交付し労働契約書を締結」は13.9%に過ぎなかった。しかしその後、明示の方法については大きく改善がみられ、1995年調査で、明示している事業所（98.2%）のうち「口頭」は59.6%、「書面」は24.6%、「就業規則」は14.4%、2001年調査では、明示している事業所（98.4%）で同順に45.9%、40.2%、12.7%——などと推移してきている。

¹⁷ 篠崎武久・石原真三子・塩田崇年・玄田有史「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」（日本労働研究雑誌No.512,2003年, pp58-73）では、就職段階で自発的にパートを選んだ人は非自発的パートと比べ、就業後も正社員との賃金格差に納得している場合が多い（ただし、自発パートでも就職後に仕事条件が正社員と差別化されないとき、あるいは賃金と労働の拘束度の組み合わせに関する情報を入職前に完全に知り得なかったときには、格差に納得できない可能性が高まる）ことを示している。

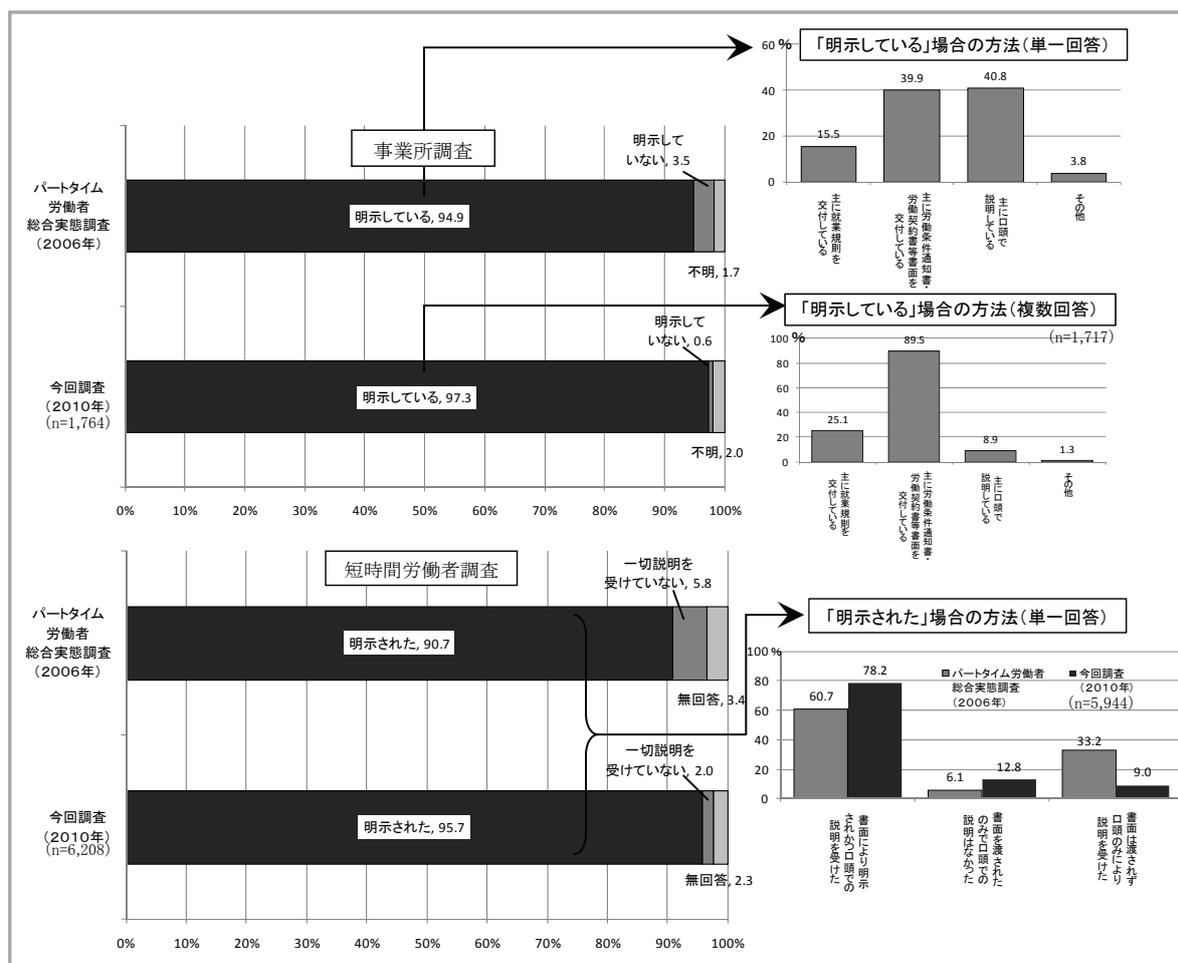
¹⁸ 実際、短時間労働者調査で、正社員と職務が（責任の重さに係わらず）ほとんど同じ短時間労働者が、1時間当たりの賃金額に差がある（73.4%）理由では、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」が46.6%、賃金額に差があっても「納得している」（53.1%）理由としては、「もともとそういった内容で自分も納得しているから」が44.2%と多くなっている。

むしろ事業所にも（正社員の白地（包括的）雇用とは異なり）限定的な契約内容であることを認識・履行させる効果を持つのかなど、作用プロセスは定かでないが、いずれにしても労働条件の明示は、短時間労働者の雇用管理に有効に寄与すると考えられる。

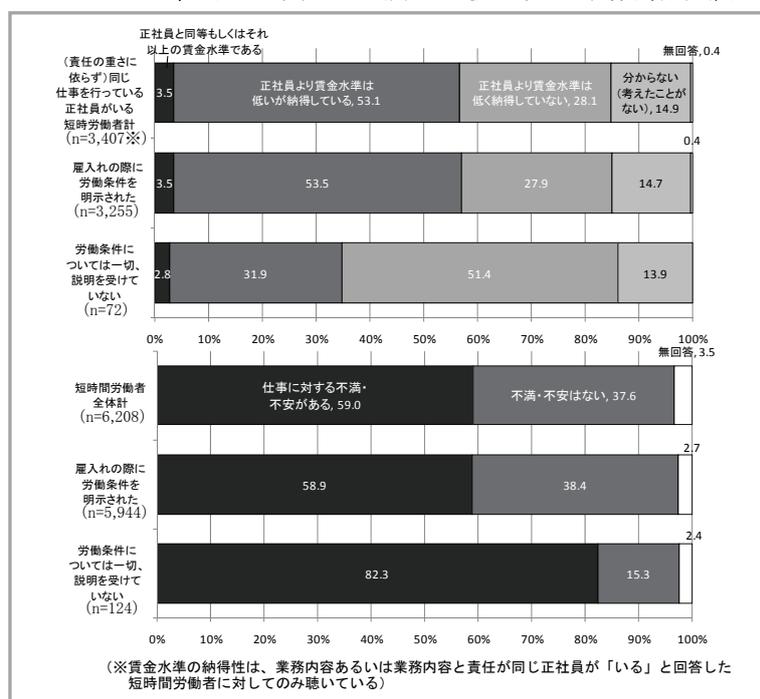
なお、今回の調査で把握できるのは、改正パートタイム労働法が求める、少なくとも雇入れ時点で労働条件が明示されているか否かである。短時間労働者の調査結果で、その15.5%には「雇用期間の定めがない」ほか、「雇用期間の定めがある」場合（83.2%）でも「1回以上更新」されている割合が85.0%にのぼり、中でも「4回以上」が48.6%と約半数を占めるなど、短時間労働者が常用・常態的に、活用されているようすが浮き彫りになっている（第2-3-2図）。

短時間労働者の待遇・労働条件は未だ個別的に決定されることも多いため、トラブルの未然防止に加え、改正パートタイム労働法が求める、短時間労働者の職務内容（の変化）や成果、能力、意欲等に基づく処遇の改善に向けて、例えば契約更新時に際しても、より客観的な方法による労働条件の明示が求められるだろう。

第3-1-11図 労働条件の明示・方法の経年比較（事業所及び短時間労働者調査）



第3-1-12図 労働条件の明示の有無別・賃金水準に対する納得性や仕事に対する不満・不安（短時間労働者調査）

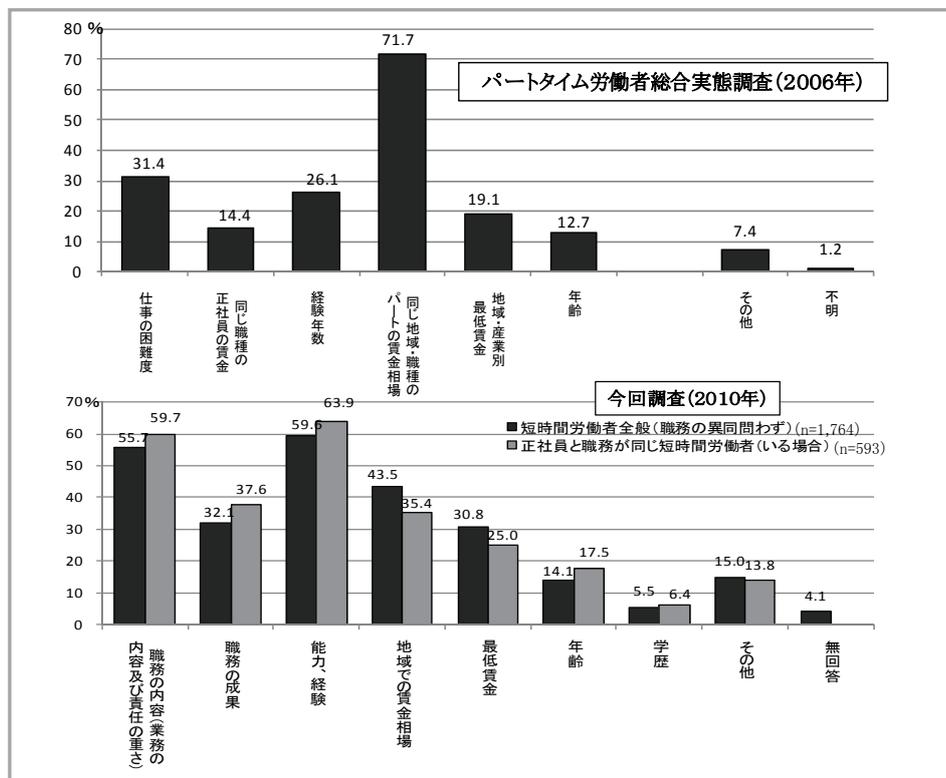


4. 短時間労働者全般（A）の処遇について

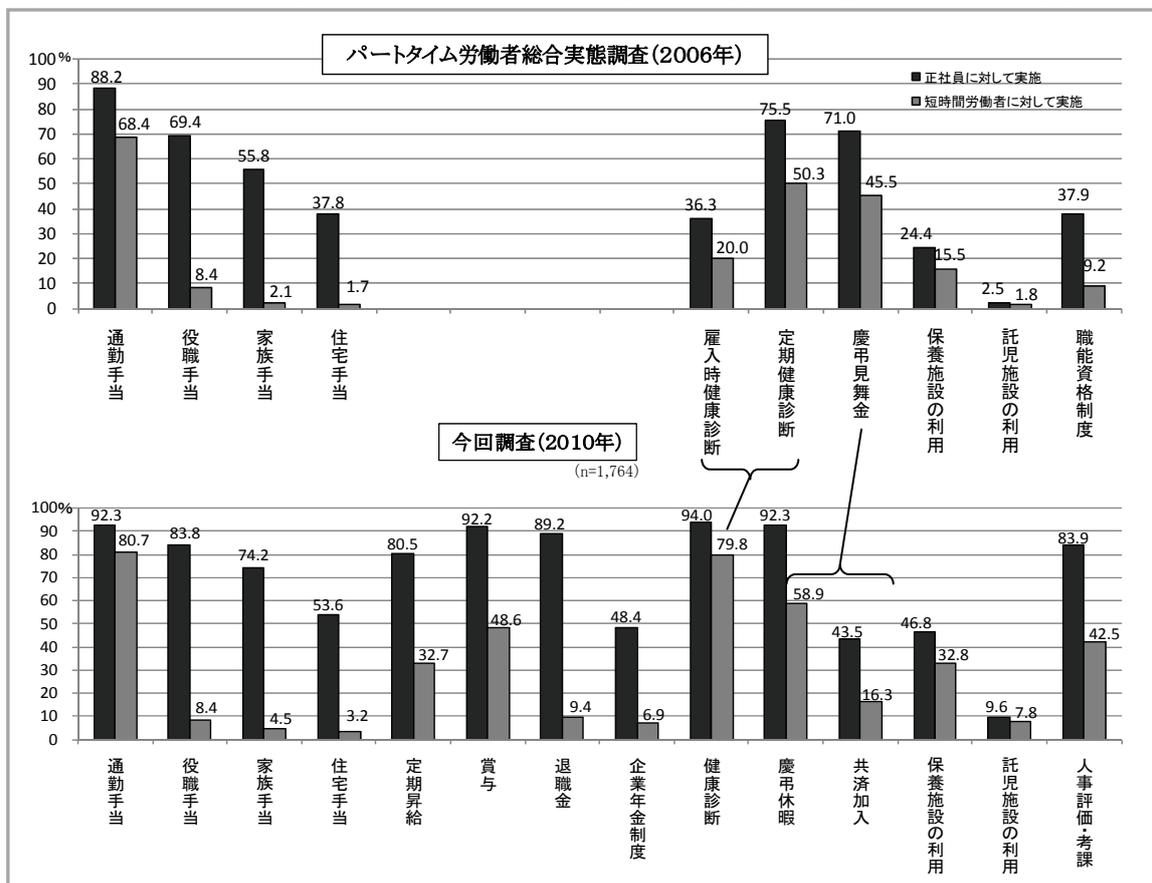
次に、短時間労働者全般（A）の処遇状況について、賃金決定の際に考慮している要素をみると、2006年調査では「同じ地域・職場のパートの賃金相場」（71.7%）がもっとも多く、「仕事の困難度」（31.4%）や「経験年数」（26.1%）、「地域・産業別最低賃金」（19.1%）——などの順で多くなっている。これに対し、今回の調査では「能力・経験」（59.6%）、「職務の内容」（55.7%）、「地域での賃金相場」（43.5%）、「職務の成果」（32.1%）、「最低賃金」（30.8%）——などとなっており（第3-1-13図）、改正パートタイム労働法が求める能力・経験や職務の内容、職務の成果等をおおむね勘案するようになってきていると言えそうである。

また、賃金以外の手当等各種制度の実施状況を見ると、「通勤手当」の実施が2006年調査では68.4%だったのに対し、今回の調査では80.7%へ上昇、また、「保養施設の利用」は同15.5%から32.8%へ上昇している（第3-1-14図）。このほか、正社員と短時間労働者でともに実施される割合が高いのは、「健康診断」（79.8%）や「慶弔休暇」（58.9%）など。一方、正社員と短時間労働者の実施割合に、大きな差異がみられるのは、主に「人材活用の仕組み等の違い」を理由にして、「住宅手当」（正社員53.6%、短時間労働者3.2%）、「家族手当」（74.2%、4.5%）、「企業年金」（48.4%、6.9%）、「退職金」（89.2%、9.4%）——などとなっている。

第3-1-13図 短時間労働者全般の賃金決定の際に考慮している要素の経年比較



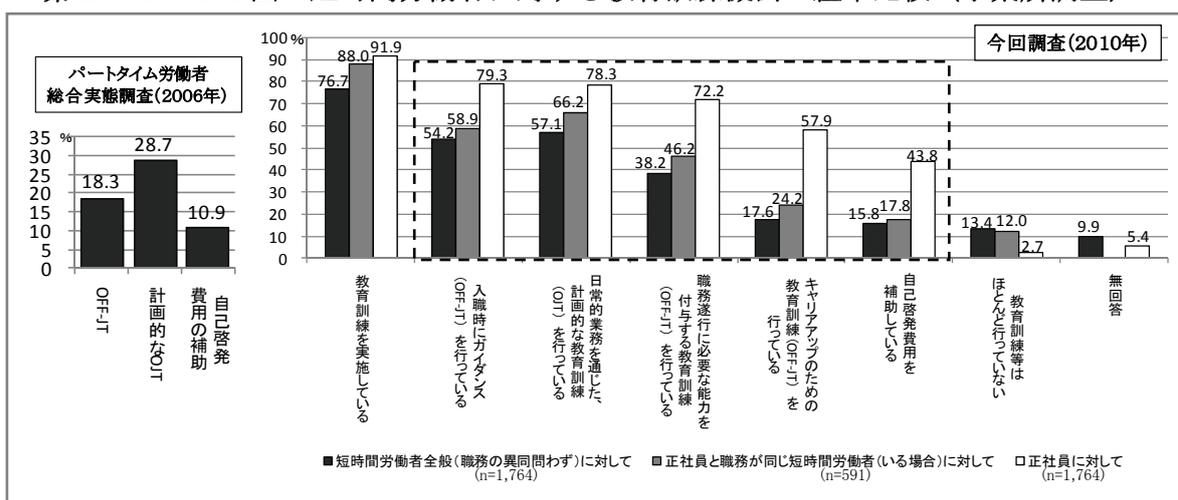
第3-1-14図 賃金以外の手当等各種制度の実施状況の経年比較 (事業所調査)



さらに、教育訓練の実施については、比較し得る2006年調査に詳細なデータがないものの、もっとも実施割合の高い「計画的なOJT」でも28.7%となっていたのに対し、今回の調査では短時間労働者に対して何らかの教育訓練を実施している割合が76.7%、「教育訓練はほとんど行っていない」事業所は13.4%で、取り組みは総じて進んできていると言えそうである（第3-1-15図）。

その上で、実施内容（複数回答）をみると、「日常的業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）」が57.1%、「入職時のガイダンス（Off-JT）」が54.2%、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）」が38.2%で、職場の導入訓練や職務の遂行に必要な日常的な訓練は一定程度、実施されている一方、「キャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」は17.6%、「自己啓発費用の補助」は15.8%などとなっており、キャリア形成につながるような教育訓練は必ずしも、充分行われていないことが分かる。

第3-1-15図 短時間労働者に対する教育訓練機会の経年比較（事業所調査）



5. 職務（B）や人材活用の仕組み等（C）が同じ短時間労働者の処遇について

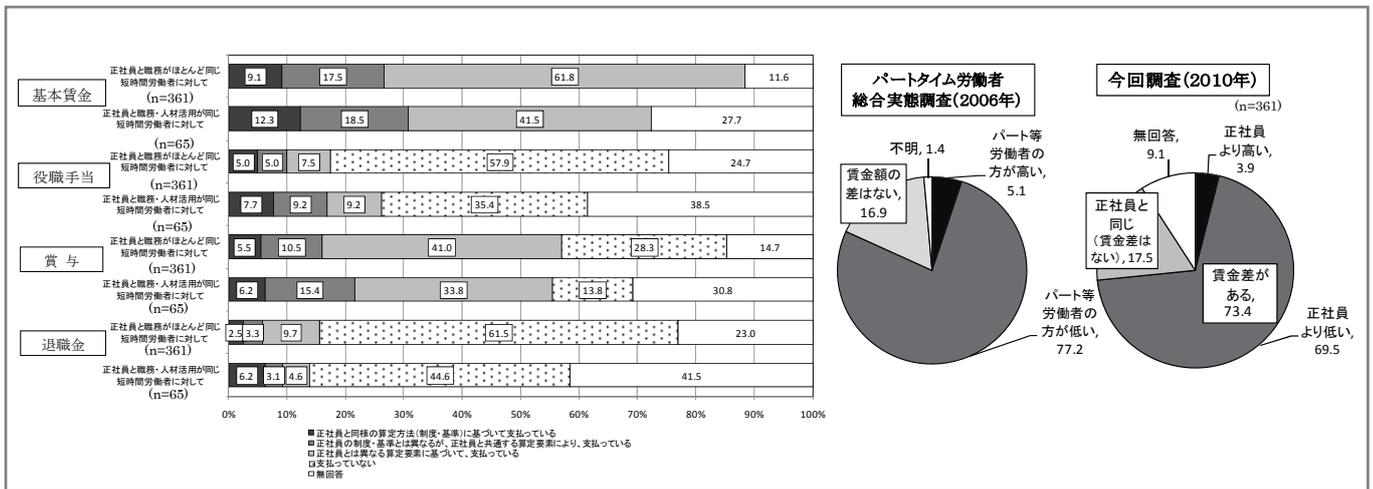
今回の調査で、同職務パート（B）や同職務キャリアパート（C）の賃金決定に当たっては、パート全般（A）に対してより、地域の賃金相場や最低賃金等の考慮割合が少なくなり、代わりに能力・経験、職務内容や職務の成果といった要素が、年齢等も含めてやや勘案されやすくなっているようすが見て取れる（第3-1-13図）。

ただ、基本賃金の算定方法（過去調査に比較データなし）については、同職務パート（B）に対して「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づき支払っている」割合が9.1%、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」割合が17.5%、「正社員とは異なる算定要素に基づき支払っている」割合が61.8%で、正社員と同様の制度・基準を用いていたり、算定要素を揃えているケースは約4分の1にとどまっている（第3

－ 1 － 1 6 図)。

また、同職務キャリアパート (C) に対しては、「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づき支払っている」割合が 12.3%、「正社員の制度・基準とは異なるが、正社員と共通する算定要素により支払っている」割合が 18.5% で、正社員と同様の制度・基準を用いていたり、算定要素を揃えているケースが約 3 割に増えるものの、「正社員とは異なる算定要素に基づき支払っている」割合も 4 割超 (41.5%) となっている。

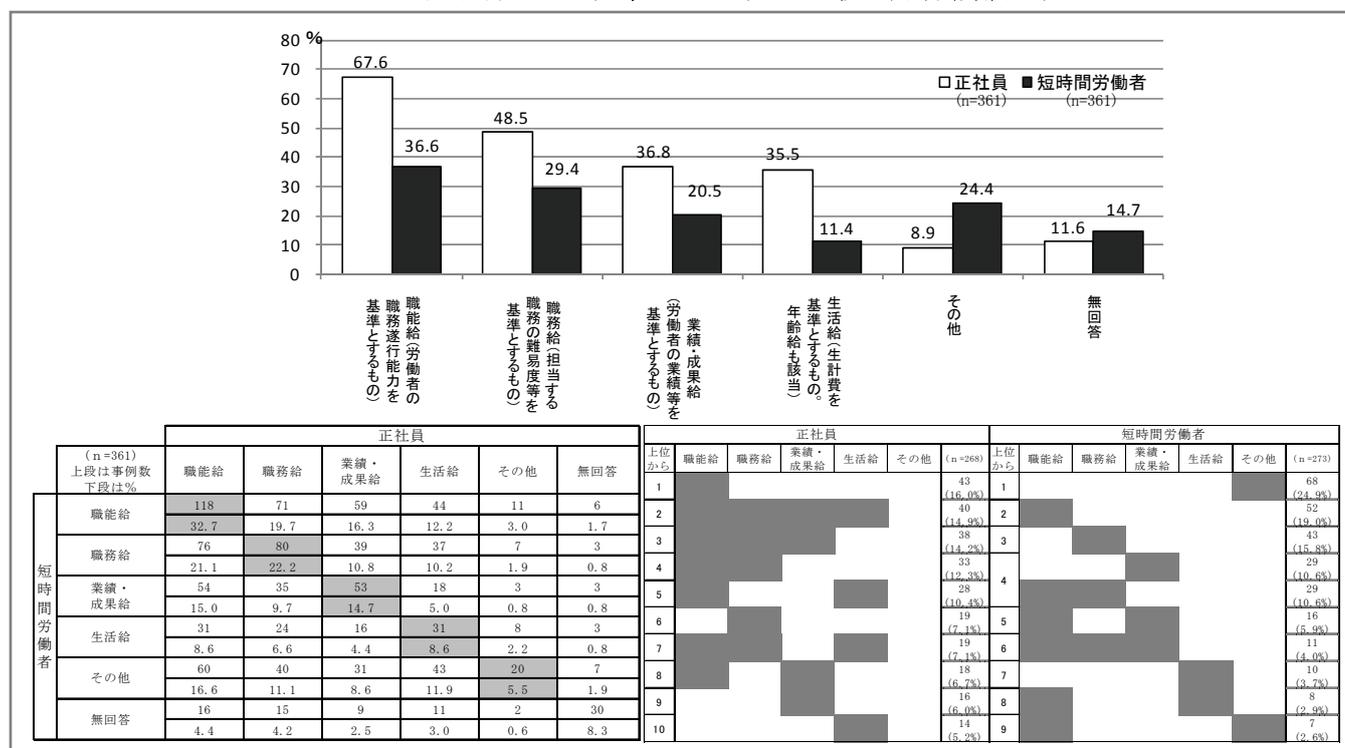
第 3－1－16 図 正社員と職務 (B) 及び人材活用の仕組み等 (C) も同じ短時間労働者の正社員と比較した基本賃金等の算定方法と職務が同じ (B) 場合の賃金差 (事業所調査)



一方、基本賃金の性格をみると、「職務給 (担当する職務の難易度等を基準とするもの)」である割合は、正社員が 48.5% に対し、同職務パート (B) は 29.4% で、ともに「職務給」である割合は 22.2%。同様に、「職能給 (労働者の職務遂行能力を基準とするもの)」である割合は正社員が 67.6% に対し、同職務パート (B) は 36.6% で、ともに「職能給」である割合は 32.7% などとなっている (第 3－1－17 図)。また、基本賃金の性格の組み合わせの上位 10 パターンをみると、正社員は職能給をベースに、職務給や生活給、業績・成果給などさまざまな性格を帯びているのに対し、同職務パート (B) は「その他」をはじめ職能給や職務給、業績・成果給といった単一の性格で決定されていることが多く、基本的な賃金構造の違いが浮き彫りになっている。

総じて、短時間労働者に対する処遇改善は少しずつ進みつつあるものの、改正パートタイム労働法が求める、職務や人材活用の仕組み等が同じ正社員を比較対象とした、均衡待遇の確保に向けた取り組みは、必ずしも充分進展しているとは言えないようである。

第3-1-17図 正社員と短時間労働者の基本賃金の性格と、それぞれの賃金性格の組み合わせ（上位10つ）の比較（事業所調査）



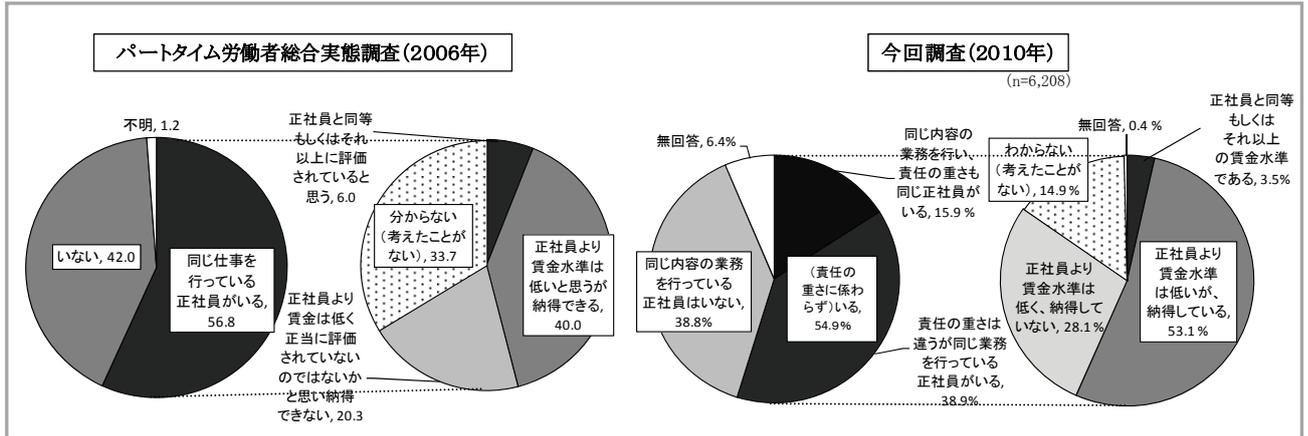
こうした現状を短時間労働者がどう受け止めているかについて、職務が同じ正社員と比較した、1時間当たり賃金割合¹⁹の納得性でみると、2006年調査で33.7%を占めた「分からない」が、今回の調査では14.9%とほぼ半減。その分、46.0%だった「正社員以上あるいは正社員より低くても納得している」が53.1%、20.3%だった「正社員より低く納得していない」が28.1%へそれぞれ増加している（第3-1-18図）。職務が同じ正社員と比較した自らの賃金水準に対して、納得できる・できないの評価がより鮮明になってきているようすが見て取れる。改正パートタイム労働法やこれにまつわる社会論議等が、短時間労働者に自らの処遇について、正社員との比較で改めて見つめ直してみる機会になった（アナウンス効果があった）ためと考えられる。

なお、職務が同じ正社員と比較した賃金に対する納得性と、短時間労働者が実際に手にしている時間給水準の関係をみると、「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」と感じている短時間労働者が実際に手にしている時間給水準は、多い順に「2,000円以上」（13.9%）、「1,200～1,400円未満」（12.7%）、「1,

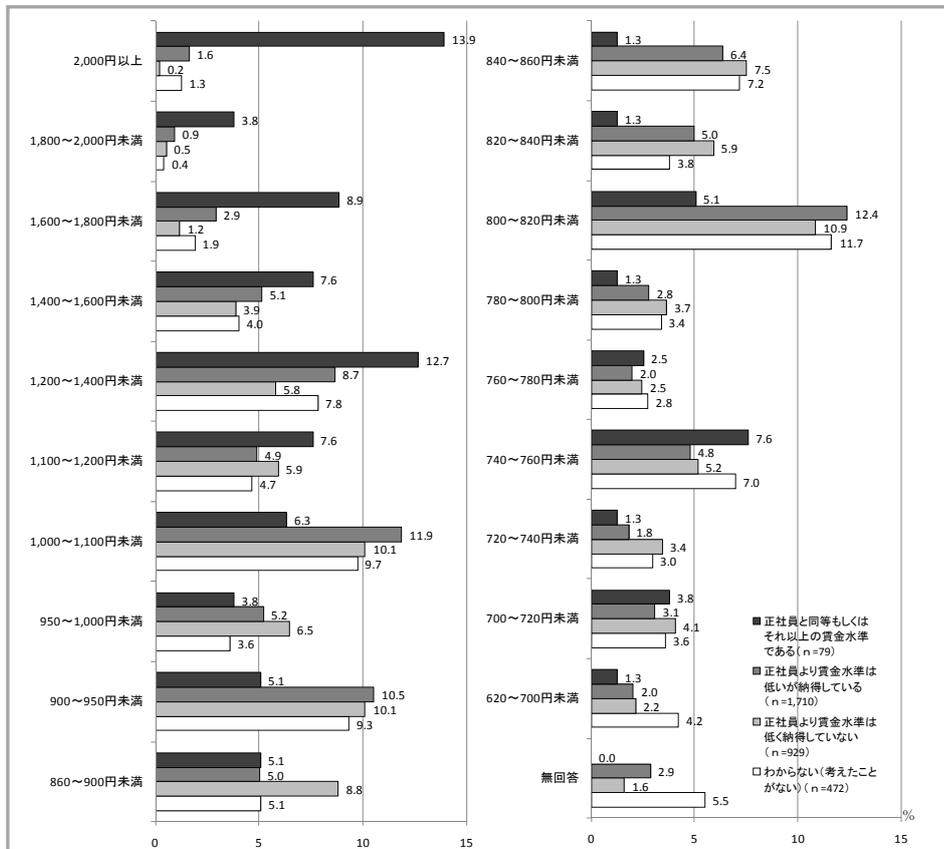
¹⁹ 賃金の決定方法等を同一にしても、職務遂行後の成果評価等を通じ、短時間労働者の賃金水準は職務や人材活用の仕組み等が同じ正社員とも異なることがあり得るため、改正パートタイム労働法はそもそも、結果としての賃金水準を合わせることまでは求めている。

600～1,800円未満」(8.9%)などとなっている²⁰(第3-1-17図)。また「正社員より賃金水準は低いが納得している」短時間労働者では、「800～820円未満」(12.4%)、「1,000～1,100円未満」(11.9%)、「900～950円未満」(10.5%)——などの順に多い(第3-1-19図)。

第3-1-18図 正社員との職務の異同と賃金納得性の経年比較(短時間労働者調査)



第3-1-19図 職務が同じ正社員と比べた賃金の納得性別・現在の時間給水準



²⁰ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成21年)」によると、一般労働者の所定内給与の1時間当たり換算は、男性で1,981円、女性で1,399円。

一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」短時間労働者でも、「800～820円未満」（10.9%）、「1,000～1,100円未満」（10.1%）、「900～950円未満」（10.1%）——などとなっていて、実際に手にしている時間給水準自体は「正社員より賃金水準は低いが納得している」場合と近似した状態にありながら、その納得性には大きな違いがみられている。職務が同じ正社員と比較した賃金に対する納得性の向上には、改めて正社員の職務等のあり方との相対的な比較整理が重要であるようすが窺える。

6. 正社員と職務かつ人材活用の仕組み等が同じで（実質）無期契約（D）の短時間労働者（第8条適用者）に対する差別待遇禁止について

今回の調査で、改正パートタイム労働法の第8条規定の三要件に該当する同視相当パート（D）が「いる」事業所が、短時間労働者を雇用している事業所に占める割合は1.1%であり、同視相当パート（D）数がすべての短時間労働者数に占める割合は0.1%と、極めて僅少であることが判明した²¹（第2-4-4図）。

いわゆる三要件のうち、対象者が限定される割合は、事業所数ベースでは職務の同一性で約1/5、人材活用等の同一性でさらに約1/8、実質無期要件でさらに約1/3。短時間労働者数ベースでは職務の同一性で約1/35、人材活用等の同一性でさらに約1/9、実質無期要件でさらに約1/3などとなっている。

その上で、第8条規定の三要件に該当する短時間労働者の存在割合は、改正パートタイム労働法の施行前に、21世紀職業財団「パートタイム労働者総合実態調査」結果を基に、4～5%程度であろうとされていた²²予測を下回っている。その評価に当たっては、①絶対水準としてそもそもどの程度存在したのか²³②事業所にとって第8条該当者の存在を申告することは事実上、違法状態を告知することに他ならず、その実態を調査すること自体に限界があるのではないかと²⁴——といった懸念は残るが、改正パートタイ

²¹ 短時間労働者を定年再雇用でも活用している方が、同職種に就いている正社員が「いる」割合が相対的に高く（84.0%→短時間労働者の活用理由で定年再雇用の該当あり・91.7%、該当なし・81.8%）、正社員と職務が同じ短時間労働者（B）が「いる」割合も相対的に高い（同順に24.4%→28.9%、22.0%）ことが分かる。一方、職務かつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者（C）が「いる」割合は相対的に低く（13.3%→11.0%、14.9%）なり、さらに（実質）無期契約が「いる」割合も相対的に低い（39.6%→26.7%、45.5%）ことから、短時間労働者という働き方への定年再雇用の流入の影響も、少なからずあるものとみられる。

²² 2007年5月22日に開催された参議院厚生労働委員会で、「差別的取扱い禁止規定（改正パートタイム労働法第8条）の三要件に基づく調査はないが、もっとも近いものとして（財）21世紀職業財団が行った調査の数字に基づく」と4～5%のパートが該当する。総務省統計局「労働力調査」によると週当たり就業時間が35時間未満の短時間労働者は1,205万人（2006年平均）いるが、その4～5%（48～60万人）が、今回の法改正で差別的取扱い禁止の対象になると推計してもよいのではないかと政府答弁されている。

²³ 同調査の回収事業所サンプルは、医療・福祉業種で約4分の1、従業員1,000以上規模で4分の1超を占めるなど偏りが大きい。

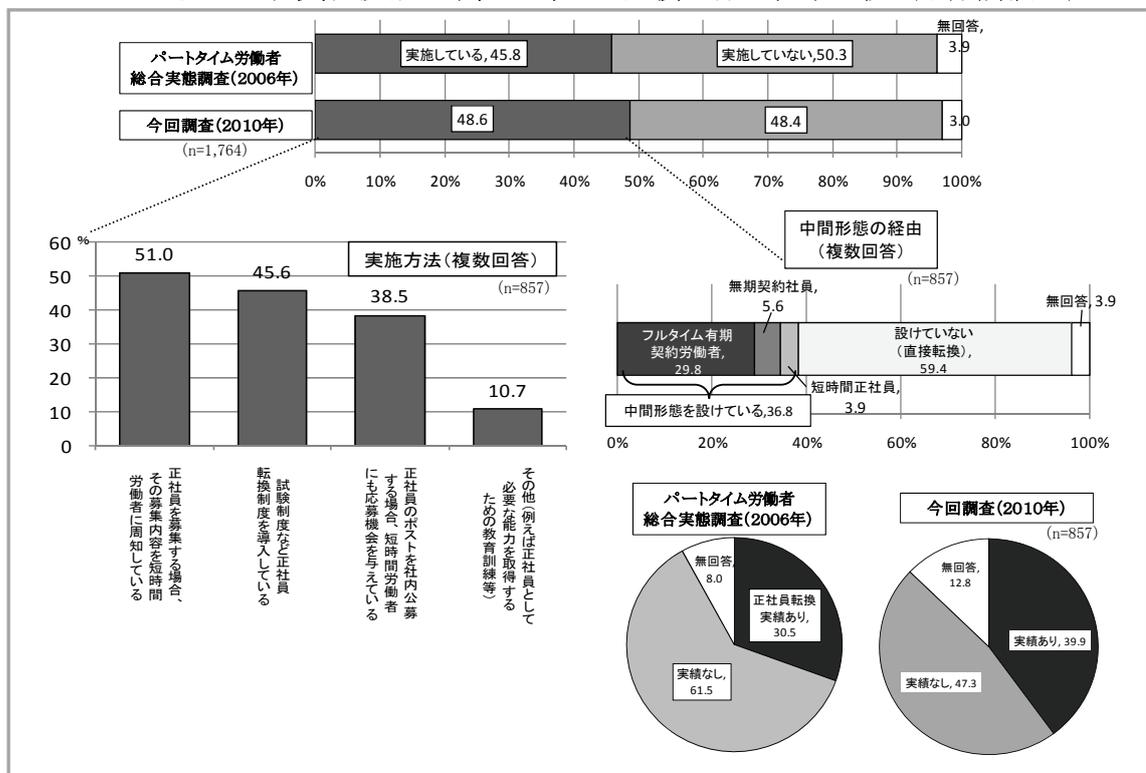
²⁴ その場合も申告しにくいものとして認識させたこと自体、改正パートタイム労働法の効果に他ならない。

ム労働法の効果として、第8条の該当者数が抑制された²⁵²⁶可能性も充分考えられる。

7. 短時間労働者から正社員への転換について

今回の調査で、短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施率は48.6%と、2006年調査(45.8%)と比較して若干の伸びにとどまった(第3-1-20図)。定年再雇用から正社員へ再転換することはないだろうから、その影響を除くと50.7%へ若干上昇するが、義務事項にも係わらず半数弱は「実施していない」(改正パートタイム労働法第12条違反)²⁷ことになる。

第3-1-20図 正社員転換推進措置の導入・実績に係る経年比較(事業所調査)



²⁵ 公序を問う必要のない強行的な差別待遇禁止対象になった以上、事業所にとって第8条適用者を増やすインセンティブが働かないことは明らか(注釈54・55参照)である。適用者が非常に少ないこと自体、改正パートタイム労働法第8条の効力を示唆していると考えられる。

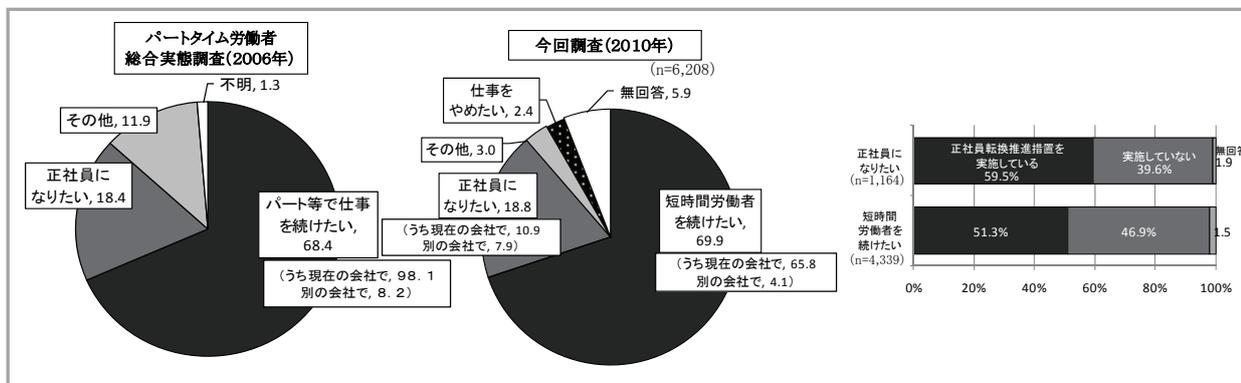
²⁶ 第8条の三要件に該当する短時間労働者は、(実質)無期契約である以上、雇止めされる可能性は考えにくい。職務の明確化が図られた上で正社員に転換されるか、フルタイム有期(正社員転換時に経由する中間形態)の雇用区分等へ移行される可能性が高いだろう。今回の調査で、後者に係るデータは持ち合わせていない(一部は、改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理見直しで、「所定労働時間を同じにした」(0.9%)あるいは「正社員の中に新たな雇用区分を設けた」(1.2%)とする回答に現れていると思われるが、直接的に確認できる設問はない)。だが、少なくとも前者については、過去3年間に限れば、短時間労働者から正社員への転換実績が「ある」事業所は39.9%で、対応募者転換率は、「80%以上」が67.6%、「50%以上80%未満」が11.8%などと、応募があれば転換され得る割合が高かったことを示す結果も得られている(第2章第5節-4)。

²⁷ なお、法令遵守傾向の指標として、「短時間雇用管理者を選任している」事業所のみで見ると、正社員転換推進措置の実施率は59.6%に上昇するが、それでも6割程度にとどまっている。

正社員転換推進措置を「実施していない」理由を聴くと、「その他」がもっとも多く43.4%、次いで「正社員としてのポストが少ない」が32.8%などとなっている（第2章第5節-5）。「その他」については自由回答欄を設けていないため、具体的な内容を窺い知ることはできない。ただ、ヒントの一つとして短時間労働者の今後の働き方ニーズをみると、必ずしも「正社員になりたい」ばかりではなく、「短時間労働者のまま働きたい」ニーズも、2006年調査に引き続き高いことに気づく（第3-1-21図）。（正社員の現在のような働き方なら「短時間労働者のままでいたい」という前提もあるかもしれないが）少なくとも現状では、短時間労働者自身の希望が少ない事業所で、正社員転換推進措置の実施割合が伸び悩んでいる可能性が考えられる。

そこで短時間労働者の今後の働き方ニーズと、事業所における正社員転換推進措置の有無を併せてみると、「短時間労働者を続けたい」としている短時間労働者がいる事業所で、相対的に正社員転換推進措置の実施割合が低くなっていることが分かる。ただ、「正社員になりたい」短時間労働者がいる事業所でも、正社員転換推進措置の実施率は約6割にとどまっており、改めて改正パートタイム労働法の義務事項の履行の徹底²⁸が求められていると言えるだろう。

第3-1-21図 今後の働き方ニーズの経年比較（短時間労働者調査）と、正社員転換推進措置の有無（事業所調査）



8. 待遇決定事項の説明や待遇に係る苦情等を受けた場合の自主的解決努力について

短時間労働者の待遇に係る説明については、2006年調査では「パート等労働者と

²⁸ 厚生労働省のまとめによると、平成22年度に労働局へ寄せられた、パートタイム労働法関連の相談件数は6,307件で、事業主からの相談（43.9%）が最多。相談内容のうち、指針関係及びその他（年休、解雇、社会保険等）を除くと、もっとも多いのは「通常の労働者への転換推進措置」に関するもので937件（14.9%）、次いで「労働条件の文書交付等」が809件（12.8%）、「差別的取扱いの禁止」に関するものが406件（6.4%）、「賃金の均衡待遇」が404件（6.4%）などとなっている。これに対し、都道府県労働局雇用均等室による報告聴取は1万2,590件、是正指導は1万1,157事業所に対し2万6,091件で、「通常労働者への転換推進措置」に関するものが7,193件（27.6%）、「労働条件の文書交付等」に関するものが、6,133件（23.5%）などとなっている。すなわち、「通常労働者への転換推進措置」に係る相談は引き続き多く、行政の報告聴取等も着実に行われていることから、今後急速に普及して行くことが期待される。

の話合い促進のための措置を講じている」(85.4%) 事業所のうち、「パート等労働者から本人の処遇につき説明を求められた時は説明している」割合が88.4%、「パート等労働者から処遇につき苦情を受けた時はその解決に努めている」割合が74.5%などとなっていた。

これに対し今回の調査をみると、短時間労働者から処遇に係る説明を求められた経験がある事業所(22.3%)で、求められた場合に「説明している」割合は98.5%にのぼっている。また、短時間労働者から処遇に対する苦情の申し出を受けた場合には、「自主的解決に努めている」割合が92.4%を占め、その方法(複数回答)は「人事担当者などが窓口になっている」が80.7%となっている(第3-1-22図)。

一方、短時間労働者調査で仕事上の不満・不安を相談した経験をみると(第2-7-10図)、短時間労働者の31.1%が「(不満・不安を)相談したことがある」と回答し、「事業主や職場の上司」等(67.9%)に相談した結果として、「説明があり納得した」割合は30.4%にとどまり、「説明はあったが納得しなかった」が37.0%、「相談を聴くだけで説明はなかった」が30.1%だった。

また今後、不満・不安が生じた場合の相談意向を尋ねた結果では、「事業主や職場の上司等」に「相談しない」(20.3%)理由として、「聞いてもらえない」が24.9%、「周りに配慮して相談できない」が19.2%、「不利益な取扱いをされるのが怖い」が17.2%、「その他」が26.2%などとなっている。

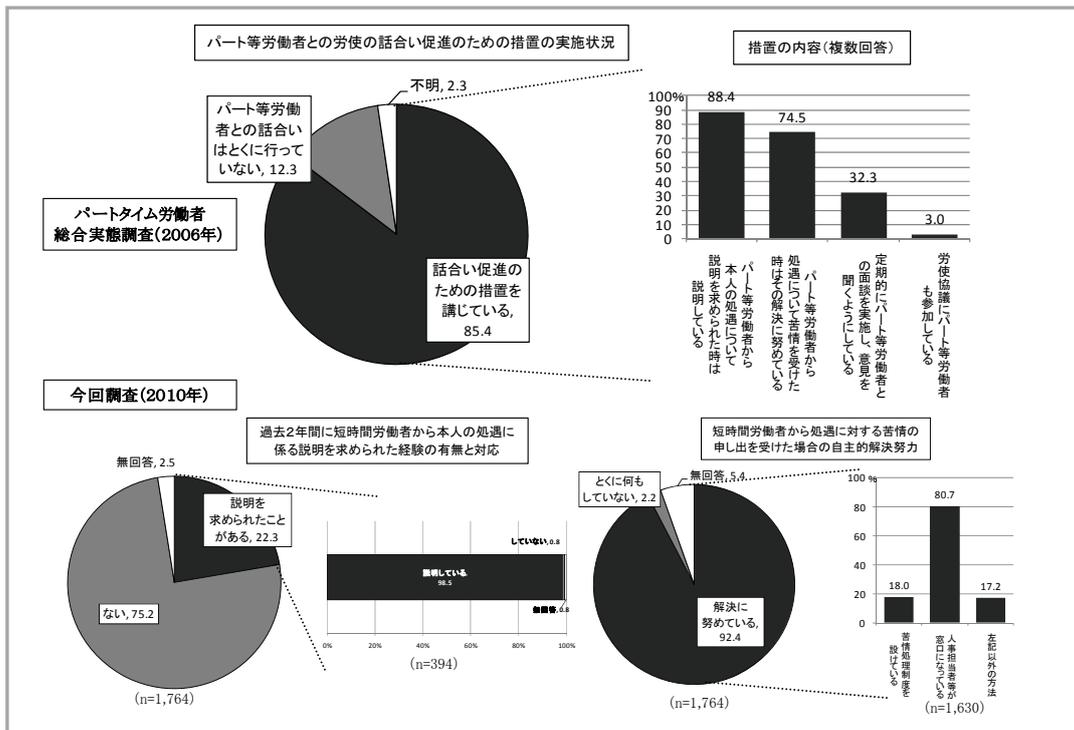
総じて、短時間労働者から「求め」があった場合の説明義務や、苦情に発展した場合の自主的解決努力は、少なくとも事業所側の受け止めでは、かなりの程度実施されているようである。ただ、短時間労働者の契約上の地位の弱さを勘案すれば、そもそも説明の求めや苦情を挙げにくくなっている恐れにも配慮が必要だろうし、紛争化の未然防止²⁹に資するには、短時間労働者の求めに対し、個別の実態を斟酌した丁寧な説明等を行っているかについても点検が必要とだろう。

なお、短時間労働者の待遇の決定に当たっては、そもそも当事者が議論に参加することが重要である。就業規則作成時の意見聴取状況をみると、2006年調査では短時間労働者に就業規則が適用される事業所(65.7%)のうち、何らかの方法で「パートの意見を聴いている」割合は67.3%。これに対し、今回の調査では同事業所(85.1%)のうち、「パートの意見を聴いている」

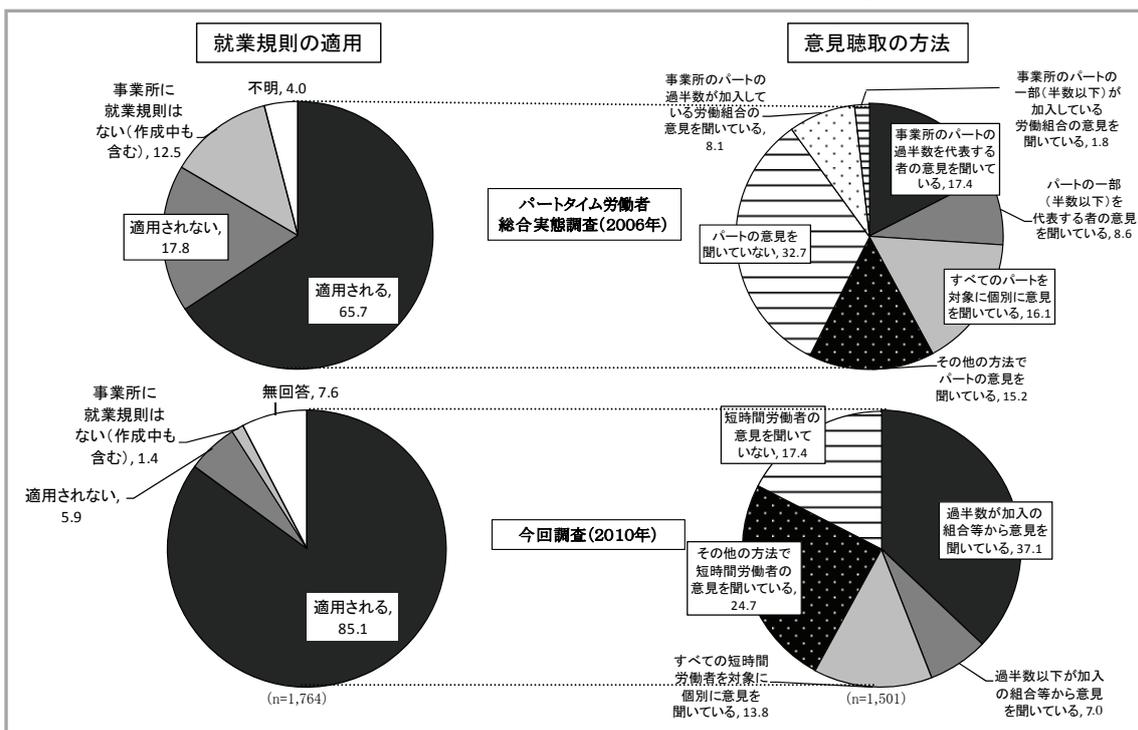
²⁹ 厚生労働省「パートタイム労働関係報告徴収実施事業所数・助言等件数の推移」によると、平成20年度の報告徴収実施事業所数は6,273、助言件数は8,900、指導件数は694、勧告件数は2、平成21年度は同順に13,992、25,928、221、1件だった。このうち助言内容の内訳は、平成20・21年度の順に、第12条関係が33.2%・31.8%、第6条関係が24.1%・23.3%、第15条関係が16.5%・21.5%、第9条関係が11.7%・8.6%、第7条関係が4.4%・5.5%、第10条関係が1.9%・0.9%、第8条関係が0.1%・0.03%、第13条関係が0.1%・0.1%、第11条関係が0.03%・0.01%など。都道府県労働局長による紛争解決援助の申立受理件数については、平成20年度に5件、平成21年度に3件、平成22年度(上半期)に4件の計12件で、内訳は第6条関係が2件、第8条関係が5件、第12条関係が2件、第13条関係が3件。調停の申請受理件数は同順に3件、0件、0件で、内訳は3件すべてが第8条関係となっている。

割合が82.6%で、意見の反映が進みつつあるようすが見て取れる（第3-1-23図）。ただ、「組合等から意見を聴いている」割合は44.1%と半数に満たず、組織的に意見を挙げやすい環境整備は充分でないと言えるだろう。

第3-1-22図 待遇に係る説明や苦情を受けた場合の自主的解決（事業所調査）



第3-1-23図 就業規則作成時の短時間労働者からの意見聴取の経年比較



第2節 改正パートタイム労働法を基にいつそうの処遇改善を進めるには

第1節では、改正パートタイム労働法の施行から2年を経過した時点における効果のほか、効果の及んでいない部分から推測される課題について言及した。

すなわち短時間労働者の処遇をめぐるのは、改正パートタイム労働法への対応に向けた取り組みが、施行後2年を経過して進みつつあり、労働条件通知書等での特定事項の明示を中心に6割を超える事業所で、何らかの雇用管理の改善等見直しが行われているようすが明らかになった。また、短時間労働者の賃金決定に当たっては、能力・経験や職務内容、成果等を勘案するようになり、教育訓練や手当等各種制度の実施も広がっている。一方、義務事項にも係わらず半数弱の事業所が、短時間労働者から正社員への転換推進措置を実施していない。また、基本賃金の算定方法（制度・基準）・要素等を揃えながら、均衡待遇を確保する処遇改善の取り組みも、正社員と職務かつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者で約3割にとどまるなど難しい状況に置かれている。

結果として、責任の重さに係わらず少なくとも業務内容が同じ正社員がいると感じている短時間労働者の賃金に対する評価は、「正社員より賃金水準は低いと納得している」割合が、2006年当時の4割から半数超まで増えたものの、「正社員より賃金水準は低く納得していない」割合も未だ3割弱ある。また、現在の会社や仕事に対して不満・不安が「ある」割合もやや低減されているが、引き続き賃金や雇用のあり方が課題の焦点になっている。

同法は未だ施行から間もないため、そのさらなる普及・定着を通じ、引き続きの効果発揮が期待できるだろう。その上で本節では、改正パートタイム労働法を基に、いつそうの処遇改善を進めるための方策について、①（いわゆる職務賃金が確立されておらず）正社員と短時間労働者の賃金構造が大きく異なるなか、両者で均衡待遇を進めるにはどのようなアプローチが考えられるだろうか②近年、正社員の絞り込み傾向が強まり、短時間労働者がかつて正社員が担っていたような仕事や、正社員と近い中核的な仕事等に従事させるケースもみられるなか、（こうした動きと逆行する）正社員転換を促し、雇用の安定性を高めるにはどういった方策が有効だろうか③（先行研究で指摘されるように）正社員と短時間労働者の職務（・人材活用等）の異同を軸とする均等・均衡待遇は、その統合とともに分離（脱法意図）をも促進してしまう恐れがあるなか、短時間労働をより良い働き方とする上での留意点は何だろうか——といった切り口から、若干の考察を試みたい。

1. 論点①均衡待遇に係るアプローチ

改正パートタイム労働法は均衡待遇のルールとして、職務かつ人材活用の仕組み等が同じで（実質）無期契約の短時間労働者に対する正社員との差別待遇を禁止した（第8条）上で、短時間労働者全般の「職務関連賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、通常労働者との均衡を考慮しつつ、職務内容や成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定す

るよう努めなければならない」(第9条1項)とし、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者については「人材活用の仕組み等が同一の期間は、通常労働者と同じ方法(同じ賃金テーブルや基準を適用)で賃金を決定するよう努めなければならない」(第9条2項)などとした。すなわち、短時間労働者と正社員の職務や人材活用の仕組み等に応じ、(結果としての決まり方の)均衡待遇に向けた決め方のプロセスを示しつつ、労使の自主的な取り組みを促す立場にあるが、労働組合がある事業所であってもその取り組みが、なかなか進んでいない現状は先述した(第3章第1節論点②)通りである。

そうした背景の一つには、短時間労働者と正社員の処遇・労働条件の基本的な構造の違いに起因する、取り組みの難しさが指摘されてきた³⁰。短時間労働者の処遇・労働条件は従事している職務のほか、外部市場の労働力需給関係や地域の賃金相場等の影響を強く受けているのに対し、長期雇用下に置かれる正社員の処遇・労働条件は、いわば遮蔽された内部市場における、熟練形成のあり方(職能等の位置づけ)や生活・生涯賃金への配慮、長期的な視点での決済(貢献の蓄積)等に依存してきたため³¹である。

そこで、製造業、運輸・郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉といった、短時間労働者の活用数・活用割合の上位にある業種を取り上げ、短時間労働者の活用実態やあらゆる要素を含めた処遇状況等を相対的に比較することで、均衡待遇の確保に向けた手法を探ってみたい。

なお、業種別に着目するのは、短時間労働者と正社員の処遇・労働条件の基本的な構造の違いにつながる、人材の採用状況や育成のあり方をはじめ、むしろ正社員側における働き方(労働時間の硬直・拘束性等)や各処遇・条件要素の位置づけ(付加されてきた経緯等)、短時間労働者を含めた非正社員の量的・質的な活用度合い等が、業種別に異なっていると考えられるためである。

また、基本賃金にとどまらず賞与、退職金、福利厚生、教育訓練(職務の経験機会含む)、正社員転換及び有期反復更新による継続就業など、処遇全般を取り上げ相対的に

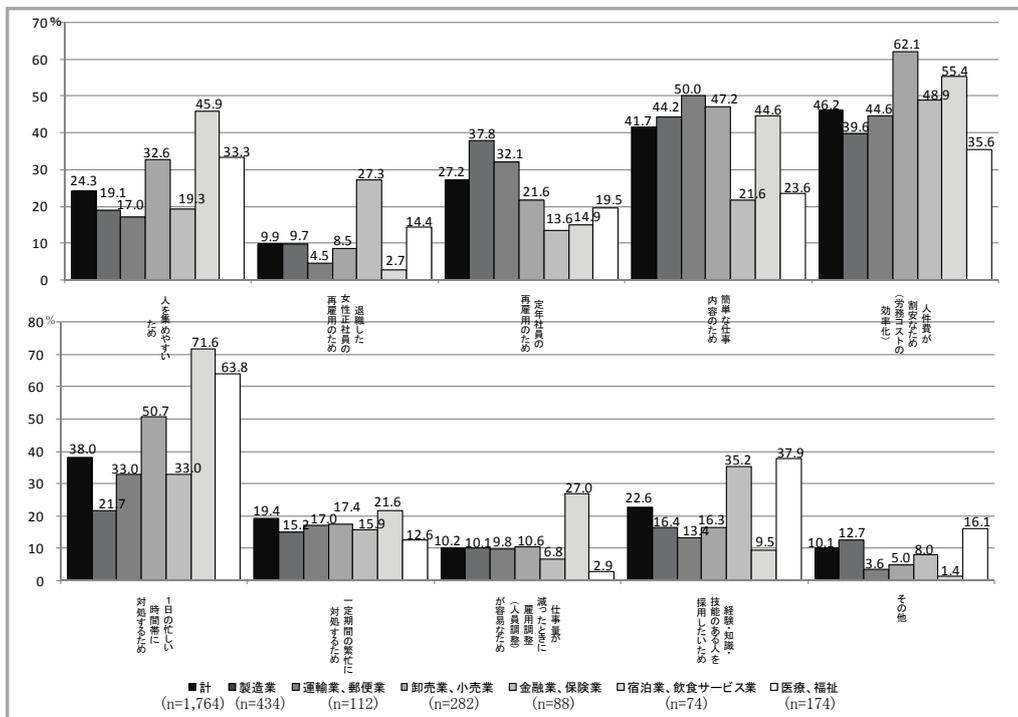
³⁰ 似たような仕事を担っていたとしても、「長期雇用・キャリア育成を前提に処遇されている正社員との比較は困難」とし、「均衡処遇はいわば満足でなくても何とか納得できる水準を目指すべき」などとする提起(荻野勝彦「目指すべき雇用システムとセーフティネット」第2回雇用政策研究会(2010年1月)、「雇用・労働システムの再構築」RIETI政策シンポジウム(2010年4月)等)や、日本の典型的な年功賃金制度下で成り立ち得るのは同一年功・同一賃金の規範だとし、当面の対策として「一定期間継続した場合の最低賃金を考えることが实际的」などとする提起(濱口桂一郎「正規・非正規の均等待遇と生活保障」(2011年))等がみられてきた。

³¹ 「外見上同じようにみえる業務でも、熟練度や責任、見込まれる役割等は異なるため、同じ時間働けば同じ処遇とすることは却って公正さを欠く。また、同一価値労働・同一賃金の考え方で処遇を見直す際には、あくまで総額人件費管理の観点から検討することが重要」(日本経済団体連合会「2010年版経営労働政策委員会報告」)などとする見解が示されているほか、日本経団連労政第二本部『改正パートタイム労働法早分かり』(日本経団連出版、2008年)では、第9条2項に関して「施行通達では通常労働者と同じの賃金表を適用する方法がもっとも望ましいとされているが、即座にそのような措置を講ずることが難しいため、当分の間は賃金体系を揃えること、考課基準を同一にすること等で足りると例示されており、企業としては実務的な対応が可能な仕組みを模索することが求められていると理解すべき」などと指摘している。

比較するのは、さまざまな問い³²を内包するようになっている、短時間労働者の処遇への不満・不安に対処するため、あらゆる処遇要素を総合的に勘案しながら、均衡（バランス）を確保する必要性にも着目したいと考えたためである。

まず、短時間労働者の雇用理由を業種別にみると、「人を集めやすいため」や「1日の忙しい時間帯に対処するため」は、宿泊・飲食サービス業や医療・福祉、卸売・小売業で相対的に多く、「人件費が割安なため」は卸売・小売業等、「仕事量が減ったとき人員調整が容易なため」は宿泊・飲食サービス業で高い（第3-2-1図）。また、「経験・知識、技能のある人を採用したいため」や「退職した女性社員の再雇用のため」は、金融・保険業や医療・福祉で相対的に多く、対して「定年再雇用のため」は製造業や運輸・郵便業等で相対的に多くなっている。

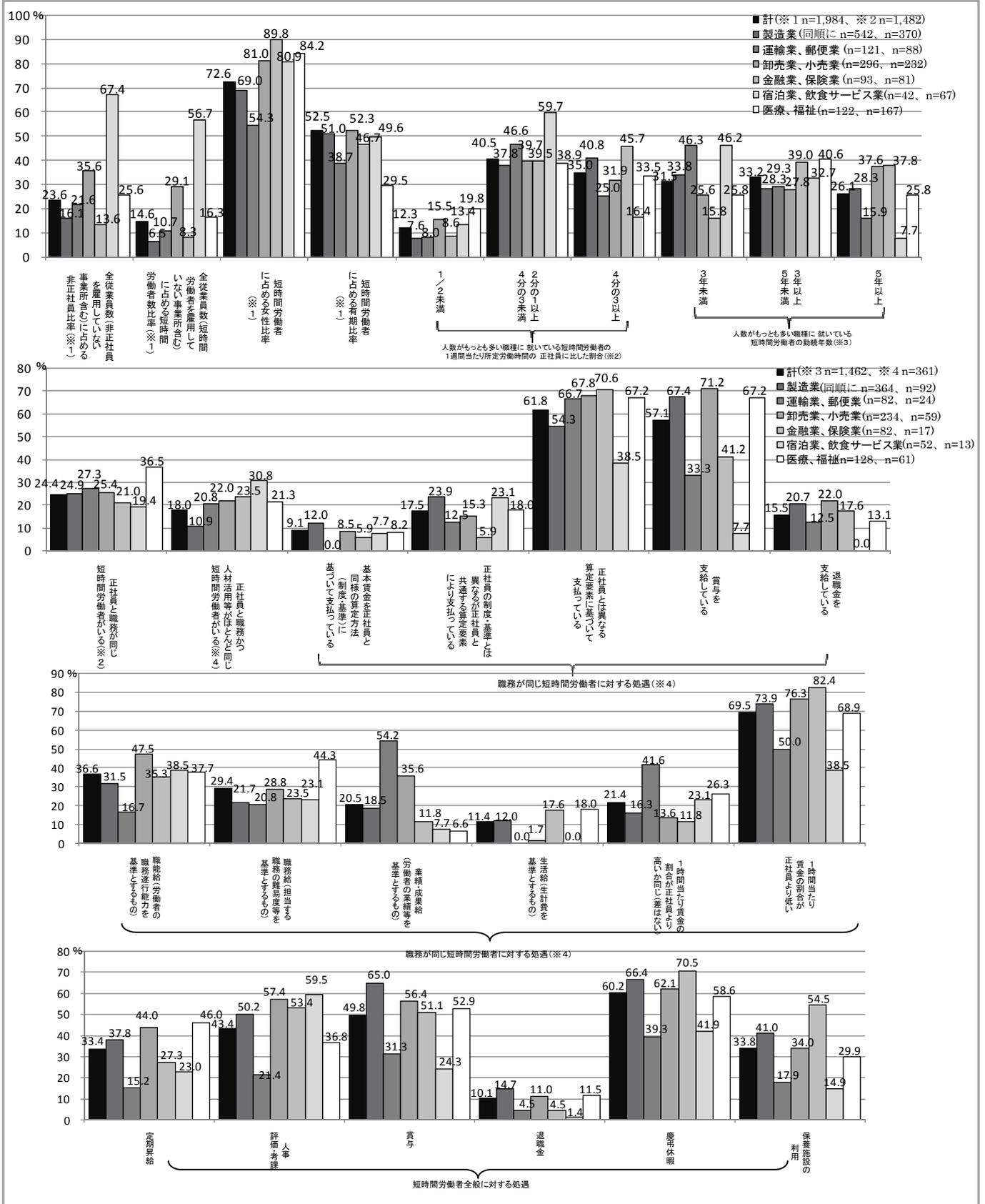
第3-2-1図 業種別・短時間労働者の雇用理由（事業所調査）



短時間労働者の活用実態をみると、全従業員数に占める短時間労働者数比率は、宿泊・飲食サービス業や卸売・小売業で相対的に高い。また、短時間労働者に占める女性比率は、製造業や運輸・郵便業で相対的に低く、有期比率は運輸・郵便業や医療・福祉で相対的に低くなっている（第3-2-2図）。

³² 処遇差が合理的理由に基づくものになっているかに加え、例えば、企業の定常的な収入確保や事業継続性の担保等の観点から、短時間労働者が果たしている役割・貢献に対する原資分配として適当か、生計者等がフルタイムに近い労働時間を費やして生活賃金を稼ぎ得るか、新卒・若年者等が長期的に就業して展望が開けるか——などが挙げられる。

第3-2-2図 業種別・短時間労働者の活用実態（事業所調査）



人数がもっとも多い職種に就いている短時間労働者の1週間当たりの所定労働時間については、4分の3以上が相対的に多いのは金融・保険業や製造業、医療・福祉等。また、2分の1以上4分の3未満が相対的に多いのは、宿泊・飲食サービス業や運輸・郵便業等となっている。

また、人数最多職種に就いている短時間労働者の勤続年数については、3年未満が運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業、3年以上5年未満が医療・福祉や金融・保険業等、5年以上が卸売・小売業や金融・保険業等で相対的に多い。

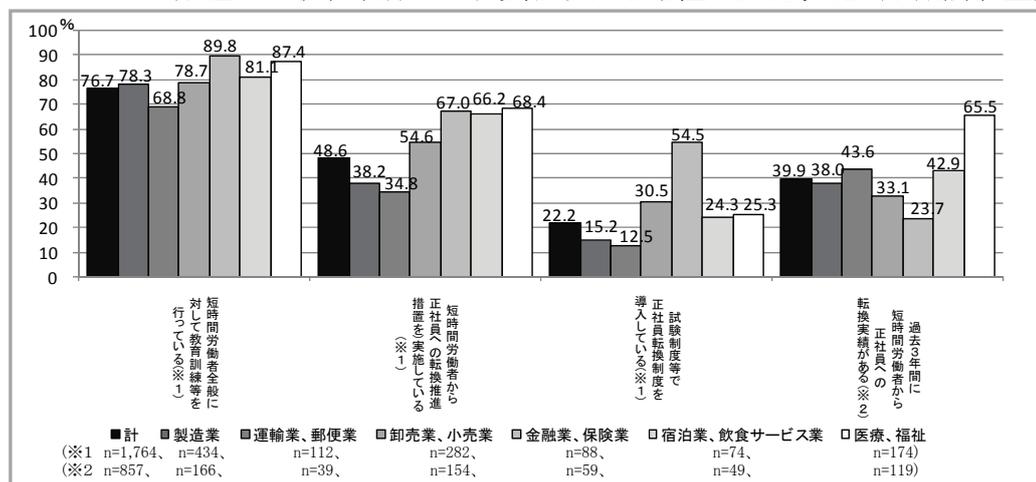
正社員と職務が同じ短時間労働者がいる事業所の割合は、医療・福祉が3分の1超と多いものの、いずれの業種でも2～3割みられる。正社員と職務かつ人材活用等まで同じ短時間労働者がいる事業所割合では、宿泊・飲食サービス業の約3割から製造業の1割程度までの間で分布している。

その上で、正社員と職務が同じ短時間労働者の処遇については、基本賃金を正社員と異なる算定要素に基づき支払っている割合は、製造業や宿泊・飲食サービス業で相対的に少ない。また、正社員と職務が同じ短時間労働者の基本賃金の性格として、職能給で支払っている割合は、相対的に運輸・郵便業で少ない一方、卸売・小売業が多い。職務給は医療・福祉等、業績・成果給は運輸・郵便業や卸売・小売業等で相対的に多くなっている。

正社員と職務が同じ短時間労働者に対する1時間当たりの賃金割合が、正社員より低いとする事業所は、運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業で相対的に少ない。正社員と職務が同じ短時間労働者に対して、賞与や退職金を支給している割合は、卸売・小売業や製造業、医療・福祉で相対的に多くなっている。

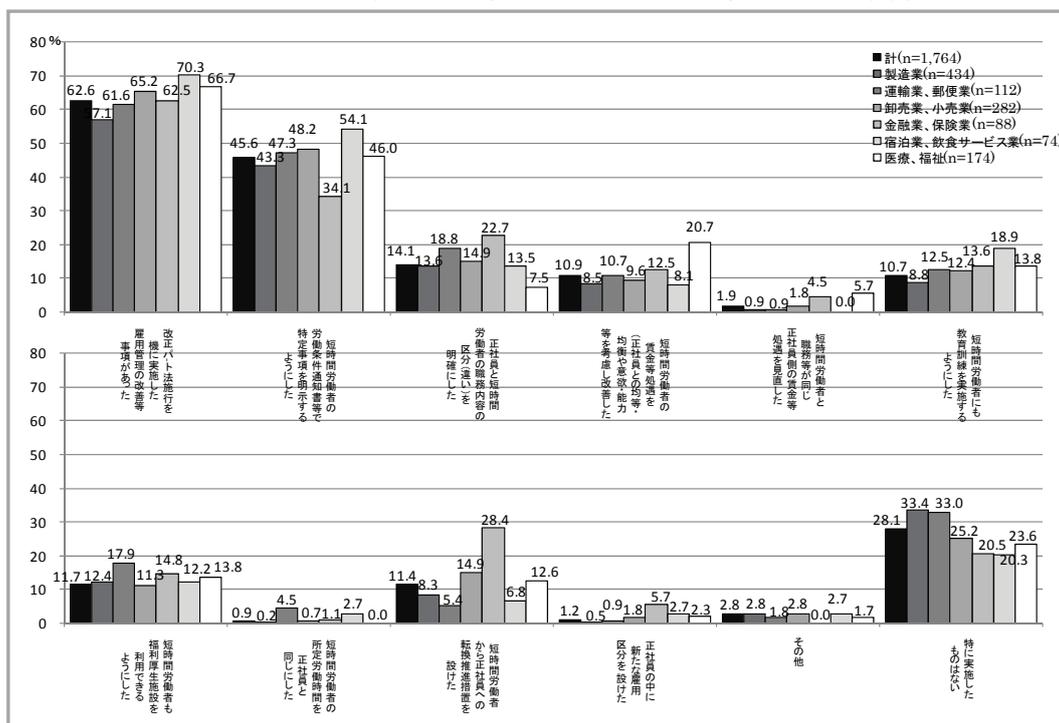
短時間労働者全般に対する教育訓練については、運輸・郵便業でやや落ち込むものの、いずれの業種でも約8～9割の事業所が実施している。一方、短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施割合は、製造業や運輸・郵便業で相対的に少ない。同措置を制度等として導入している割合は金融・保険業で高く、過去3年間の転換実績は、医療・福祉で相対的に多くなっている（第3-2-3図）。

第3-2-3図 業種別・教育訓練や正社員転換推進措置の実施状況（事業所調査）



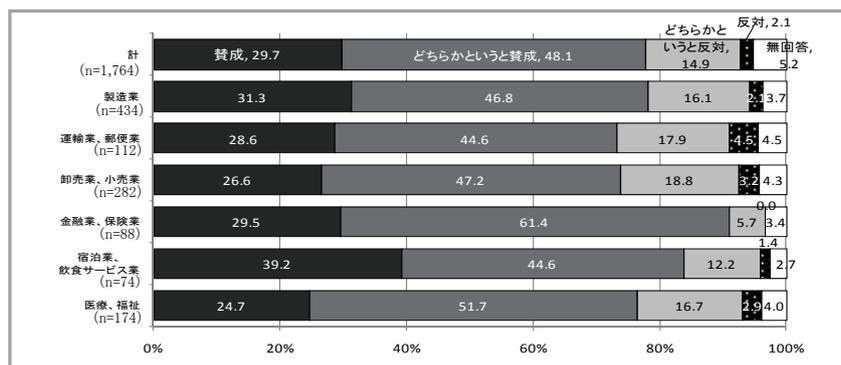
改正パートタイム労働法の施行を機にした雇用管理の改善等見直しについては、「特に実施していない」割合が製造業や運輸・郵便業で相対的にやや高いものの、いずれの業種も6～7割の事業所で行われている。内容をみると、「特定事項の明示」は宿泊・飲食サービス業等、「職務区分の明確化」は金融・保険業や運輸・郵便業等、「賃金等処遇の改善」については医療・福祉等、「正社員への転換推進措置」は金融・保険業等で相対的に多くなっている（第3-2-4図）。

第3-2-4図 業種別・改正パートタイム労働法の施行を機にした雇用管理の改善等見直しの実施状況（事業所調査）



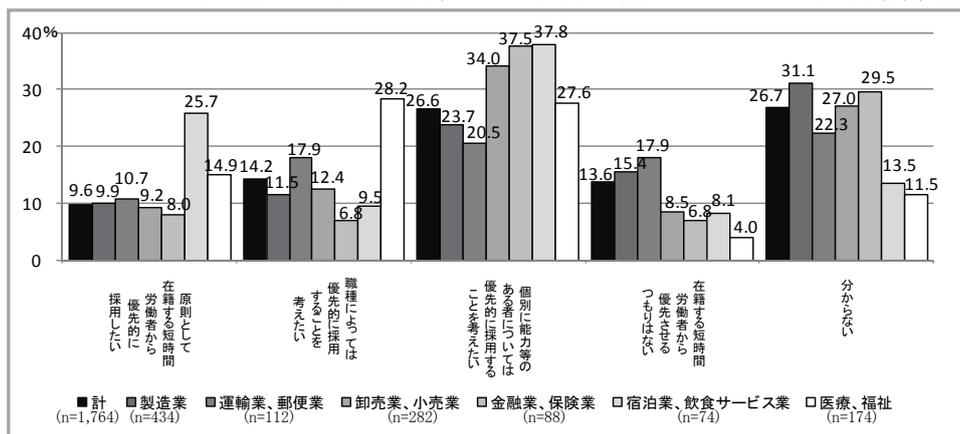
さらに、職務による同一労働・同一賃金の考え方に対する賛否を業種別にみると、賛成の割合が相対的に高いのは、金融・保険業や宿泊・飲食サービス業等で、反対の割合が相対的に多いのは、運輸・郵便業や卸売・小売業等となっている（第3-2-5図）。

第3-2-5図 業種別・同一労働同一賃金の考え方に対する賛否（事業所調査）



また、短時間労働者の今後の優先活用方針については、「原則、在籍者から」とする割合が相対的に高いのは宿泊・飲食サービス業、「職種によっては考えたい」は医療・福祉、「個別に能力がある人は考えたい」は宿泊・飲食サービス業や金融・保険業、卸売・小売業等で相対的に高い。一方で、「優先させるつもりはない」は、運輸・郵便業や製造業等で相対的に高くなっている（第3-2-6図）。

第3-2-6図 業種別・短時間労働者の今後の優先採用方針（事業所調査）



こうした結果を総合的に勘案すると、業種別により取り組みやすい、短時間労働者の処遇改善のアプローチが浮き彫りになってくる。

まず、製造業は、短時間労働者を「簡単な仕事内容のため」や「人件費が割安なため」、「定年社員の再雇用のため」等に活用している割合が高く、相対的に女性比率が低い（男性比率が高い）。一方、卸売・小売業における短時間労働者の活用理由は、「人件費が割安なため」「1日の忙しい時間帯に対処」「簡単な仕事内容」等で、従業員数に占める短時間労働者比率や女性比率が相対的に高い。ただ、所定労働時間や勤続年数については、製造業及び卸売・小売業とも4分の3以上・5年以上まで幅広く分布しており、処遇についても、職務が同じ正社員と比較した1時間当たり賃金割合は低いものの、製造業は正社員とは異なる算定要素に基づき支払っている割合が相対的に少なく（同様・共通の算定要素で支払っている割合が高く）、また、卸売・小売業は職能給や業績・成果給的な性格を帯び、ともに賞与や退職金の支給割合が相対的に高い傾向がみられる。

これに対し、運輸・郵便業は短時間労働者を「簡単な仕事内容のため」や「人件費が割安なため」「定年社員の再雇用のため」等に活用し、相対的に女性比率が低い（男性比率が高い）点では製造業と共通している。また、宿泊・飲食サービス業における短時間労働者の活用理由は、「1日の忙しい時間帯に対処」「人件費が割安なため」「人を集めやすい」「簡単な仕事内容」「雇用調整しやすいため」等が多く、従業員数に占める短時間労働者比率や女性比率が相対的に高い点では、卸売・小売業に似通っている。ただ、所定労働時間や勤続年数については、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業ともに

1 / 2 以上 3 / 4 未満・勤続 3 年未満が相対的に多く、処遇についてもともに賞与や退職金は支給しないが、職務が同じ正社員と比較した 1 時間当たり賃金が低い割合は相対的に少なく、運輸・郵便業は業績・成果給的な性格を強く帯び、宿泊・飲食サービス業では正社員とは異なる算定要素に基づき支払っている割合が相対的に少なく（同様・共通の算定要素で支払っている割合が高く）なっている。また、雇用に関してもともに過去 3 年間の正社員転換実績が相対的にやや多く、運輸・郵便業は短時間労働者のまま無期契約である割合、宿泊・飲食サービス業は原則、在籍者からの優先採用方針も高くなっている。

一方、金融・保険業や医療・福祉は、短時間労働者を「経験・知識、技能のある人を採用したいため」や「退職した女性社員の再雇用のため」に活用する傾向が相対的に高いが、所定労働時間や勤続年数は、金融・保険業で 3 / 4 以上・3 年以上が多いのに対し、医療・保険はいずれも幅広いタイプを許容している。こうしたなか、その処遇については、金融・保険業は改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理の改善等見直しで、「職務区分の明確化」割合が相対的に高く、職務が同じ正社員と比較した 1 時間当たり賃金も低い、福利厚生の実施や正社員転換推進措置の制度等段階での導入には積極的である。対して医療・福祉は、職務が同じ正社員と比較した 1 時間当たり賃金は低いものの、職務給が勘案されやすく、改正パートタイム労働法の施行に際し「短時間労働者の賃金等処遇を（均等・均衡や意欲・能力等を考慮し）改善した」割合も相対的に高く、賞与の支給割合が高くなっている。また、過去 3 年間の正社員転換実績も多いほか、職種や個別の能力等による今後の優先採用方針もある。

すなわち、大きな方向性としてみれば、製造業や卸売・小売業では、定期昇給や賞与をはじめ、退職金を含めて処遇の不衡平性を直接、賃金面で是正していこうとする傾向が強い。また、運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業は、処遇の不衡平性を日々の基本賃金面で是正しつつ、長期的な雇用区分の転換で補完しようとする傾向が強い。一方、金融・保険業はむしろ、処遇の不衡平性を賃金面ではなく長期的な雇用区分の転換（将来報酬）で補完しようとする傾向が強く、さらに医療・福祉は、賃金・雇用両面の改善を混合し、処遇の不衡平性を短期・長期に是正することにより、効果的な人材獲得を追求する傾向がみられる。

なお、これらの横串で業種・横断的な特徴を抽出すると、例えば① 1 週間当たりの所定労働時間が正社員の 4 分の 3 以上が多くなると、基本賃金の性質として生活給も勘案されやすくなる（製造業、金融・保険業、医療・福祉）② 勤続 3 年未満が多く 5 年以上が少ない場合、正社員転換実績も多くなることから、（処遇の不衡平性を長期消化する場合にも）この程度の期間で判断が下されている可能性がある（宿泊・飲食サービス業、運輸・郵便業）③ 勤続 5 年以上が多くなると、基本賃金の性質として職能給が勘案されやすいほか、賞与や退職金まで支給される仕組みが適用されやすくなる（卸売・小売業、医療・福祉、製造業等）——などといった特徴も見えてくる。

こうしたことを一つの手掛かりとして、例えば好事例集等で処遇の全体的なありようを勘案した均衡待遇³³の取り組み手法を示しつつ、行動計画等で具体的なアクションを求めていくようなアプローチが考えられるだろう。

2. 論点②正社員転換に係るアプローチ

近年、正社員の絞り込み傾向が強まり、かつて正社員が担っていたような仕事や、正社員と近い中核的な仕事等に従事させるケースもみられるなか、短時間労働者から正社員への転換をどう進めれば良いかについては、(事業所が短時間労働者を雇用する理由と逆行するだけに)悩ましい課題となってきた。こうしたなか、今回の調査でも半数弱の事業所が、改正パートタイム労働法第12条が求める義務事項にも係わらず、正社員転換推進措置を実施していない現状が明らかになった³⁴。そこで、教育訓練や戦力化との関係性や、均衡待遇と正社員転換の補完・代替不可性等に着目することで、正社員転換の促進に向けた手法を探ってみたい。

まず、企業はそもそもどのような場合に、短時間労働者を正社員へ転換したいと考えるのだろうか。それは、短時間労働者だけでなくその他労働者、さらには正社員も含めた人材の調達状況や、短時間労働者の量的・質的拡大度合い等の人材活用戦略に依存するとともに、短時間労働者が不可欠な戦力として成長した時ではないかと推測される。

そこで、短時間労働者の戦力化の指標として、正社員と職務(B)や人材活用の仕組み等(C)、さらには(実質)無期契約(D)の短時間労働者の有無と、正社員転換推進措置の実施状況の関係を調べてみると、当該・短時間労働者の戦力化の度合いが高ま

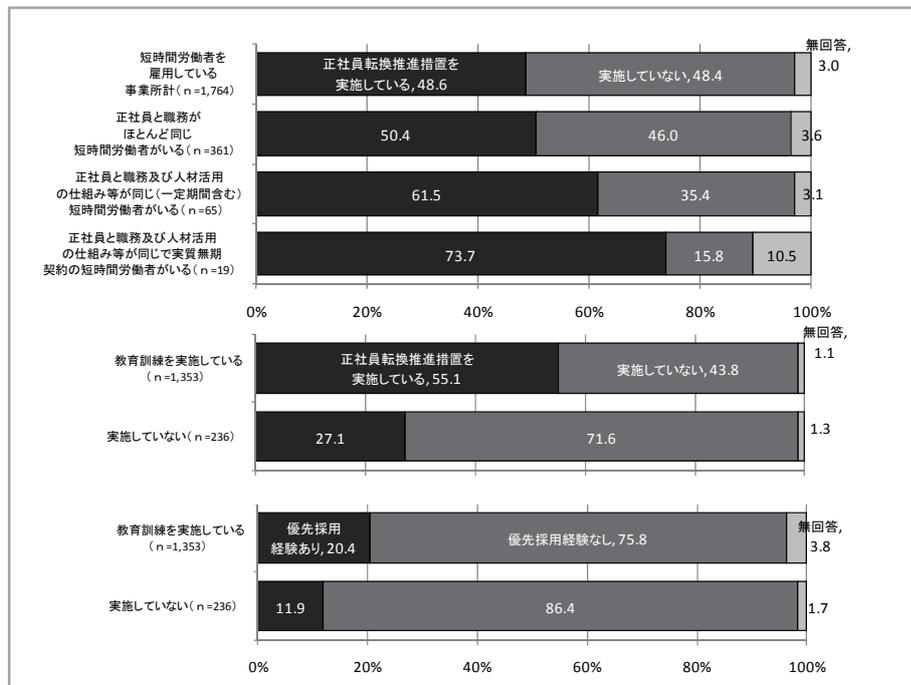
³³ 厚生労働省「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」報告(2002年)では、均衡待遇の具体的なありようとして、「正社員と同じ職務を行う短時間労働者(Aタイプ)」については、①正社員と共通の役職体系下で積極的に役職登用するとともに、登用者は正社員と賃金水準を合わせる②段階的に能力発揮を促す制度を設けるとともに、正社員と働き方が同じ区分の者の賃金は正社員の初任給と同程度の水準にし、さらに正社員への転換機会を付与する③短時間労働者の初任給を、正社員の初任給水準に合わせるとともに、勤続期間が長期化した者にはより上位の正社員とのバランスを考慮する④短時間労働者の初任給額を同じ職務を行う正社員の水準に合わせるとともに、正社員と共通の人事考課表による査定に基づき、昇給や賞与の支給を行う⑤共通の賃金体系下で、短時間労働者の賃金等を時間比例方式で決定するとともに、正社員と短時間労働者の相互転換を可能にする⑥正社員に対し育児や介護のための短時間勤務制度を設けるとともに、短時間勤務を行う正社員(パートタイム労働法上では「短時間労働者」に該当)の労働条件を決定する際の視点として時間比例の考え方を取り入れている事例等。一方で「正社員と異なる職務を行う短時間労働者(Bタイプ)」については、①職務遂行能力に基づき格付けされた等級により基本時給を決定するとともに、人事考課結果を賞与に反映させる②短時間労働者の勤務成績や能力を賃金に反映し、さらに正社員と短時間労働者の中間的な形態(準正社員)を設け、正社員までの転換を可能にする③勤務成績に基づく評価を昇給に反映させるとともに、長期勤続者には退職金制度を整備する④短時間労働者にベースアップや勤続年数に応じた昇給を行い、また通信教育の受講を可能にしその能力発揮や定着を図る⑤短時間労働者の中により高度・専門的な職務を行い処遇もアップする区分を設け、一般の短時間労働者からの転換を可能にする事例等を挙げている。企業に対しこうした好事例を示しながら、具体的な行動計画等の策定を求める手法などが考えられる。

³⁴ 労務行政研究所「改正パートタイム労働法に企業はどう対応したか」調査(上場・相当企業を対象に実施し、回答がありパートタイマー・フルタイマーを雇用していた183社について集計)(2008年9月)は、パートタイマーだけでなくフルタイマーも含めて、正社員転換推進措置の実施状況を把握しているが、それでも33.5%が「特に講じていない」。

るほど、正社員転換推進措置を導入している割合も高くなること分かる³⁵（第3-2-7図）。

また、戦力化につながる教育訓練の実施状況と、正社員転換推進措置の関係についても調べると、短時間労働者に対して教育訓練を「実施している」場合に、正社員転換推進措置を導入している割合は55.1%に対し、教育訓練を「実施していない」場合は27.1%とほぼ半減する。同様に、正社員の新規採用時の優先採用³⁶経験をみても、教育訓練を「実施している」場合は、短時間労働者から優先採用した経験「あり」が20.4%に対し、教育訓練を「実施していない」場合は11.9%まで低下する。

第3-2-7図 短時間労働者の戦力化度合い別及び教育訓練の実施の有無別
正社員転換推進措置の実施状況や優先採用経験（事業所調査）



総じて、短時間労働者に教育訓練投資を施し戦力化するほど、短時間労働者を正社員へ転換したいという事業所のモチベーションが高まるのか、逆に教育訓練を強化し短時間労働者を戦力化するに当たり、将来報酬としての正社員転換を掲げる必要があるのか

³⁵ この点については原ひろみ（叢書・働くということ「第9章非正社員から正社員への転換」『人事マネジメント』ミネルヴァ書房、2009年）も、仕事内容や責任が正社員とほぼ同じパート・アルバイトの割合が高い（＝質的な活用が進んでいる）事業所（正社員登用制度の導入率：同パート・アルバイト4割以下で36.0%、5割以上で約32.9%）ほど、そうしたパート・アルバイトのいない事業所（16.2%）より、正社員登用制度の導入割合が2倍以上高いことを指摘している。

³⁶ 改正パートタイム労働法の正社員転換推進措置は、既に雇っている短時間労働者を、優先的に雇入れることまでを義務づけるものではない（平19.10.1雇児発1001002号通達）。

³⁷など理由は定かでないが、短時間労働者の教育訓練をテコ入れし、その戦力化を促すことで、結果として正社員への転換の推進につなげていく方策が有効と考えられる。

一方、正社員転換をめぐるのは、均等・均衡待遇との間にいわば補完関係が成り立つことが指摘されてきた。処遇の短期的な不衡平性が、将来の正社員転換という長期的な衡平性によって補完され得るという考え方³⁸である。そこで今回の調査から、賃金に対する納得性と今後の働き方の関係性を調べてみると、(必ずしも水準自体に依らず)賃金に対する納得性が高いほど「短時間労働者のまま働きたい」とする割合も高く、逆に言えば賃金に対する納得性が低いほど「正社員になりたい」割合が高まることが分かる(第3-2-8図)。言い換えれば、改正パートタイム労働法が均衡待遇の努力義務とともに、正社員への転換推進措置を義務づけている³⁹妥当性を裏付けている。

一方、正社員転換と均等・均衡待遇の間には、代替不可関係があることも指摘されてきた。「仕事と生活を両立させるための働き方として選択している多くの短時間労働者にとっては、(正社員転換は処遇格差を正当化する手段となり得ず)均等・均衡待遇を確保する必要性が高くなる」が、「正社員としての就職を望みながら短時間労働者で働いている者にとっては、正社員への転換こそが根本的解決となる(処遇格差を強行的に規制する必要性はその分少なくなる)」と考えられる⁴⁰ためである。

そこで、今回の調査から同様にみても、賃金水準が同等かそれ以上になると、むしろ正社員転換ニーズが高まることが分かる。職務や働き方等が同様になり、賃金水準まで同等かそれ以上を支給されているのに、なぜ正社員にはなれないのかという思いが先鋭化するためではないかとみられるが、正社員転換と均衡待遇には補完性が成り立つものの、一定以上は代替不可性を加味した対応が求められることを示唆している。

総じて、事業所の短時間労働者がどのようなニーズを持つ対象で構成されているかについて、契約更新時の面接や職場のアンケート調査等を通じ的確に把握しつつ、正社員転換と均等・均衡待遇を効果的に組み合わせ、処遇改善に活かしていくような方策が

³⁷ 原(注釈35参照)は、10代または20代がパート・アルバイトの主要な年齢層である事業所で正社員登用制度の導入割合がもっとも高く(約41.4%)、30代では約29.3%、40代では約18.9%、50代では約19.6%などと低下すること。また、パート・アルバイトを「正社員を募集しても集まらないため」に活用している事業所の正社員登用制度導入率(約63.6%)は、その他の理由を挙げる事業所(例えば人件費抑制で約26.6%、業務量変動に対応で約28.7%等)より2倍以上高いことなどを指摘している。

³⁸ 奥西好夫「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」(日本労働研究雑誌No.576、2008年、pp54-68)は、賃金格差の納得度には賃金額や仕事内容そのものより、雇用形態間の区別意識や仕事の区分、キャリア展望の方が重要であると指摘している。すなわち、一時点の職務分析に基づく賃金決定だけで賃金格差の納得度を高めることには限界があり、正社員への転換(あるいは転職)など適切なキャリア展望、象徴としての平等主義など、より総合的な人事管理施策が重要であると提起している。

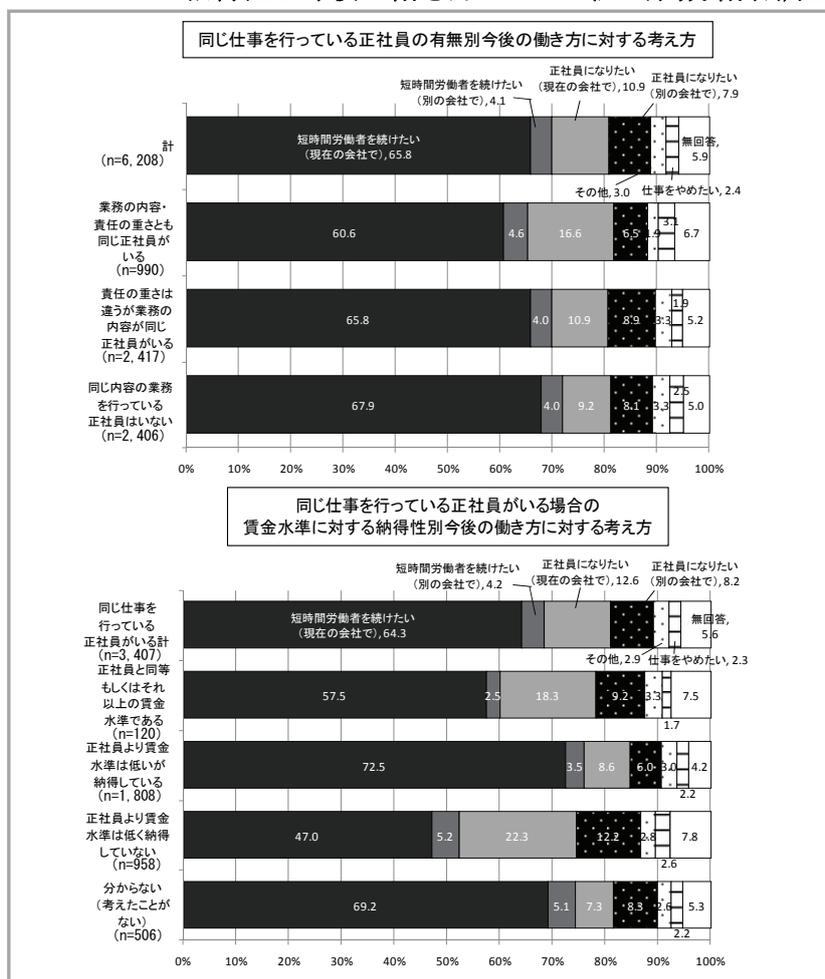
³⁹ 改正パートタイム労働法第3条1項は、「短時間労働者の就業実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他雇用管理の改善及び通常労働者への転換の推進に関する措置等を講じることにより、通常労働者と均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう努める」として、正社員転換を均衡待遇の手法の一つに初めて位置づけた。

⁴⁰ 両角道代「均衡待遇と差別禁止——改正パートタイム労働法の意義と課題」(日本労働研究雑誌No.576、2008年、pp45-53)。

有効と考えられるだろう。

とはいえ、先述したように「正社員になりたい」短時間労働者がいる事業所における、正社員転換推進措置の導入率でも約6割にとどまっていた⁴¹。短時間労働者をなぜ、正社員に転換できない・しにくいかの理由を聴くと、「正社員としてのポストが少ない」35.2%、「短時間労働者は時間外労働が困難」22.4%、「短時間労働者は転勤が困難」12.9%——など、そもそも正社員の要員数が限られることや、正社員の現在のありようを前提に短時間労働者が応じられないことも指摘されており、いわば膠着状態にあることが分かる（第2-5-5図）。

第3-2-8図 同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準の納得性と今後の働き方ニーズ（短時間労働者調査）



⁴¹ 正社員転換推進措置を導入している割合は、先述したように正社員と職務や人材活用の仕組み等が同じで（実質）無期契約の短時間労働者が「いる」事業所ほど高くなるが、一方で正社員転換推進措置を実施する上で支障がある割合も、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる事業所で支障あり33.0%（支障なし62.1%）、同様に人材活用の仕組み等も同じがっている事業所で35.0%（62.5%）、さらに（実質）無期契約がっている事業所で42.9%（57.1%）——などとなっている。

対して短時間労働者の側では、多様な正社員区分があれば選択したいというニーズが、短時間正社員で60.6%、勤務地限定正社員で73.0%などと高い。

しかしながら現状、短時間労働者を雇用している事業所における短時間正社員制度の導入・運用割合は33.6%と、社会全体の平均⁴²よりは上回っている⁴³ものの、その利用事由は育児78.6%、介護57.7%、傷病復帰30.4%、高齢者14.0%——などとなっていて、正社員以外からの転換に利用している割合は11.8%に過ぎない。

また、短時間正社員を「(少なくとも正社員転換の際の中間形態として)設けている」割合は3.9%、無期契約社員(勤務地限定、職種限定等)については5.6%、改正パートタイム労働法の施行を機に「新たな正社員区分を設けた」事業所は1.2%など、短時間労働者のニーズの実現にはほど遠いのが現状である(第2-5-6図)。

こうした中であっては、いわゆる多様な正社員の導入(職務や働き方と処遇の関係性の多元的な展開)⁴⁴⁴⁵が、正社員側のワーク・ライフ・バランスなど働き方の見直し(正社員区分の複線化)と合流しながら進展することで、短時間労働者にとっても有効な方策として機能する⁴⁶ことが期待される。

なお、今回の調査から短時間労働者の処遇状況を契約期間の定めの有無別にみると、多様な正社員区分の実現が必ずしも難しいわけではないようすも浮き彫りになる。短時間労働者と一括りに言っても、契約期間に定めがあるかどうかで既に雇用管理・処遇状況は相当異なっている。契約期間の「定めがない」短時間労働者については、例えば職務が同じ正社員との「賃金差なし」が3割以上にのぼり、基本賃金の性格としても職務に加えて職能、生活給等が勘案されやすいなど、一般的な短時間労働者像とは既に異な

⁴² 短時間勤務を選択できる事業所割合は(参考)8.6%であり、2020年に29%へ引き上げる方針が掲げられている(仕事と生活の調和推進官民トップ会議「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007年))。

⁴³ 短時間正社員を制度あるいは運用している割合は、正社員と職務が同じ短時間労働者がいる事業所で35.7%、正社員と職務及び人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者がいる事業所で47.7%、正社員と職務及び人材活用の仕組み等が同じで(実質)無期契約の短時間労働者がいる事業所で57.9%——などと高くなる。

⁴⁴ 多様な正社員に係る提言としては、経済財政諮問会議「労働市場改革専門委員会第4次報告」(2008年)、厚生労働省雇用政策研究会・報告「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(2010年)等。

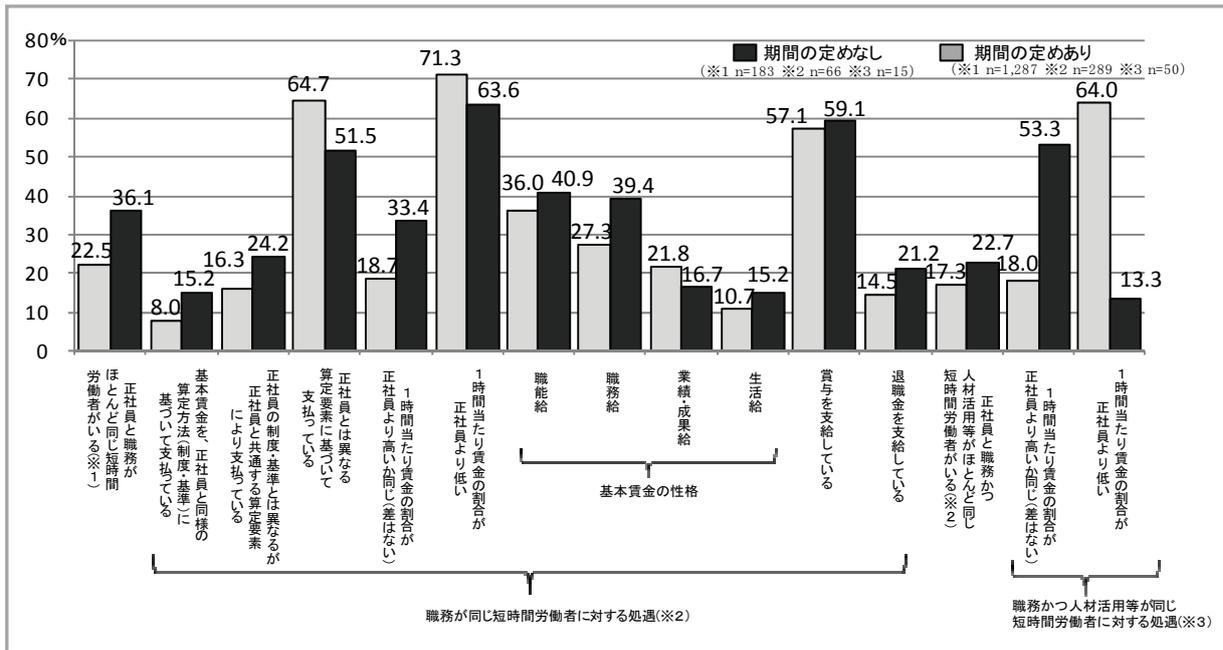
⁴⁵ 厚生労働省は3月、「多様な形態による正社員」に関する研究会を立ち上げ、「多様な形態の正社員の働き方を、労使が選択しえるような環境整備を図ることについてどう考えるか」のほか、「多様な形態の正社員としてはどのようなものがあり得るか」(労使双方から正社員と評価されるにはどういった雇用管理を行うべきか、勤務地等一定の制約を伴うことと待遇、昇進・昇格、教育訓練当の関係についてどう考えるか、制度の円滑な導入のためどういった方法(労使の話し合いや社内理解の促進等)が考えられるか、制度の具体的な運用に当たっての留意点(トラブル防止策、苦情処理等)は何か)——等の論点につき検討を進めている。企業の雇用管理の実態をアンケート調査で把握しつつ、本年10~12月を目途に報告書と好事例集をまとめ(「多様な形態による正社員」推進事業)、来年1月以降、これらを活用した事業主セミナー等を開催し、普及を促すことにしている。

⁴⁶ 守島基博「多様な正社員と非正規雇用」(RIETI Discussion Paper Series 11-J-057, 2011年)では、キャリアパスと仕事内容を両方とも区分した多様な正社員施策が、非正社員の働く意欲や格差の納得感にプラス(キャリアパスだけではマイナス)に寄与することを示唆している。

る様相を呈する処遇・区分層へ分化している⁴⁷とも捉えられる（第3-2-9図）。

こうした層を足掛かりとして、徐々に多元化が進みつつある⁴⁸勤務地、キャリア、職種、労働時間等の限定正社員との整合性を精査し、その処遇差が果たして合理的に⁴⁹説明できるものになっているか、インサイダー・アウトサイダーの違いに帰結していないか等を見直すことが、多様な正社員の実現の糸口になるのではないかと考えられる。

第3-2-9図 期間の定めの有無別・短時間労働者の処遇状況



3. 論点③職務分離と職務統合

正社員と短時間労働者の均等・均衡待遇を進めるに当たっては、法規制を強化すると職務（・人材活用等）の統合とともに、その回避策（脱法意図含む）としての職務（・人材活用等）の分離をも推し進めてしまう恐れが危惧されてきた⁵⁰。

⁴⁷ リクルートワークス研究所「正規・非正規二元論を超えて」（2009年）では、総務省「就業構造基本調査」を基に、「契約期間が1年以上か期間の定めがない」常用・非正規に着目し、1987年当時の6.9%（正規雇用は80.3%で常用雇用計87.2%。ほか、臨時・非正規は12.6%で非正規雇用計19.5%）から、2007年現在では21.7%（同順に64.4%、86.1%、10.9%、32.6%）まで、その厚みを着実に増してきたこと（一方で臨時・非正規についてはむしろ大きく変わっていないこと）を指摘している。

⁴⁸ 佐藤博樹、佐野嘉秀、原ひろみ「雇用区分の多元化と人事管理の課題」（日本労働研究雑誌No.518, 2003年, pp31-46）は近年、正社員・非正社員という区分だけでなく、それぞれの内部に複数の雇用区分を設ける企業が増加しており、正社員・非正社員の枠を超えて雇用区分の再整理の必要性が高まっていることを指摘している。

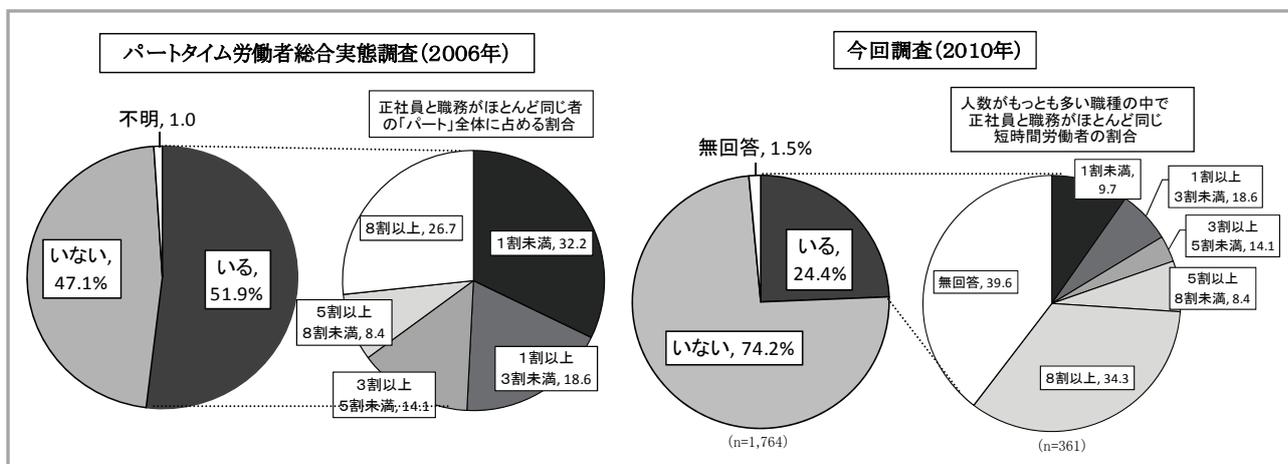
⁴⁹ 水町勇一郎『「格差」と『合理性』—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』（社会科学研究62巻3・4号, 2011年）に詳しい。

⁵⁰ 菅野和夫＝諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」（『山口俊夫先生古希・現代ヨーロッパ法の展望』, 東京大学出版会, 1998年, pp130-131）では、女性への間接差別の禁止という手法で均等待遇の実

こうしたなか、今回の調査で職務（業務の内容×責任の程度）が同じ正社員と短時間労働者が「いる」事業所は24.4%（定年再雇用の影響を除くと22.0%）と、過去調査と比較しても6割程度にとどまった（第3-2-10図）。

これには短時間労働者の中でもっとも人数が多い、すなわち同事業所でもっとも一般的な職種を聴いた上で、同職種に就いている正社員の有無を聴くという、聴き方の違いが影響している恐れがある。つまり、正社員と職務が同じ短時間労働者が「いる」としたら、例えば管理職などむしろ人数がそう多くない職種だった可能性も考えられる⁵¹。

第3-2-10図 正社員と職務（業務の内容及び責任の重さ）がほとんど同じ短時間労働者がいる事業所割合の経年比較（事業所調査）



その上で、そもそも職務の異同はどう判断すべきかの方法を明確にした⁵²改正パートタイム労働法が、正社員と職務が同じ短時間労働者に対する処遇改善（均等・均衡待遇化）を推し進める反面、厳格なモノサシに照らすと職務が同じであると言える短時間労働者は一定程度にとどまると認識させた可能性⁵³や、そもそも正社員とは職務（・人材

現を図っていったイギリスで、低技能・低報酬の職種につく女性パートタイム労働者が増加するという職種分離の進行現象が見られたことを指摘し、均等待遇原則の導入は女性労働者を二極分化、パートタイム労働者の低技能職種への集中に帰結させる恐れがあると警告している。

⁵¹ 実際、今回の調査で、短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種別に、職務がほとんど同じ正社員がいる割合をみると、「管理」で38.5%、「専門・技術」で31.1%となっており、「生産工程・業務」（27.0%）や「販売」（25.9%）、「事務」（18.4%）等を上回っている。

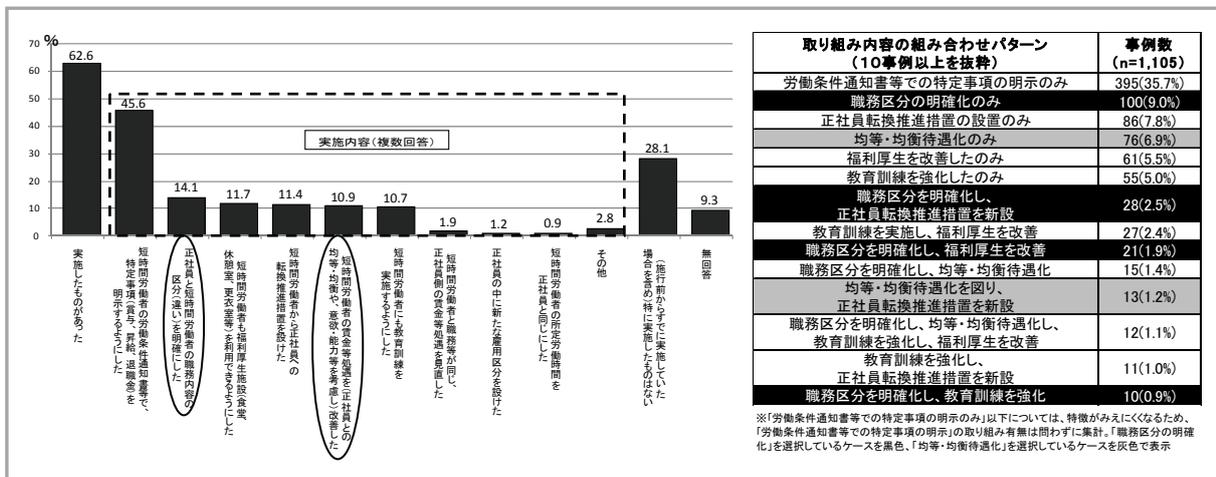
⁵² 職務の異同・判断方法は、厚生労働省「職務評価実施マニュアル」に詳述されている。手順としては、比較対象となる短時間労働者と通常労働者の業務の種類が同じであるかを「労働省編職業分類」の細分類を目安に判断する。同一なら、中核的業務が実質的に同じと言えるかどうかを判断する。これも同一なら、職務に伴う責任の程度として権限の範囲、業務の成果に求められる役割、トラブル発生時等に求められる対応の程度、ノルマなど成果への期待度等で比較する。その際には所定外労働の有無・程度も、補助的指標として考慮される（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/job_analysis.html）。

⁵³ この点について土田道夫（叢書・働くということ「第8章パート社員の活用と均衡処遇」『人事マネジメント』ミネルヴァ書房、2009年）は、職務の異同を判断する要件に、「業務内容」だけでなく「業務に伴う責任の程度（顧客のクレーム対応、トラブル発生時の対応、時間外労働の有無、他部署との調整等）」が含まれていることで、「職務が同じ短時間労働者」の範囲を著しく縮減する恐れがあると指摘している。

活用等)が異なる状態にする分離戦略を志向⁵⁴⁵⁵させた(各要件がネガティブリストとして働いた)可能性も排除できない。

実際、改正パートタイム労働法の施行を機に実施した、雇用管理の改善等見直しについて聴いた結果では、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」との回答が、「労働条件通知書等で特定事項を明示した」に次いで多かった。なお、この設問は複数回答のため、組み合わせ集計で確認すると、「職務分離の明確化した(のみ)」だけで全1,105事例中の100事例を数え、関連する組み合わせも実施パターンの上位10に頻繁に登場する(第3-2-11図)。

第3-2-11図 改正パートタイム労働法の施行を機に実施した内容(事業所調査)



短時間労働者の活用戦略(シナリオ)として、職務(・人材活用等)の「分離(均衡待遇の必要性回避)派」と「統合(均衡待遇の必要性許容・対応)派」に分かれつつあり、これに伴い改正パートタイム労働法への対応のあり方も異なっている⁵⁶⁵⁷と考えられる。

54 今後のパートタイム労働対策に関する研究会(平成23年3月30日開催)の労使ヒアリングでも、実際に「差別的取り扱い禁止部分はもともとそういう人がそんなにいなかった」のに加え、「業種・規模にも依るが、改正パートタイム労働法が施行されたことで、職務分離により疑問や不満を持たれないようにしている企業もある」旨が報告されている。

55 石寄信憲編著「パート労働法への実務対応」(『非正規社員の法律実務』(中央経済社)、2010年、pp 277等)でも、「実務ではパートタイム労働法第8条に該当した場合の待遇を議論するのではなく、パートタイマーの労務管理を正社員と明確に区別することによって、第8条の適用をできる限り回避することがもっとも現実的な対応策であるといえる」などとして、職務分離を推奨している。

56 短時間労働者の活用戦略と改正パートタイム労働法への対応関係としては、例えば、①短時間労働者の活用を量的(人数や労働時間)に拡大しない場合は、正社員との職務等の差異を強調する(のみ)②量的に拡大しても質的に基幹化しない(正社員とは任せる業務内容自体を分離するか、業務内容は同じでも責任を付与しない)場合は、正社員との職務・人材活用等の差異を明確化した上で、短時間労働者の処遇改善はあくまで同雇用区分内の比較で、職務、意欲、能力、成果等を勘案した相応のものにするにとどめ、正社員並みに働ける意欲、能力等がある人については選抜・登用する③短時間労働者が量的・質的両面で拡大(戦力化)している場合は、正社員との均等・均衡待遇化を積極的に追求するとともに、正社員登用もいわばキャリアコースの転換として併用する——などが考えられる。

57 短時間労働者の活用戦略と均衡待遇のありようについて、先行研究では、例えば社会経済生産性本部『短

ところで、職務（・人材活用等）の分離や統合が、短時間労働者にどのような影響を及ぼすかを調べてみると、改正パートタイム労働法の施行を機に実施した雇用管理の改善等見直しの中で、「正社員との職務内容の区分（違い）を明確にした」場合や、「短時間労働者の賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や意欲・能力等を考慮して）改善した」場合は、正社員と職務が同じ短時間労働者の賃金に対する納得性を高めることが分かる（第3-1-10図）。

また、正社員との職務の異同と、職務が同じ正社員と比較した賃金に対する納得性や仕事に対する全般的な不満・不安の有無との関係をみると、職務分離という文言が与えるマイナスのイメージと異なり、短時間労働者にとっては職務（業務内容×責任の程度）が分離されている（と認識している）ほど、賃金に対する納得性が高まり⁵⁸⁵⁹、仕事の不満・不安も逡減される傾向がみられる（第3-2-12図）。

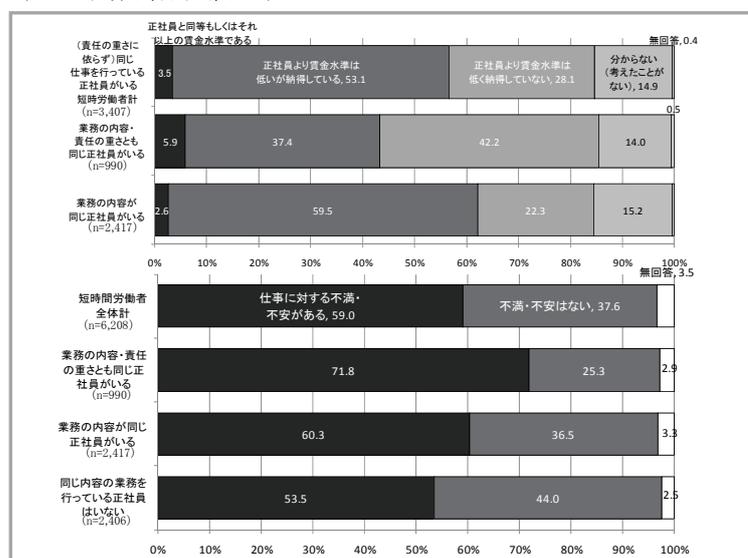
改正パートタイム労働法が、基本的には正社員との職務（・人材活用等）の異同をベースに、短時間労働者の処遇・労働条件に係る規定を設けている妥当性を裏付けていると言えるが、こうした方向性の違いは（現行の）改正パートタイム労働法の基礎的な立法構造への課題を提起しており、また、これが行き過ぎると均等・均衡待遇の実現が、処遇・労働条件や技能面で低位に均衡（固定化）し、正社員転換を難しくしてしまう恐れもある。そのため、今後のパートタイム労働施策のあり方を検討する上での課題として、この点については第Ⅱ部・ヒアリング調査の中でも、掘り下げることとしたい。

時間労働の活用と均衡処遇——均衡処遇モデルの提案』（2003年）は、「（職務）統合型人事管理」を採用する場合には、正社員に適用されている格付け制度（職能資格よりは役割等級など、仕事要素を公平尺度にすることが望ましい）を短時間労働者にまで拡張する方法（その際には適正なリスク手当の設定や、長期的な人材育成と報酬決定への対応等の視点も必要）、「（職務）分離型人事管理」を採用する場合には、異なる公平尺度で決定された処遇が結果として同一水準になるよう合わせることが求められるなどと提起している。また、例えば雇用能力開発機構「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究報告書」（2008年）では、均衡待遇のありようを、正社員・非正社員を問わず何らかの統一的な階層の中に位置づけ、各層でふさわしい処遇をする「階層型均衡処遇」（共通基準型と差異化型がある）や、正社員に対する既存の処遇を基準にし、月給制の適用や賞与の支給など非正社員の処遇をそれに合わせていく「近似型均衡処遇」等に分類している。さらに、例えば奥西好夫ら(ESRI International Collaboration Project 2006)は、正社員と非正社員の仕事内容の類似性が高く、かつ賃金格差も小さい企業（統合戦略）と、両者の仕事内容の類似性が低くかつ賃金格差も大きい企業（分離戦略）の特徴を統計的に分析し、前者は仕事の不確実性が高い、新興、中小企業であり、後者は仕事の変動性が小さく、組織・人材を競争優位とする大企業といった違いを明らかにしている。

⁵⁸ 篠崎武久・石原真三子・塩田崇年・玄田有史「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」（日本労働研究雑誌No.512, 2003年, pp58-73）でも、パートが正社員との賃金格差に納得するか否かは、第一に正社員との間で仕事の内容や条件が明確に区分されていることにかかっており、賃金格差が存在するにもかかわらず、パートの職務上の責任度が正社員と事実上変わらない場合、賃金格差に対するパートの納得度は著しく低下することを指摘している。

⁵⁹ 永瀬伸子「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」（国立女性教育会館研究紀要 vol. 7, 2003年, pp3-19）でも、「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」データを用いたプロビット分析の結果、仕事の難易度が高度になるほど、責任に正社員と差がないほど、正社員と同じ職務に従事する頻度が高いほど、また残業、勤務時間、休みのとりやすさ、勤務時間の自由度等で正社員と差がないほど、賃金格差に対する納得度合いは低くなることなどを指摘している。

第3-2-12図 同じ仕事を行っている正社員の有無別・賃金の納得性や不満・不安 (短時間労働者調査)



なお、今回の調査では「正社員と短時間労働者の職務がほとんど同じであれば差別的取扱いを禁止すべきという考え方」として、いわゆる同一労働・同一賃金の考え方⁶⁰⁶¹⁶²

60 人事管理上では職務分析・評価に基づく職務内容の同一性（同一価値労働の場合は類似性）を要件に、同じ賃金・処遇とすることを求める考え方を意味し、経済学では市場賃金そのものを意味する（ただし、移動範囲の制約やパートタイム労働力の供給過剰等から相対賃金が低下する可能性や、フルタイム労働市場の賃金硬直性に起因する割り当ての影響（何らかの需要低下ショックでフルタイム労働を希望しながらパートタイム労働を余儀なくされるような事態に陥るとパートタイム労働の相対賃金が低下する：大竹文雄「90年代の所得格差」『日本労働研究雑誌』No.480、2000年 pp2-11）等もある）とも指摘される。その上で、改正パートタイム労働法第8条について、高崎真一『【コンメンタル】パートタイム労働法』（労働調査会、2008年）は、「同じ職務、同じ人材活用の仕組み・運用、実質的契約形態が同じ＝同一（価値）労働であり、その場合はすべての待遇について差別してはならない（当然同一賃金）を法定した。いわば現時点における日本版「同一労働同一賃金の原則」を、我が国の法制上初めて具体的に実定化したもの」と指摘しているが、水町勇一郎「同一労働同一賃金は幻想か？」（RIETI Discussion Paper Series 11-J-059、2011年）は、「正社員に典型的な長期にわたる雇用慣行とキャリア形成を、人事異動の同一性要件という形で条文の中に折り込んだ法原則（いわば同一キャリア同一待遇原則）であり、その意味で職能給制度に親和的に設計されている」などと指摘している。

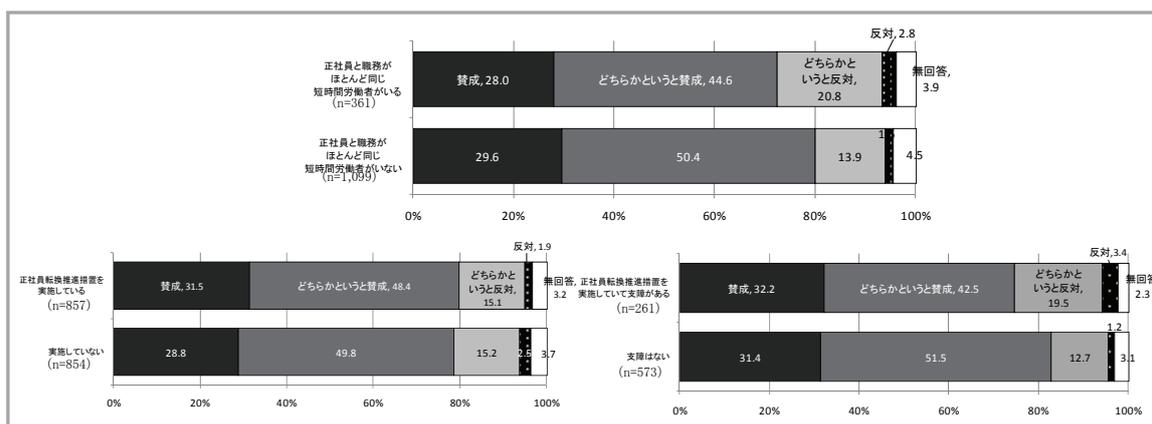
61 欧州における同一（価値）労働・同一賃金の考え方について整理した、労働政策研究・研修機構「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」によれば、「EU諸国における同一（価値）労働・同一賃金原則は、人権保障の観点から、性別など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する法原則として位置付けられており、他方で当事者の合意により決定することが可能な雇用形態の違いを理由とする賃金の異別取扱いについては、特段の立法がない限り直ちに適用可能なものではないと解されている」。その上で、「正規・非正規労働者間の賃金を含む処遇格差の是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組み、すなわち正規労働者と比べて客観的（合理的）理由なく、非正規労働者を不利に取り扱うことを禁止し、かつ非正規労働者を有利に取り扱うことも許容するものであり、有利にも不利にも両面的に異別取扱いを禁止するいわゆる均等待遇原則（差別的取扱い禁止原則）とは異なる類型に属するものである。雇用形態による異別取扱いが違法となるかどうかは、客観的（合理的）理由の有無により決められるが、その判断は人権保障に係る差別的取扱い禁止原則（特に直接差別）におけるよりも柔軟な解釈が行われている」。

62 正社員と短時間労働者の賃金格差の救済をめぐることは、法学上の学説も肯定説と否定説に割れてきた。前者には、憲法14条（社会的な不当性）と労働基準法第3・4条の根底にある同一労働・同一賃金原則により「公序」が設定されており、合理的な理由のない著しい賃金格差はこれに違反（公序良俗違反（民法90条）または不法行為（民法709条））だとして強行的な救済を主張するもの（山田省三「パートタイ

に対する賛否も尋ねており、77.8%の事業所が賛成、17.0%が反対と回答した(第2-5-11図)。これに正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の有無を掛け合わせると、同短時間労働者がそもそも「いない」から賛成という傾向(裏を返せば、職務による均等・均衡待遇化を推し進めると、回避行動がエスカレートするかもしれない逆説性)もみられるため注意を要するが、職務が同じ短時間労働者が「いる」事業所でも賛成は多数派⁶³であり、必ずしも無責任回答ではない⁶⁴(第3-2-13図)。

また、正社員転換推進措置の実施・支障の有無を加味しても、措置を実施していて支障がなければ賛成という傾向(裏を返せば、結局のところ正社員転換での代替に帰結し、職務による均等・均衡待遇化自体が進むわけではない恐れ)も窺えるため注意を要するが、措置を実施していて支障がある事業所でも賛成が多数派であることが分かる。今後、正社員と短時間労働者の処遇のありようについて検討を加える上で、また、職務(・人材活用等)の分離など活用戦略の変化を推測する上で、示唆的なデータと言えるだろう。

第3-2-13図 いわゆる同一労働同一賃金に対する考え方(事業所調査)



ム労働問題への視座設定とその労働条件形成の法理(労働法律旬報1229号,1989年)や本多淳亮「パート労働者の現状と均等待遇原則」(大阪経済法科大学法学研究所紀要13号,1999年)、浅倉むつ子「パートタイム労働と均等待遇の原則(上)(下)」(労働法律旬報1385号,1996)等や、基本的には労使自治を重視しつつ、使用者が格差是正の努力を怠り、著しい格差を放置している場合のみ、均衡処遇理念(パートタイム労働法旧3条自体が不法行為上の公序を形成)による柔軟な救済を提起するもの(土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」(民商法雑誌199巻4=5号,1999年)や、等がある。一方、後者には、職務基準の賃金制度が定着しておらず、むしろ勤続、年齢、被扶養者の有無等で決まっている日本の労働慣行や実態に照らすと、同一労働・同一賃金原則が既に成立していると言うのは困難で、その解決は労使自治や市場政策に委ねられるべきと主張するもの(下井隆史「パートタイム労働者の法的保護」(日本労働法学会誌64号,1984年)や野田進「パートタイム労働者の労働条件」(日本労働法学会誌64号,1991年)、中窪裕也「条件格差と法規制のフォーカス」(日本労働研究雑誌No.489,2001年)等)がある。その上で判例では、臨時社員の賃金が同一労働内容・同一勤続年数の正社員の賃金の8割以下である場合に損害賠償請求を肯定した丸子警報器事件(長野池上田支判・平成8・3・15)のほか、雇用形態の違いによる賃金格差は契約自由の範疇にあるとした、日本郵便通送事件(大阪地判・平成14・5・22)や、同一(価値)労働で事業場の慣行や就業実態を考慮してもなお著しい賃金格差がある場合には、均衡理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地はあるが、救済自体は否定されるとした京都市女性協会事件(大阪高判・平成21・7・16)等がみられる。

⁶³ さらに、正社員と職務や人材活用等が同じ短時間労働者が「いる」事業所は賛成派86.2%・反対派9.2%に対し、「いない」事業所では同順に68.6%・28.4%などとなっている。

⁶⁴ ただその場合でも設問の趣旨を充分、理解しての回答となっているかは定かでない。