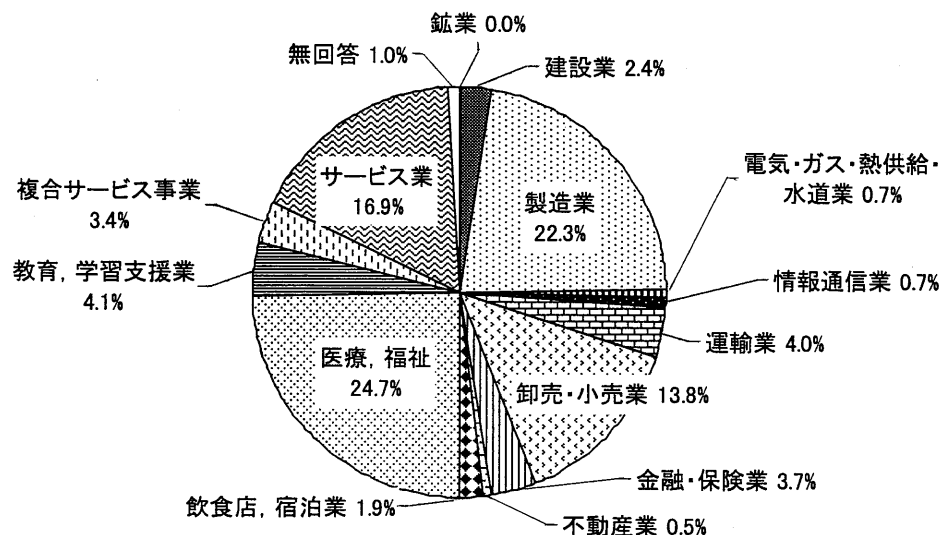


Ⅱ 事業所調査

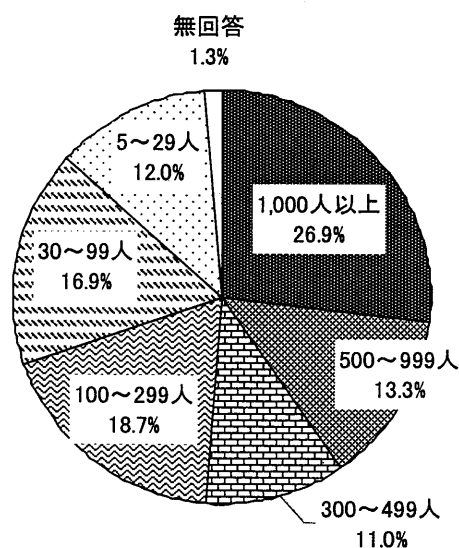
1. 基本情報

回答事業所の業種及び企業規模は以下のとおりである。（図表1、2、付属統計表第1、2表）

図表1 業 種



図表2 企業規模



2. 正社員と比較した際のパートの1週当たりの所定労働時間数の割合

正社員と比較した際のパートの1週当たりの所定労働時間数の割合についてみると、「2分の1以上4分の3未満」であるパートの人数の割合が47.1%、「2分の1未満」であるパートの人数の割合が26.3%、「4分の3以上9割未満」であるパートの人数の割合が16.6%、「9割以上」であるパートの人数の割合が10.1%となっている。（付属統計表第3表）

3. 契約期間

パートの1回当たりの契約期間についてみると（ただし、複数ある場合は、最も多い事例）、「6ヵ月超～1年以内」が最も多く49.2%となっており、「期間の定めはない」は、21.1%となっている。（付属統計表第4表）

4. 契約更新の考え方

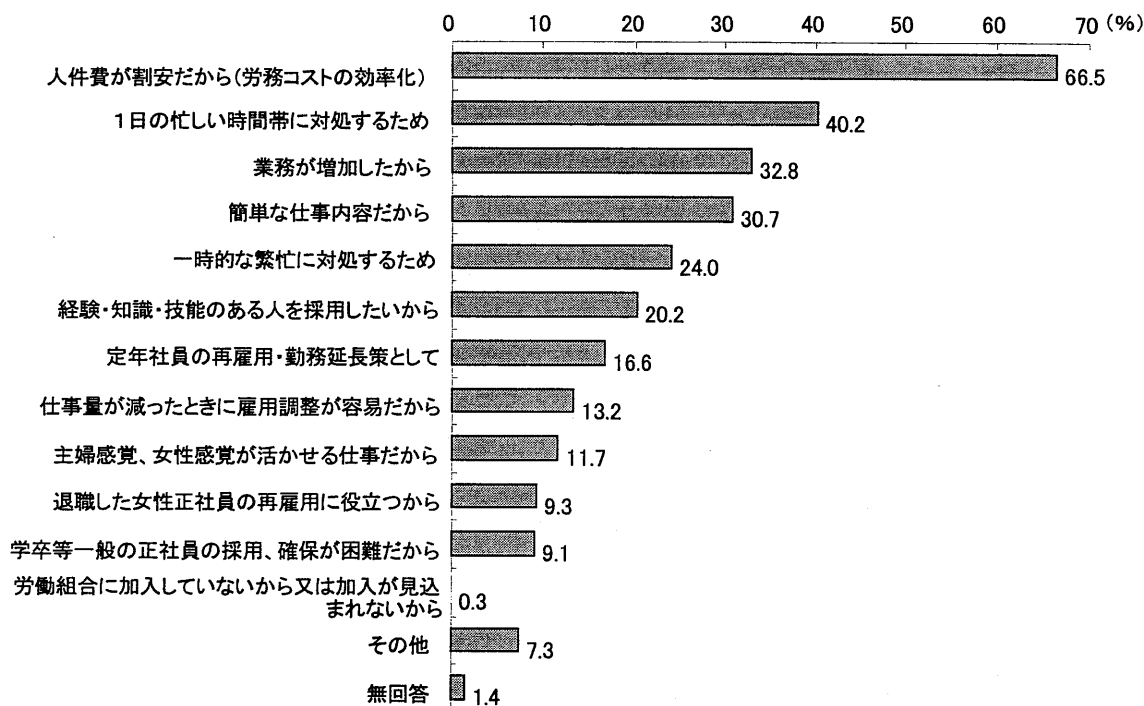
3において、パートについて契約期間を定めているとする事業所のうち、契約更新の考え方についてみると、「個々の労働者のケースごとに更新するかどうか判断する」とする事業所が最も多く57.6%となっている。「労使のいずれからも終了を申し出なければ自動的に更新する」とする事業所は、34.5%となっている。（付属統計表第5表）

5. パートの雇用理由

パートの雇用理由（複数回答）をみると、「人件費が割安だから」とする事業所が最も多く66.5%、次いで「1日の忙しい時間帯に対処するため」が40.2%となっている。（図表3）

13年調査と比較した場合、「業務が増加したから」、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」、「定年社員の再雇用・勤務延長策として」、「退職した女性正社員の再雇用に役立つから」が上昇し、「一時的な繁忙に対処するため」、「仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから」がやや低下している。（付属統計表第6表）

図表3 パートの雇用理由〔複数回答〕

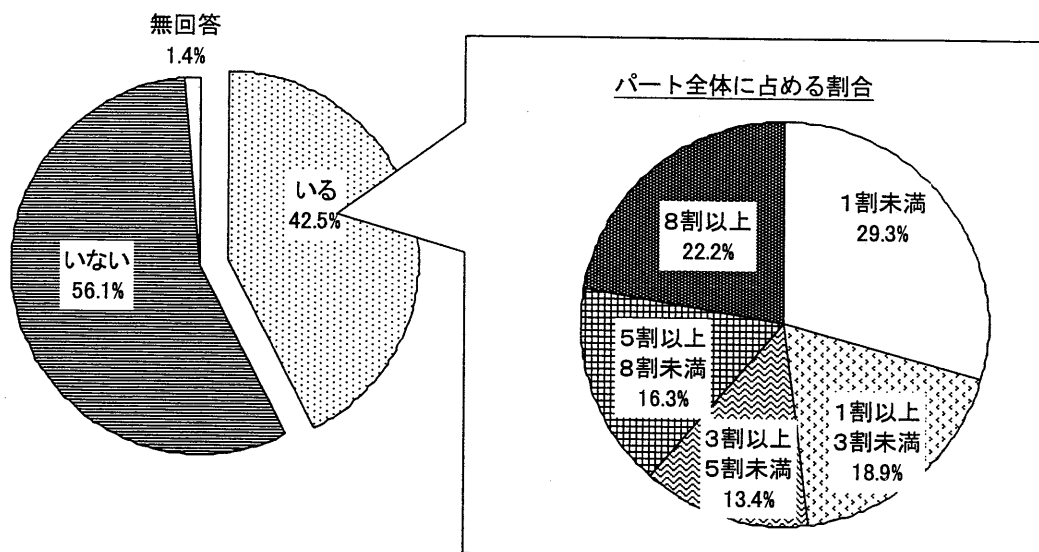


6. 職務が正社員とほとんど同じパートの有無及びパート全体に占める割合

職務が正社員とほとんど同じパートの有無についてみると、「いる」とする事業所が、42.5%、「いない」とする事業所が、56.1%となっている。

また、「いる」とする事業所のうち、職務が正社員とほとんど同じパートが、パート全体に占める割合は、「8割以上」とする事業所が22.2%となっている。（図表4、付属統計表第7表）

図表4 職務が正社員とほとんど同じパートの有無



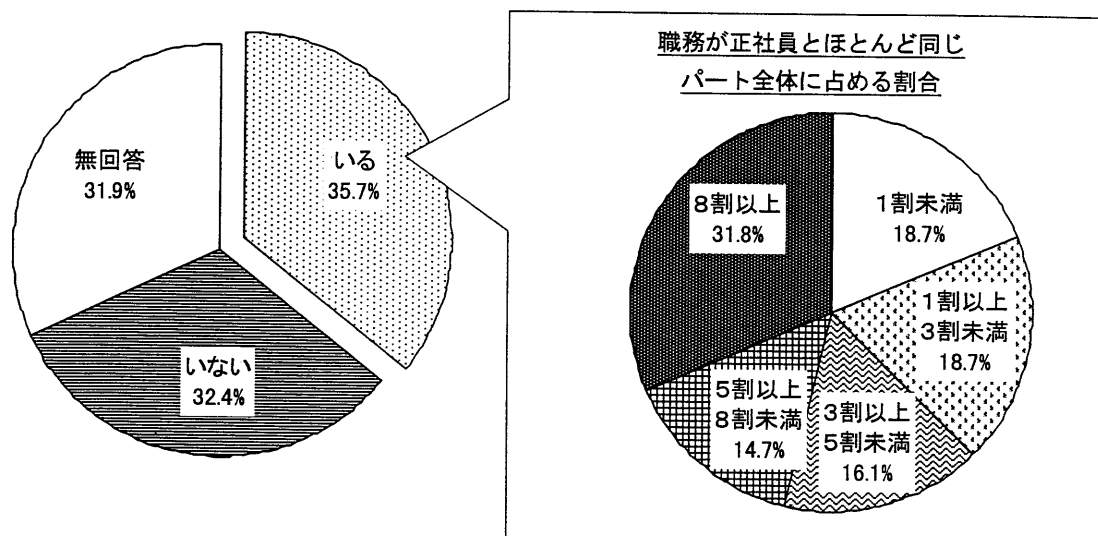
7. 職務が正社員とほとんど同じパートのうち、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者の有無、及び、職務が正社員とほとんど同じパートに占める割合

職務が正社員とほとんど同じパートがいる事業所について、職務が正社員とほとんど同じパートのうち、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者の有無についてみると、「いる」とする事業所が35.7%、「いない」とする事業所が32.4%となっている。

また、「いる」とする事業所のうち、職務が正社員とほとんど同じパートに占める割合について、「8割以上」とする事業所が、31.8%となっている。（図表5、付属統計表第8表）

（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。

図表5 正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者の有無



8. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートの賃金（基本給）の決定方法についての正社員との違いの有無

職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートがいる場合、その賃金（基本給）の決定方法の正社員との違いについてみると、「同じ」、「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、11.6%、10.7%、18.7%、39.8%となっている。（付属統計表第9表）

（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む仕組みやその運用。

9. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートがいる場合の正社員と比べたパートの賃金の水準

職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートがいる場合の正社員と比べたパートの賃金の水準についてみると、「ほぼ同額」とする事業所は14.5%、「9割程度」、「8割程度」、「7割程度」、「6割程度以下」とする事業所はそれぞれ、12.8%、24.4%、19.9%、8.5%となっている。（付属統計表第10表）

10. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートの賃金の決定方法が、正社員と異なる理由

8において、賃金の決定方法が正社員と異なる場合の理由（3つまでの複数回答）についてみると、「勤務時間の自由度が違うから」が最も多く62.9%、次いで、「責任の重さが違うから」が51.6%、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているから」が46.0%となっている。（付属統計表第11表）

11. 職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパートがいる場合の賃金水準が、正社員と異なる理由

9において、賃金の水準が正社員と異なる場合の理由（3つまでの複数回答）についてみると、「勤務時間の自由度が違うから」が最も多く43.3%、次いで、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているから」が40.8%、「責任の重さが違うから」が39.4%となっている。（付属統計表第12表）

12. パートのうち、最も賃金の高い人の時間当たりの額

パートのうち、最も賃金の高い人の時間当たりの額をみると、「1,000～1,200円未満」が最も多く19.6%となっており、平均額は1,161円となっている。（付属統計表第13表）

13. パートのうち、最も賃金の低い人の時間当たりの額

パートのうち、最も賃金が低い人の時間当たりの額をみると、「700～800円未満」が最も多く36.1%となっており、平均額は795円となっている。（付属統計表第14表）

14. 責任ある地位への登用の有無

グループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位へ登用しているパートがいる事業所は10.5%となっている。（付属統計表第15、16、17表）

15. 手当や各種制度等の実施状況

手当や各種制度の正社員やパートに対する実施状況（複数回答）をみると、「通勤手当」、「雇入時健康診断」、「定期健康診断」、「社内行事への参加」といった項目は、正社員と比べたパートへの実施率が高く、正社員との取扱いも同じとする率が高くなっている。

一方、「役職手当」、「家族手当」、「住宅手当」といった項目は、正社員と比べたパートへの実施率が低く、パートに実施している場合でも正社員との取扱いが同じとする率が低くなっている。

13年調査と比較した場合、パートへの実施率は、いずれの項目も上昇しているが、特に、「通勤手当」、「雇入時健康診断」、「定期健康診断」、「社内行事への参加」といった項目はそれぞれ、87.9%（前回66.6%）、55.9%（同17.8%）、87.9%（同51.4%）、81.5%（同59.6%）と大きく上昇している。（付属統計表第18表）

16. 手当や各種制度等について、正社員のみ実施している、又はパートにも実施しているが、正社員と取扱いが異なる理由

15において、正社員のみを実施している、又は、正社員だけではなくパートにも実施しているが正社員とパートとの取扱いが異なる場合に、その理由（複数回答）をみると、各項目とも、「もともとそういった契約内容で労働者が納得しているから」が高くなっているが、「役職手当」については、「職務が異なるから」が最も多く42.4%、次いで「人材活用の仕組みや運用が異なるから」が27.4%、「昇進・昇格」、「配置転換」及び「社内行事への参加」については、「人材活用の仕組みや運用が異なるから」が最も多く、それぞれ、34.6%、39.0%、22.4%となっている。（付属統計表第19表）

17. 産前・産後休業制度、育児休業制度、介護休業制度の適用状況

産前・産後休業制度、育児休業制度、介護休業制度の適用状況についてみると、「パートに適用されている」とする事業所は、それぞれ、65.1%、62.2%、59.9%となっている。（付属統計表第20、21、22表）

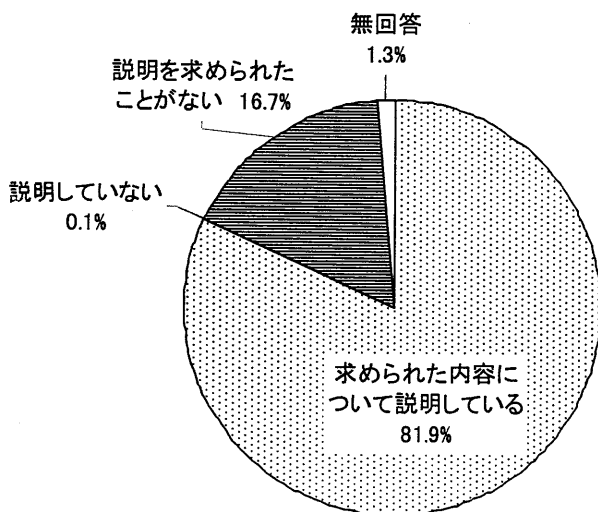
18. パートから正社員への転換制度

パートから正社員への転換制度については、「ある」とする事業所は、47.3%となっている。（付属統計表第23表）

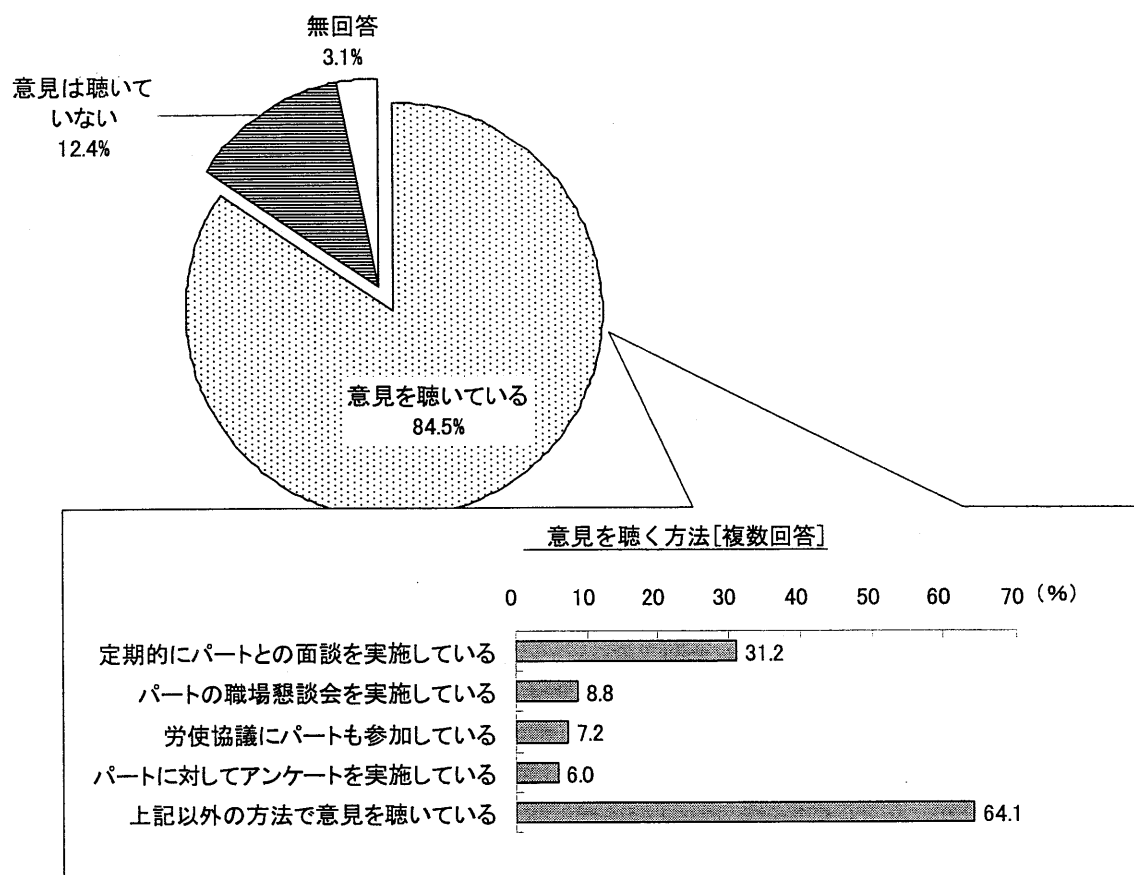
19. 労使の話合いの促進のための措置

労使の話合いの促進のための措置についてみると、「パートから本人の処遇について説明を求められたときに説明している」、「パートについて雇用管理の改善等の措置を講ずるに当たってパートの意見を聴いている」、「パートから処遇について苦情の申出を受けたときに事業所内で解決を図るように努めている」とする事業所は、それぞれ、81.9%、84.5%、93.4%となっている。（図表6、7、8、付属統計表第24、25、26表）

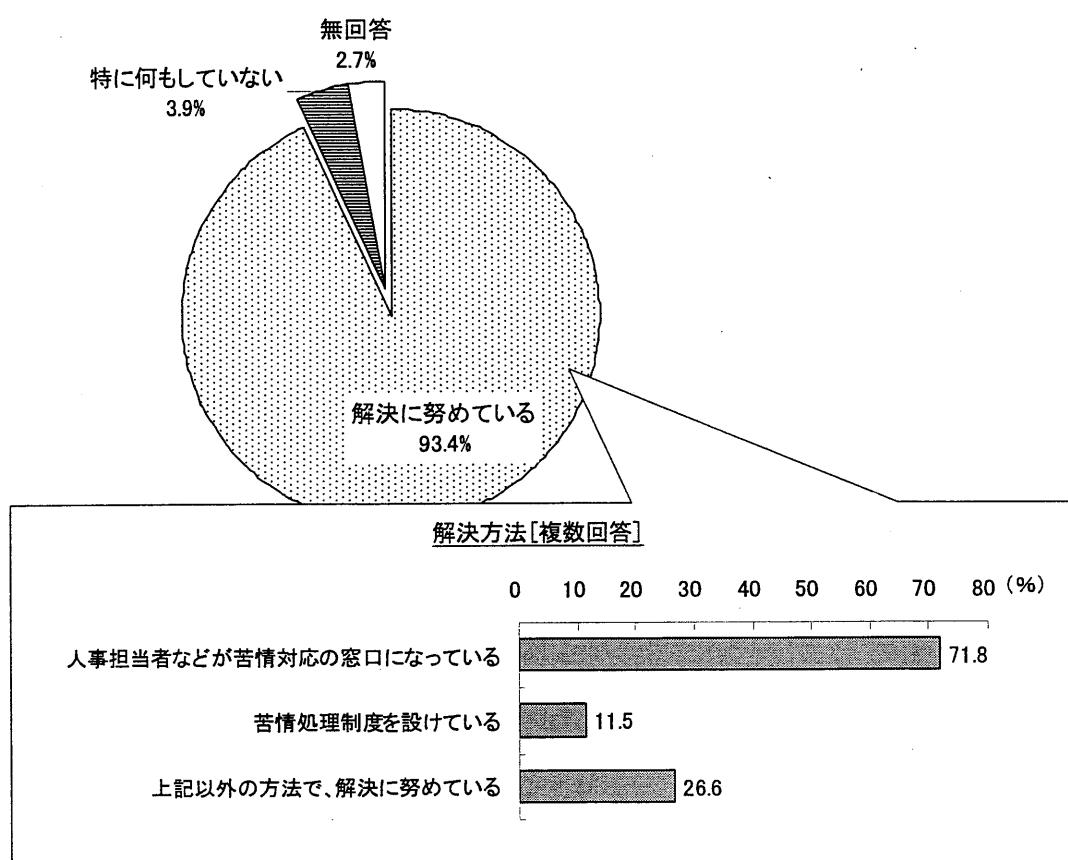
図表6 本人の処遇についての説明の有無



図表7 パートの意見を聴く機会の有無



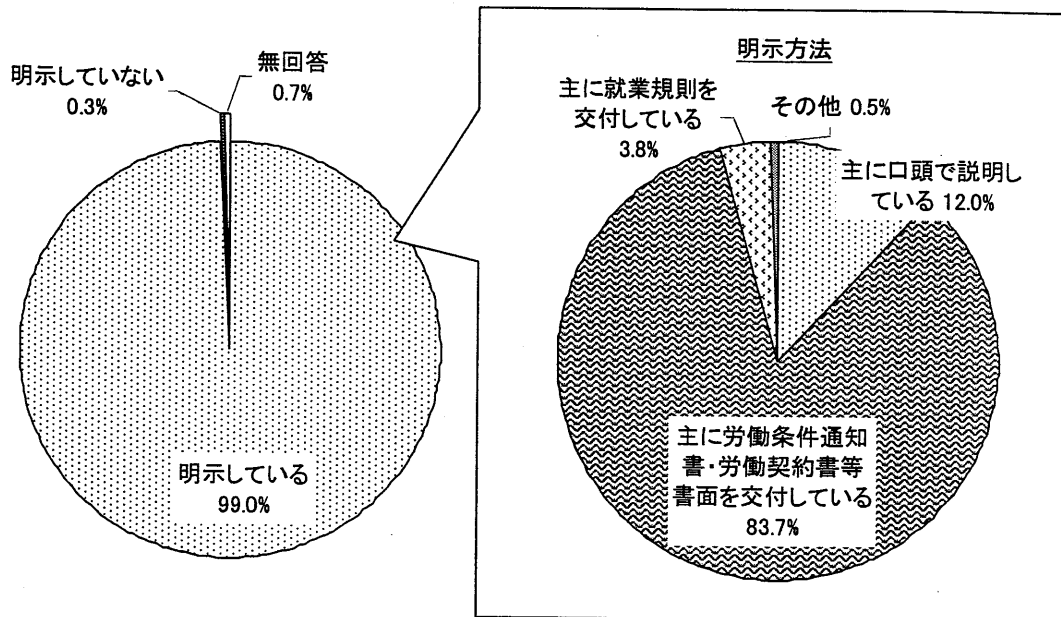
図表8 苦情申出の事業所内での解決の有無



20. 採用時の労働条件の明示

パートの採用時の労働条件の明示についてみると、「明示している」とする事業所は、99.0%となっている。そのうち、「主に労働条件通知書・労働契約書等書面を交付している」とする事業所は83.7%となっており、13年調査（40.2%）と比較した場合、上昇している。（図表9、付属統計表第27表）

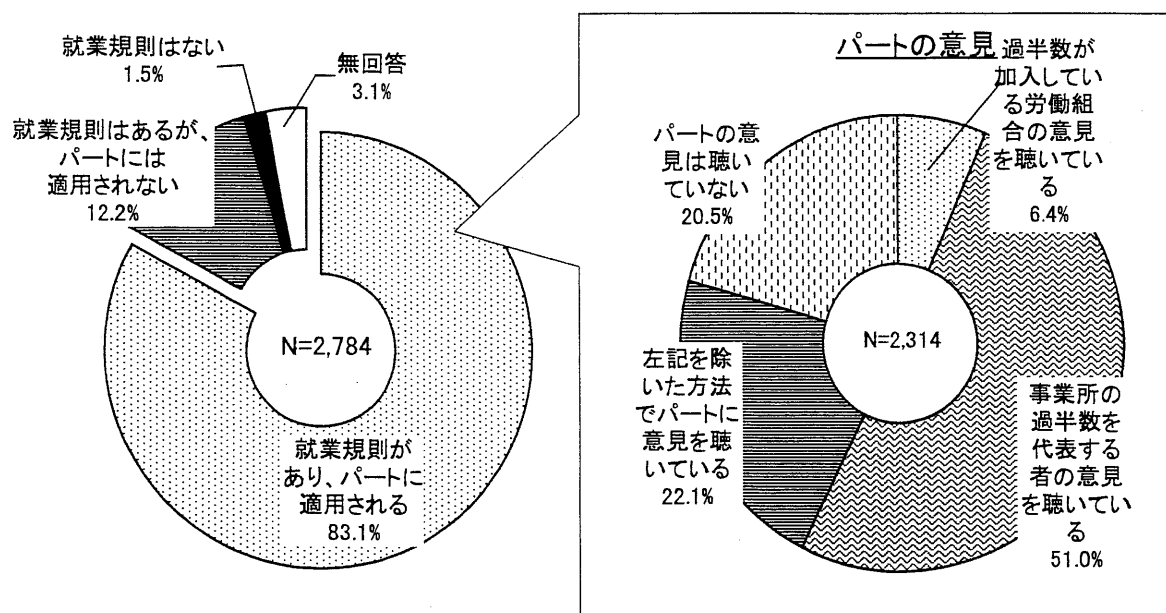
図表9 採用時における労働条件の明示



21. 就業規則の作成・変更の際のパートからの意見聴取

就業規則の作成・変更の際のパートからの意見聴取についてみると、事業所に就業規則があり、パートにも適用される事業所のうち、何らかの方法でパートの意見を聴いているとする事業所は合わせて49.0%となっており、13年調査と比較した場合、低下している。（図表10、付属統計表第28表）

図表10 事業所の就業規則の有無



22. パートの労働時間・労働日数を定め、又は変更するときのパート本人の事情の考慮
パートの労働時間・労働日数を定め、又は変更するときのパート本人の事情の考慮についてみると、「パート本人の事情を考慮して決めている」とする事業所が94.5%となっている。（付属統計表第29表）

23. パートの時間外労働の有無

パートに、所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させているかについてみると、「パート本人の事情を考慮してさせている」とする事業所が69.8%、「（時間外労働を）させることはない」が29.2%となっている。（付属統計表第30表）

24. 正社員への応募機会の優先的付与

正社員を募集する場合に、同種の業務に従事するパートに対して、優先的に応募の機会を付与しているかについてみると、「優先的ではないが応募の機会を提供している」が53.1%、「パートには正社員への応募は認めていない」が22.4%となっている。（付属統計表第31表）

25. 10人以上パートを雇用している事業所の短時間雇用管理者の選任状況

10人以上パートを雇用している事業所の短時間雇用管理者の選任状況をみると、「選任している」が、44.8%となっており、13年調査（17.4%）と比較した場合、上昇している。（付属統計表第32表）

26. 社会保険の加入状況

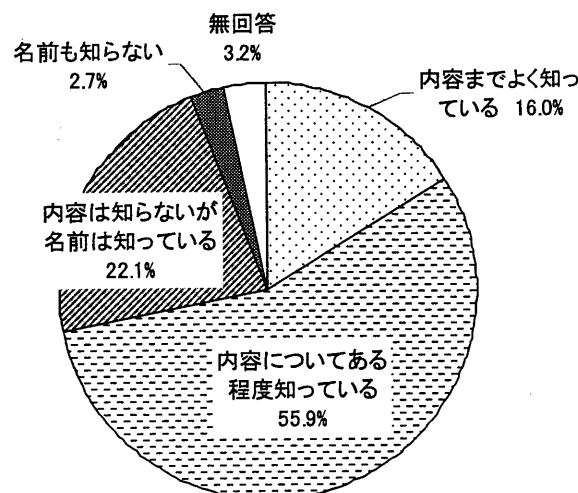
社会保険の加入状況についてみると、雇用保険、健康保険、厚生年金について、「全てのパートを加入させている」とする事業所は、それぞれ、46.4%、15.9%、15.8%となっている。（付属統計表第33表）

社会保険に加入させていないパートがいる場合の加入させていない理由（複数回答）についてみると、「社会保険の適用対象となる者がいないから」とする事業所が最も多く63.9%、次いで「パート労働者が加入を希望しないから」が31.9%、「事業主に保険料の負担がかかるから」は10.4%となっている。（付属統計表第34表）

27. パートタイム労働法や指針の周知状況

パートタイム労働法やパートタイム労働指針の周知状況についてみると、「内容までよく知っている」、「内容についてある程度知っている」とする事業所は、それぞれ、16.0%、55.9%、合わせて71.9%となっている。「内容は知らないが名前は知っている」、「名前も知らない」とする事業所は、それぞれ、22.1%、2.7%、合わせて24.8%となっている。（図表11、付属統計表第35表）

図表11 パートタイム労働法やパートタイム労働指針の周知度



28. 2年前(指針改正時)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

パート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を行った2年前(平成15年8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ると、「2年以上前から均衡処遇が図られている」が12.9%となっており、「進んでいる」、「進んでいないが、必要だと思うようになった」とする事業所は、それぞれ、35.7%、28.3%となっており、「進んでおらず、必要だとも思っていない」、「後退している」とする事業所は、それぞれ、5.9%、0.4%となっている。(図表12、付属統計表第36表)

図表12 2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

