

# 「パートタイム労働者実態調査」結果の概要

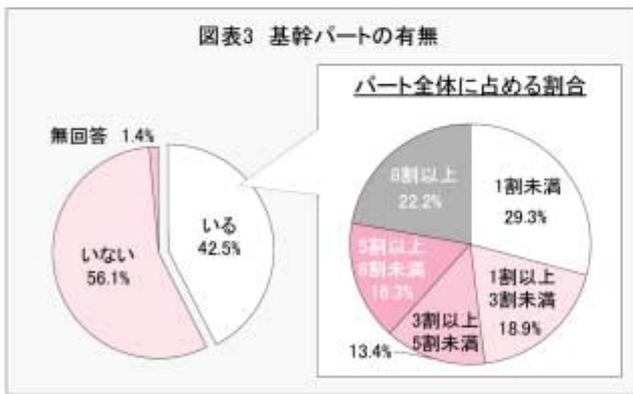
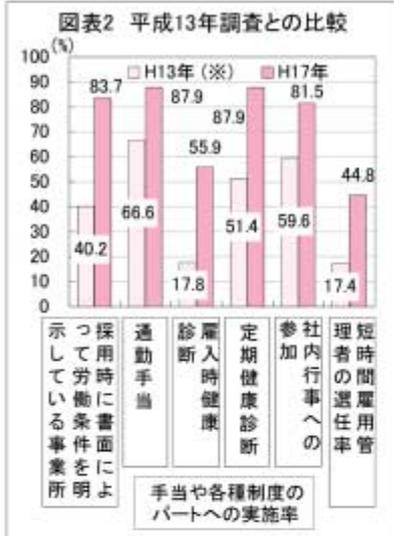
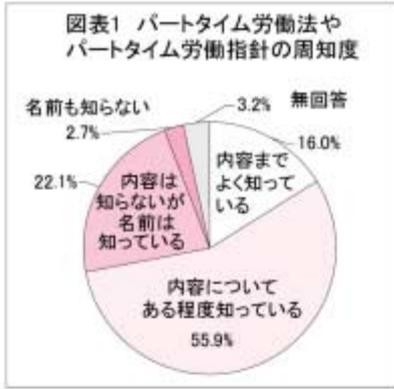
21世紀職業財団

二一世紀職業財団は、パートタイム労働者と正社員との均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方を具体的に示すなどのパートタイム労働指針の改正が平成一五年八月に行われたことを踏まえ、その後のパートタイム労働者の実態を把握するために、平成一七年九月に「パートタイム労働者実態調査」を実施し、その結果を取りまとめた。

## 調査結果のポイント

### 一．パートタイム労働法や指針の周知状況

まず、本調査ではパートタイム労働法やパートタイム労働指針について事業所側がどの程度認識しているかを調べた。その結果はそれらの「内容までよく知っている」とする事業所が一六・〇％、「内容についてある程度知っている」とする事業所が五五・九％とな



っており両者併せると七二％弱であり周知されてきていると思われる一方、「内容は知らないが名前を知っている」とする事業所が一・一％、「名前も知らない」とする事業所が二・七％となつている（事業所調査（図表1））。

### 二．雇用管理の状況

次に、雇用管理の状況について調べてみると、グループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位に登用しているパートがいる事業所は一〇・五％、正社員への転換制度がある事業所は四七・三％となつており、パートが重要視されていることがわかる。

また、厚生労働省「平成一三年パートタイム労働者総合実態調査」（以下「一三年調査」という（※））の調査結果と比較した場合、総じて上昇している。単純な比較は調査条件の相違があるため、難しいがパートタイム労働者

に対する雇用状況は改善されつつあると思われる（事業所調査（図表2））。

### 三．基幹パートの有無及びパート全体に占める割合

職務が正社員とほとんど同じパート（いわゆる「基幹パート」）の有無についてみると、「いる」とする事業所が、四二・五％と四割を超えており、基幹パートのウエイトが高いことを物語っている。

また、「いる」とする事業所のうち、基幹パートが、パート全体に占める割合は、「八割以上」とする事業所が二二・二％となつている（事業所調査（図

表3）。

○ 調査の概要

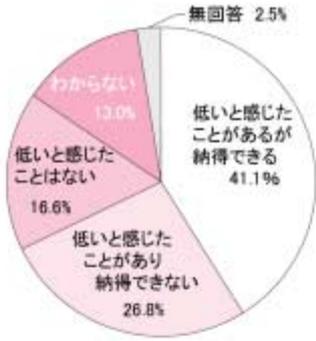
- 調査対象時期は平成一七年九月一日現在。
- 調査実施期間は平成一七年九月十日～十月十日
- 調査対象は次の通りの事業所と個人である。
  - (1) 事業所調査
    - 次の条件を満たす「13,000事業所」
    - ・全産業
    - ・全国
    - ・常用労働者を5人以上雇用する事業所
  - (2) 個人調査
    - 調査票を送付した事業所に勤務するパートタイム労働者。ただし、1事業所当たり2名。
- 調査方法は「通信調査」で実施した。
- 回収状況
  - (1) 事業所調査 : 有効回答数 2,821件 (有効回答率21.7%)
  - (2) 個人調査 : 有効回答数 4,347件 (有効回答率16.7%)

（注）「職務が同じ」とは、通常従事する業務内容だけでなく、作業レベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含む。例えば、トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課せられているか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含む。

### 四．基幹パートの賃金の状況

基幹パートの賃金状況については、職務が同じ正社員と比べて賃金が「低いと感じたことはない」とするパートが一六・六％、「低いと感じたことがあるが納得できる」とするパートが四一・一％であり両者を併せると五七・七％で半数以上の人が納得している反面、「低いと感じたことがあり納得できない」とするパートが二六・八％となつている。今後の課題としては、この人たちの納得性をたかめることが必要である（個人調査（図表4））。

図表4 賃金が低いと感じたことの有無



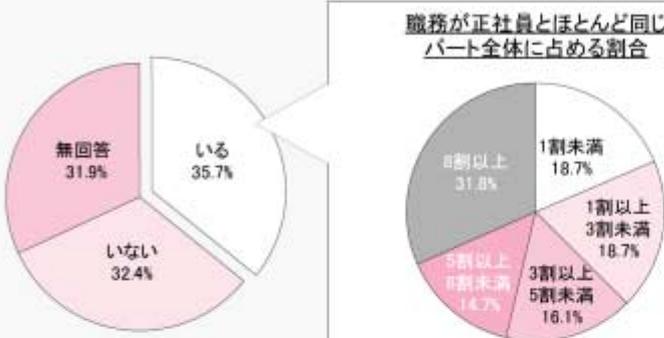
六、「正社員のパート」の賃金の決定方法や賃金水準  
正社員のパートについて、正社員と基本給の決定方法が「同じ」

五、正社員のパートの有無、及び、基幹パートに占める割合

基幹パートがいる事業所について、基幹パートのうち、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者（いわゆる「正社員のパート」）の有無について調査した結果は、「いる」とする事業所が三五・七%、「いない」とする事業所が三一・四%となっており、ほぼ同数ぐらいである。

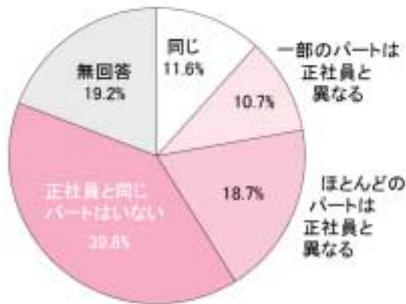
また、「いる」とする事業所のうち、「基幹パートに占める割合について、「八割以上」とする事業所が、三一・八%となっている（事業所調査）（図表5）。（注）「人材活用の仕組みや運用」とは、人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さや変化）など時間的経過の中で設定された職務経験を積み仕組みやその運用。

図表5 正社員のパートの有無や賃金水準

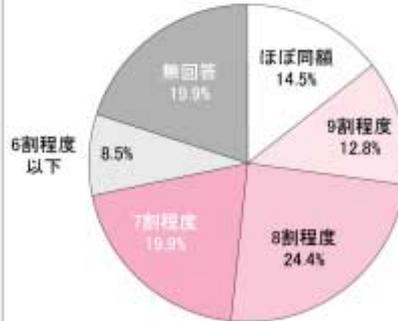


とする事業所が一・六%となっている一方、「一部のパートは正社員と異なる」、「ほとんどのパートは正社員と異なる」、「正社員と同じパートはいない」とする事業所は、それぞれ、一〇・七%、一八・七%、三九・八%となっておりそれを合計すると六九・二%と約七割は正社員と異なる決定方法をとっている。均衡処遇の考え方をさらに、徹底する必要がある（事業所調査）（図表6・1）。

図表6-1 正社員のパートの賃金（基本給）の決定方法についての正社員との違いの有無

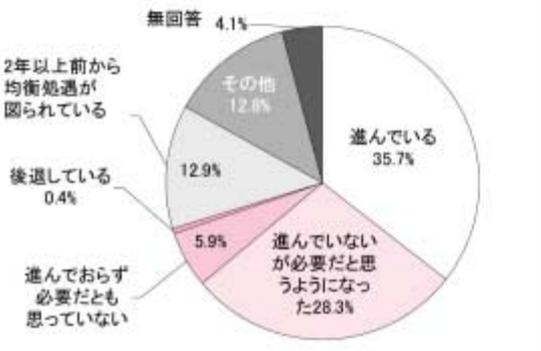


図表6-2 正社員のパートがいる場合のパートの賃金水準について正社員との比較



「七割程度」、「六割程度以下」とする事業所は、それぞれ二・八%、二四・四%、一九・九%、八・五%となっており個人調査において正社員と比較して納得できる賃金水準が八割程度が三二・六%と一番比率が高く、それとほぼ符合する水準にあるかと思われる（図表6・2）。

図表7 二年前と比較した正社員との均衡を考慮したパートの処遇改善の進展度



七、まとめ  
パートと正社員との均衡処遇の考え方を具体的に示すなどのパートタイム労働指針の改正を行った二年前（平成一五年八月）と比較して、正社員との均衡を考慮したパートの処遇改善の進展度についてみた。その結果は「二年以上前から均衡処遇が図られている」が一・二・九%となっており、「進んでいる」、「進んでいないが、必要だと思いうようになった」とする事業所は、それぞれ三五・七%、二八・三%となっており（事業所調査）それらを併せると七六・九%となりこの二年前で均衡処遇の考え方はかなり浸透したと考えられる。就業形態の多様化は今後さらに進展するであろう。それに伴い、パートのあり方も変わっていく。いずれにしても、均衡処遇の考え方の更なる定着は必要であろう（図表7）。（短時間労働業務部長・堀木正宏）