

改正パートタイム労働法の施行で

職場はどのように変化したか

—JULY PPT「短時間労働者実態調査」結果から

調査・解析部

厚生労働省は二月三日に「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、パートタイム労働法の一部改正法附則にある、平成二〇年四月一日の施行後三年を経過した時点での見直しの検討等に向けた議論をスタートさせた。今後、通常の労働者との間の待遇の異同（職務の価値含む）、通常の労働者への転換の推進、教育訓練、待遇に関する納得性の向上（労使の意見含む）、パートタイム労働

法の実効性の確保その他の論点（税制・社会保険制度等、フルタイム無期の取扱い等）で議論を行い、夏頃を目途に報告書のとりまとめを予定している。

本稿では、当機構が昨年一二月二七日に発表し、同研究会の基礎資料として活用されている「短時間労働者実態調査」の結果を紹介する。なお、結果の詳細は、今春を目途に刊行する報告書に掲載する予定である。

1 調査の概要

(1) 調査の目的

一九九三年に制定された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」）は、制定後一五年を経過した二〇〇八年に初めての改正が行われた。改正では、①通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保に向け、賃金を短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定する努力義務（第九条一項）や、②とりわけ、職務かつ人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者に対し、同一の方法で決定する努力義務（第九条二項）、さらには③職務・人材活用の仕組み等が同じで実質無期雇用の短時間労働者に対し、通常の労働者との差別

的な待遇を禁止する義務規定（第八条）

——などが新設された。また、④短時間労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置の義務化（第二二条）や、⑤短時間労働者の雇入れの際に文書交付・明示しなければならぬ事項として（労働基準法が定めるものに加え）「昇給」「退職手当」「賞与」の有無の義務化（過料あり）（第六条）、⑥雇入れ後に短時間労働者から求められた場合に、待遇決定時に考慮した事項の説明の義務化（第一三条）——といった事項についても規定が強化された。

こうした改正は、事業所における短時間労働者の雇用管理や、今日的な個別・短時間労働者の働き方、これに対応する処遇の納得性などに、どのようなインパクトをもたらしたのか——。当機構調査・解析部では、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課からの要請に基づき、改正パートタイム労働法の施行から二年を経過した時点における、職場の実態把握を目的に本調査を実施した。

(2) 調査のフレーム

調査は、事業所に対する調査と、同事業所に雇用されている短時間労働者（呼称に係わらず一週間の所定労働時

間が通常の労働者より短い労働者）に対する調査で構成している。対象は、一六六産業分類における、常用労働者五人以上の全国の事業所から、産業・規模別に層化無作為抽出した一万社とし、調査票を郵送配布・郵送回収した。また、短時間労働者については、同事業所に対し、約六万枚の配布を依頼した（回答は各個人から直接郵送）。

調査票は、事業所と短時間労働者に同一の事項を聞くなど、改正パートタイム労働法の浸透状況等を両面から確認できるよう工夫して設計した。

調査期間は、二〇一〇年六月九日～七月二日。有効回収率は、事業所調査で三〇・四〇（有効回収率三〇・四％）、個人調査で六二・〇八（一〇・六％・ただし短時間労働者を雇用していない事業所への配布も含まれており、単純に破棄された分について母数から除いていない）となった。

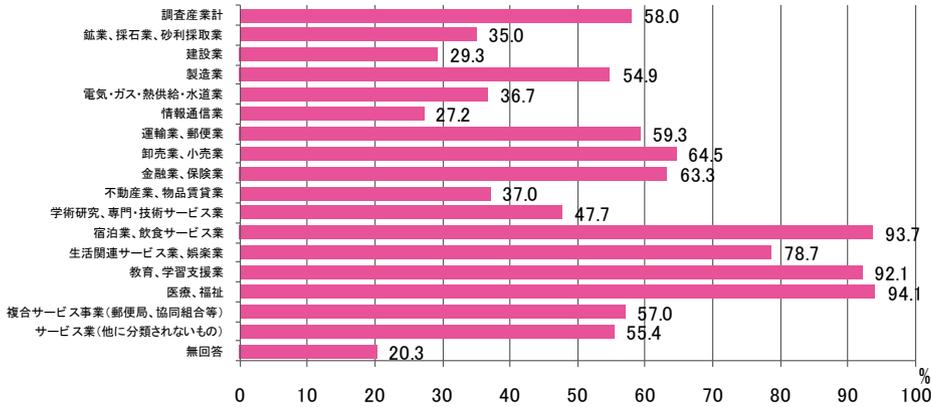
2 調査結果の概要

事業所調査より

回答事業所（n＝三〇四〇）のうち、短時間労働者を雇用している割合は、調査産業平均で五八・〇％となった（図1）。このうち、正社員数、短時間労働者数、その他労働者数がすべて記載

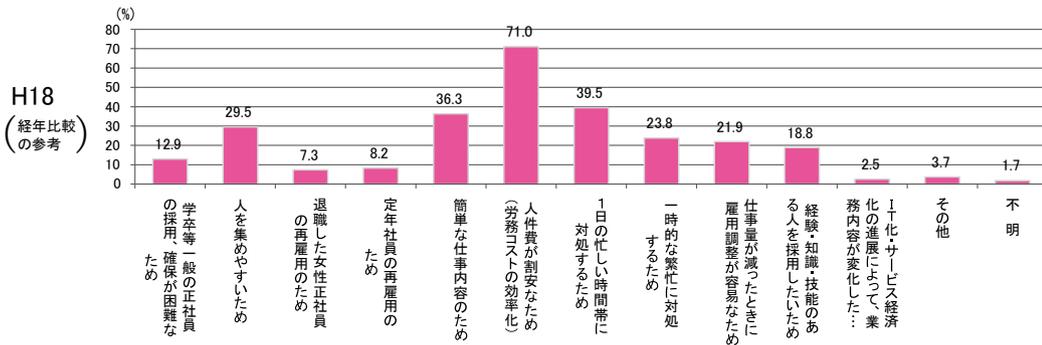


図1 短時間労働者を雇用している事業所割合



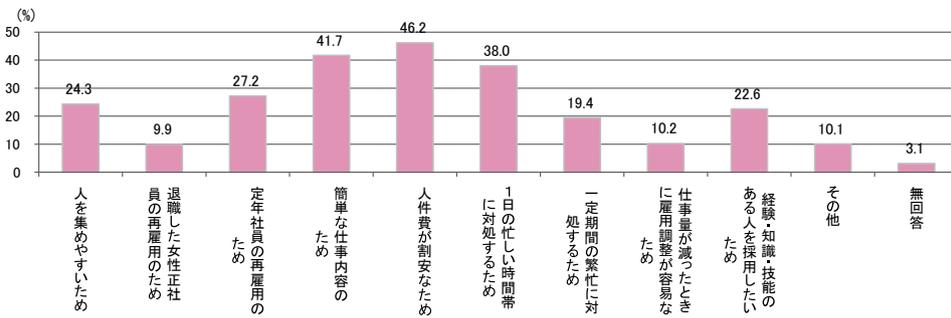
※回答事業所 n=3,040 を対象に集計

図2 短時間労働者を雇用する理由（複数回答）



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H18
（経年比較の参考）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

以下、短時間労働者を雇用している事業所（n＝一七六四）について集計

さていた事業所（n＝一二六九）における、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）比率を算出すると平均二八・一％。同様に、全従業員数に占める短時間労働者比率は平均一八・二％で、属性の特徴は、性別で男性一に対し女性約二・九、契約形態で無期一に対し有期約一・六などとなった。

した結果を示す。

短時間労働者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）で約半数（四六・二％）を占めた。これに、「簡単な仕事内容のため」（四

一・七％）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（三八・〇％）などが続く。さらに、「定年社員の再雇用のため」（二七・二％）との回答も四分の一を超えていることから、団塊世代の再雇用によるパート形態への流入の影響が窺え

る（図2）。

短時間労働者のうち、もっとも人数が多い職種は、「事務」とする事業所が最多で二六・九％。次いで、「生産工程・労務」（一八・六％）、「専門・技術」（一一・七％）、「サービス」（一一・五％）、「その他」（一〇・七％）、「販売」（八・九％）、「運輸・通信」（二・九％）、「保安」（一・〇％）、「管理」（〇・七％）の順になった。

また、同職種に就いている正社員が「いる」事業所は八四・〇％だった。

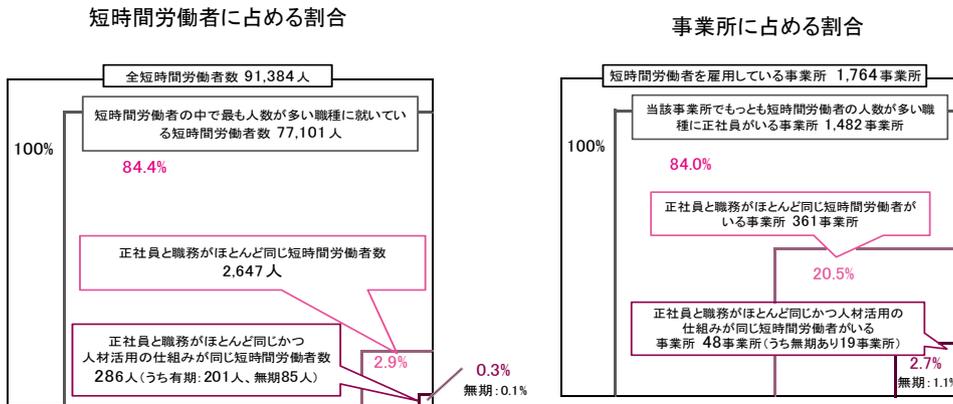
○正社員と職務がほとんど同じ、かつ人材活用の仕組み等も同じ短時間労働者の有無——8条該当者がいる事業所は一・一％、短時間労働者数では〇・一％

短時間労働者の人数がもっとも多い職種と、同一の職種に就いている正社員がいる事業所（前述八四・〇％、n＝一四八二）のうち、その職種において、正社員と職務（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が「いる」割合は二四・四％、「いない」割合は七四・二％となった。

また、正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所（前述二四・四％、n＝三六一）のうち、さらに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が「いる」割合は、「全雇用期間を通じて」同じ「一三・三％と、「一定期間同じ」四・七％を合わせて一八・〇％。「いない」割合は七三・一％となった。

さらに、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（全雇用期間を通じて）同じ短時間労働者が

図3 働き方が正社員と同じ短時間労働者の存在割合



- ・正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(1要件)の割合は2.9%(事業所割合では20.5%)。
- ・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じ短時間労働者(2要件)の割合は0.3%(事業所割合では2.7%)。
- ・正社員と職務がほとんど同じかつ人材活用の仕組みが同じで無期契約の短時間労働者(3要件)の割合は0.1%(事業所割合では1.1%)。

資料出所:短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

○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に対する処遇状況 | 正社員と同様の算定方法で基本賃金を支払っている事業所は一割程度

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者が「いる」事業所(n=361)における処遇の決定方法をみると、基本賃金については、「正社員と同様の算定方法(制度・

3)。

この結果、改正パートタイム労働法第八条の三要件に該当する短時間労働者が、すべての短時間労働者に占める割合は0.2%と推計できる(図3)。

○・八%で、さらにこのうち、(実質)無期契約の短時間労働者の人数割合は二九・七%となった。

この結果、改正パートタイム労働法第八条の三要件に該当する短時間労働者が、すべての短時間労働者に占める割合は0.2%と推計できる(図3)。

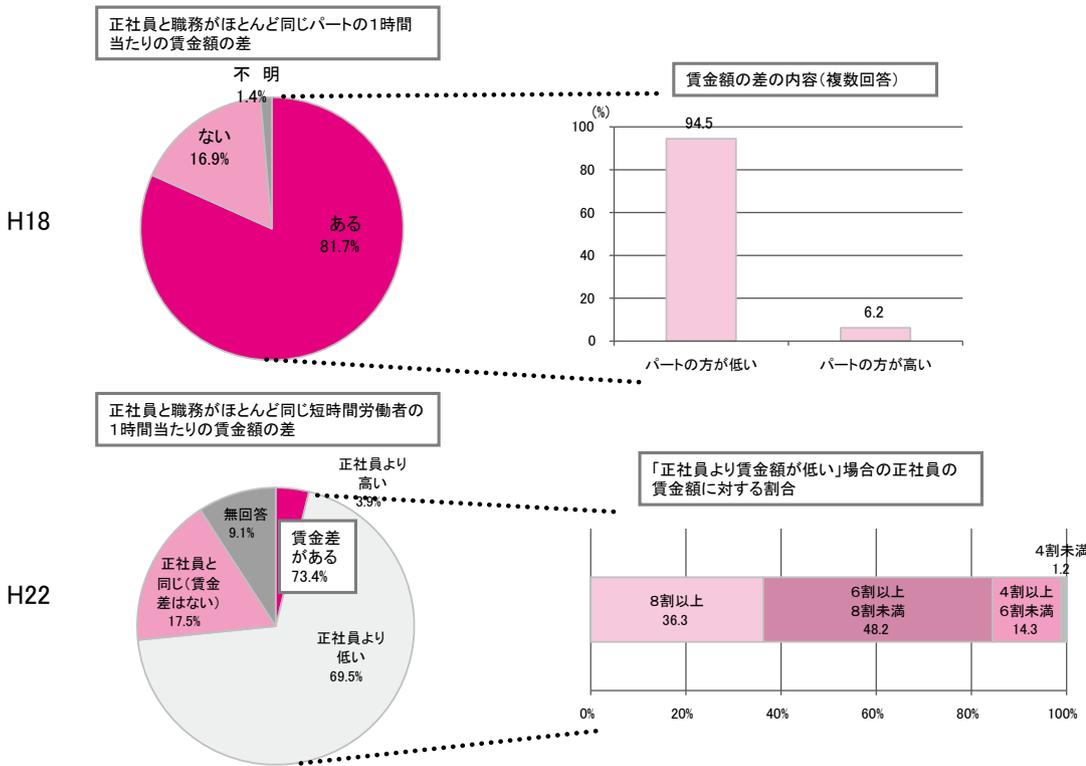
「いる」事業所(前述一三・三%、n=361)の中で、「(実質)無期契約」の短時間労働者(第八条・差別的待遇の禁止義務対象)が「いる」割合は三九・六%だった。

この結果、改正パートタイム労働法第八条の三要件(職務が同じ・人材活用の仕組み等が全雇用期間を通じて同じ・契約期間が実質無期)に該当する短時間労働者が「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一・一%と推計できる(図3)。

一方、短時間労働者の人数がもつと多い職種に就いている正社員がいる事業所(n=1,482)の、その職種において、正社員とほとんど同じ職務に就いている短時間労働者の人数割合は三・四%。また、このうち人材活用の仕組み等も正社員と(全雇用期間を通じて)同じ短時間労働者の人数割合は一〇・八%で、さらにこのうち、(実質)無期契約の短時間労働者の人数割合は二九・七%となった。

図4 正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者の1時間当たりの賃金額の差の有無



資料出所:短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

基準)に基づいて支払っている」割合が九・一%、「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」が一七・五%、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が六一・八%となった。

賞与については、同順にそれぞれ五・

五%、一〇・五%、四一・〇%のほか、「支払っていない」が二八・三%となっている。

同様に、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が「いる(一定期間含む)」事業所(n=1,651)における処遇の

図5 短時間労働者の採用時における労働条件の明示方法

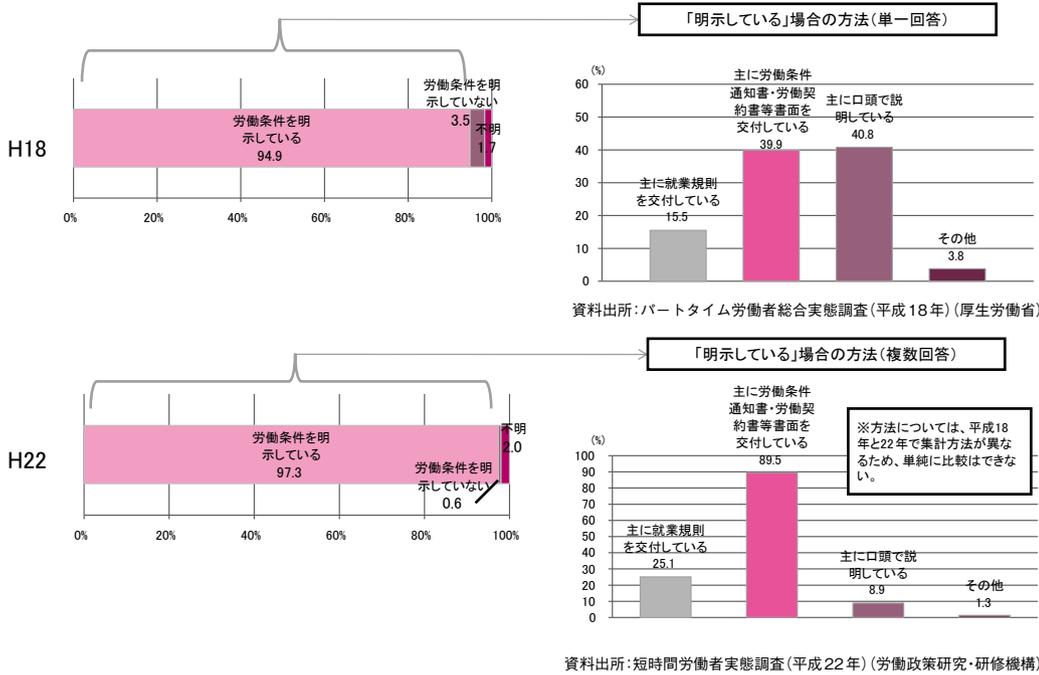
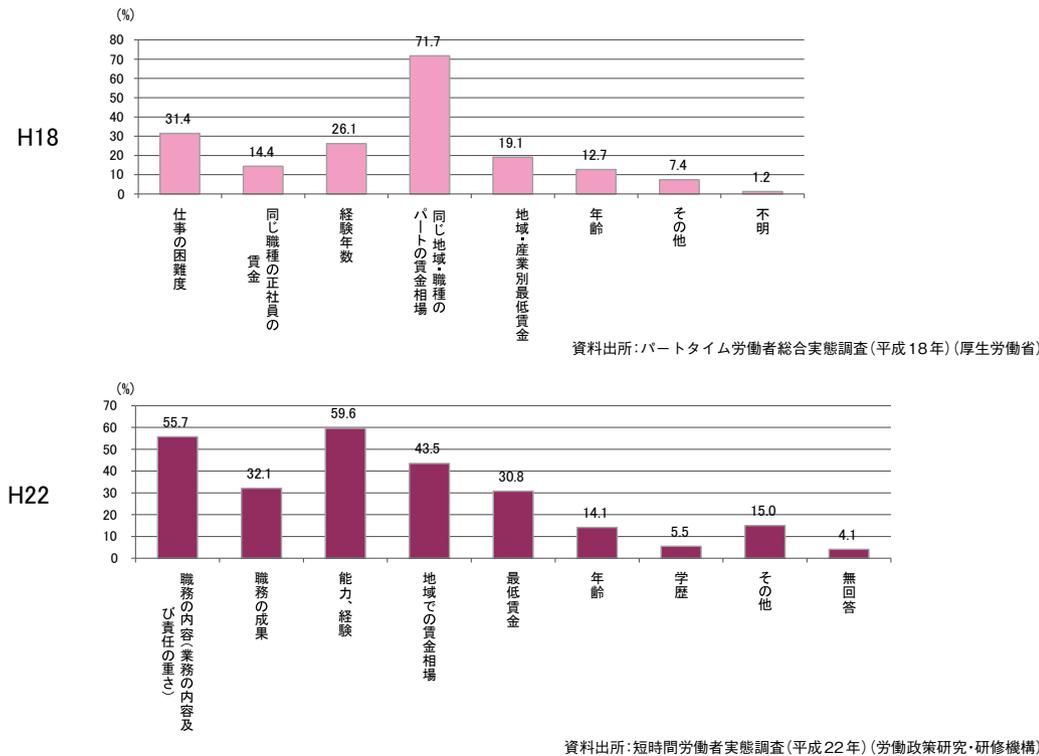


図6 短時間労働者の賃金の決定要素(複数回答)



決定方法をみると、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」が一二・三%。「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」が一八・五%、「正社員とは異なる算定要素に基づいて支払っている」が四一・五%となった。

賞与では、それぞれ六二・一%、一五・四%、三三・八%のほか、「支払っていない」が二三・八%となっている。

○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、一時間当たり賃金の正社員賃金に対する割合——正社員の六割以上八

割未満が最多

正社員と職務がほとんど同じ短時間労働者(「いる」事業所(n=336))の、一時間当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」が三・九%、「正社員と同じ(賃金差はない)」が一七・五%、「正社員より低い」が六九・五%となった。「正

社員より低い」(n=252) 場合を詳しくみると、正社員の「八割以上(三六・三%)」、「六割以上八割未満(四八・二%)」、「四割以上六割未満(一四・三%)」——などとなっている(図4)。

同様に、正社員と職務がほとんど同じ人材活用等の仕組み等も同じ短時間労働者(「いる(一定期間含む)」事業所(n=165))

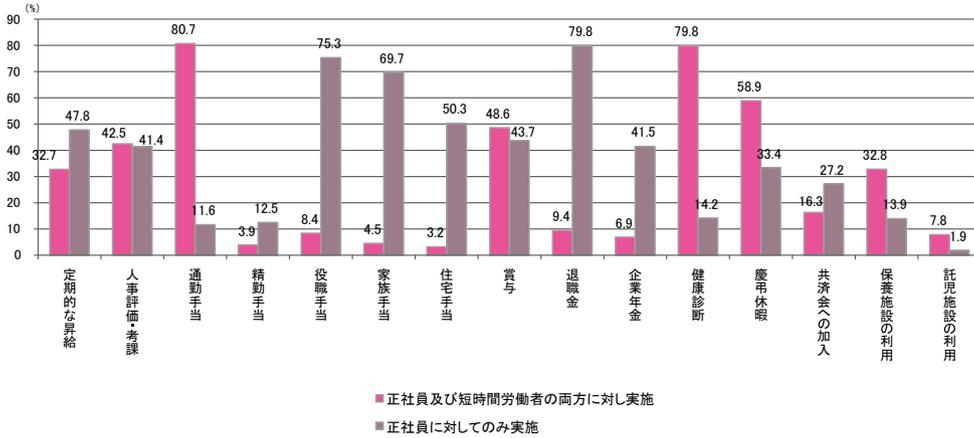
○短時間労働者の採用時における労働条件の明示方法

書面交付が約九割

短時間労働者の雇入れ時の労働条

「正社員より低い」(n=34) 場合を詳しくみると、正社員の「八割以上(二九・四%)」、「六割以上八割未満(五五・八%)」、「四割以上六割未満(一四・七%)」——などとなっている。

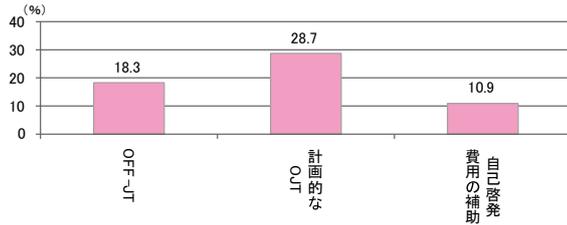
図7 短時間労働者に対する手当・各種制度の実施状況（複数回答）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

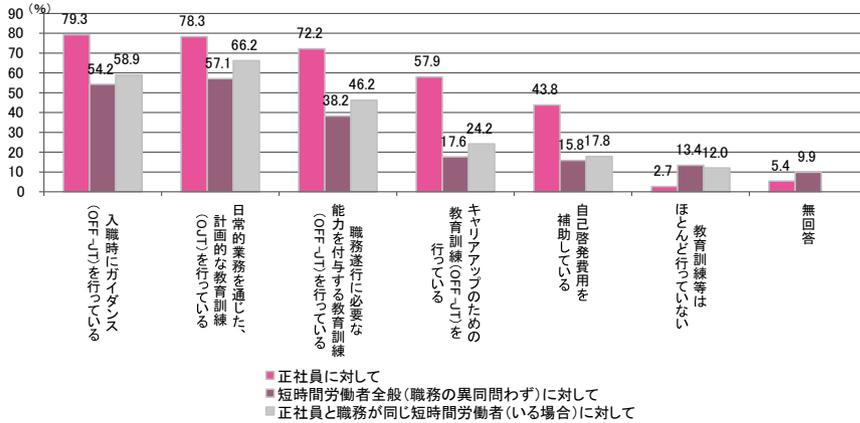
図8 短時間労働者に対する教育訓練の実施状況（複数回答）

H18



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

また、過去三年間に正社員への応募実績が「ある」事業所は三八・九%で、転

9)。

件明示（複数回答）については、「明示している」事業所が九七・三%、「明示していない」事業所が〇・六%となった。「明示している」（n=117）の場合の方法（複数回答）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」が八九・五%、「主に就業規則を交付している」が二五・一%、「主に口頭で説明している」が八・九%、「その他」が一・三%となっている（図5）。

短時間労働者の賃金の決定要素、手当及び各種制度の実施状況——決定要素のトップは「能力、経験」

短時間労働者の賃金を決定する際、考慮している要素（複数回答）については、「能力、経験」（五九・六%）、「職務の内容」（五五・七%）、「地域での賃金相場」（四三・五%）、「職務の成果」（三二・一%）、「最低賃金」（三〇・八%）——などとなった（図6）。

また、正社員及び短時間労働者全般に対する、手当等及び各種制度の実施状況（複数回答）は図7の通りだった。

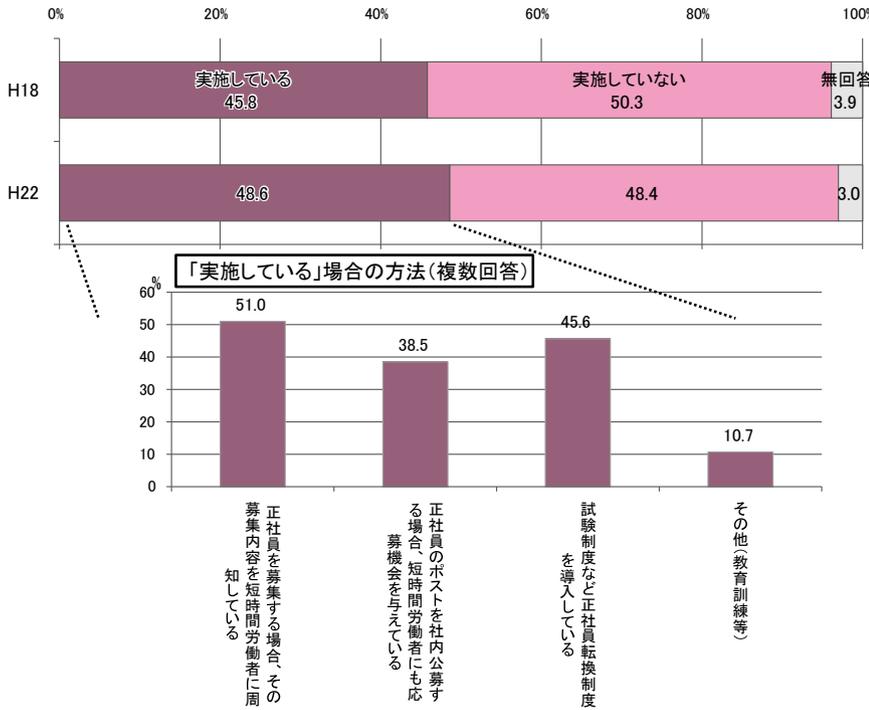
正社員、短時間労働者全般及び正社員と職務が同じ短時間労働者（いる場合）の教育訓練機会——「訓練行っている」が七七・八%

短時間労働者全般に対して、何らかの教育訓練を「行っている」事業所は七七・八%。その内容（複数回答）は、「日常的業務を通じた計画的な教育訓練（OFF-JT）を行っている」が、（事業所全体のうち）五七・一%。次いで、「入職時にガイダンス（OFF-JT）を行っている」（五四・二%）、「職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練（OFF-JT）を行っている」（三八・二%）——などの順となった（図8）。

短時間労働者から正社員への転換推進措置——実施率は四八・六%

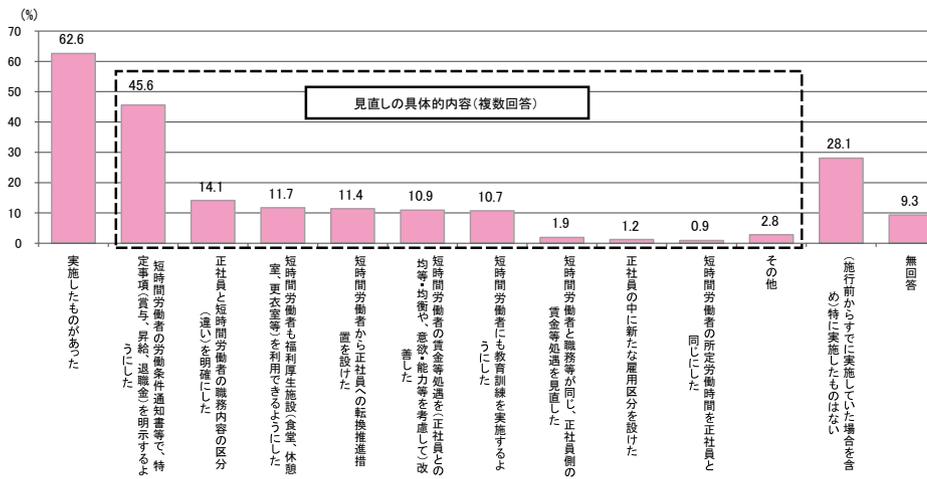
短時間労働者から正社員への転換推進措置については、「実施している」事業所（四八・六%）と、「実施していない」事業所（四八・四%）がほぼ同数だった。「実施している」（n=118）場合の方法（複数回答）は、「正社員を募集する場合、その内容を短時間労働者に周知している」（五一・〇%）、「試験制度など正社員転換制度を導入している」（四五・六%）、「正社員のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募機会を与えている」（三八・五%）——などの順となった（図9）。

図9 短時間労働者から正社員への転換推進措置の実施状況



資料出所：パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)
短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)
※平成18年は措置内容は調査していない。

図10 改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理等の見直し状況



資料出所：短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

短時間労働者調査より
次に、短時間労働者(n=116,208)について集計した結果をみる。
属性については、性別は女性が七九・八%に対し、男性が一九・六%。年齢構成は、女性では四五〜四九歳(一六・三%)、四〇〜四四歳(一五・一%)、三五〜三九歳(一五・〇%)、五〇〜五四歳と四五〜五九歳が同率の一三・〇%などの順で多く

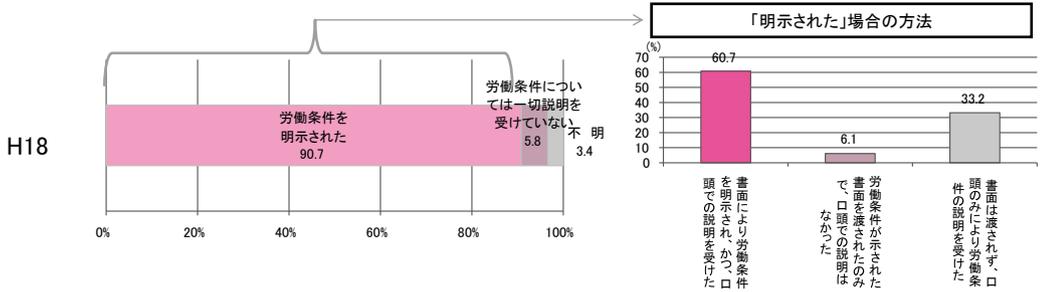
換実績が「ある」事業所は三九・九%。応募実績が「ある」場合の対応募者転換率を算出すると、「八〇%以上」が六七・六%、「五〇%以上八〇%未満」が一・八%などとなった。
○短時間労働者に対する処遇決定についての説明——約四分の一が「説明を求められた経験あり」
改正パートタイム労働法の施行後の過去二年間に、短時間労働者から本人の処遇に係る説明を「求められたこと

がある」事業所は二一・三%。「求められたことがない」事業所は七五・二%だった。
また、「求められたことがある」(n=394)場合に、求められた内容を「説明していない」割合は九八・五%、「説明している」割合は〇・八%だった。
○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等の見直し——最も多い特定事項の明示
改正パートタイム労働法の施行を機

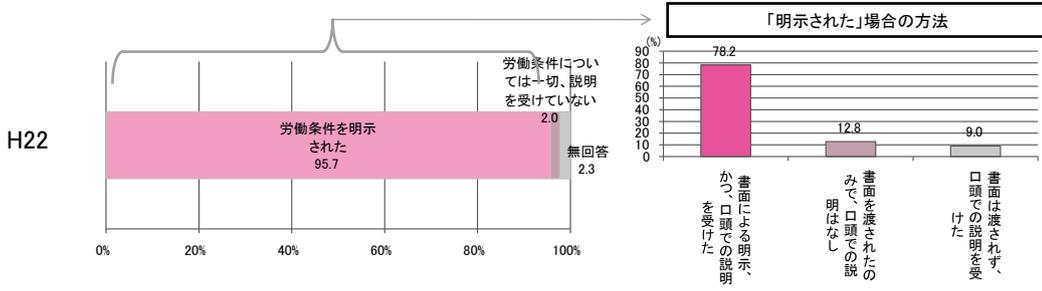
に実施した、雇用管理の改善等事項の有無を聞くと、「あった」事業所が六六・六%。その内容(複数回答)は、「労働条件通知書等で、特定事項を明示するようにした」(第六条関係、義務事項)が、(事業所全体のうち)四五・六%でもっとも多く、以下、「正社員と短時間労働者の職務内容の区分(違い)を明確にした」(第八・九条関係、義務・努力義務事項)が一四・一%、「短時間労働者も福利厚生施設を利用できる

ようにした」(第一条関係、配慮義務事項)が一・七%、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」(第二・三条関係、義務事項)が一・四%、「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」(第九条関係、努力義務事項)が一〇・九%、「短時間労働者にも教育訓練を実施するようにした」(第一〇条関係、義務・努力義務事項)が一〇・七%——などとなった(図10)。
なお、改正法付帯決議や国会審議等で反作用として懸念された、「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」(一・九%)や、「短時間労働者の所定労働時間を正社員と同じにした」(〇・九%)といった回答は少数にとどまった。

図11 短時間労働者として雇い入れられる際の労働条件の明示方法



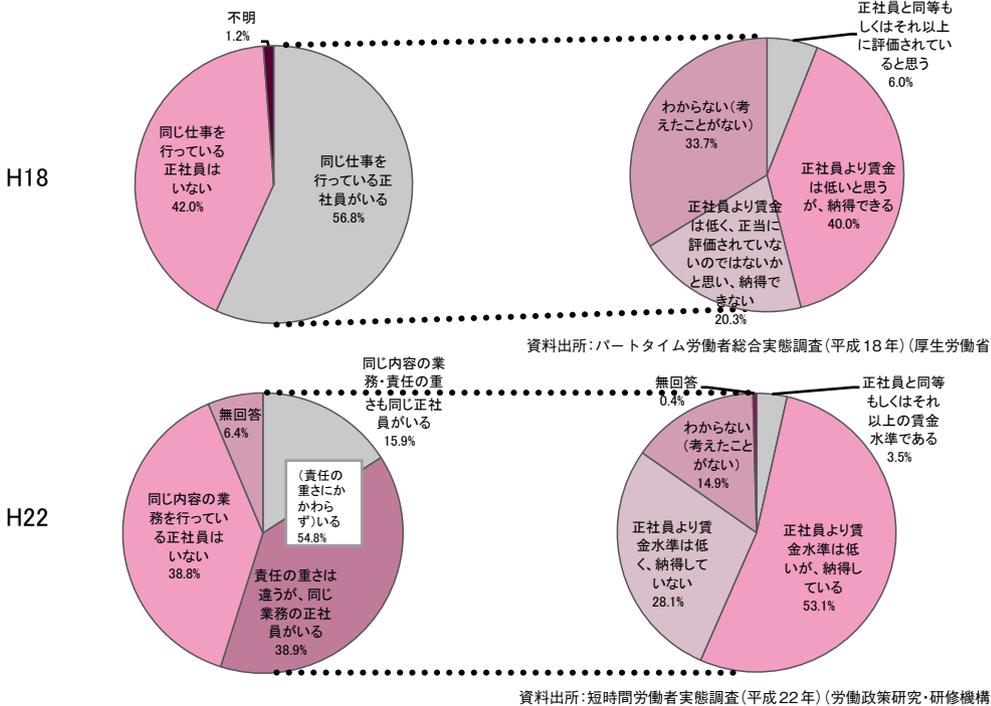
資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

図12 正社員との職務の異同及び賃金の納得性（個人調査）

同じ仕事を行っている正社員の有無、及び同じ仕事を行っている正社員がいる場合の賃金水準に対する納得性（短時間労働者調査）



資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

なっている。一方、男性では六〇〜六四歳の四六・五％、六五歳以上の二八・一％で合わせて七割超を占め、次いで五五〜五九歳が五・六％、二〇〜二四歳が五・二％、二五〜二九歳が四・四％などとなった。配偶者の有無は、「いる」が女性で八〇・六％、男性で七九・二％となった。

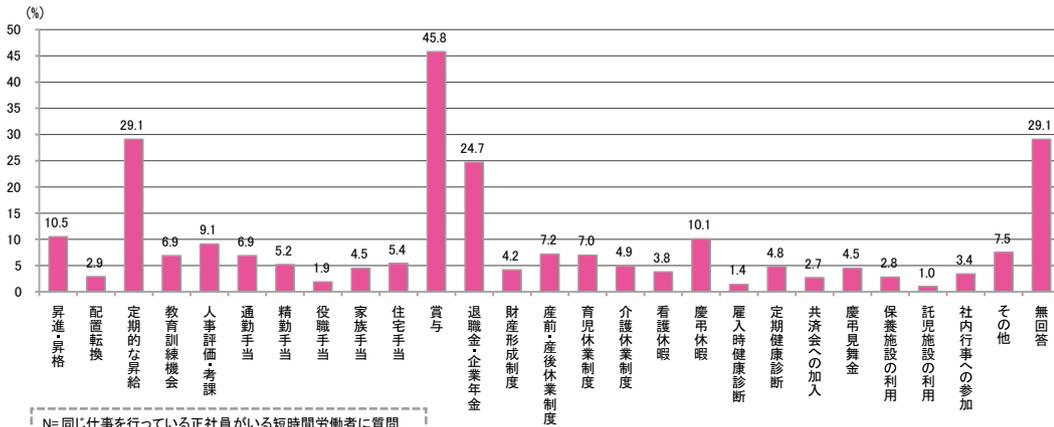
生活の主な収入源は、「主に配偶者の収入で暮らしている」が五七・四％、「主に自分の収入で暮らしている」が二八・九％など。昨年一年間に短時間労働者として働いた税込年収は、九〇〜一〇〇万円未満が二二・〇％、一〇〇〜一三〇万円未満が一四・八％、一五〇〜二〇〇万円未満が一三・二％、二〇〇〜二五〇万円未満が一〇・二％、二五〇〜三〇〇万円未満が七・〇％、三〇〇万円以上が二・二％となっている。

七〇〜九〇万円未満が一・二％などとなった。就業調整については、「している」が二五・〇％、一方で「調整の必要がない」が三七・九％、「関係なく働く」が二五・一％などとなっている。

五・七％が「明示された」現在の会社で短時間労働者として雇い入れられる際の労働条件明示については、九五・七％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」との回答は二・〇％だった。「明示された」（n=1159）の場合の方法については、「書面により明示されかつ口頭での説明を受けた」（七八・二％）、「労働条件が明示されたのみで口頭説明はなかった」（二二・八％）、「書面は渡されず、口頭のみで労働条件の説明を受けた」（九・〇％）となっている（図11）。

就業している理由——「家計の足しにするため」が四三・三％、就業している理由（複数回答）については、「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」（四三・三％）がもっとも多い。次いで、「主たる

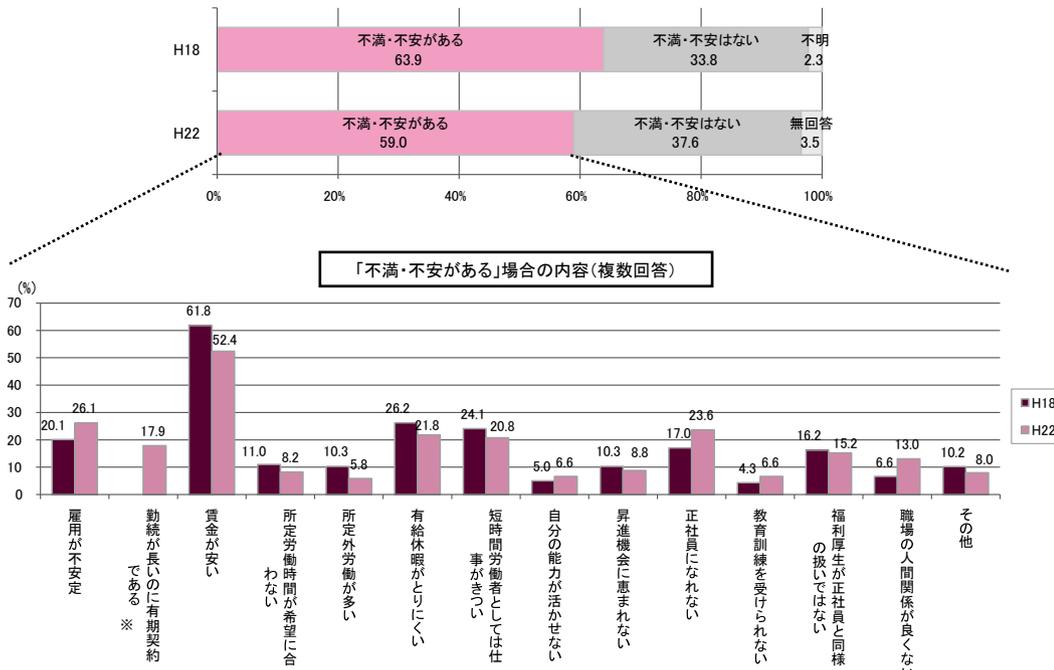
図13 賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており
納得できないと考えているもの（複数回答）



N=同じ仕事を行っている正社員がいる短時間労働者に質問

資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

図14 現在の会社や仕事に対する不満・不安①



※平成18年は項目に入っていない。

資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）
短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠のため（二七・七％）、「生きがい・社会参加のため」（二四・八％）、「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」（二四・〇％）——などの順となっている。

○同じ仕事を行っている正社員の有無
——「同じ業務の正社員はいない」が三八・八％
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は、「同じ内容の業務を行い、責任の重さも同じ（Ⅱ）「職務」として同じ）正社員がいる」が一

五・九％、「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」が三八・九％。一方、「同じ内容の業務を行っている正社員はいない」は三八・八％となった（図12）。

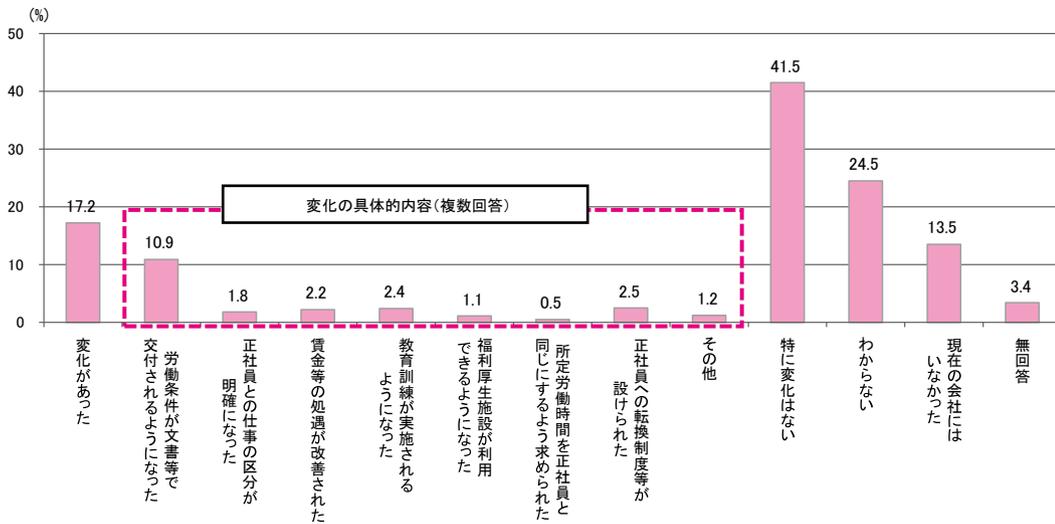
○同じ仕事を行っている正社員が「い

る」場合の賃金水準に対する納得性——
「5割超が「低いが納得している」」（責任の重さにかかわらず）同じ仕事を行っている正社員が「いる」（n＝三三〇七）場合に、同正社員と比較した自らの賃金水準については、三・五％が「正社員と同等もしくはそれ以上の賃金水準である」、五三・一％が「正社員より賃金水準は低いと納得している」と回答。一方、「正社員より賃金水準は低く納得していない」は二八・一％、「分からない（考えたことがない）」は一四・九％だった（図12）。

○賃金以外の処遇等で納得できないもの——「トップは「賞与」（責任の重さにかかわらず）同じ仕事を行っている正社員が「いる」（n＝三三〇七）場合に、賃金以外の処遇等で同正社員と取り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」（四五・八％）、「定期的な昇給」（一九・一％）、「退職金・企業年金」（二四・七％）——などの順となった（図13）。

○現在の会社や仕事に対する不満・不安——「賃金の安さ」と「雇用の不安定」が上位に
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、五九・〇％の短時間労働者が「ある」、三七・六％が「ない」と回答。不満・不安が「ある」（n＝三三六〇）場合の内容（複数回答）をみると、「賃金が安い」（五一・四％）、「雇用が不安定」（二六・一％）、「正社員になれない」（二三・六％）、「有給休暇がとりにくい」（二一・八％）、「短

図15 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化



資料出所:短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

時間労働者としては仕事がきつい(二〇・八%)——などの順となった(図14)。
 改正パートタイム労働法の施行に伴う職場の変化——「変化あった」が七・二%

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、「あった」とする短時間労働者が一七・二%で、「特に変化はない」が四一・五%、「分からない」が二四・五%などとなっている。職場の変化の具体的内容(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(短時間労働者全体のうち)一〇・九%などとなった(図15)。

○今後の働き方に対する考え方——約7割が短時間労働の継続を希望
 今後の働き方については、「短時間労働者を続けたい」が約七割(六九・九%)で、「正社員になりたい」が一八・八%など。「正社員になりたい」理由は、「雇用が安定しているから」が半数超(五二・七%)で、「待遇が良くなるから」が三〇・四%などとなった。
 (調査・解析部 渡辺木綿子)

大原社会問題研究所雑誌

No.630 2011.4

【特集】水俣病事件と新日本窒素労働組合

新日本窒素における労働組合運動の生成と工職身分制撤廃要求
 戦後日本の社会運動におけるチッソ労働運動の位置づけ
 メディア言説としての安定賃金闘争と水俣病事件

花田昌宣
 大石 裕
 小林直毅

■論文

広区域単営医療組合の存立形態と地域社会

川内淳史

■書評と紹介

藤内和公著『ドイツの従業員代表制と法』
 有馬学著『日中戦争期における社会運動の転換』

平澤克彦
 横関 至

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

『大原社会問題研究所雑誌』2010年度総目次

月例研究会

所報 2010年12月

発行／法政大学大原社会問題研究所
 発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307
 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
 法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271