

ちょっと気になるデータ

改正パートタイム労働法以降のパートタイム労働者の事業所別雇用状況

平成29年9月に厚生労働省が発表した「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」(注1)は、改正パートタイム労働法が平成27年4月に施行されて以降、初めてパートタイム労働者の待遇と雇用管理の実態を調査した結果として注目される。平成23年調査と平成28年調査(注2)を比較すると、「パートを雇用している事業所」(平成23年66.1%、平成28年69.1%)と「正社員とパートの両方を雇用している事業所」(平成23年61.0%、平成28年63.9%)の割合が伸びており、「正社員のみ雇用している事業所」の割合(平成23年25.0%、平成28年20.4%)は減少している。雇用形態の多様化が進んでいることのあらわれかもしれない。

そして、「正社員とパートタイム労働者の両方を雇用する事業所」でのパートタイム労働者を雇用する理由を複数回答で聞いたところでは、「学卒等一般正社員の採用、確保が困難なため」(平成23年9.0%、平成28年17.1%)、「正社員の代替要員の確保のため」(平成28年22.5%)という人手不足を背景とした人材確保の側面が注目される。また、「1日の忙しい時間帯に対処するため」(平成23年35.4%、平成28年42.1%)、「人を集めやすいため」(平成23年23.4%、平成28年29.2%)など人材ニーズの変動への対応や「仕事内容が簡単なため」(平成23年36.5%、平成28年37.5%)、「システム化によって比較的簡易な業務が増加したため」(平成23年1.5%、平成28年7.0%)など経営の効率化への対応が高い比率を占めており前回調査から回答割合を増やしている。(図1)

平成28年調査では新たにパートの正社員転換制度の有無と転換基準を事業所に聞いているが、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」の44.2%が転換制度を有しており、それら事業所での転換の基準は複数回答で「パートが所属する部署の上司の推薦」(65.6%)「人事部門などによる面接の結果」(47.0%)「人事評価の結果」(42.9%)「(一定の)職務経験年数」(33.6%)の順で回答が多い(図2)。また、実際のパートタイム労働者から正社員への転換については、過去3年間に正社員への転換希望があった事業所は16.3%で、さらに実際に正社員への転換を行った15.5%の事業所で正社員への転換者数をみると、1事業所当たり平均2.3人という結果であった。

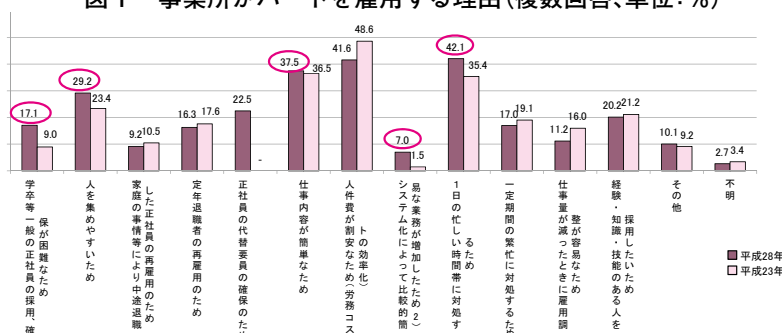
改正パートタイム労働法第8条は、正社員との均衡待遇を規定しているが、今回調査でパートタ

イム労働者の待遇改善状況を正社員とパートタイムの両方を雇用している事業所でみると、パートタイム労働者は「通勤手当」(平成23年65.1%、平成28年76.4%)、「定期的な昇給」(平成23年27.8%、平成28年34.0%)、「人事評価・考課」(平成23年36.4%、平成28年40.2%)の順で回答割合(複数回答)の増加が著しく、改善の方向がうかがえる。(調査部主任調査員 野村かすみ)

(注1)厚生労働省が、事業所における正社員とパートタイム労働者の雇用管理の現状と働き方の実態を明らかにする目的で従来5年に1度実施されてきている。今回調査は、平成28年9月から10月に実施され、平成27年4月から施行されたパートタイム労働法改正前後の正社員とパートタイム労働者の待遇の比較を行っていることが特徴である。分析対象は、有効回答を得た10,135事業所とそこに勤務する9,911人であった。

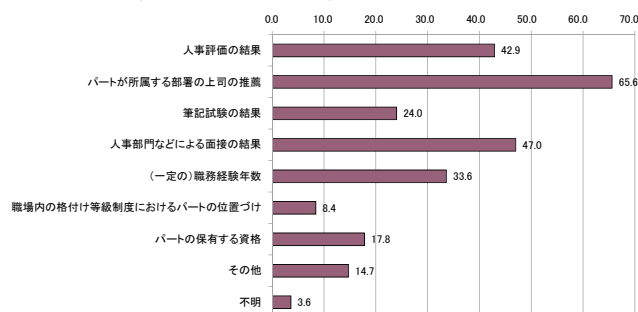
(注2)ここで示した平成28年調査の数値は、平成23年調査との比較のために、岩手県、宮城県、福島県及び官公営を除いた集計値(複数回答)である。

図1 事業所がパートを雇用する理由(複数回答、単位:%)



資料出所:厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」7頁から作図
注:数値は、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」(平成23年61.0%、平成28年63.0%)を100とした場合の複数回答の割合。

図2 パートの正社員転換制度がある事業所での転換の基準(複数回答、単位:%)



資料出所:厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」13頁から作図
注:数値は、「パートの正社員転換制度がある」と回答した事業所(44.2%)を100とした場合の複数回答での割合。