

# 圖 表

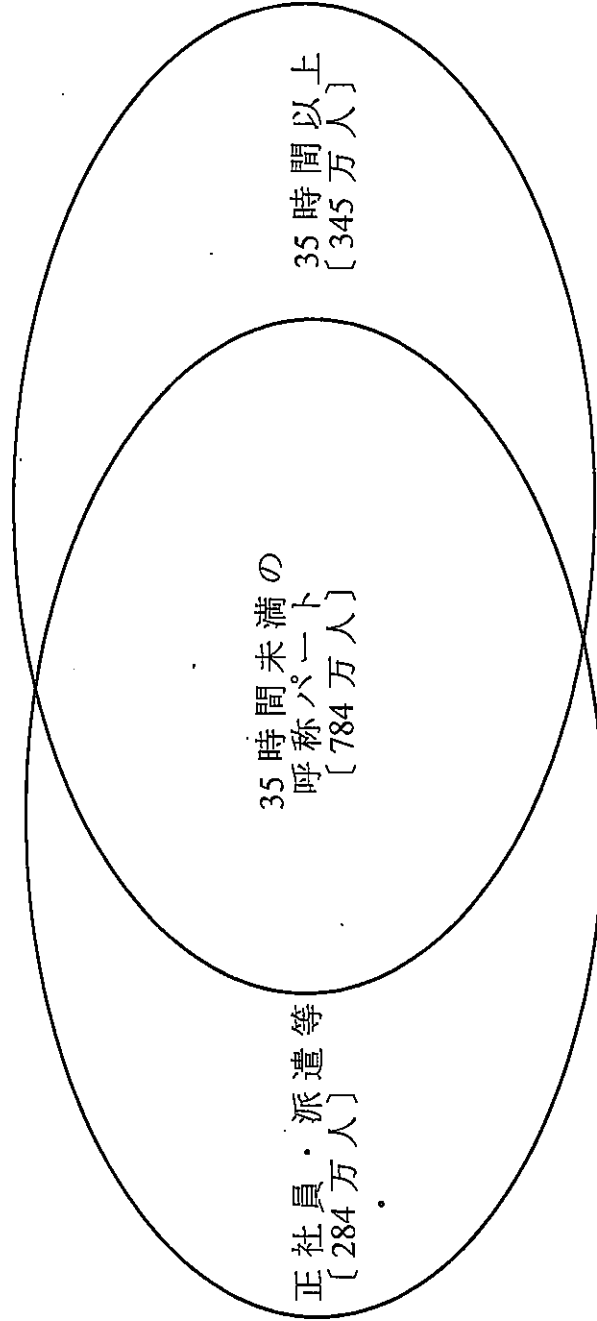
## 目次

図表 1	パート労働者と呼称パートの関係	1
図表 2	短時間雇用者数の推移－非農林業－	2
図表 3	景気後退期における形態別雇用増減	3
図表 4	短時間雇用者の産業別・企業別・職業別構成比（非農林業）	4
図表 5	産業別 パートタイム労働者比率	5
図表 6	企業規模別 全労働者に対するパートタイム労働者の占める割合（男女計）	6
図表 7	職業別 短時間従業者比率（男女計）	7
図表 8	パートタイム労働者を雇用する理由別事業所割合（M. A.）	8
図表 9	非正規社員の活用理由	9
図表 10	パートタイムで働く理由別労働者割合（M. A.）	10
図表 11	当面希望する就業形態・長期的にみて希望する就業形態（無業再就職希望者）	11
図表 12	性、年齢別 短時間労働者比率（非農林雇用のうち35時間未満雇用者）	12
図表 13	新規学卒者入職比	13
図表 14	働きたい理由（無業再就職希望者／複数回答）	14
図表 15	性、年齢階級、適当な仕事が見つからなかった理由別高年齢就業希望者割合 性、年齢階級、希望する勤務形態別高年齢就業希望割合	15
図表 16	同じ仕事をしている正社員（非正社員） 正社員と同じ仕事をしているパートが携わっている職種（事業所）（M. A.） 3年前と比べた非正社員の増減（事業所）	16 17
図表 17	残業等の拘束性や責任の重さ等も含めて同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合	18
図表 18	性別 一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移	19
図表 19	一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差（職業構成調整前後）	20
参考 1	収入調整の影響	21
図表 20	一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差（女子）（労働時間調整後）	22
図表 21	各種制度の適用状況別 労働者割合	23
図表 22	勤続年数別 賃金カーブ（時給）	24
図表 23	非自発的パートタイム労働者比率の推移	25
図表 24	パートタイム労働者の有効求人倍率の推移	26
図表 25	現在の職場での就労期間別 正社員との賃金格差への短時間労働者の納得度	27
図表 26	主に自分の収入で暮らしているパートの割合	28
図表 27	フリーターの最終学校卒業又は中退時の就業状況	29
図表 28	雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）	30
図表 29	基本給の決定要素の過去5年間のウエイトの変化別 企業数割合	31
図表 30	専業主婦等の割合野推移	32
図表 31	パートタイム労働相談件数（平成12年度）	33
図表 32	雇用グループの構成比率（全産業計）・グループ別にみた処遇の主な内容	34
図表 33	正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の賃金の納得水準	35
図表 34	短時間正社員の概念	36
図表 35	短時間正社員制度の今後の検討の可能性（事業所）	37
図表 36	短時間正社員制度の利用希望（正社員）	38

## 目 次

図表 37	パートタイム労働者における短時間正社員制度の利用希望 .....	39
図表 38	現在の仕事を複数の短時間正社員が分担することの可能性（正社員） .....	40
図表 39	勤続年数、就業調整の有無別 パートタイム労働者の平均年間賃金収入額（女子） .....	41
図表 40	パート収入と世帯の可処分所得・所得税額の関係 .....	42
図表 41	年収103万円を超えないように考慮している労働者のうち 労働時間を増やすと家計全体の手取が減ると思っている者の配偶者手当の状況 .....	43
図表 42	就業調整しているパートの割合・就業調整は誰が決めているのか .....	44
図表 43	通常労働者の4分の3を2分の1に適用拡大した場合の対応（事業所） .....	45

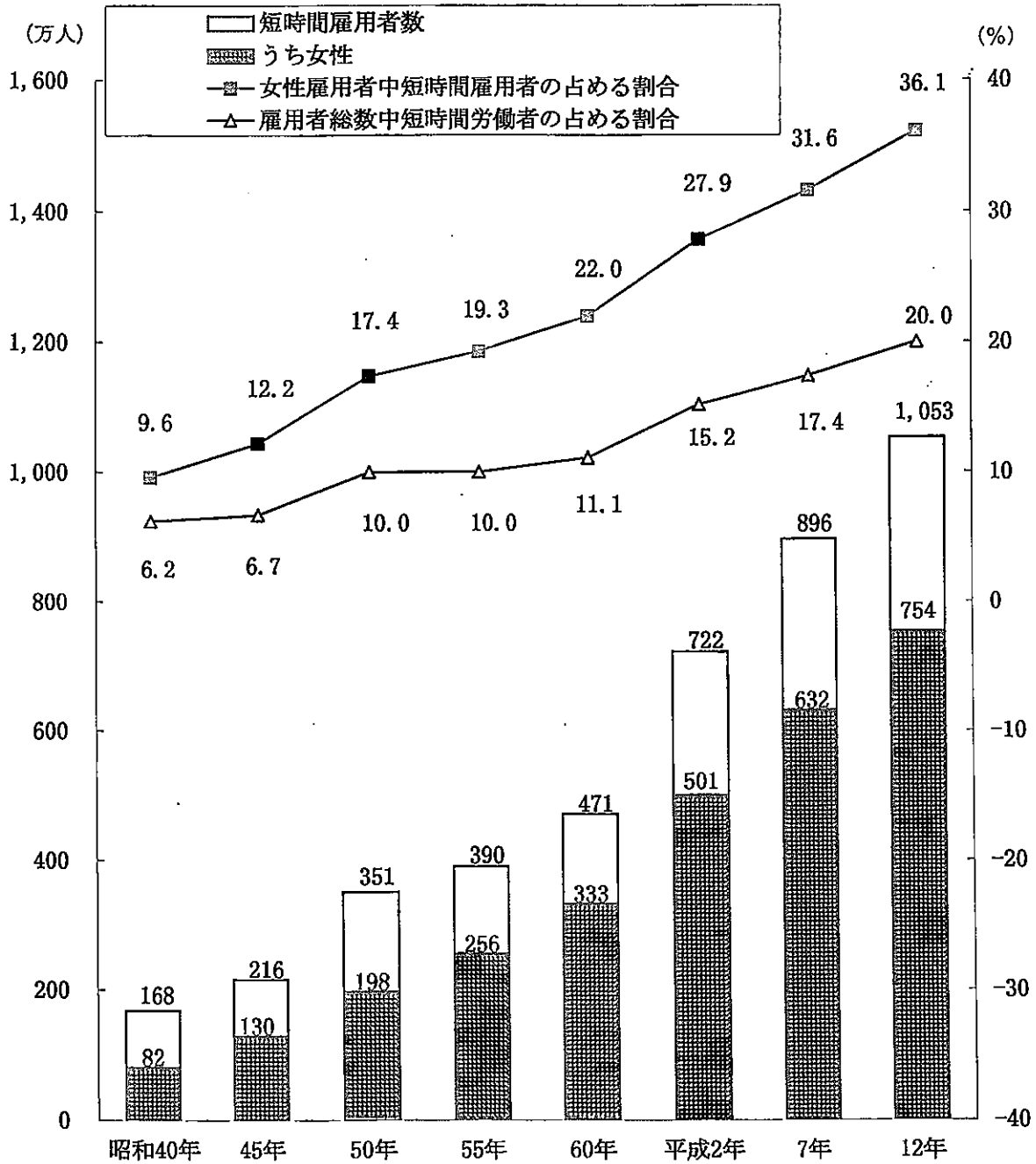
# パート労働者と呼称パートの関係



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査報告」（平成13年2月）  
（注）「パート労働者」は35時間未満の雇用者とする  
「呼称パート」とはパート・アルバイトと呼ばれている者を指す

図表1

短時間雇用者（週間就業時間 3 5 時間未満の者）数の推移—非農林業—



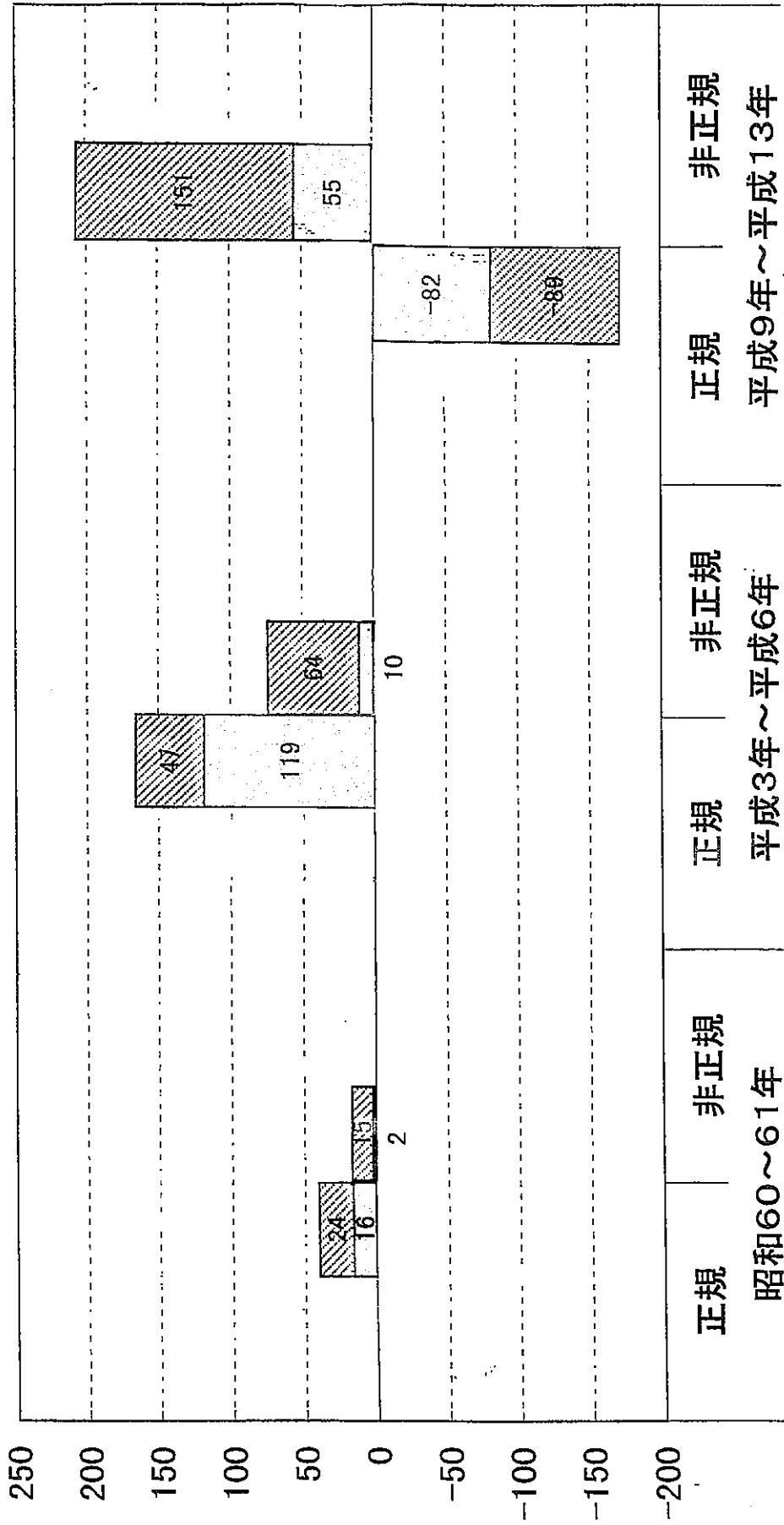
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 雇用者は休業者を除く

- ・ 短時間雇用者中女性の占める割合 71.6%
- ・ 女性雇用者中短時間雇用者の占める割合 36.1%
- ・ 雇用者総数中短時間雇用者の占める割合 20.0%

# 景気後退期における形態別雇用増減

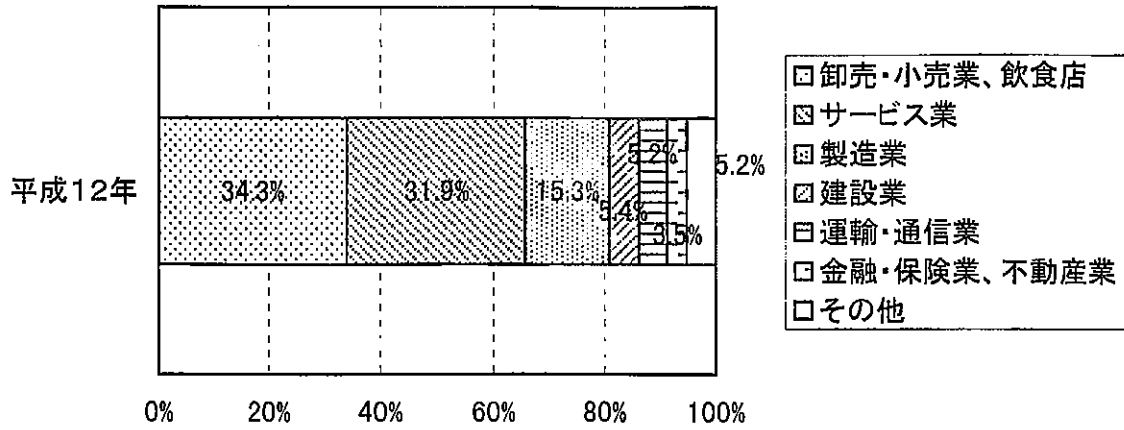
(万人)



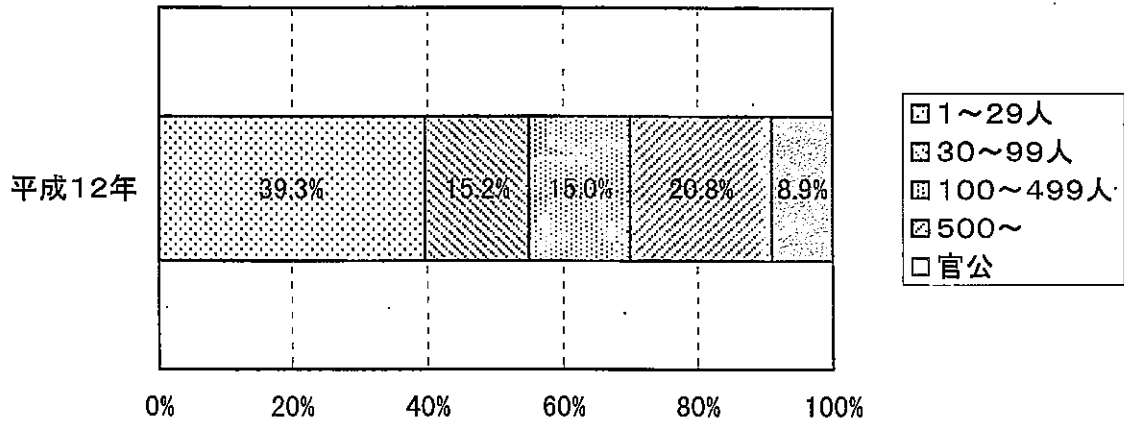
□ 男 ■ 女

(注)非正規とは、パート、アルバイト、派遣、その他(嘱託など)をいう  
 (資料出所)総務省「労働力調査特別調査報告」

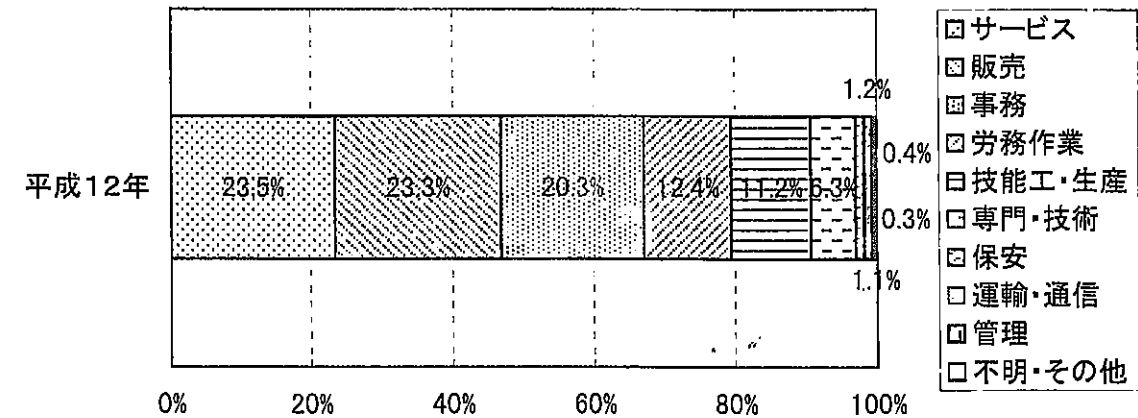
短時間雇用の産業別構成比(非農林業)



短時間雇用の企業別構成比(非農林業)



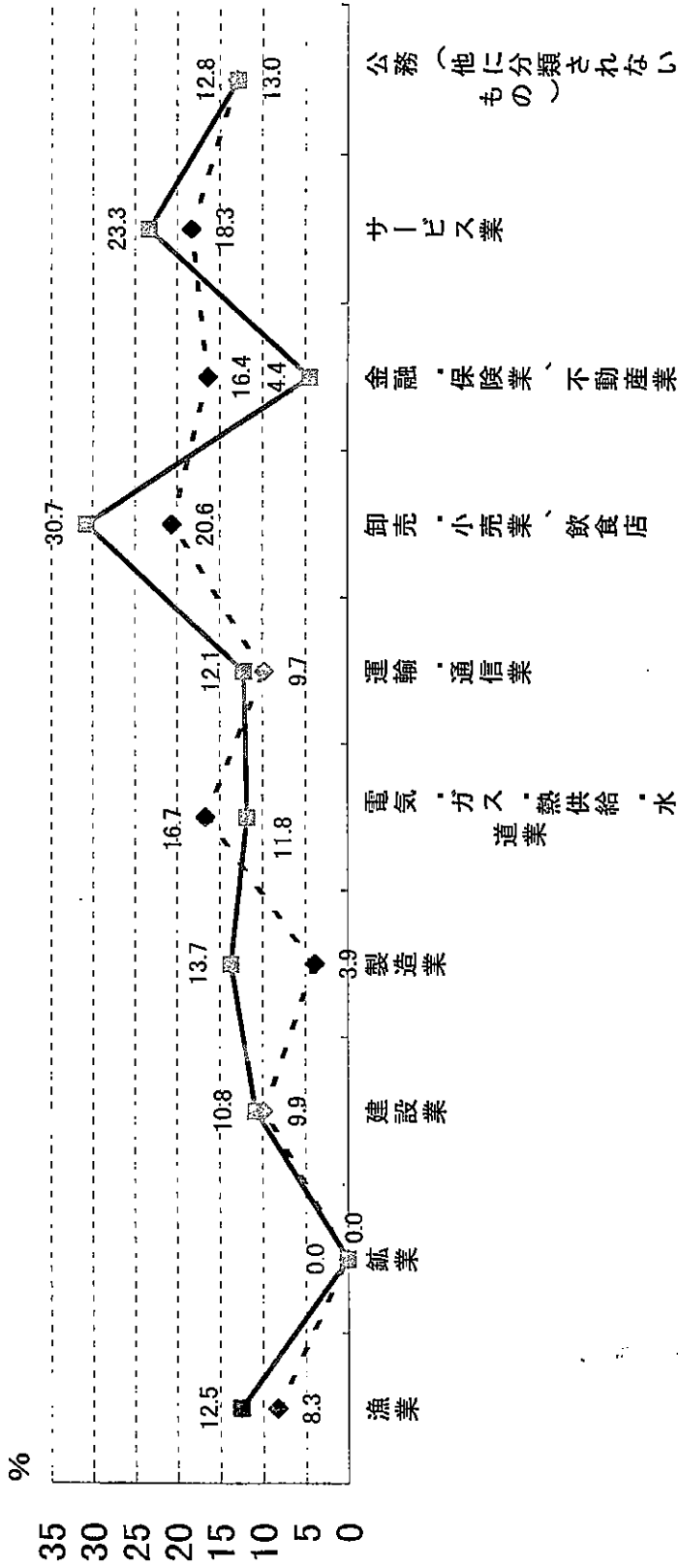
短時間雇用の職業別構成比



資料出所:総務省「労働力調査」

(注)「パートタイム労働者」とは正社員以外の労働者で、一日の所定労働時間または一週間の所定労働時間数が正社員より短い労働者が対象

### 産業別 パートタイム労働者比率

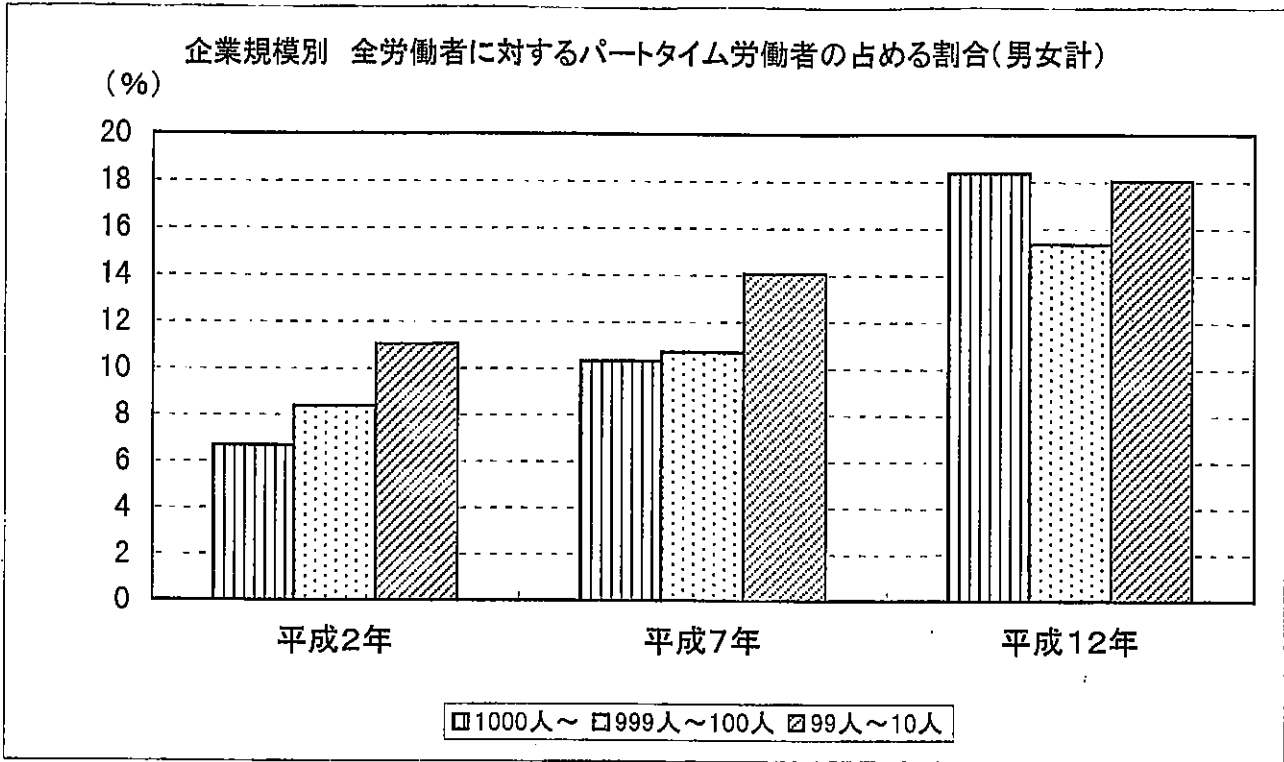


—◆— 平成22年 —■— 平成12年

(注)・パートタイム労働者とは、35時間未満(週当たり)労働者である。  
 ・パートタイム労働者比率は各産業毎に、従業者全体に対するパートタイム労働者の割合である。  
 資料出所:総務省「労働力調査」(平成22年、12年)



図表 6



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成2、7、12年)

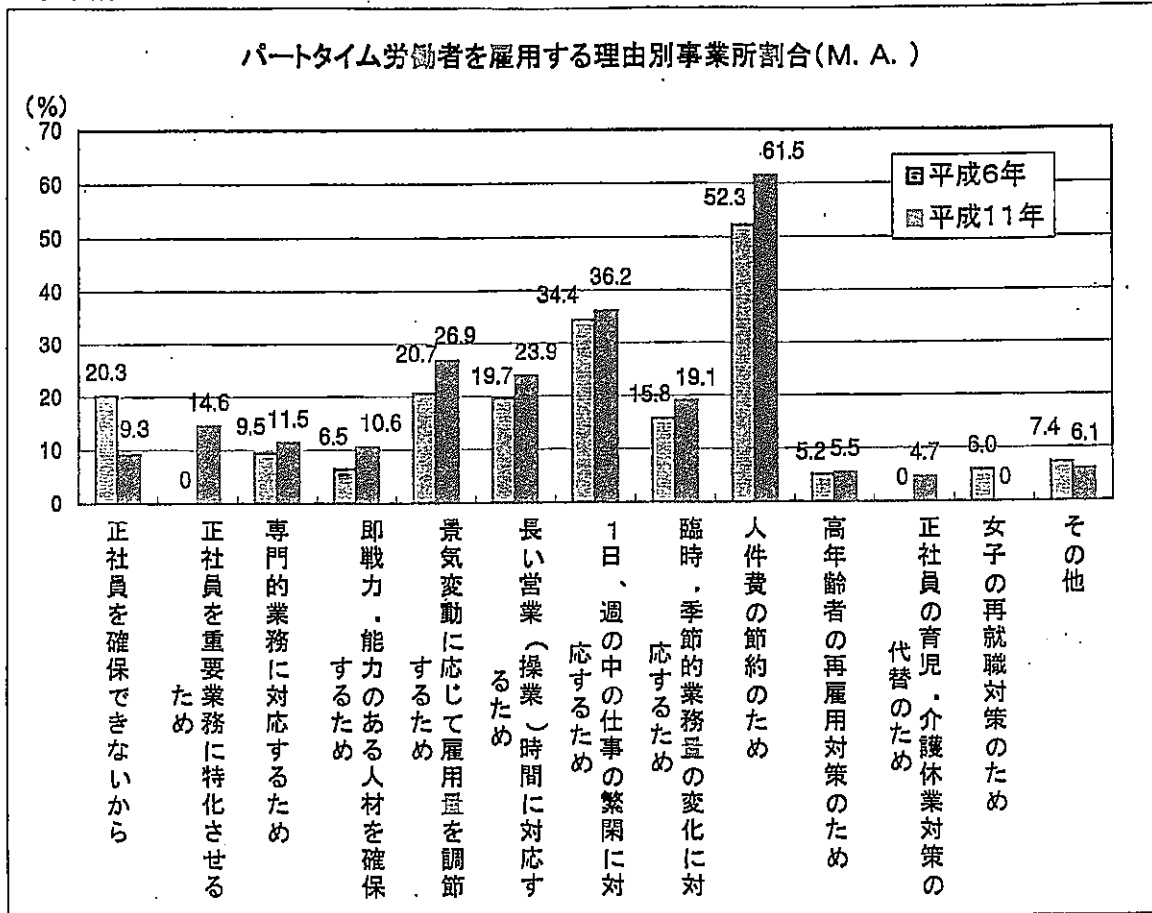
職業別短時間従業者比率(男女計)

(単位:%)

	1985年	1990年	1995年	2000年
職業計	15.5	17.3	20.7	22.7
専門的・技術的職業従事者	15.0	14.4	17.1	18.8
管理的職業従事者	8.0	8.2	11.1	11.0
事務従事者	13.2	16.6	20.6	23.8
販売従事者	11.6	13.7	16.6	17.8
保安職業、サービス職業従事者	19.1	21.8	29.2	34.9
農林漁業作業者	36.7	42.0	43.8	43.0
運輸・通信従事者	5.7	5.5	6.7	10.2
採掘作業者	0.0	11.1	0.0	14.3
技能工、製造・建設作業者	13.7	15.2	17.2	16.9
労務作業者	27.4	29.2	37.7	42.3

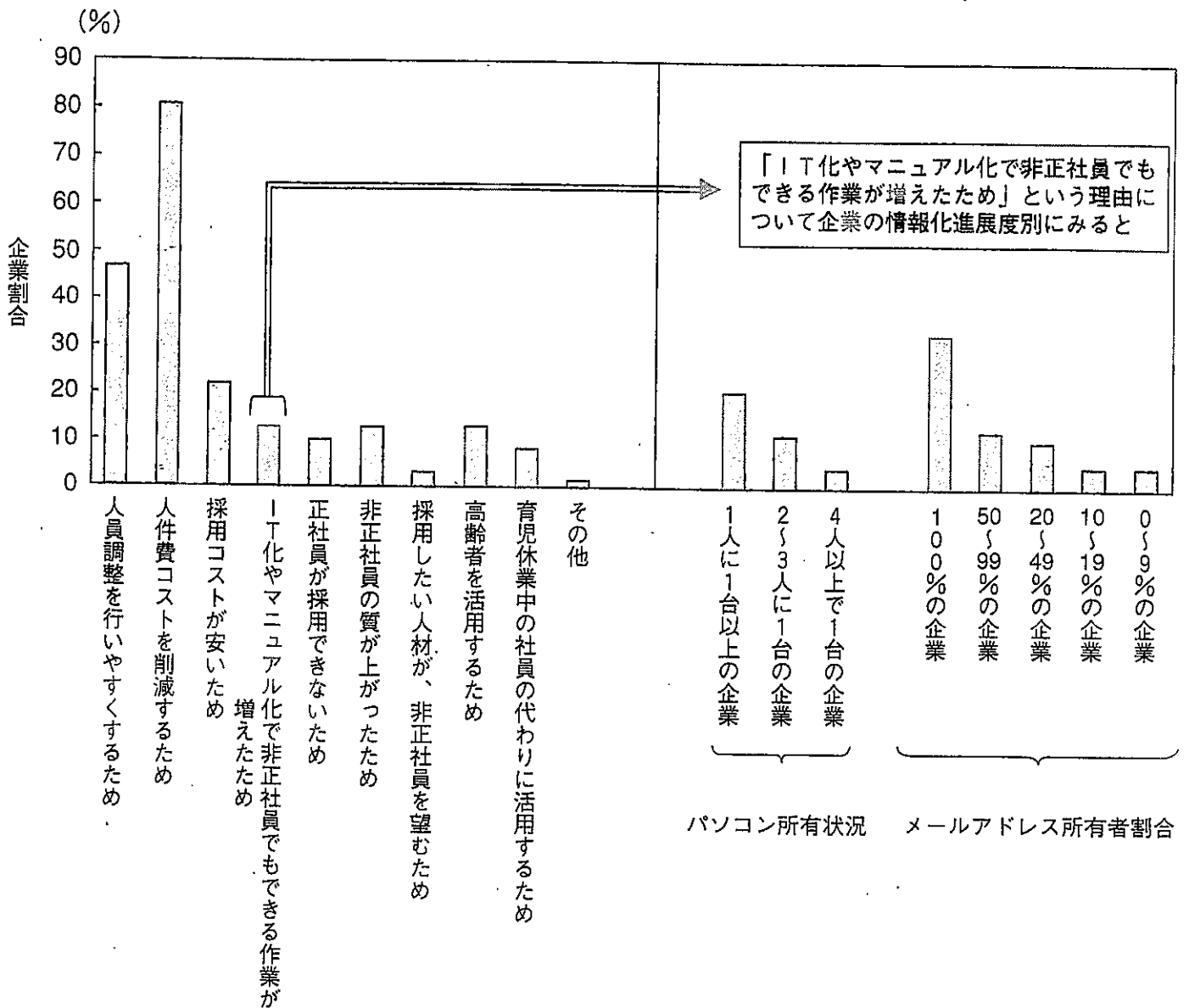
(資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)

○事業所



資料出所: 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(平成11年)

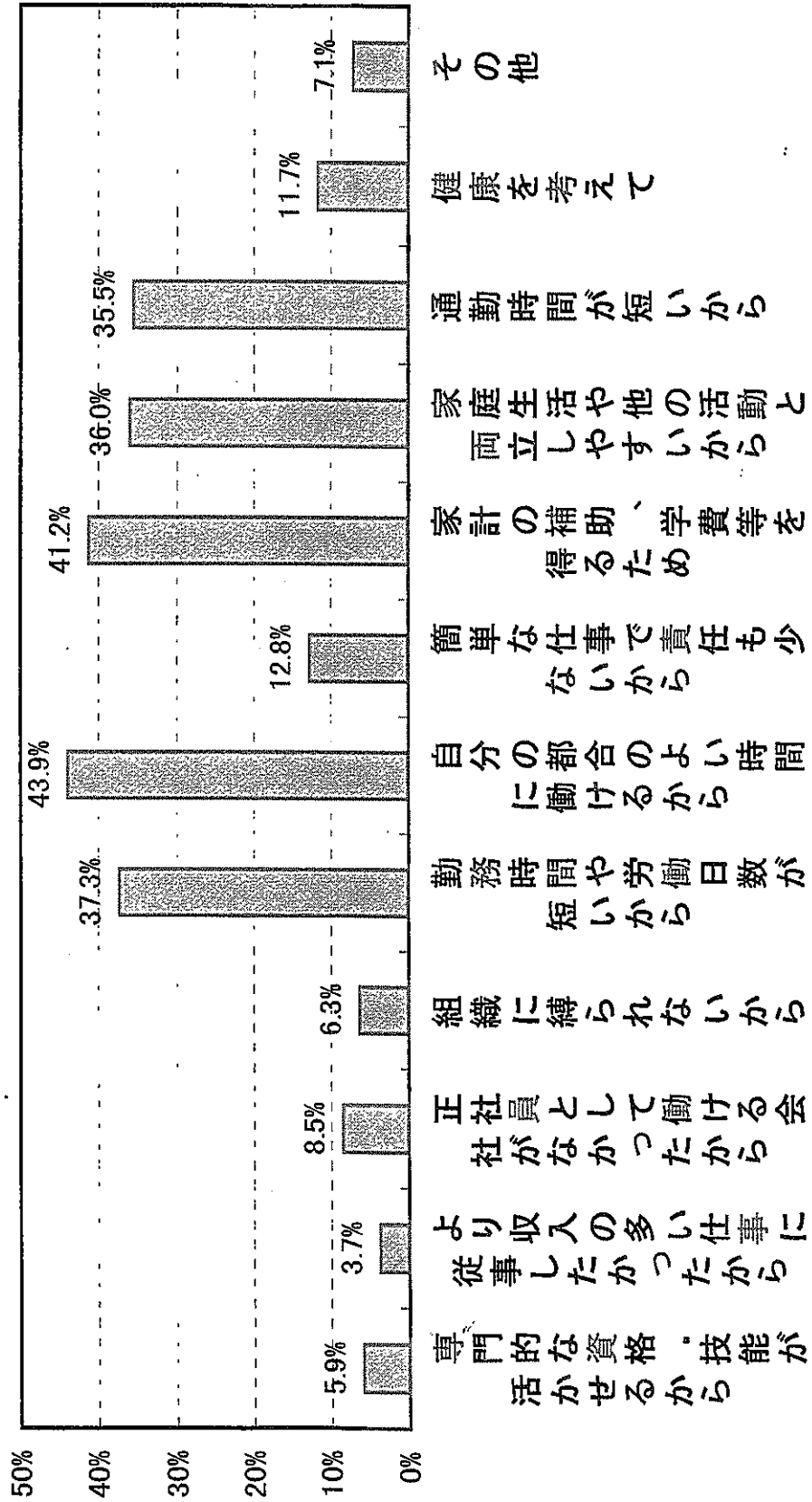
非正規社員の活用理由



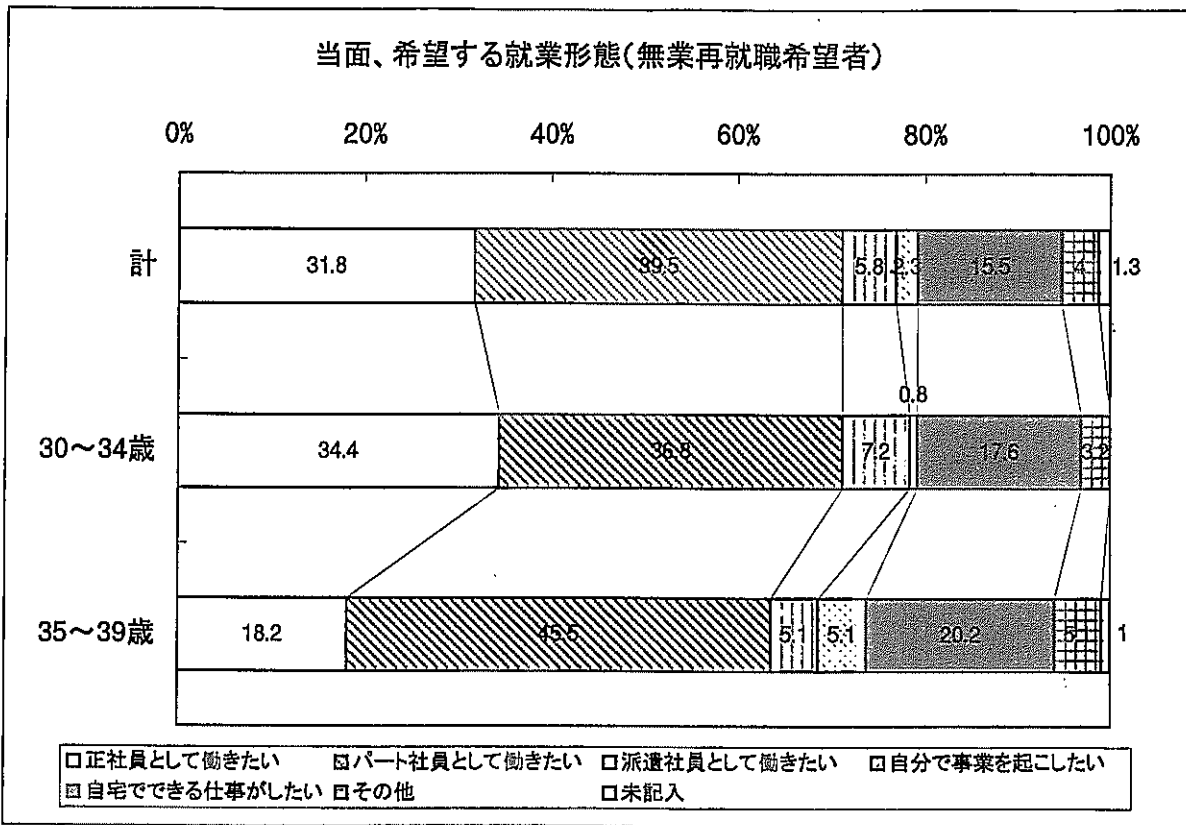
資料出所 (株)三和総合研究所「IT革命」が労働に与える影響についてのアンケート調査(労働省委託、2000年)  
 (注) 複数回答。

(注) 従業員30人以上、農林水産業と公務を除く、全国の企業を対象に、業種別・規模別に層化して抽出した企業(2000社)を対象とした調査である。

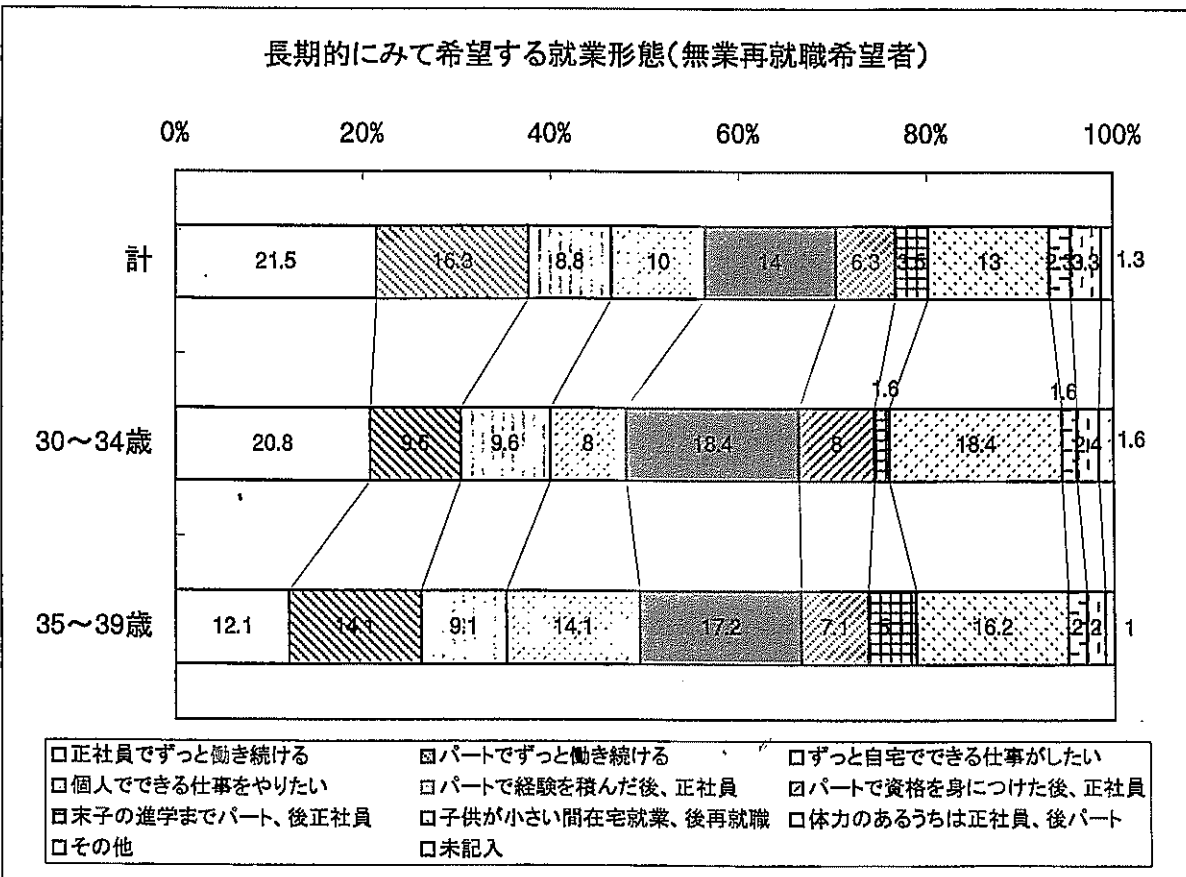
パートタイムで働く理由別労働者割合(M.A.)



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」(平成11年)

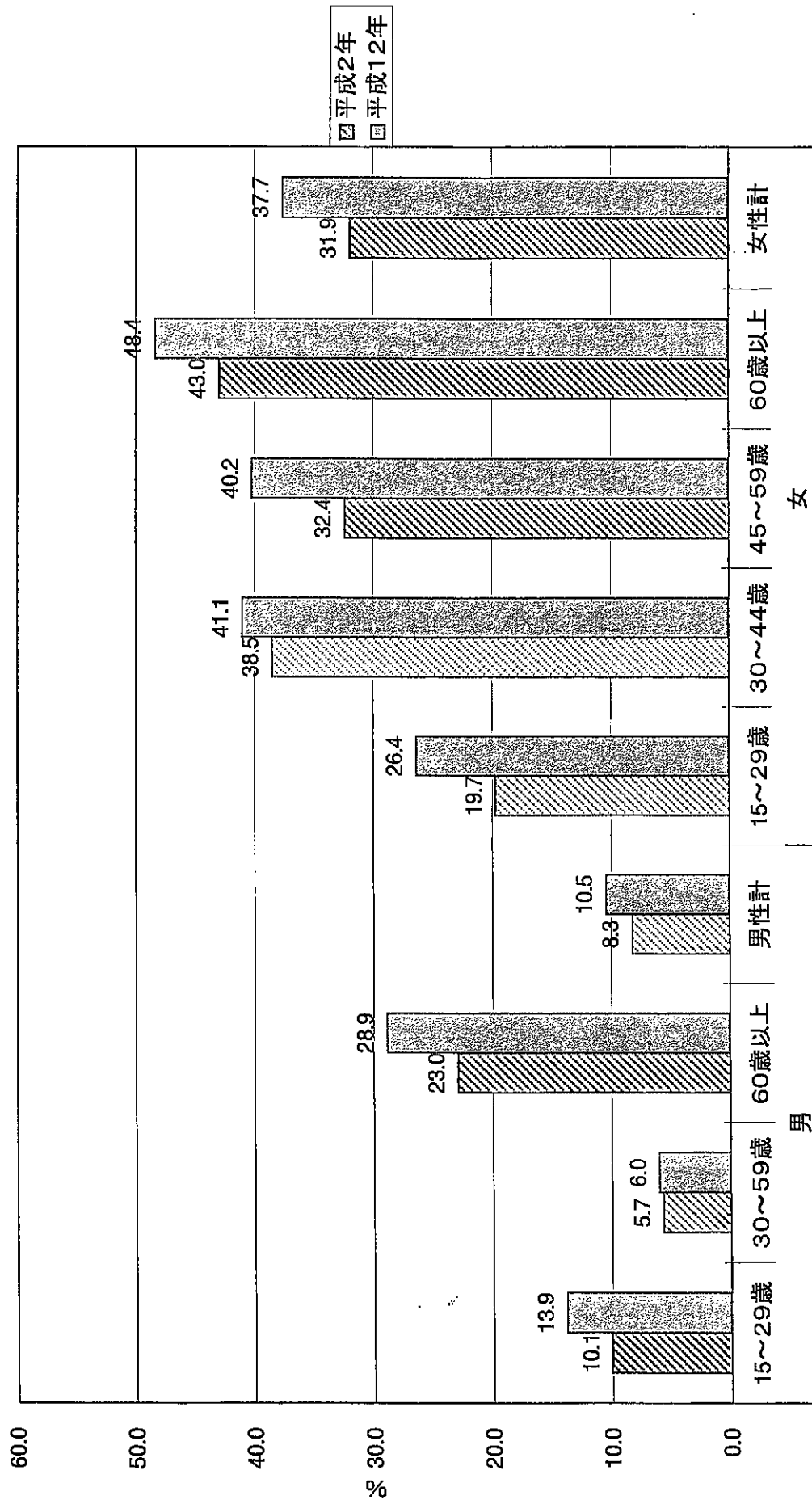


資料出所: 日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)



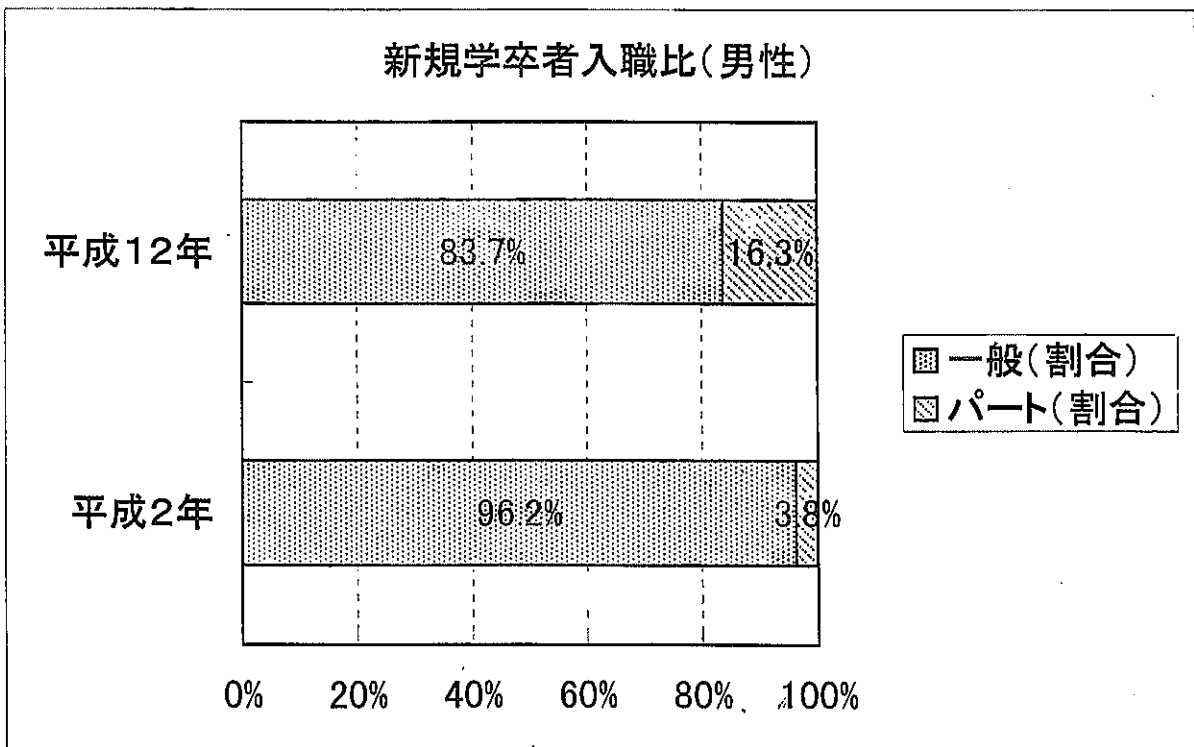
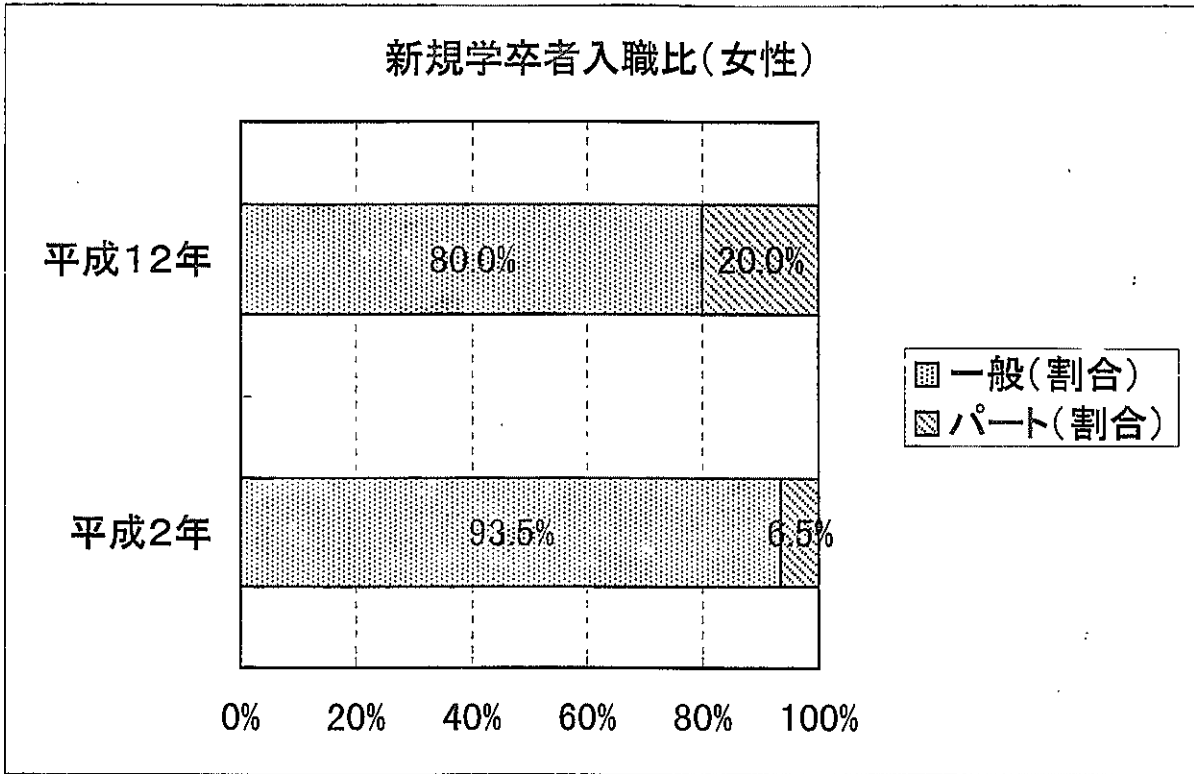
資料出所: 日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」(平成10年)

性・年齢別 短時間労働者比率(非農林従業者のうち35時間未満従業者)



資料出所：総務省「労働力調査」

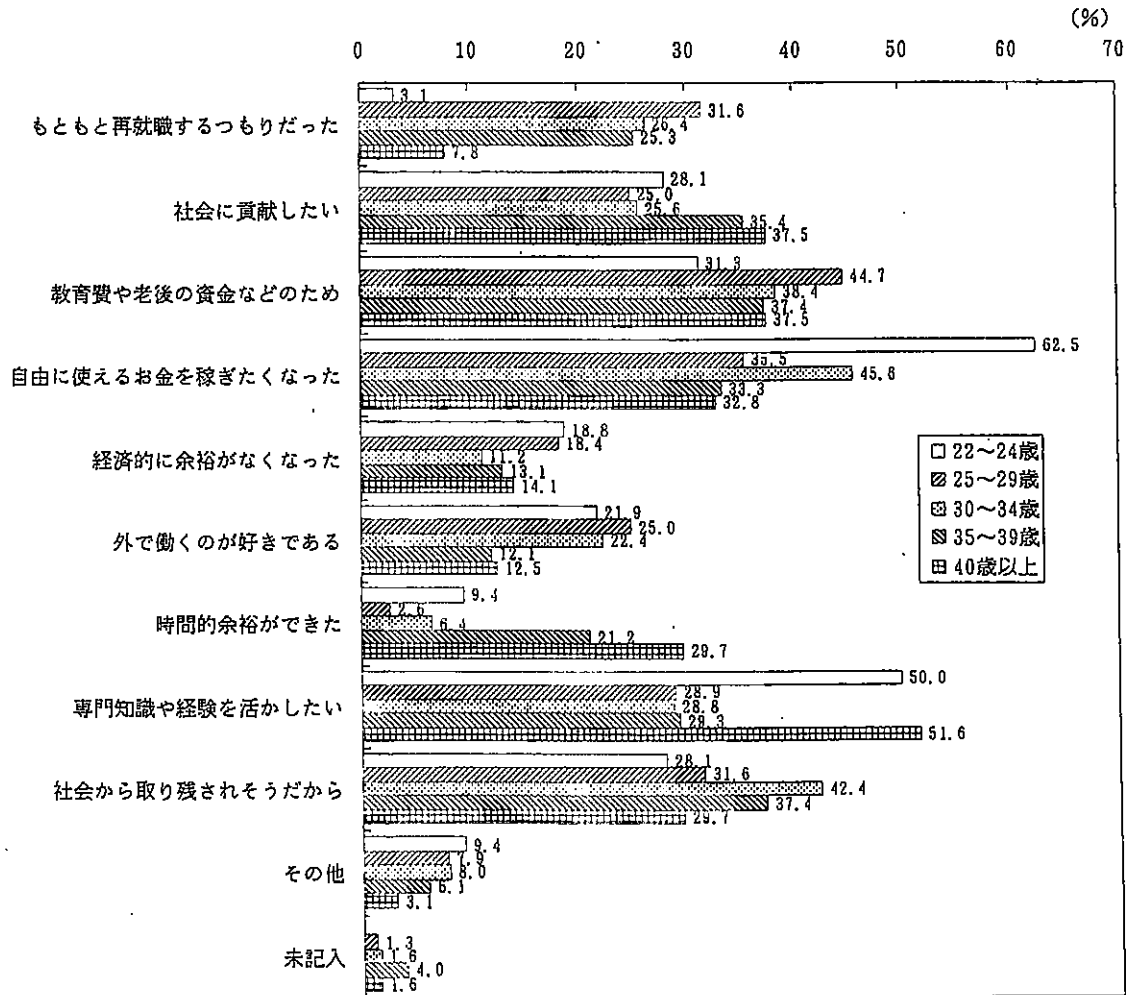
# 新規学卒者入職比



資料出所:厚生労働省「雇用動向調査」



働きたい理由（無業再就職希望者／複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

（注）大学卒の女性（5000人）を対象とした調査である。

性、年齢階級、適当な仕事が見つからなかった理由別高年齢就業希望者割合

性・年齢階級	適当な仕事が見つからなかった	理由						
		今までの技能、経験を活かせる仕事 がなかった	労働時間が希望と合わ なかった	賃金、報酬が希望と合 わなかった	通勤時間が希望と合 わなかった	その他	不明	
男	[ 63.7 ]	100.0	66.7	7.4	7.0	1.0	17.7	0.2
55～59歳	[ 64.2 ]	100.0	61.7	3.8	19.5	0.4	14.1	0.6
60～64歳	[ 70.5 ]	100.0	67.8	8.0	5.7	0.7	17.6	0.2
65～69歳	[ 55.8 ]	100.0	67.9	8.6	2.0	1.7	19.8	-
女	[ 45.1 ]	100.0	44.7	16.3	2.5	4.7	31.1	0.8
55～59歳	[ 48.4 ]	100.0	42.0	21.3	3.5	4.4	28.4	0.4
60～64歳	[ 48.3 ]	100.0	45.4	14.9	2.1	5.6	31.3	0.7
65～69歳	[ 36.8 ]	100.0	47.1	11.6	1.8	3.5	34.6	1.4
(前回)								
男	[ 59.3 ]	100.0	64.1	11.1	7.6	2.3	15.0	-
55～59歳	[ 57.8 ]	100.0	68.2	5.3	12.4	2.4	11.6	-
60～64歳	[ 66.7 ]	100.0	66.6	10.4	9.3	1.9	11.9	-
65～69歳	[ 50.4 ]	100.0	58.3	14.5	2.9	2.8	21.6	-
女	[ 39.4 ]	100.0	34.2	24.8	4.8	5.9	30.3	-
55～59歳	[ 42.7 ]	100.0	31.3	30.8	6.2	5.6	26.1	-
60～64歳	[ 43.3 ]	100.0	34.8	22.2	5.0	7.3	30.7	-
65～69歳	[ 30.1 ]	100.0	37.8	20.4	2.2	3.4	36.2	-

(注) [ ]内の数字は、就業希望者のうち適当な仕事が見つからなかった者の占める割合である。

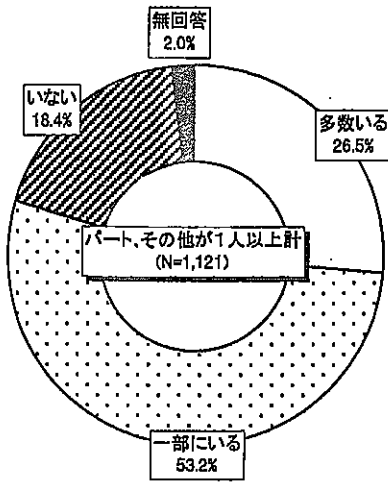
性、年齢階級、希望する勤務形態別高年齢就業希望者割合

性・年齢階級	適当な仕事が見つからなかった	希望する勤務形態							
		普通勤務で 雇われたい	短時間勤務 で雇われたい	任意に行う 仕事をした い	家で内職 をしたい	自分で事業 をしたい	その他	不明	
男	[ 63.7 ]	100.0	43.5	41.1	7.7	1.9	1.1	4.2	0.6
55～59歳	[ 64.2 ]	100.0	76.8	17.2	1.0	-	0.8	3.0	1.2
60～64歳	[ 70.5 ]	100.0	41.6	43.3	7.7	1.5	0.9	4.2	0.7
65～69歳	[ 55.8 ]	100.0	28.1	50.7	11.2	3.6	1.5	4.8	-
女	[ 45.1 ]	100.0	22.9	55.6	6.1	9.5	0.7	4.4	0.8
55～59歳	[ 48.4 ]	100.0	29.0	55.3	3.9	6.1	0.8	4.3	0.6
60～64歳	[ 48.3 ]	100.0	19.8	58.3	7.1	8.3	0.9	4.9	0.7
65～69歳	[ 36.8 ]	100.0	19.9	51.1	7.3	16.4	0.4	3.6	1.3
(前回)									
男	[ 59.3 ]	100.0	39.8	41.1	9.8	1.8	2.3	5.3	-
55～59歳	[ 57.8 ]	100.0	67.5	12.8	9.5	0.8	3.8	5.7	-
60～64歳	[ 66.7 ]	100.0	43.0	43.4	7.0	0.5	2.3	3.7	-
65～69歳	[ 50.4 ]	100.0	23.4	48.5	14.6	4.2	1.6	7.8	-
女	[ 39.4 ]	100.0	14.3	54.4	12.4	11.9	1.2	5.8	-
55～59歳	[ 42.7 ]	100.0	15.0	60.5	10.4	7.0	1.5	5.6	-
60～64歳	[ 43.3 ]	100.0	14.6	53.3	11.3	13.5	1.2	6.1	-
65～69歳	[ 30.1 ]	100.0	12.5	46.5	17.9	16.8	0.7	5.6	-

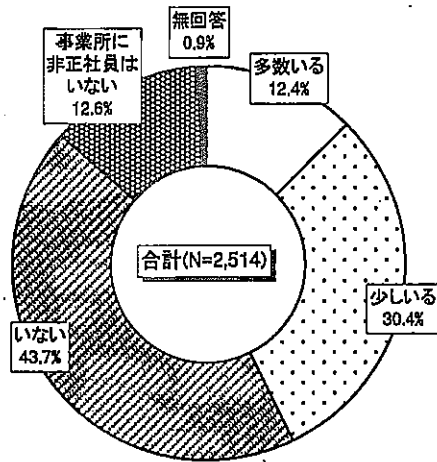
(注) [ ]内の数字は、就業希望者のうち適当な仕事が見つからなかった者の占める割合である。

同じ仕事をしている正社員(非正社員)

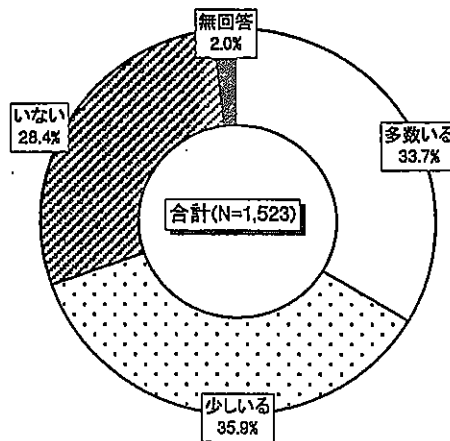
(事業所)



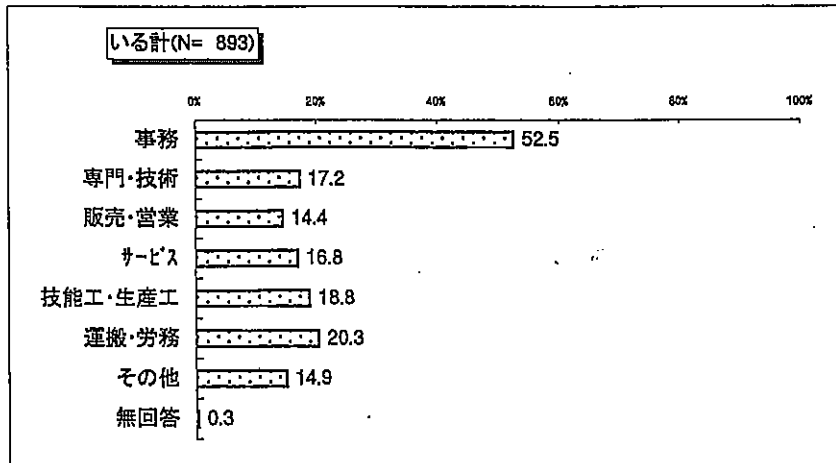
(正社員)



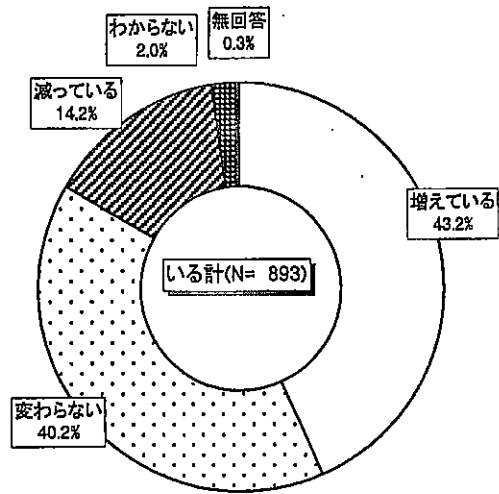
(パート)



正社員と同じ仕事をしているパートが携わっている職種(事業所)(M. A.)



3年前と比べた非正社員の増減(事業所)



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

残業等の拘束性や責任の重さ等も含めて同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合

	事業所	正社員	パート
パート（非正社員）の割合	4.7%	4.1%	5.0%

（注）正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の就業状況について聞いたものである。残業・休日出勤について「同じ」又は「多い」、かつ、配転及び転勤（住所変更を伴う）について「正社員・パート（非正社員）ともある（パート（非正社員）の配転及び転勤の頻度が正社員と比べて多い又は同じ）」又は「正社員・パート（非正社員）ともない」、かつ、責任の重さについて、「同じ」又は「重い」と回答したものの、事業所にパート（非正社員）がいる回答者全体に占める割合である。なお、事業所については、配転及び転勤の頻度は聞いていない。

（注）事業所及び正社員には、正社員と同じ仕事に従事している非正社員就業状況を尋ね、パートには同じ仕事に従事している正社員の働き方との比較を尋ねたため、単純には比較できない。

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

## 性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間あたり所定内給与額の推移

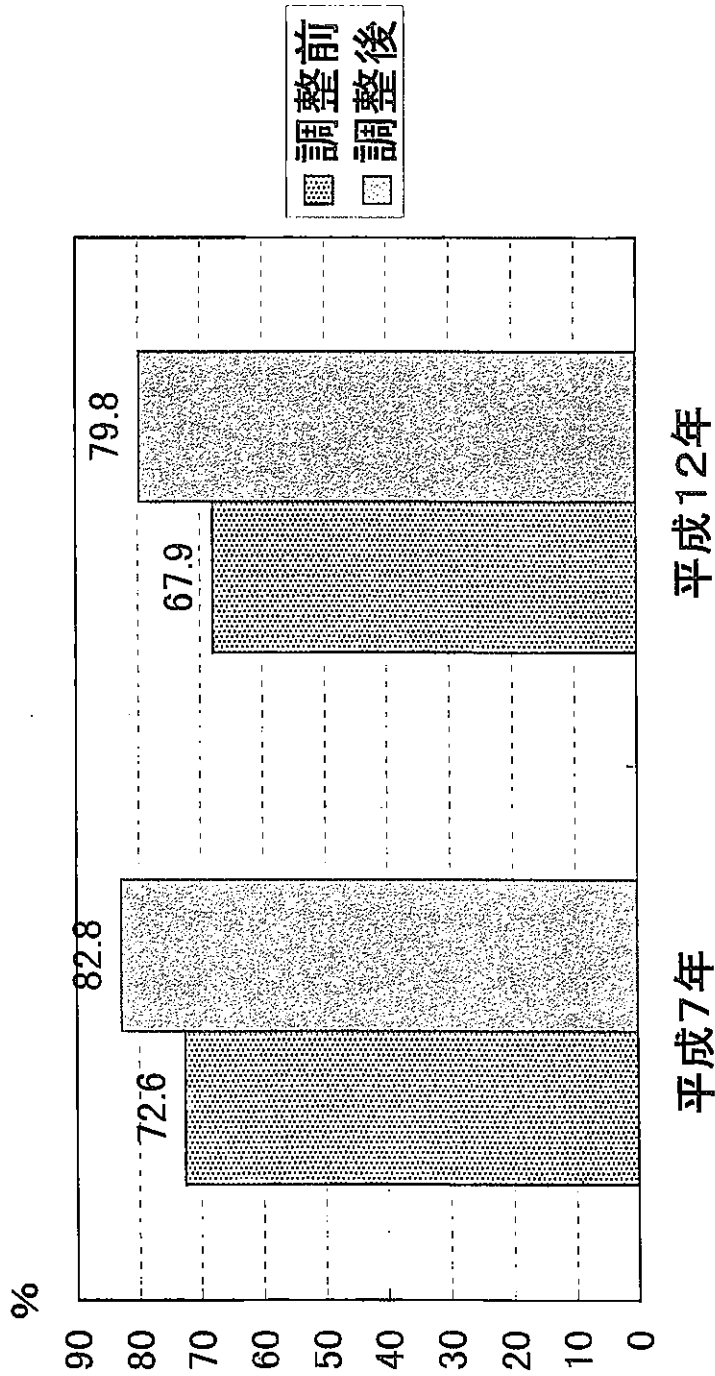
年	女 性			男 性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差 (一般=100)	一般労働者	パートタイム労働者	格差 (一般=100)
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	855円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9
11年	1318円	887円	67.3	2016円	1025円	50.8
12年	1329円	889円	66.9	2005円	1026円	51.2

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

(注) 一般労働者の一時間あたり所定内給与額は、それぞれ該当する一般労働者の所定内給与額と所定内実労働時間数から次式により試算した。  
「一般労働者の一時間あたり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」  
パートタイム労働者の一時間あたり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差  
 (職業構成調整前後、一般=100)(女性、所定内給与)



(備考)

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成7年、12年)(パートについては特別集計データ)により、短時間・在宅労働課で推計した。
- 労働者数が少ない等の職種を除いた職種(平成7年については82職種、平成12年については86職種)を対象としている。
- 調整後の数値は、一般の賃金とパートの職種別労働者構成を一般の職種別労働者構成に置き換え調整したパートの賃金と比較したものである。

## 収入調整の影響

	労働時間数	時間賃金額	賞与
平成2年	▲23%	▲4%	△51%
平成7年	△30%	△9%	△48%

(資料出所)労働省「パートタイム労働者総合実態調査」個票データによる推計結果  
 神谷隆之「女性労働の多様化と課題」ファイナンシャル・レビュー1997年12月号より転載

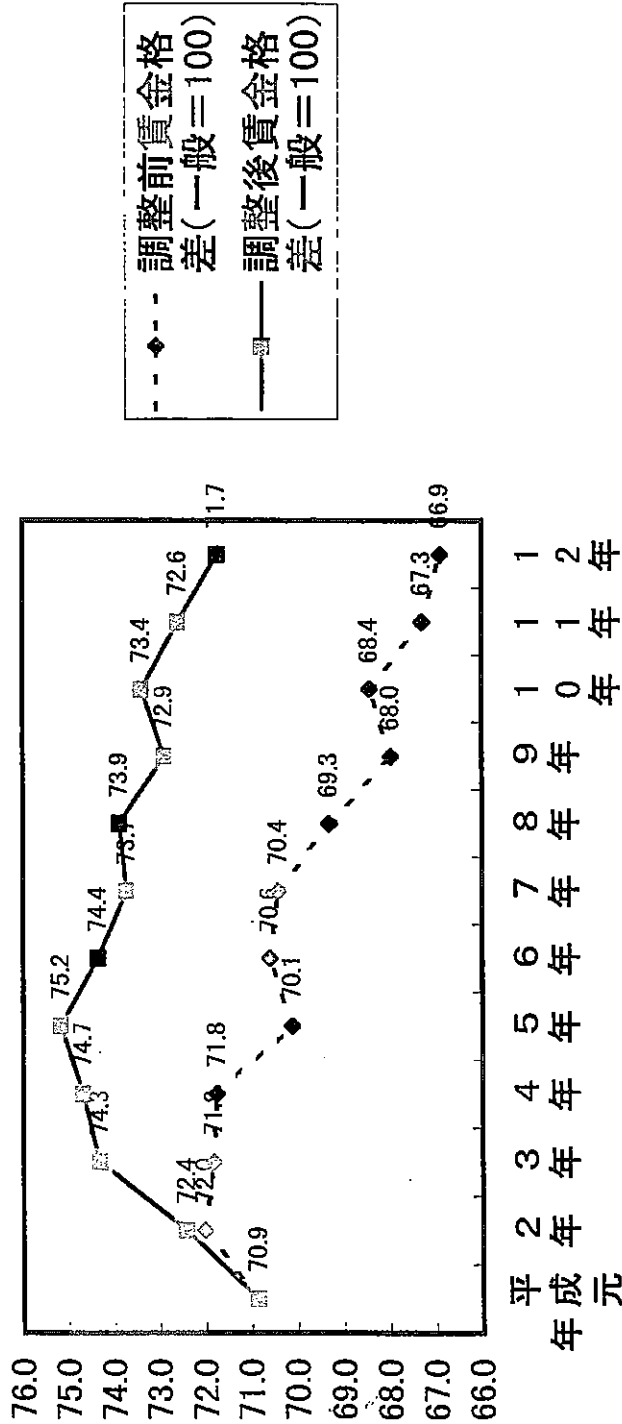
(注)上記推計結果より、収入調整の影響がなかった場合の賃金格差を推計すると、

$$\text{平成2年 } 72.0 \times 1.04 = 74.9$$

$$\text{平成7年 } 70.4 \times 1.09 = 76.7$$



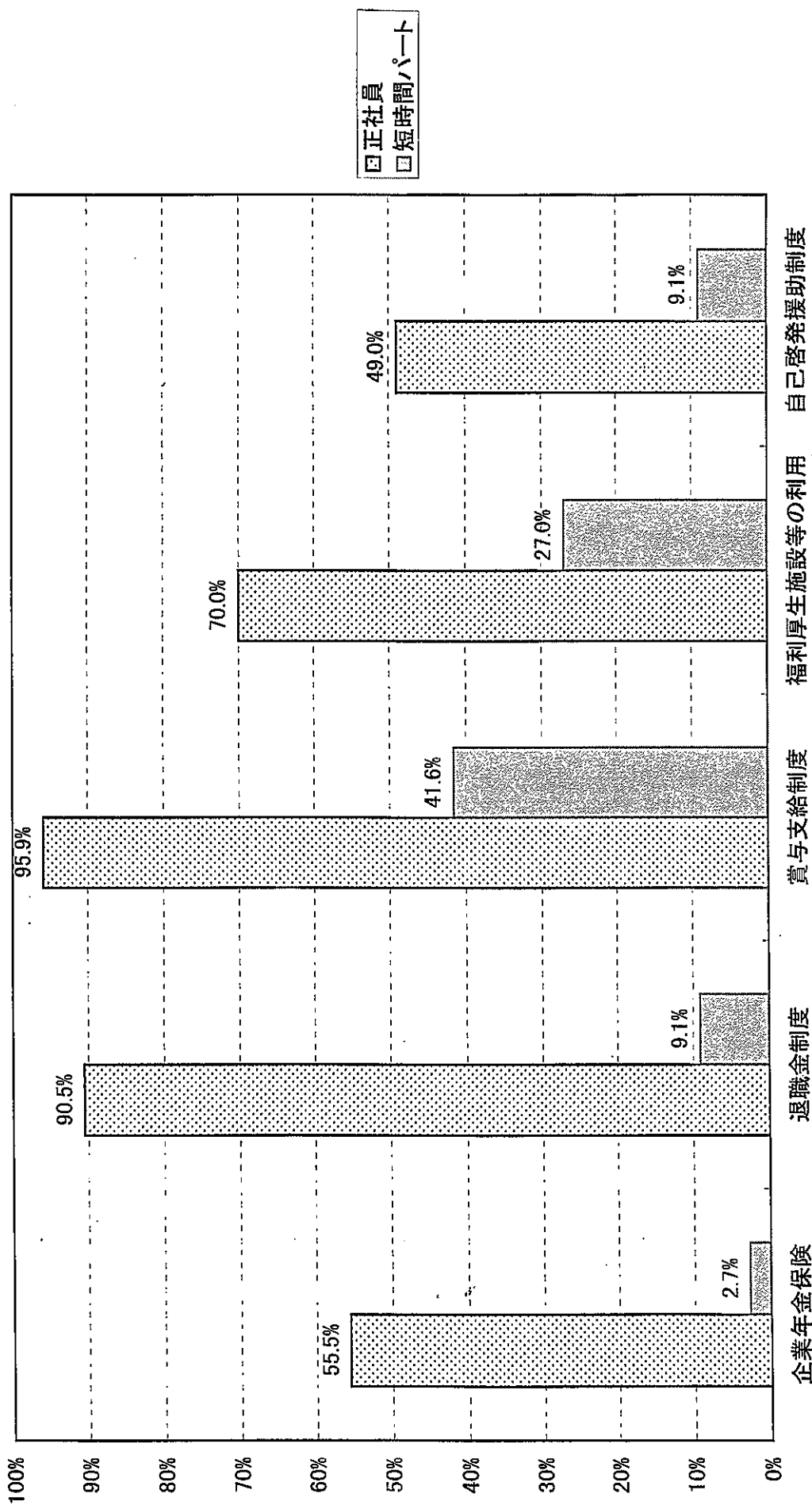
一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差(女子)  
(労働時間調整前後)



(備考)

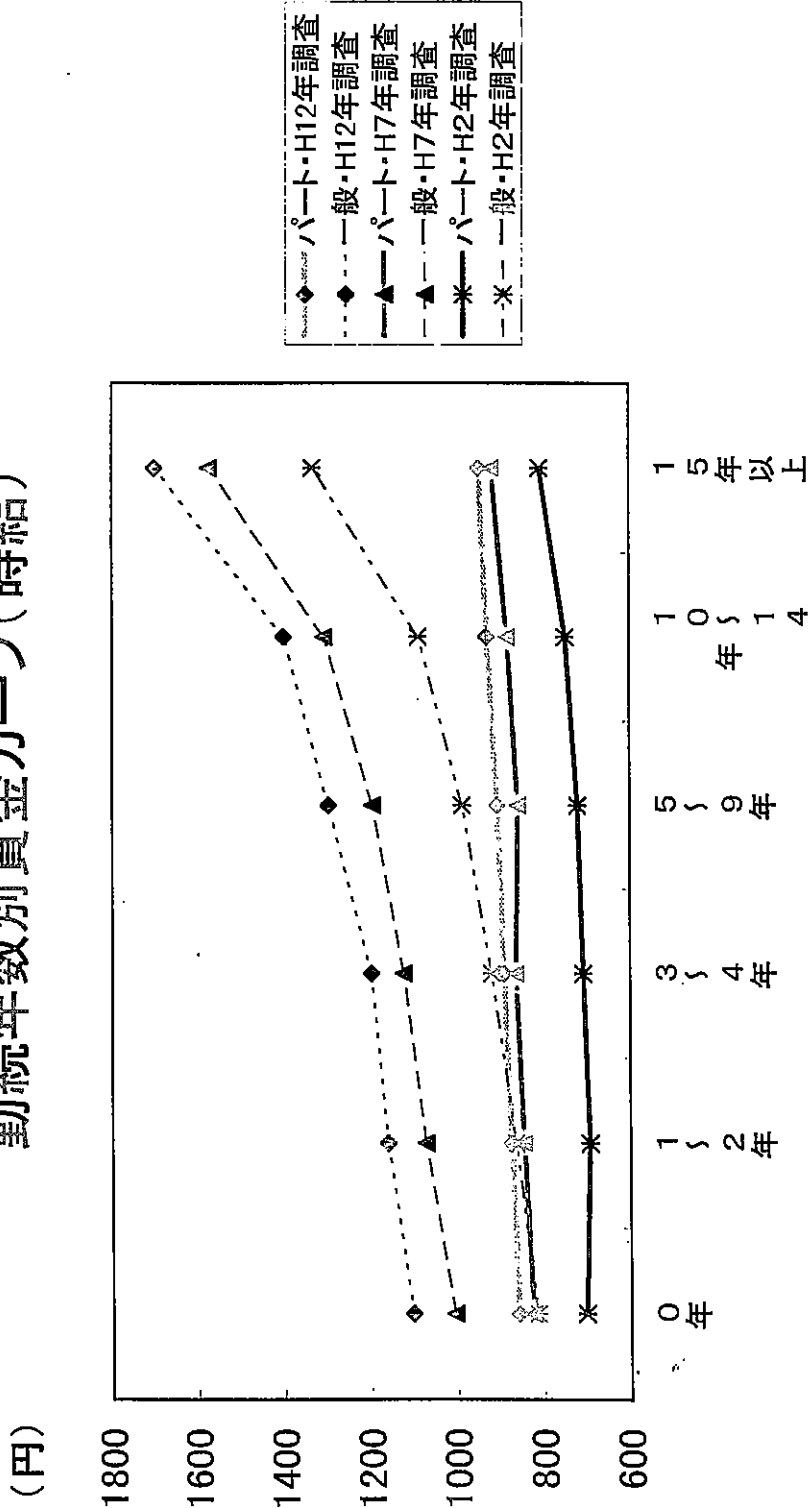
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により算出した。
2. 「労働時間調整後」は、一般労働者の所定内労働時間を平成元年で固定した場合の賃金格差データ。

### 各種制度の適用状況別労働者割合



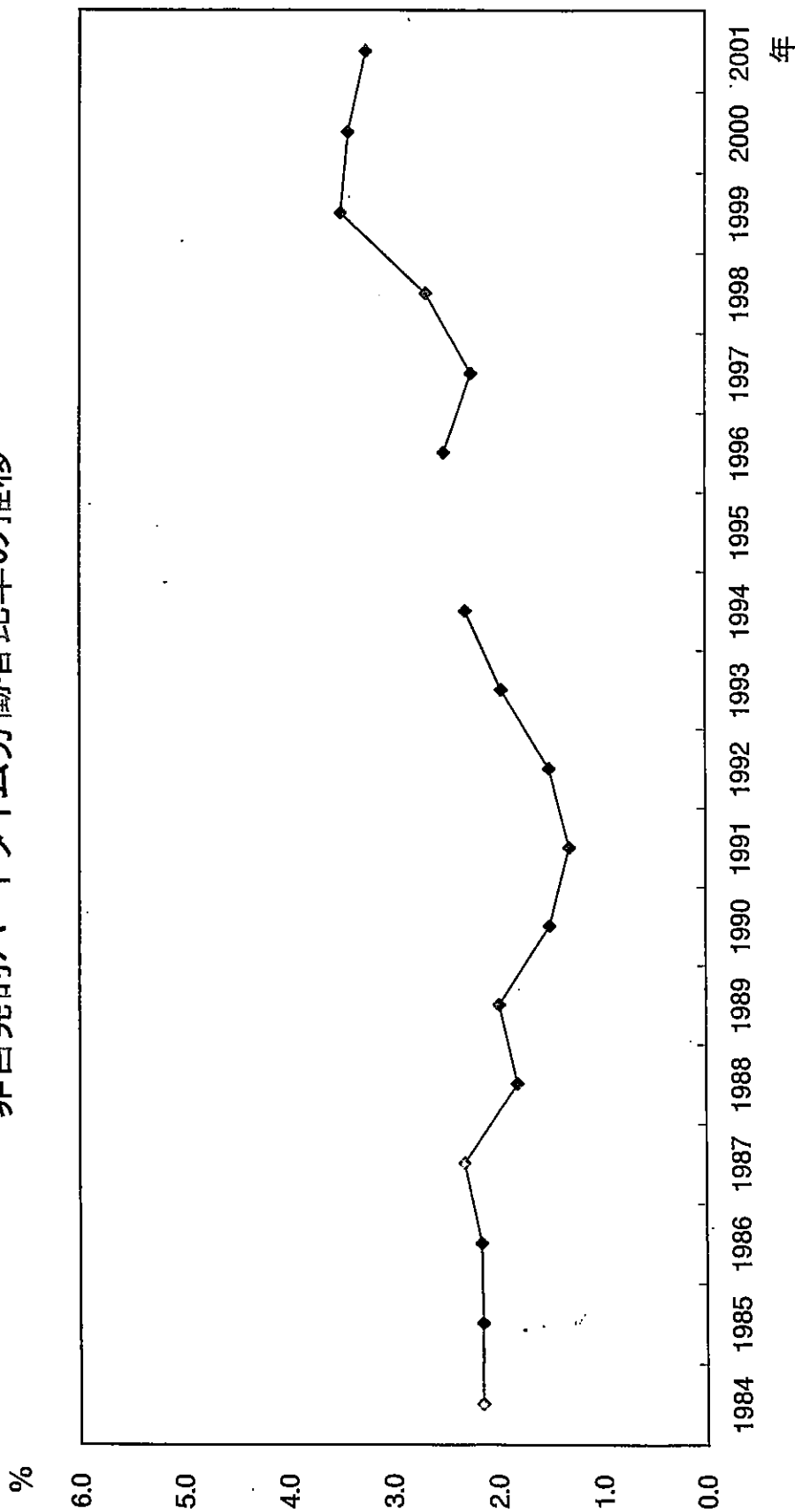
資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

勤続年数別賃金カーブ(時給)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(パートについては特別集計)により、短時間・在宅労働課で算出した。パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

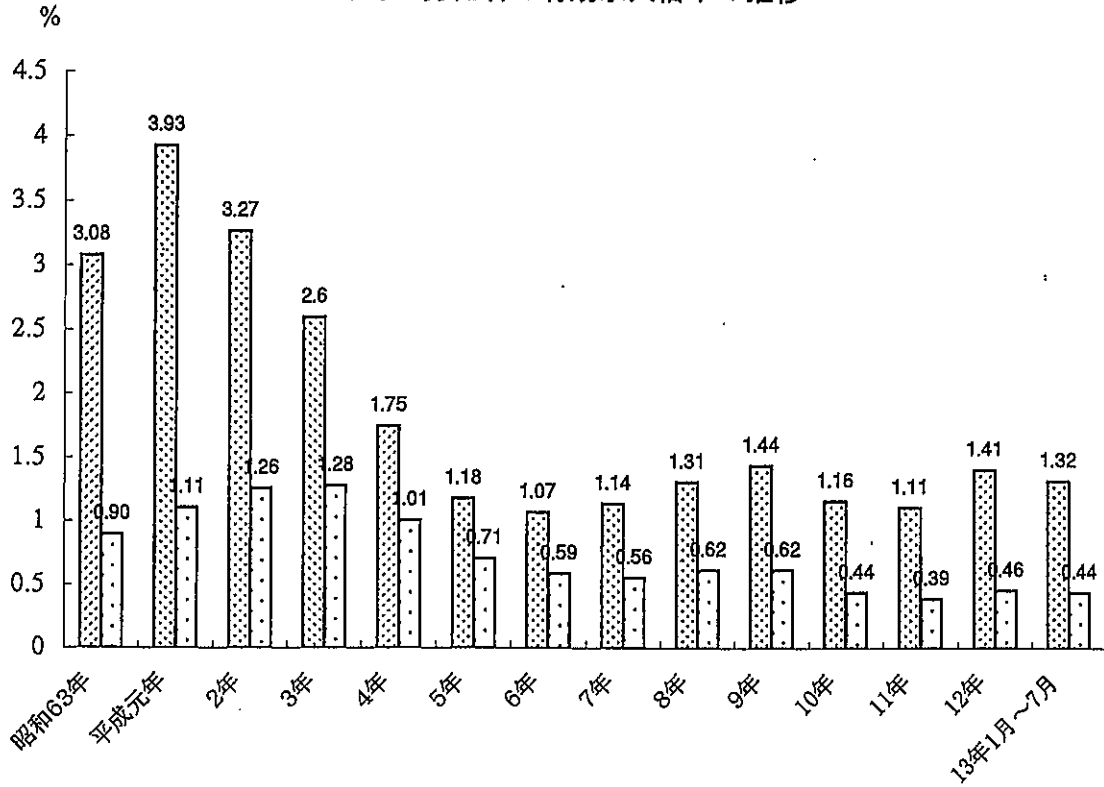
# 非自発的パートタイム労働者比率の推移



(備考)非自発的パートタイム労働者比率=従業者のうち35時間以上働く希望のある短時間労働者+勤め先や事業の都合(景気が悪かった)による短時間労働者の労働力人口に対する割合  
 (注)95年は調査項目が異なっているため、データを外している。  
 (資料出所)総務省統計局「労働力調査特別調査報告」(各年2月)

図表23

パートタイム労働者の有効求人倍率の推移

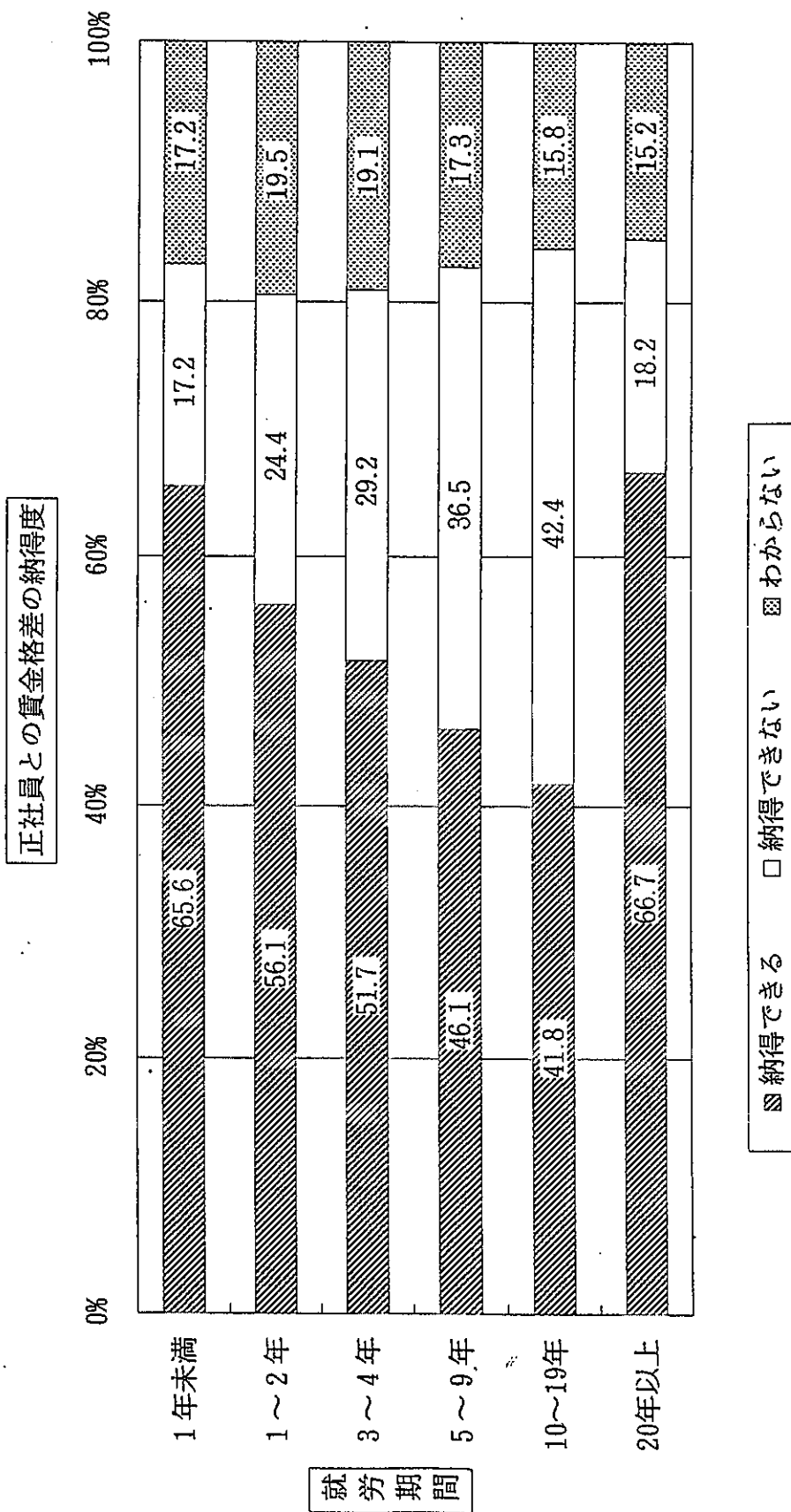


▨パートタイム労働者の有効求人倍率 □一般労働者の有効求人倍率

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

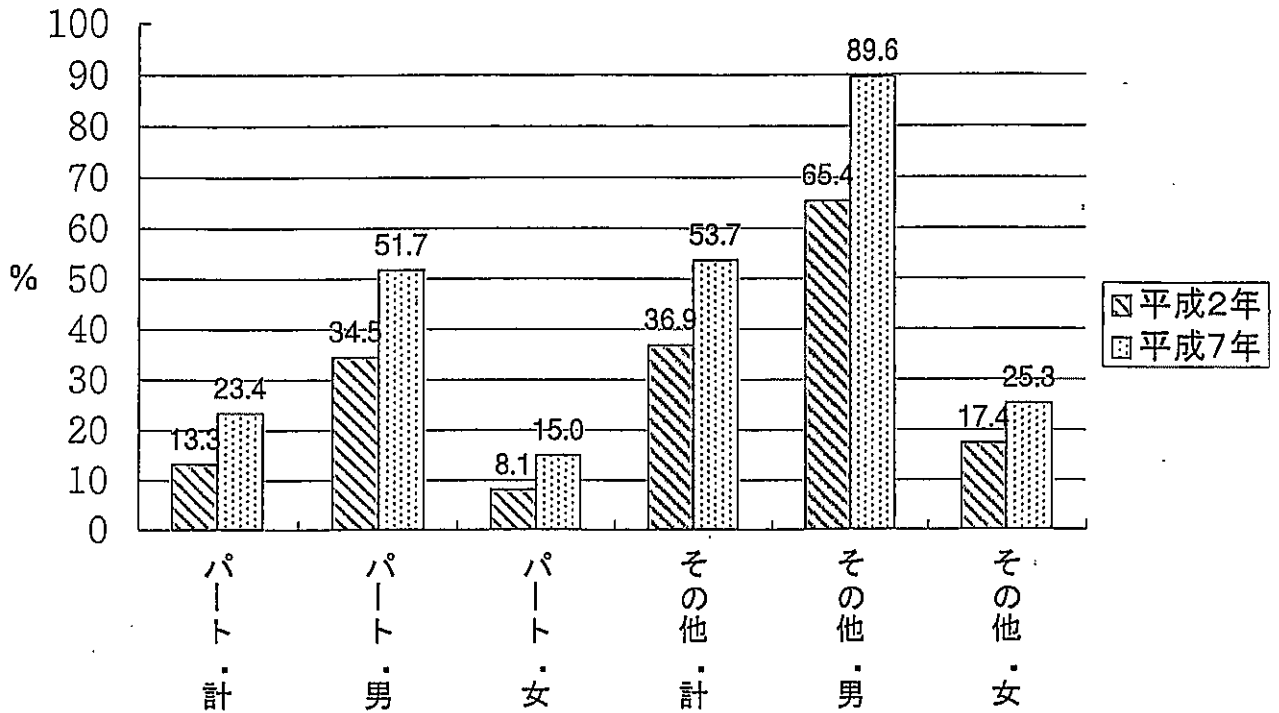
(注1)有効求人倍率における「パートタイム労働者」とは、1日、1週間又は1ヶ月の所定労働時間が当該事業場において、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比し相当程度短い者をいう。

現在の職場での就労期間別正社員との賃金格差への短時間労働者の納得度の納得度



資料出所：日本労働研究機構「職場における多様な労働者の活用実態に関する調査」（平成11年）

### 主に自分の収入で暮らしているパートの割合

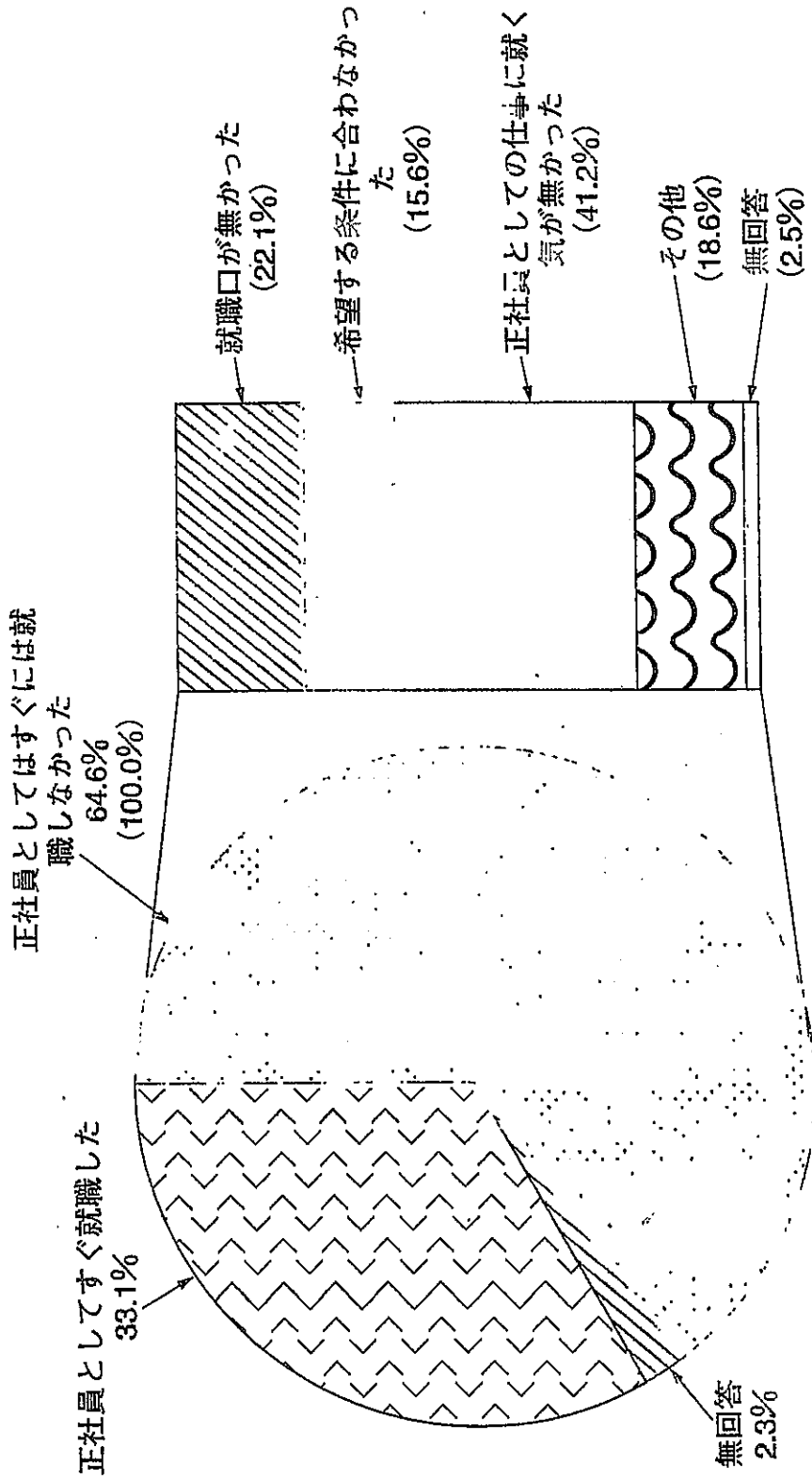


資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(注1) 「パート」とは正社員以外の者で名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。「その他」とは、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

(注2) 平成7年の調査で、配偶者を有する者で主に自分の収入で暮らしているパートの割合は、それぞれパート計15.0%、男83.0%、女4.5%、その他計51.0%、男95.1%、女8.9%である。

フリーターの最終学校卒業又は中退時の就業状況

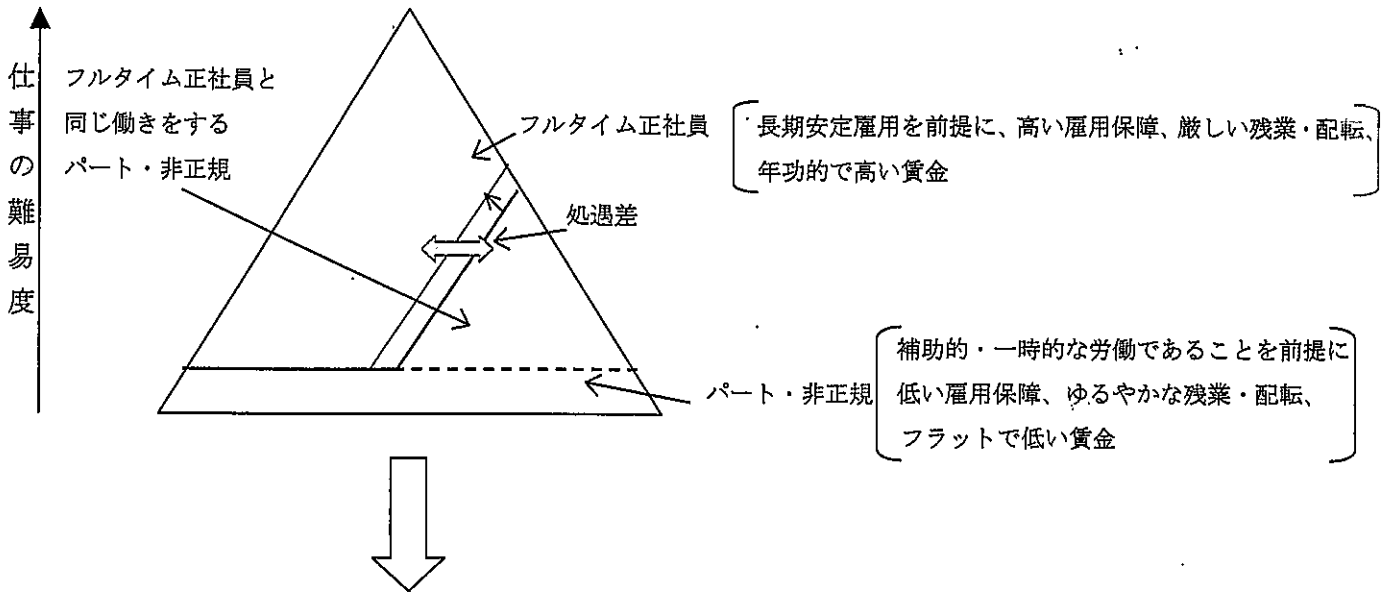


資料出所 (株) リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)  
 (注) ( ) 内の数値は、「正社員としてはすぐには就職しなかった」(64.6%)を100%としたときの内訳である。  
 (注) フリーターとは、学生でも正社員でも主婦でもなく、「アルバイト」として働いている30歳未満の者(派遣スタッフ・契約社員なども含む)

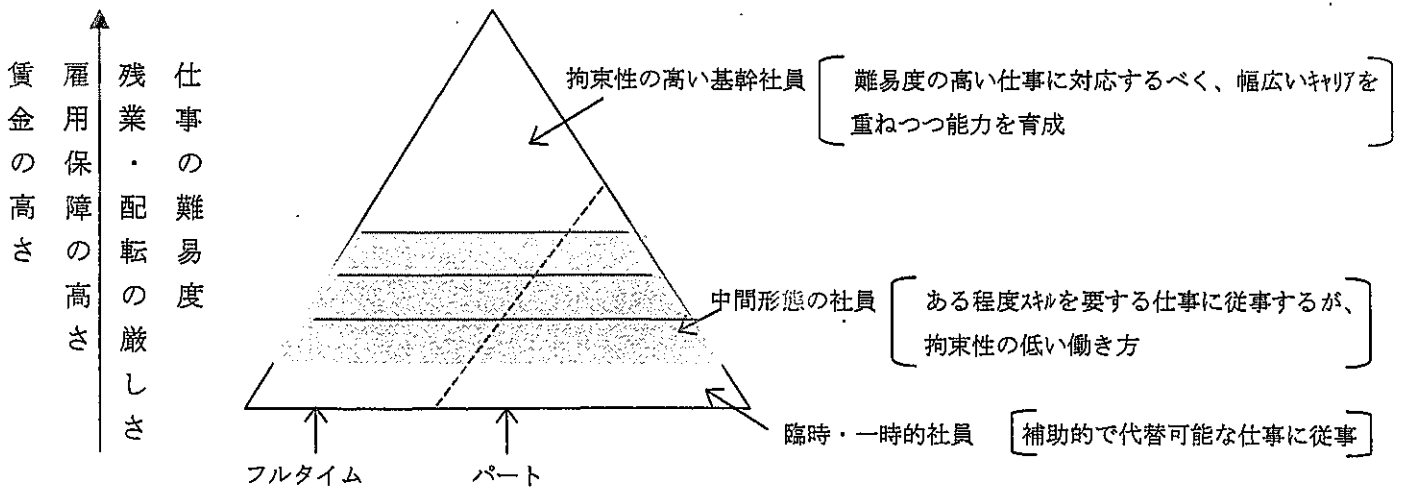


## 雇用システムの多元化（企業の雇用管理の概念図）

（現状）

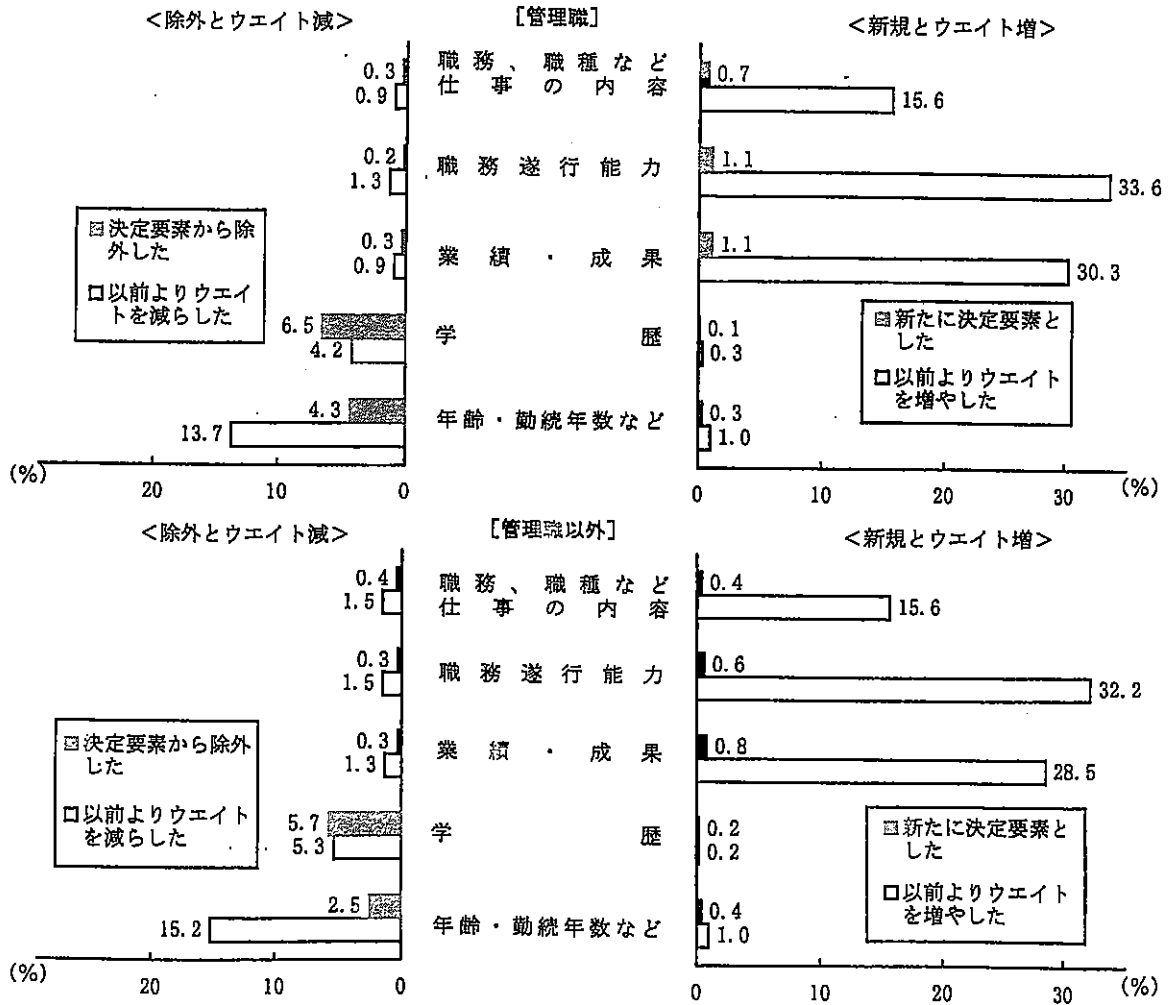


（新しいルールの方角）



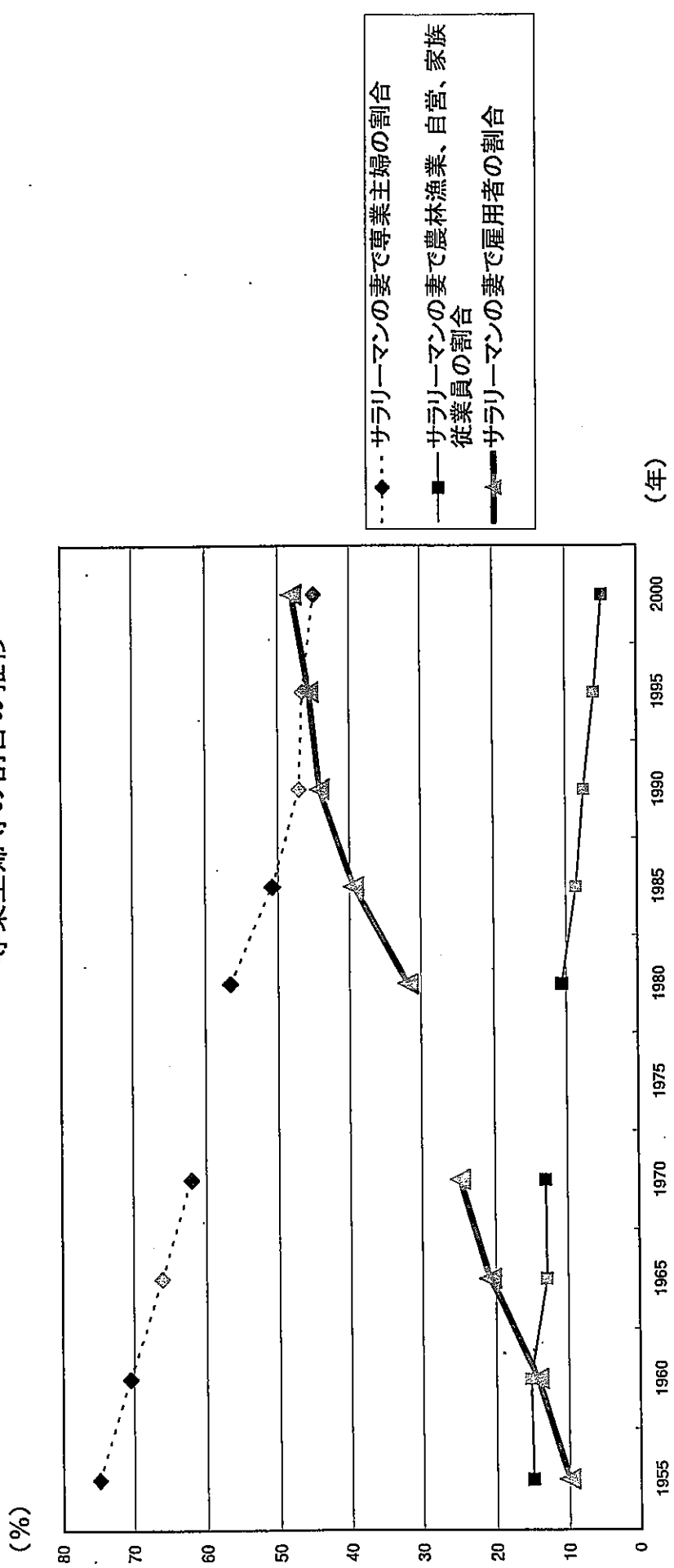
- ① 雇用保障、残業・配転等の拘束性、賃金処遇の仕組みを多元化。労働者の選択肢を増やし、企業の雇用柔軟性を増す。
- ② 中間形態には、低拘束性を指向するフルタイム社員、パートの中で基幹的業務を担う社員が位置づけられる。
- ③ 仕事の難易度、残業・配転の厳しさ等を含め、同じ仕事をしている社員の間では、フルタイムとパートと関わらず、同じ賃金表を適用するなど処遇の仕組みを合わせる。
- ④ タイプの異なる社員の間でも、賃金等の処遇についてバランスをとる。

基本給の決定要素の過去5年間のウエイトの変化別企業数割合



資料出所：厚生労働省「平成13年就労条件総合調査結果速報」

専業主婦等の割合の推移



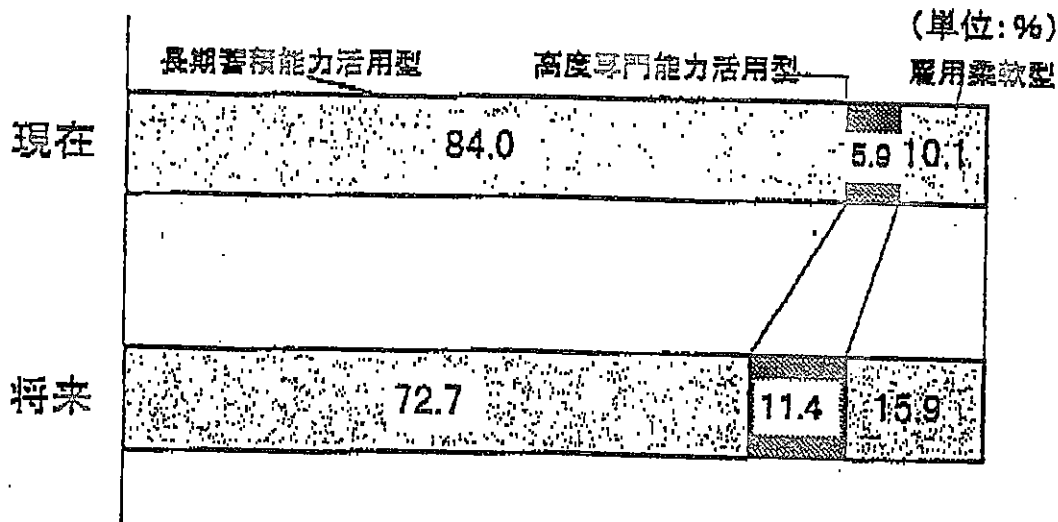
(備考)  
 1. 雇用人(非農林業)を「サラリーマン」とする。「サラリーマンの妻で専業主婦」は、夫が雇用人(非農林業)で妻が非労働力の者とした。  
 2. 1955年から70年までは、総務省統計局「国勢調査」により、80年以降は、総務省統計局「労働力調査特別調査」により作成。

## パートタイム労働相談件数(平成12年度)(%)

個人	契約、雇入通知書、就業規則等	6.3
	賃金、賞与、退職金等	5.8
	労働時間、残業、休日等	6.0
	退職、解雇、定年等	5.6
	社会保険、労働保険、税金、年金等	46.8
	その他	29.5
事業主	契約、雇入通知書、就業規則等	14
	賃金、賞与、退職金等	2.8
	労働時間、残業、休日等	6.1
	退職、解雇、定年等	1.4
	社会保険、労働保険、税金、年金等	7.0
	パート法、助成金等	49.0
	その他	19.7

資料出所:21世紀職業財団調べ

雇用グループの構成比率(全産業計)



資料出所：第2回「新時代の日本的経営」についてのフォローアップ調査報告  
日本経営者団体連盟 労政部（平成10年8月）

(参考)

グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格 昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画, 営業, 研究開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

資料出所：新時代の「日本的経営」 日本経営者団体連盟（平成7年5月）

(注) 日本経営者団体連盟の常任理事会社と財務理事会社、及び東京経営者協会会員会社の合計1838社を対象とした調査である。

正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）の賃金の納得水準

	事業所	正社員	パート
同じ仕事をしている非正社員（正社員）がいると回答した者に聞いた賃金の納得水準	77.6%	77.7%	78.9%

（注）「正社員と同じ仕事に従事しているパート（非正社員）」について勤続年数も同じとした場合、パート（非正社員）の納得を得られる賃金水準（1時間当たり所定内給与）について聞いたものである。

（注）同じ仕事に従事してはいるが、残業等の拘束性、配転及び転勤、責任の重さについては、異なる場合がほとんどである。

資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」



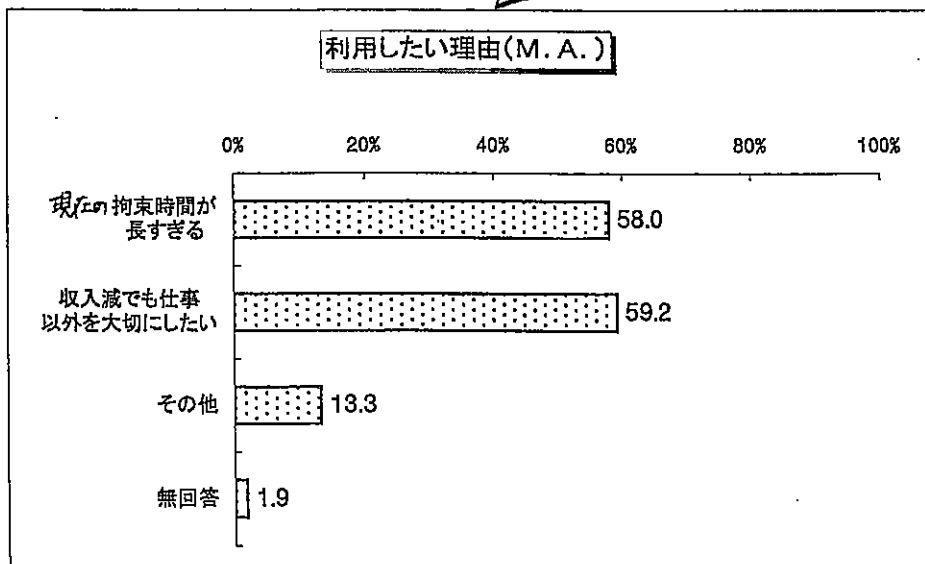
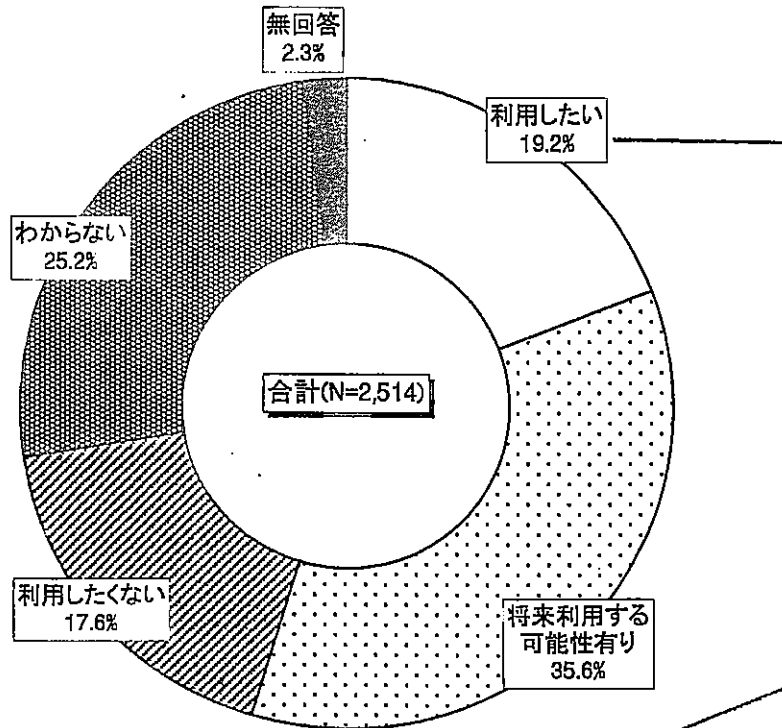
短時間正社員制度の今後の検討の可能性(事業所)(%)

対象者	制度が既にある	検討中	今後検討の可能性がある	今後検討の可能性がない	無回答
既に正社員であって育児、介護を行う者を対象	27.2	3.6	21.3	42.6	5.3
既に正社員であって育児、介護以外の理由で短時間勤務を希望する者をパート等の非正社員で短時間正社員への転換を希望する者を対象	1.6	2.8	17.5	71.5	6.6
新卒・中途採用者を対象	2.3	2.9	17.6	70.0	7.2

資料出所・21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」



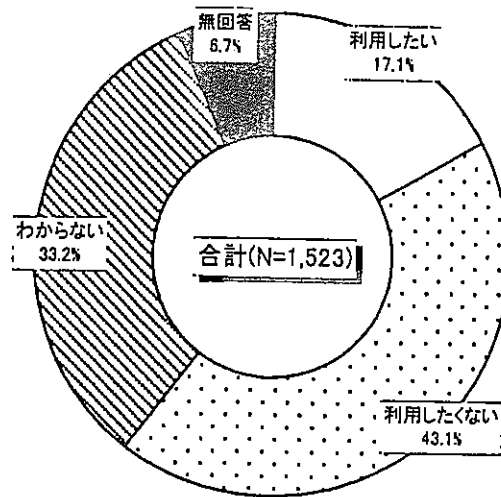
短時間正社員制度の利用希望(正社員)



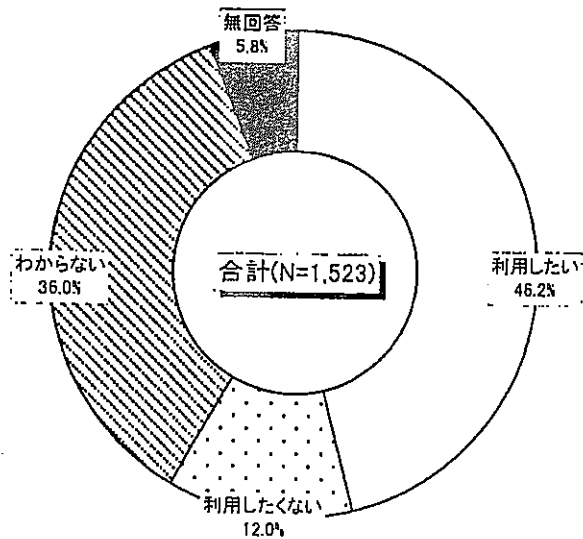
資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

## パートタイム労働者における短時間正社員制度の利用希望

## 1 残業も転勤もフルタイム正社員と同様の「短時間正社員」制度

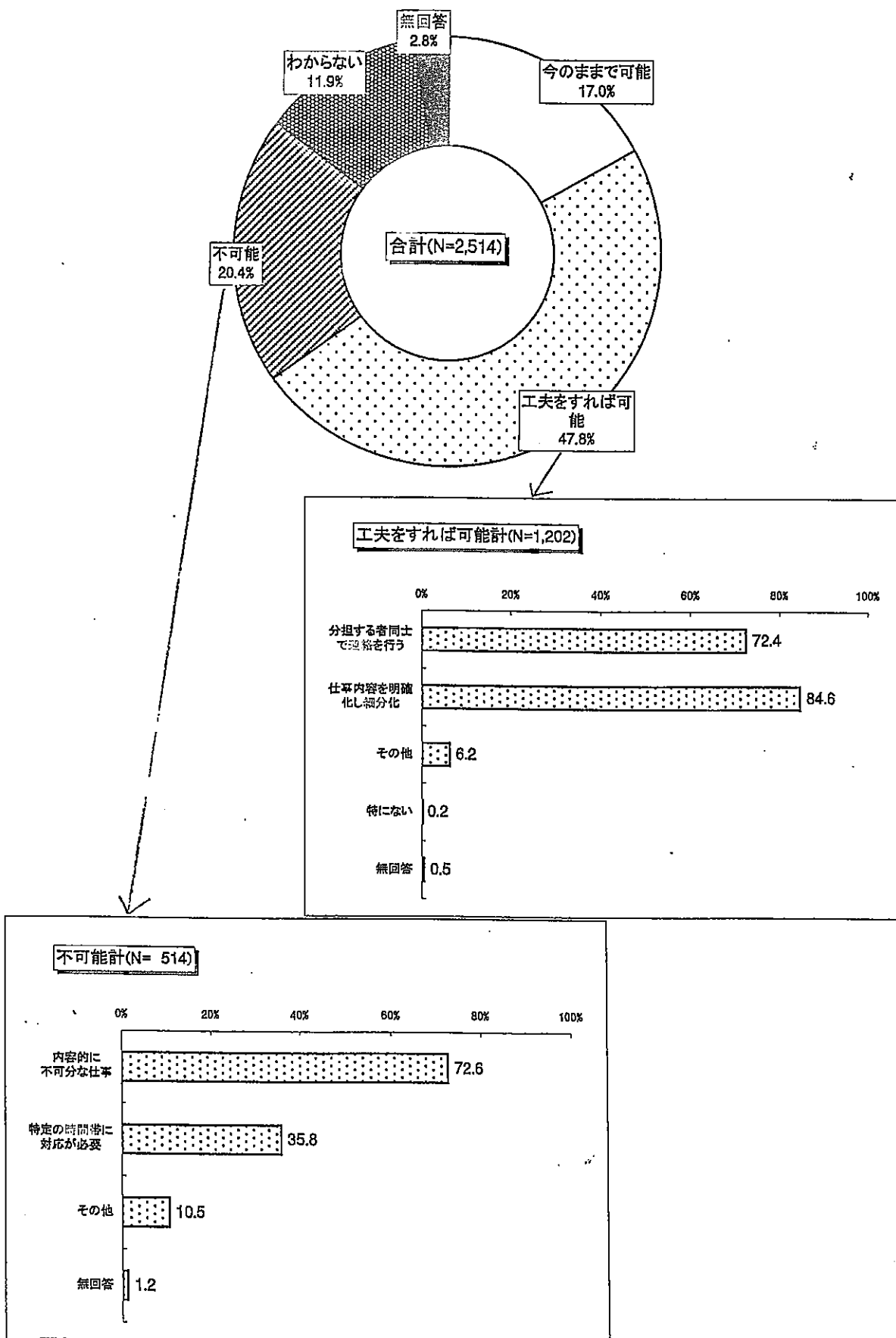


## 2 残業や転勤がほとんどない「短時間正社員」制度



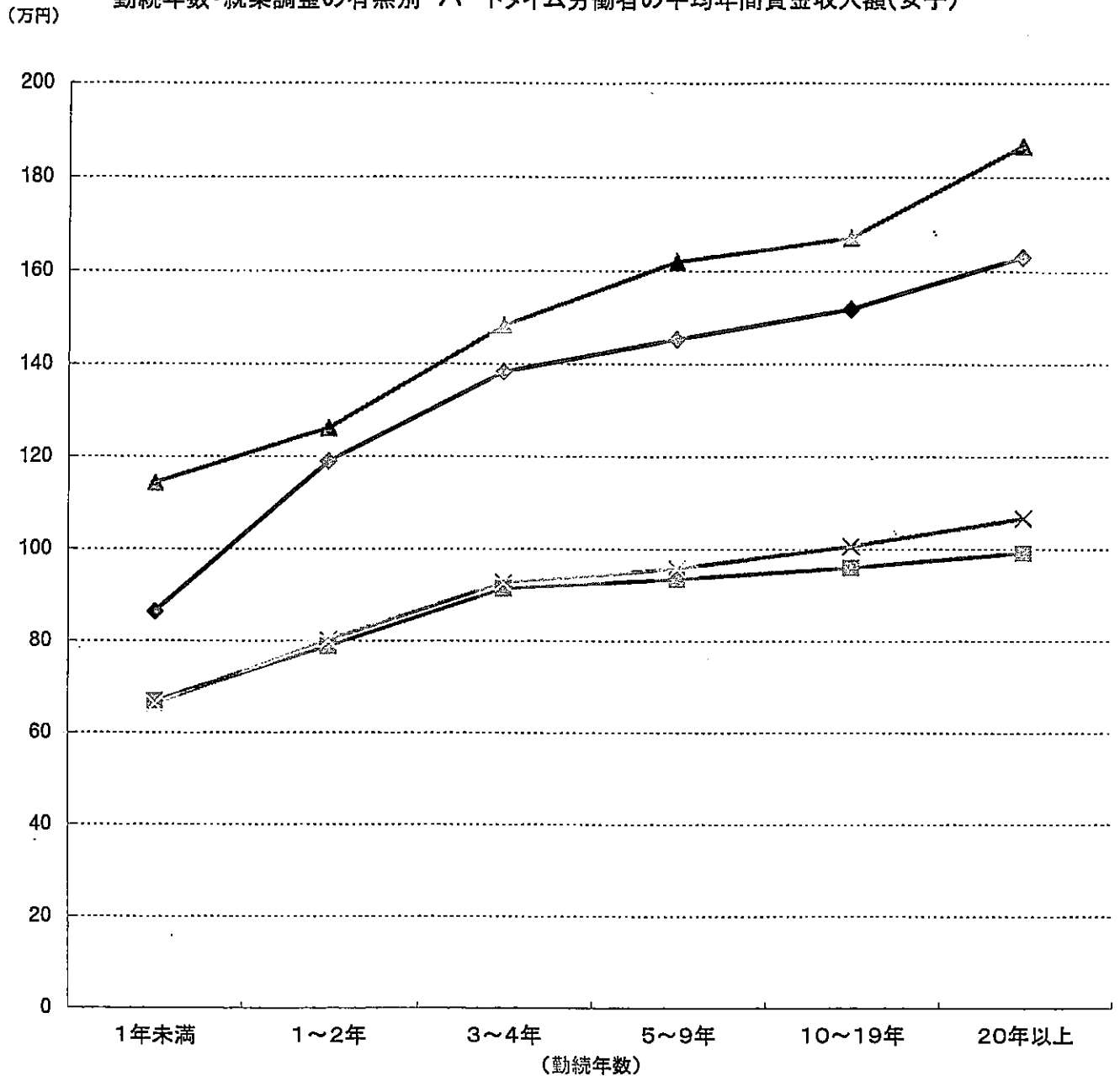
資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

現在の仕事を複数の短時間正社員が分担することの可能性(正社員)



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

勤続年数・就業調整の有無別 パートタイム労働者の平均年間賃金収入額(女子)



◆平成2年(無) □平成2年(有) ▲平成7年(無) ※平成7年(有)

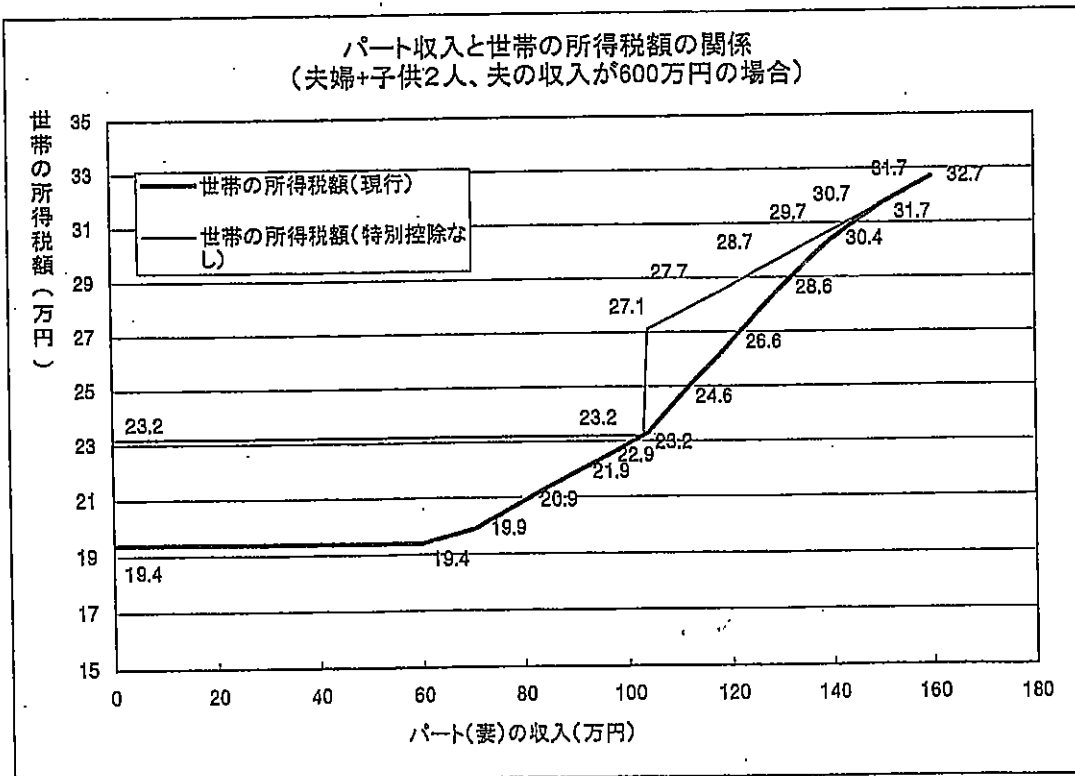
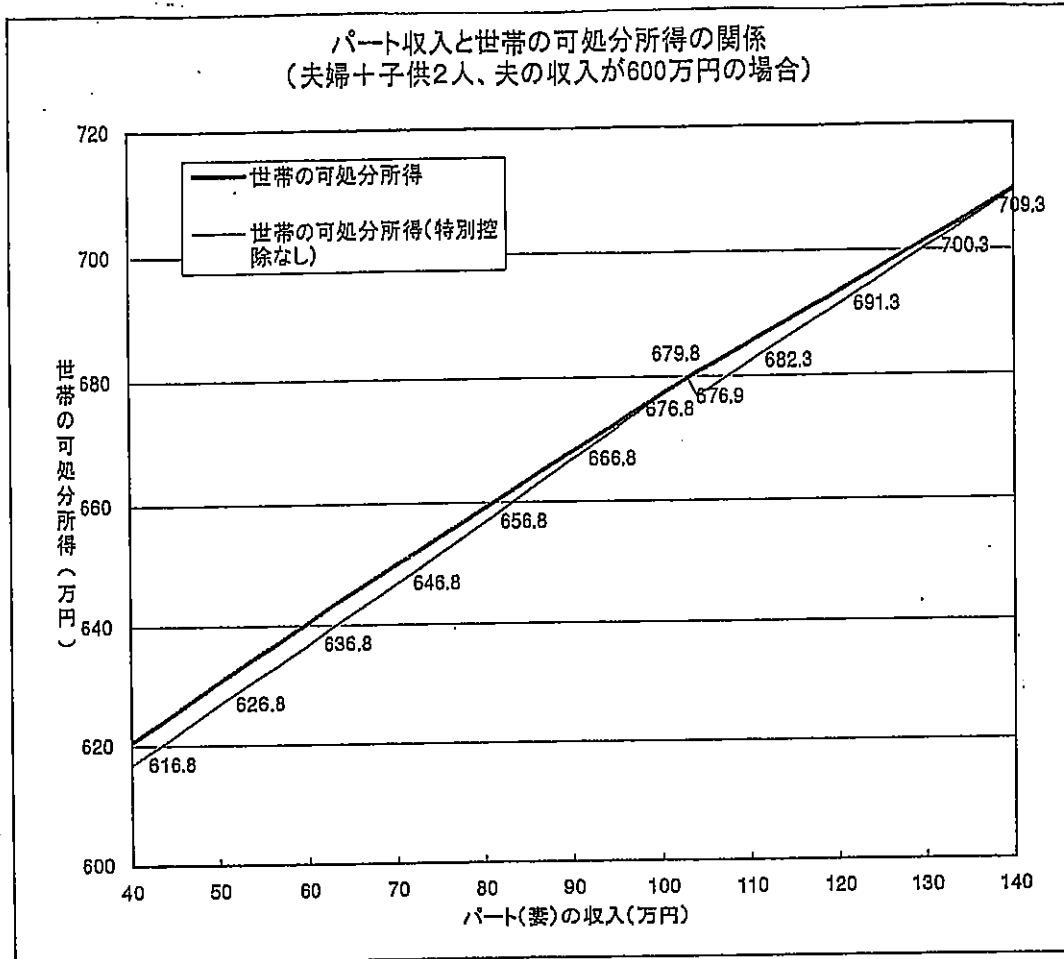
資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(特別集計(平成2年、7年))

(注)・パート(学生アルバイトを除く)のうち、専門・技術的職業関係の仕事に就いているものを除き、時間給、1週間の出勤日数、1日の所定労働時間、夏季賞与額、年間賃金収入額のすべてに回答がなされているサンプルを対象とした。

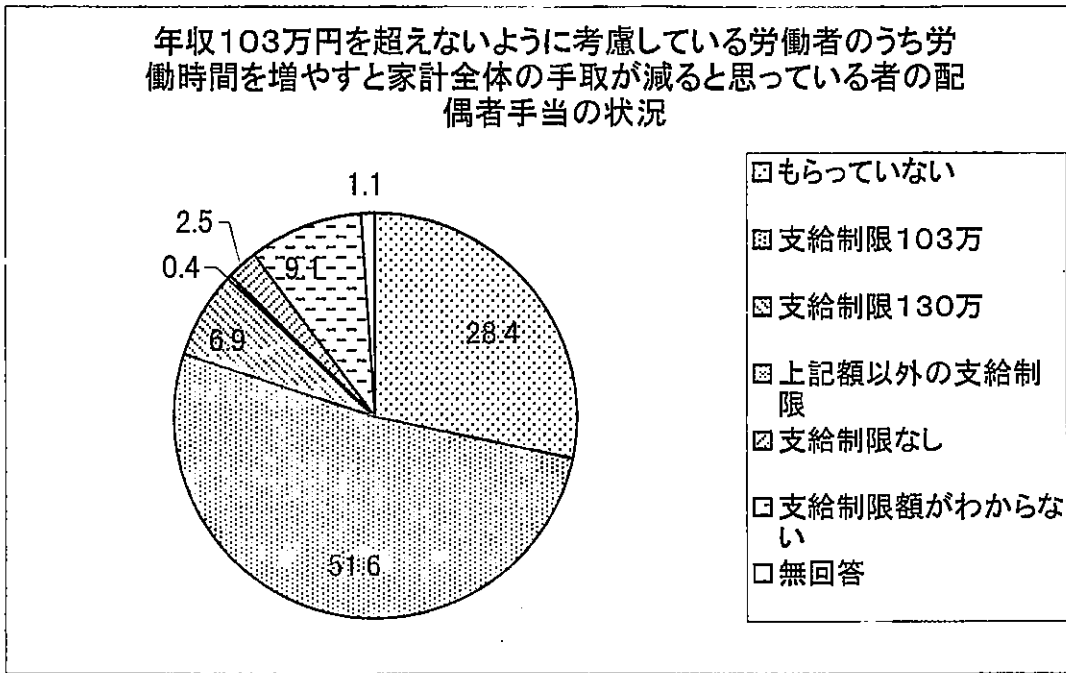
・「就業調整有」とは、「年収が非課税限度額を超えそうな場合どうしますか。」という問いに対して、「最初から年収が非課税限度額を超えないように計画的に働く」又は「年収が非課税限度額を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」、あるいは「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問いに対して「はい」と回答したもののデータである。

・「就業調整無」とは、「年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しますか。」という問いに対して「いいえ」と回答したもののデータである。

図表40



(注) 短時間・在宅労働課試算による



(資料出所) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」平成13年7月

(注) 合計(N=275)

(注) 男女パート回答者のうち、年収103万円を超えないように考慮していて、かつ、労働時間を増やした場合の税・社会保険料負担について「税・社会保険料がかかる結果、労働時間を増やしても家計全体の手取が労働時間を増やす前より逆に減ってしまう」と回答した者についての、配偶者手当の状況をみたものである。

(参考)

就業調整パート

年収103万円以内になっている

うち約7割



労働時間を増やした場合、家計全体の手取が労働時間を増やす前より減ってしまうと思う

うち約7割  
(就業調整パートの約5割)



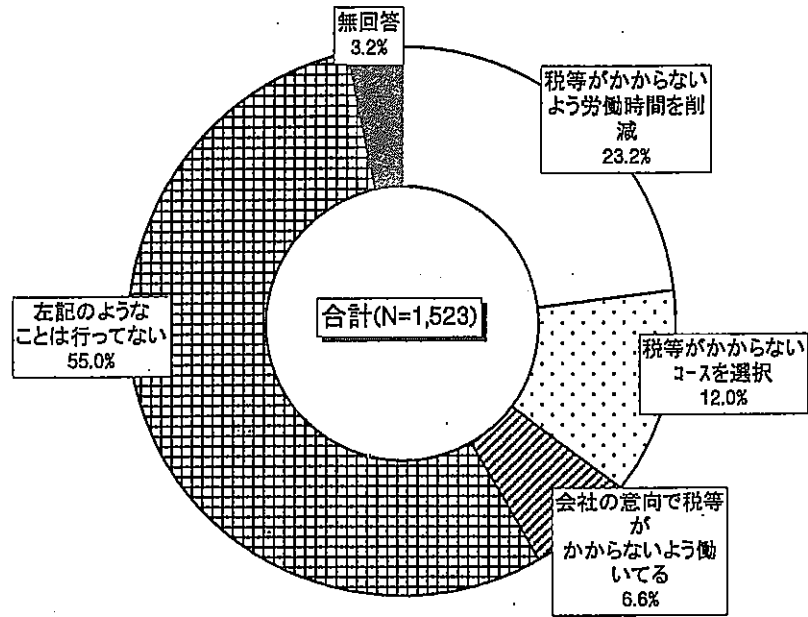
配偶者手当の支給制限が103万円であるために、実際に手取が減る層

うち約5割  
(就業調整パートの約4分の1)

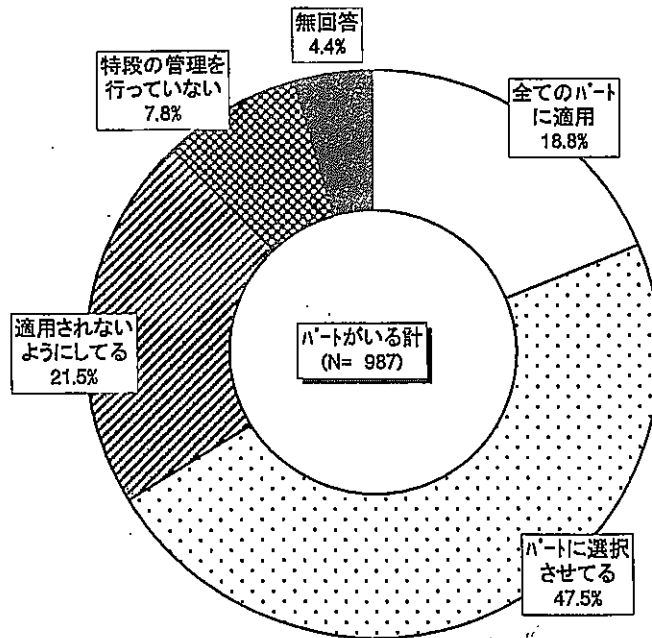
実際には手取が減らないのに減ってしまうと思っている層

うち約5割  
(就業調整パートの約4分の1)

就業調整しているパートの割合

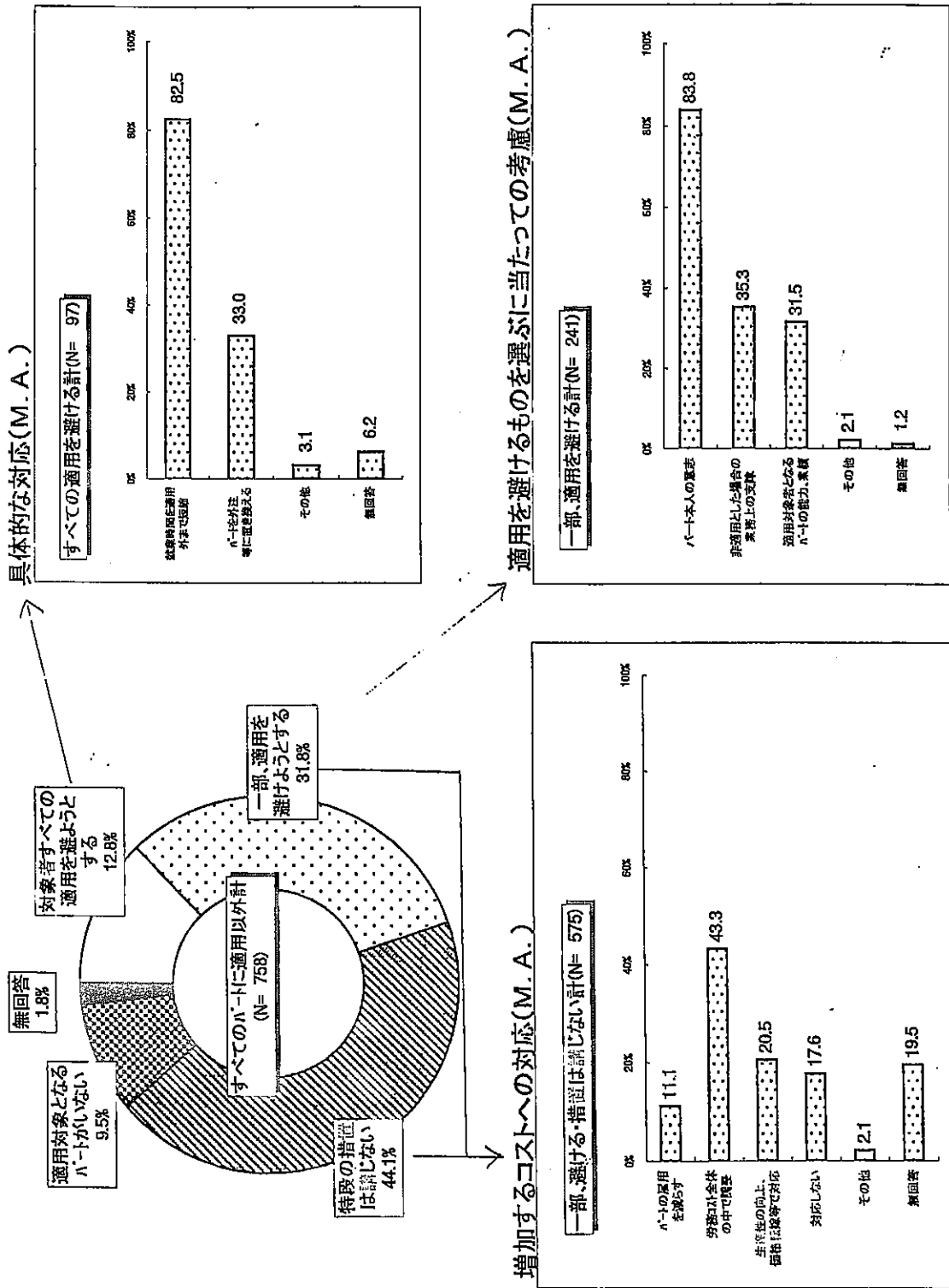


就業調整は誰が決めているのか



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」

通常労働者の4分の3を2分の1に適用拡大した場合の対応(事業所)



資料出所：21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」