

パートタイム労働者実態調査 (事業所調査票)

調査ご協力のお願い

(財)21世紀職業財団では、厚生労働大臣よりパートタイム労働法に基づく指定法人として指定され、パートタイマーに係る各種の事業を行っています。

近年、パートタイマーが著しく増加しておりますが、その最新の実態を把握していくために、アンケートを実施することといたしました。本調査は、無作為抽出により選び出した事業所の人事部門の方々と、その事業所に働くパートタイマーの方々を対象にお願いするものです。

事業主の皆様には、この調査票にご記入いただくとともに、貴事業所のパートタイマーの方々にも個人調査票を配布していただきますようお願い申し上げます。(配布方法は下記のとおりです。)

面倒なお願いでまことに恐縮ですが、特段のご協力のほどお願い申し上げます。この調査に関してご不明な点がございましたら、下記の担当者までお気軽にお問い合わせください。

(財)21世紀職業財団 短時間労働業務部 業務課 (Tel) 03-5276-3693

なお、この調査票は、記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入して下さるようお願いいたします。

個人調査配布方法

- * 配布対象者・・・「パート」に該当する方とします。
注)「パート」とは、正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者をいいます。
- * 配布するもの・・・「個人調査票」と返信用封筒を配布してください。
- * 「パート」の方2名にお願いします。(1名しかいない場合は、1名の方をお願いします。該当者がいない場合は、配布していただく必要はありません。)

(記入上の注意)

- 1 特段の断りのない限り、平成17年9月1日現在の状況について記入してください。
- 2 調査票の記入は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 4 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっているものは、該当する番号を全て選んで○で囲んでください。
- 5 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 6 数字を記入する場合は、右詰で1マスに1字記入してください。

(記入例

4	7
---	---

 人)

- 7 記入が終わりました調査票は、10月10日までに、同封の返信用封筒に入れて返送してください。

* なお、設問の中で回答しにくい箇所等がありましたら、その部分は無記入でも結構ですので、なにとぞご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

問1 はじめに貴事業所の概要についておうかがいします。

(1) 業種

鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業
1	2	3	4	5	6	7	8

不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
9	10	11	12	13	14

(2) 事業所全体の常用労働者数 人

注) 常用労働者とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。

(イ) 期間を定めずに又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者

(ロ) 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を決めて雇われている者で平成17年7月及び8月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇入れられた者

なお、委任・請負又はそれに準じる関係にある者、及び労働者派遣事業を営む人材派遣会社からの派遣労働者は含まれません。

また、パートタイム労働者等であっても、上記(イ)又は(ロ)に該当すれば常用労働者です。

(3) 企業全体の常用労働者数（本社・支社、工場等を合わせたもの）

1,000人以上	500~999人	300~499人	100~299人	30~99人	5~29人
1	2	3	4	5	6

(4) 9月1日現在で、貴事業所と雇用関係にある全雇用労働者（正社員のほか、臨時、日雇、嘱託、学生アルバイト等）の性、就業形態別の内訳を下記の区分により分類し、記入してください。ただし、出稼ぎ及び季節労働者についてはこの調査の対象には含まれないため、除いてください。該当する労働者がいない場合には、その欄の一番右に「0」を記入してください。

区 分		計 (人)	うち1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者 (人)
合 計① (②+③+④)			
正社員	(イ)「正社員」	② 計	
		うち女性	
正社員 労働外者の	(ロ)「パート」	③ 計	
		うち女性	
	(ハ)「その他」	④ 計	
		うち女性	

注) 「正社員」・・・いわゆる正規型の労働者のことをいいます。(パートタイム労働法にいう通常の労働者のことで、終身雇用的な長期勤続を前提としている常用労働者をいいます。)

「パート」・・・正社員以外の労働者で、呼称や名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者をいいます。

「その他」・・・「正社員」や「パート」以外の者をいいます。(正社員以外の労働者で、1週間の労働時間が正社員と同じか長い者をいいます。)

「パート」を雇用していない事業所への質問はこれで終わりです。

ご協力ありがとうございました。

問2以降の設問については、2ページの問1(4)において「正社員以外の労働者」の(口)「パート」の欄に労働者数を記入した事業所がお答えください。

問2 職種別の労働者数(9月1日現在)を記入してください。職種は12ページの「職種分類表」を参照してください。該当する労働者がいない場合には、その欄の一番右に「0」を記入してください。

職 種	パートの人数 (人)	
	うち女性 (人)	
専門・技術	□□□□	□□□□
管理	□□□□	□□□□
事務	□□□□	□□□□
販売	□□□□	□□□□
サービス	□□□□	□□□□
保安	□□□□	□□□□
運輸・通信	□□□□	□□□□
生産工程・労務	□□□□	□□□□
その他	□□□□	□□□□

問3 就業規則等で定められた正社員の最も多くの労働者に適用される1週当たりの所定労働時間数はどうなっていますか。

(1) 1週当たりの所定労働時間数

□□ 時間 □□ 分

(2) 「パート」の1週当たりの所定労働時間数は、上記(1)の正社員の所定労働時間数と比較した場合、どれくらいの割合ですか。項目ごとに労働者数を記入してください。

正社員と比較した場合のパートの所定労働時間数の割合	パートの数 計(人)	うち女性 (人)
2分の1未満	□□□□	□□□□
2分の1以上4分の3未満	□□□□	□□□□
4分の3以上9割未満	□□□□	□□□□
9割以上	□□□□	□□□□

問4 パートの1回当たりの契約期間はどのくらいですか。該当する労働者数の最も多い契約期間を選んでください。

1ヵ月以内	1
1ヵ月超～3ヵ月以内	2
3ヵ月超～6ヵ月以内	3
6ヵ月超～1年以内	4
1年超～2年以内	5
2年超～3年以内	6
3年超	7
期間の定めはない	8

→問6にお進みください。

問5 契約の更新についてどのように考えていますか。最も多い事例についてお答えください。

個々の労働者のケースごとに更新するかどうかを判断する	1
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	2
その他のルールにより更新する	3
契約の更新をしない	4

問6 パートの雇用理由についてお答えください。

(1) パートの雇用理由は次のうちどれですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

人件費が割安だから（労務コストの効率化）	1
業務が増加したから	2
学卒等一般の正社員の採用、確保が困難だから	3
一時的な繁忙に対処するため	4
1日の忙しい時間帯に対処するため	5
経験・知識・技能のある人を採用したいから	6
簡単な仕事内容だから	7
仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから	8
主婦感覚、女性感覚が活かせる仕事だから	9
退職した女性正社員の再雇用に役立つから	10
定年社員の再雇用・勤務延長策として	11
労働組合に加入していないから又は加入が見込まれないから	12
その他	13

→問7へ
お進み
ください。

(2) パートの人件費のうち、割安だと思うものは、以下の項目のうちどれですか。主なもの3つまでの番号を○で囲んでください。

賃金	1
賞与	2
法定福利費	3
法定外福利費	4
教育訓練費	5
募集費	6
その他	7

注) 「法定福利費」とは、健康保険、厚生年金保険、労働保険等の事業主負担額をいいます。

「法定外福利費」とは、事業主独自の施策に基づく福利厚生費で、住居、医療保険、食事、文化・体育・娯楽、私的保険制度への拠出金、労災付加給付、慶弔見舞、財産形成貯蓄奨励金などの費用をいいます。

問7 職務が正社員とほとんど同じパートはありますか。いる場合は、「パート」全体に占める割合をお答えください。

いる	1割未満	1
	1割以上3割未満	2
	3割以上5割未満	3
	5割以上8割未満	4
	8割以上	5
いない		6

→問12へお進みください。

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めて判断します。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さ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めて判断します。

問8 職務が正社員とほとんど同じパートについて、その中に、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者がいますか。いる場合は、職務が正社員とほとんど同じパートに占める割合をお答えください。

いる	1割未満	1
	1割以上3割未満	2
	3割以上5割未満	3
	5割以上8割未満	4
	8割以上	5
いない		6

→問12へお進みください。

注)「人材活用の仕組みや運用」とは、例えば、人事異動の幅・頻度、役割の変化(責任・権限の重さの変化)など時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積ませていく仕組みを有しているか、その仕組みが運用されているかで判断します。

問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について、その賃金(基本給)の決定方法は正社員と同じですか。

同じ	1
一部のパートは正社員と異なる	2
ほとんどのパートは正社員と異なる	3
正社員と同じパートは少ない	4

注)「賃金の決定方法が同じ」とは、正社員と同じ体系の賃金表を適用すること、支給基準、査定や考課の基準、支払形態を同じにすることをいいます。

問10 パートの賃金の水準は、正社員と比べてどの程度ですか。

ほぼ同額	1
9割程度	2
8割程度	3
7割程度	4
6割程度以下	5

[問9で、「2」、「3」のどちらかに○を付けた場合、又は、問10で「2」、「3」、「4」、「5」のいずれかに○を付けた場合のみお答えください。]

問11 正社員と賃金の決定方法又は賃金水準が異なる理由は何ですか。それぞれ、理由に該当する主なもの3つまでの番号を○で囲んでください。

理 由	賃金の決定方法	賃金水準
職務内容が違うから（責任の重さの違いを含まない）	1	1
責任の重さが違うから	2	2
勤務時間の自由度が違うから	3	3
残業時間・回数が違うから	4	4
配置転換の頻度が違うから	5	5
正社員には企業への貢献がより期待できるから	6	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	7	7
正社員の賃金を下げることができないから	8	8
その他	9	9

問12 パートのうち、賃金の最も高い人と最も低い人の賃金はそれぞれいくらですか。（月給等、時給以外の場合は、時給あたりに換算してお答えください。）

(1) 最も高い人 時給 約 円

(2) 最も低い人 時給 約 円

問13 パートをグループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位に登用していますか。

いる	1
いない	2

→問15にお進みください。

問14 9月1日現在、職種別で、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は何人ですか。該当する労働者がいない場合には、その欄の一番右に「0」を記入してください。

職 種	パートの人数	
	(人)	うち女性 (人)
専門・技術	<input type="text"/>	<input type="text"/>
管理	<input type="text"/>	<input type="text"/>
事務	<input type="text"/>	<input type="text"/>
販売	<input type="text"/>	<input type="text"/>
サービス	<input type="text"/>	<input type="text"/>
保安	<input type="text"/>	<input type="text"/>
運輸・通信	<input type="text"/>	<input type="text"/>
生産工程・労務	<input type="text"/>	<input type="text"/>
その他	<input type="text"/>	<input type="text"/>

問15 正社員やパートの手当や各種制度等についてはどのようになっていますか。労働者の種類ごとに該当するすべての番号を○で囲んでください。(正社員のみを実施している場合は、「1」、パートのみに実施している場合は、「3」を○で囲んでください。)

項目		実施している			いずれの労働者にも実施していない
		正社員に実施している	パートに実施している		
			正社員と取扱いが同じ	正社員と取扱いが異なる	
手当の種類	通勤手当	1	2	3	4
	精勤手当	1	2	3	4
	役職手当	1	2	3	4
	家族手当	1	2	3	4
	住宅手当	1	2	3	4
	その他	1	2	3	4
定期昇給		1	2	3	4
ベースアップ		1	2	3	4
賞与		1	2	3	4
昇進・昇格		1	2	3	4
退職金・企業年金制度		1	2	3	4
配置転換		1	2	3	4
雇入時健康診断		1	2	3	4
定期健康診断		1	2	3	4
社内行事への参加		1	2	3	4
財産形成制度		1	2	3	4
慶弔見舞金		1	2	3	4
保養施設の利用		1	2	3	4
託児施設の利用		1	2	3	4

[問15で、「1」のみ、又は「1」と「3」に○を付けた場合のみお答えください。]

問16 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は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

項目		職務が異なるから	人材活用の仕組みや運用が異なるから	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	正社員の方と同じに取扱いすることができないから	その他
手当の種類	通勤手当	1	2	3	4	5
	精勤手当	1	2	3	4	5
	役職手当	1	2	3	4	5
	家族手当	1	2	3	4	5
	住宅手当	1	2	3	4	5
	その他	1	2	3	4	5
定期昇給		1	2	3	4	5
ベースアップ		1	2	3	4	5
賞与		1	2	3	4	5
昇進・昇格		1	2	3	4	5
退職金・企業年金制度		1	2	3	4	5
配置転換		1	2	3	4	5
雇入時健康診断		1	2	3	4	5
定期健康診断		1	2	3	4	5
社内行事への参加		1	2	3	4	5
財産形成制度		1	2	3	4	5
慶弔見舞金		1	2	3	4	5
保養施設の利用		1	2	3	4	5
託児施設の利用		1	2	3	4	5

問17 産前・産後休業制度、育児休業制度及び介護休業制度は、パートにも適用されていますか。適用されている場合、平成17年4月1日から8月末までの間で、各休業を取得したパートの人数はそれぞれ何人ですか。

(1) 産前・産後休業制度

適用されている	1	→	<input type="text"/>	人
適用されていない	2			

(2) 育児休業制度

適用されている	1	→	<input type="text"/>	人
適用されていない	2			

(3) 介護休業制度

適用されている	1	→	<input type="text"/>	人
適用されていない	2			

問18 パートから正社員への転換制度はありますか。

ある	1
ない	2

問19 労使の話合いの促進のための措置についてお答えください。

(1) パートから、本人の処遇について説明を求められたときは説明していますか。

求められた内容について、説明している	1
説明していない	2
説明を求められたことがない	3

(2) 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、パートの意見を聴く機会を設けるように工夫していますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

意見を聴いている	労使協議にパートも参加している	1
	パートの職場懇談会を実施している	2
	パートに対してアンケートを実施している	3
	定期的にパートとの面談を実施している	4
	上記以外の方法で意見を聴いている	5
	パートの意見は聴いていない	6

(3) 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ますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

い解決に努めて	苦情処理制度を設け、解決を図るようにしている	1
	人事担当者などが苦情対応の窓口になって解決に努めている	2
	上記以外の方法で、解決に努めている	3
	特に何もしていない	4

問20 採用時における労働条件の明示についてお答えください。

明示している	主に口頭で説明している	1
	主に労働条件通知書・労働契約書等書面を交付している	2
	主に就業規則を交付している	3
	その他	4
	明示していない	5

問21 事業所に就業規則はありますか。ある場合、その規則はパートに適用されますか。適用される場合、就業規則を作成したとき・変更するときにパートの意見を聴いていますか。

事業所に就業規則がある	パートに適用される	事業所のパートの過半数が加入している労働組合の意見を聴いている	1
		事業所の過半数を代表する者の意見を聴いている	2
		上記を除いた方法でパートに意見を聴いている	3
		パートの意見は聴いていない	4
パートには適用されない			5
事業所に就業規則はない			6

問22 パートの労働時間・労働日数を定め、または変更するときはパート本人の事情を考慮するようにしていますか。

パート本人の事情を考慮して決めている	1
特に考慮しないで決めている	2

問23 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ますか。

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ることはない	1
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る場合は、パート本人の事情を考慮して、労働させている	2
パート本人の事情は考慮せずに、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	3

問24 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ますか。

優先的に応募の機会を提供している	1
優先的ではないが応募の機会を提供している	2
パートには正社員への応募は認めていない	3

問25 短時間雇用管理者を選任していますか。

選任している	1
選任していない	2

問26 社会保険についてお答えください。

(1) パートを社会保険に加入させていますか。社会保険の種類ごとに該当する番号を○で囲んでください。

	全てのパートを加入させている	加入させているパートの方が多い	加入させていないパートの方が多い	全てのパートを加入させていない
雇用保険	1	2	3	4
健康保険	1	2	3	4
厚生年金	1	2	3	4

↓
問27にお進みください。

(2) パートを加入させていない理由は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

事業主に保険料の負担がかかるから	1
パート労働者が加入を希望しないから	2
社会保険の適用対象となる者がいないから	3
社会保険の制度をよく知らないから	4
その他	5

問27 パートタイム労働法やパートタイム労働指針を知っていますか。

内容までよく知っている	1
内容についてある程度知っている	2
内容まではよく知らないが名前は知っている	3
名前も知らない	4

注) 「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
「パートタイム労働指針」・・・事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

問28 2年前と比較して、正社員との均衡（バランス）を考慮したパートの処遇の改善は進んでいますか。

進んでいる	1
進んでいないが、必要だと思うようになった	2
進んでおらず、必要だとも思っていない	3
後退している	4
2年以上前から均衡処遇が図られている	5
その他	6

これで質問は終わりです。この調査票を封筒に入れてご返送くださいますようお願いいたします。ご協力ありがとうございました。

職 種 分 類 表

職 種	職 種 内 容
専門・技術	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護婦(士)、准看護婦(士)、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家など
管 理	課(課相当を含む)以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。例えば、部長、課長、支店長、工場長など
事 務	一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。例えば、事務員、受付係、案内係、フロント、レジ係、オペレーター、速記者、集金人、メーター検針員、料金係(有料道路)、出札掛など
販 売	商品・不動産・証券などの売買、売上の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。例えば、販売従事者(スーパー、デパート等)、商品販売外交員、保険外交員、銀行外務員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
サ ー ビ ス	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。例えば、理容・美容師、クリーニング工、ツアーコンダクター、調理人、ウェ이터、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人など
保 安	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。例えば、守衛、警備員、監視人、建設現場誘導員など
運輸・通信	電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事するものをいいます。例えば、鉄道運転士、タクシー運転者、バス・トラック運転者車掌、ロープウェイ乗務員、無線・有線通信員、電話交換手、郵便・小包配達員、電報配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など
生産工程・労務	機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者をいいます。例えば、大工、左官、石工、塗装工、電気工、とび職、配管工、圧延工、鉄鋼工、鋳物工、プレス工、医薬品製造工、溶接工、鉄工、一般機械組立工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、染色工、織布工、ミシン縫製工、木工、製紙工、印刷・製本工、ゴム製品製造工、革製品製造工、製図工、ボイラー工、建設機械運転工、採石・採掘作業員、配達員、倉庫作業員、清掃作業員、雑務員など
そ の 他	農・林・漁業の作業に従事する者をいいます。

パートタイム労働者実態調査 (個人調査票)

この調査票は、記入された事項については、秘密を守り、他に洩らすことはもちろん、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままを記入して下さるようお願いいたします。

調査ご協力をお願い

(財)21世紀職業財団では、厚生労働大臣よりパートタイム労働法に基づく指定法人として指定され、パートタイマーに係る各種の事業を行っています。

近年、パートタイマーが著しく増加しておりますが、その最新の実態を把握していくために、アンケートを実施することといたしました。本調査は、無作為抽出により選り出した事業所に働くパートタイマーの方々を対象をお願いするものです。

調査の回答は事業所を通さず、直接当方に郵送していただきますし、結果は統計的に処理いたしますので、皆様方の個人別の状況が明らかになることはありません。

面倒なお願いでまことに恐縮ですが、なにとぞ趣旨をご理解のうえ、特段のご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

なお、この調査に関してご不明な点がございましたら、下記の担当者までお気軽にお問い合わせください。

(財)21世紀職業財団 短時間労働業務部 業務課 (Tel) 03-5276-3693

(記入上の注意)

- 1 特段の断りのない限り、平成17年9月1日現在の状況について記入してください。
- 2 調査票の記入は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 4 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のように網掛けになっているものは、該当する番号を全て選んで○で囲んでください。
- 5 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 6 数字を記入する場合は、右詰で1マスに1字記入してください。

(記入例

7	5	0
---	---	---

 円)

- 7 記入が終わりました調査票は、10月10日までに、同封の返信用封筒に入れて返送してください。

* なお、設問の中で回答しにくい箇所等がありましたら、その部分は無記入でも結構ですので、なにとぞご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

問1 あなたの性別及び年齢についてお答えください。

(1) 性 (2) 年齢 (平成17年9月1日現在)

男性	1	満	[]	歳
女性	2			

問2 配偶者 (夫又は妻) はいいますか。

いる	1	→ あなたの配偶者の年収 (税込み) はどのくらいですか。(収入がない場合は、枠の1番右に「0」と記入してください)
いない	2	

約 [][][] 万円
(1万円未満は四捨五入)

問3 あなたの生活は主に何によっていますか。

主に自分の収入で暮らしている	1
主に配偶者の収入で暮らしている	2
主に親の収入で暮らしている	3
主に子供の収入で暮らしている	4
その他	5

問4 あなたの最終学歴に該当する番号を○で囲んでください。

中 学	高 校	短大・高専	大学・大学院	在学中
1	2	3	4	5

注) 専修学校は、修業年限3年の場合は「高校」、5年の場合は「短大」に区分してください。
在学中の場合は、学歴にかかわらず、在学中「5」のみを○で囲んでください。
中途退学の場合は、その前の学歴の番号を○で囲んでください。

問5 あなたが今の会社 (現在の事業所) で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。
(1ヵ月未満は1ヵ月と数えてください。)

[] 年 [] ヵ月

問6 会社までの通勤時間は片道どれくらいかかりますか。(住込み又は自宅が事業所の場合は「0」と記入してください。)

約 [][] 分

問7 雇用契約期間等についてお答えください。

(1) 今の会社に雇用されたとき、雇用契約期間は決められていましたか。(口頭で伝えられた場合も含まれます。)

決められていた	1	→雇用契約期間はどのくらいでしたか。 [] ヵ月
決められていない	2	

(2) 今の会社でパートとして働き始めたとき、雇用契約期間終了後の更新についてどう考えていましたか。

雇用契約期間終了後も更新して働きたいと考えていた	1
雇用契約期間終了後は更新したくないと考えていた	2
特に何も考えていなかった	3

(3) 今の会社で契約を更新したことがありますか。(口頭で伝えられた場合も含みます。)

ある	1
ない	2

 → 何回更新しましたか 回

問8 給与等についてお答えください。

(1) あなたの給与は、9月1日現在どのように決められていますか。該当する番号を○で囲み、金額を記入してください。

時間給	1	→ 1時間	<input type="text"/>	円
日給	2	→ 1日	<input type="text"/>	円
月給	3	→ 1ヵ月	<input type="text"/>	円
歩合給・その他	4	→ 1ヵ月 平均	<input type="text"/>	円

(2) 今年、夏期賞与（ボーナス）の支給はありましたか。

あった	1
なかった	2
勤めていなかった	3

 → 税込みでいくらでしたか。
約 千円
(千円未満切上げ)

(3) 平成16年1月1日～平成16年12月31日までの1年間にパートとして働いた年収はどれくらいでしたか。

年収（税込み） 約 万円
(1万円未満切上げ)

問9 社会保険の加入について

(1) あなたは現在、雇用保険に加入していますか。

加入している（別の会社で加入している場合も含みます）	1
加入していない	2

(2) あなたは現在、厚生年金等の公的年金に加入していますか。

厚生年金に本人が被保険者として加入している (別の会社で加入している場合も含みます)	1
配偶者の加入している厚生年金の被扶養配偶者 になっている	2
国民年金に加入している	3
いずれにも加入していない	4

問10 あなたの職種、役職及び仕事のやり方についてお答えください。

(1) あなたの職種は何ですか。8ページの「職務分類表」を参照し該当する番号を記入してください。

専門・技術	管 理	事 務	販 売	サービス	保 安
1	2	3	4	5	6
運輸・通信	生産工程・労務	その他			
7	8	9			

(2) あなたは現在どのような役職についていますか。(あなたが会社で呼ばれている名称で判断してください。)

い 役 職 に つ い て	部課長、部課長代理クラス以上	1
	係長、主任クラス	2
	班長、グループリーダークラス	3
	その他	4
役職についていない		5

問11 出勤日数、労働時間等についてお答えください。

(1) 1週間の出勤日数 週 日

(2) 1日の所定労働時間 1日 時間 分

(3) 7月の所定労働日に残業はありましたか。

あった	1
なかった	2
勤めていなかった	3

→ 月間何時間残業しましたか。

時間

(4) 7月中の所定労働日以外の日に出勤(休日出勤等)したことがありますか。

あった	1
なかった	2
勤めていなかった	3

→ 何日出勤しましたか。

日

問12 あなたが働いている理由は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

生活を維持するため	1
家計の足しにするため	2
資格・技能を活かすため	3
以前の就業経験を活かすため	4
生きがい・社会参加のため	5
余暇時間を利用するため	6
子供に手がかからなくなったため	7
その他	8

問13 パートを選択した理由は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

自分の都合のよい時間（日）に働きたいから	1
勤務時間・日数が短いから	2
賃金・待遇がよいから	3
仕事の内容に興味を持てたから	4
すぐ辞められるから	5
正社員として働ける会社がないから	6
家事・育児の事情で正社員として働けないから	7
病人・老人等の介護で正社員として働けないから	8
体力的に正社員として働けないから	9
友人・知人がパートで働いているから	10
その他	11

問14 職務が同じ正社員はいますか。

いる	1
いない	2

→問20へお進み
ください。

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めて判断します。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さ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めて判断します。

問15 職務が同じ正社員と比べて、賃金が低いと感じたことはありますか。

低いと感じたことがあるが納得できる	1
低いと感じたことがあり納得できない	2
低いと感じたことはない	3
わからない	4

→問17へお進み
ください。
→問18へお
進みくだ
さい。

問16 納得できる理由は何ですか。理由に該当する主なもの3つまでの番号を○で囲んでください。

職務内容が違うから（責任の重さの違いを含まない）	1
責任の重さが違うから	2
勤務時間の自由度が違うから	3
残業の時間数、回数が違うから	4
配置転換の頻度が違うから	5
正社員には、企業への貢献がより期待されているから	6
もともとそういった内容で自分も納得しているから	7
その他	8

→問18へお
進みくだ
さい。

問17 納得できない理由は何ですか。理由に該当するすべての番号を○で囲んでください。

正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず格差があるから	1
正社員との人材育成の在り方の違いを考慮しても格差が大きすぎるから	2
同じ地域・職種のパートの相場より低いから	3
その他	4

問18 職務が同じ正社員と比べた時間当たりの賃金水準で、納得できる水準はどの程度ですか。

正社員と同じ	1
9割程度	2
8割程度	3
7割程度	4
6割程度以下でもよい	5

問19 賃金以外の処遇等で、職務が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は何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。ただし、正社員にも実施されている項目についてのみお答えください。

通勤手当	1
精勤手当	2
役職手当	3
家族手当	4
住宅手当	5
定期昇給	6
ベースアップ	7
賞与	8
昇進・昇格	9
退職金・企業年金制	10
配置転換	11
キャリアアップ制度	12
産前・産後休業制度	13
育児休業制度	14
介護休業制度	15
雇入時健康診断	16
定期健康診断	17
社内行事への参加	18
財産形成制度	19
慶弔見舞金	20
保養施設の利用	22
託児施設の利用	23
その他	24

問20 年収の調整又は労働時間の調整をしていますか。

調整している	1	} →問22へお進み ください。
関係なく働く	2	
調整の必要がない	3	
わからない	4	

問21 それほどどのような理由によるものですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	1
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	2
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	3
一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	4
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないため	5
正社員の所定労働時間の3/4以上になると、健康保険、厚生年金等に加入しなければならないから	6
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	7
その他	8

問22 労働組合に加入していますか。

会社に入ることができる組合がある	加入している	1
	加入していない	2
会社に入ることができる組合がない（会社に組合がない場合も含みます）		3

これで質問は終わりです。この調査票を封筒に入れてご返送くださいますようお願いいたします。ご協力ありがとうございました。

職 種 分 類 表

職 種	職 種 内 容
専門・技術	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護婦(士)、准看護婦(士)、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家など
管 理	課(課相当を含む)以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。例えば、部長、課長、支店長、工場長など
事 務	一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画、運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。例えば、事務員、受付係、案内係、フロント、レジ係、オペレーター、速記者、集金人、メーター検針員、料金係(有料道路)、出改札掛など
販 売	商品・不動産・証券などの売買、売上の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。例えば、販売従事者(スーパー、デパート等)、商品販売外交員、保険外交員、銀行外務員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
サ ー ビ ス	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。例えば、理容・美容師、クリーニング工、ツアーコンダクター、調理人、ウェイター、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人など
保 安	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。例えば、守衛、警備員、監視人、建設現場誘導員など
運 輸 ・ 通 信	電車・自動車・船舶・航空機等運転・操縦の仕事、通信機の操作及びその他の関連作業に従事するものをいいます。例えば、鉄道運転士、タクシー運転者、バス・トラック運転者車掌、ロープウェイ乗務員、無線・有線通信員、電話交換手、郵便・小包配達員、電報配達員、ラジオ・テレビ放送技術員など
生産工程・労務	機械・器具・手道具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理する仕事、製版・印刷・製本の作業、その他の製造・製作工程の仕事、定置・機械及び建設機械を操作する仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱、ダム・トンネルの掘削などの仕事及びこれらに関連する仕事、建設の仕事、並びに機械の掃除、資材の整理、商店・会社・病院などの雑務、及び他に分類されない運搬・清掃など労務的作業に従事する者をいいます。例えば、大工、左官、石工、塗装工、電気工、とび職、配管工、圧延工、鉄鋼工、鋳物工、プレス工、医薬品製造工、溶接工、鉄工、一般機械組立工、自動車整備工、修理工、パン・菓子製造工、染色工、織布工、ミシン縫製工、木工、製紙工、印刷・製本工、ゴム製品製造工、革製品製造工、製図工、ボイラー工、建設機械運転工、採石・採掘作業員、配達員、倉庫作業員、清掃作業員、雑務員など
そ の 他	農・林・漁業の作業に従事する者をいいます。