

21. パートタイマーの雇用条件

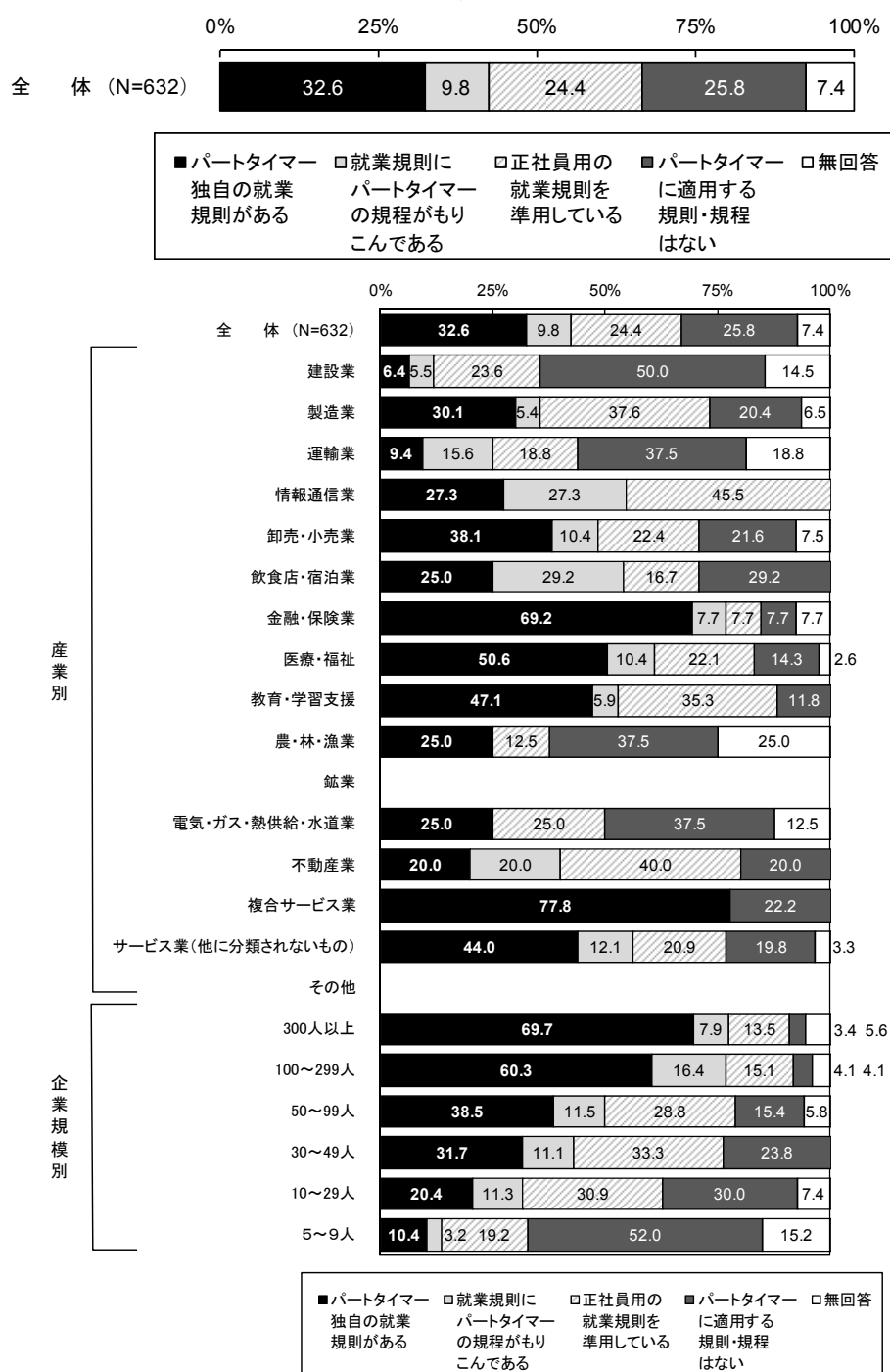
(1) パートタイマーの就業規則

パートタイマーの就業規則についてみると、「パートタイマー独自の就業規則がある」が32.6%で最も多く、次いで、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」が25.8%、「正社員用の就業規則を準用している」が24.4%となっている。

産業別にみると、「パートタイマー独自の就業規則がある」の割合は、「複合サービス業」(77.8%)と「金融・保険業」(69.2%)で、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」の割合は、「建設業」(50.0%)で、「正社員用の就業規則を準用している」の割合は、「情報通信業」(45.5%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「パートタイマー独自の就業規則がある」の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなり、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」の割合が低くなっている。(図83)

図83 パートタイマーの就業規則（全体、産業別、企業規模別）



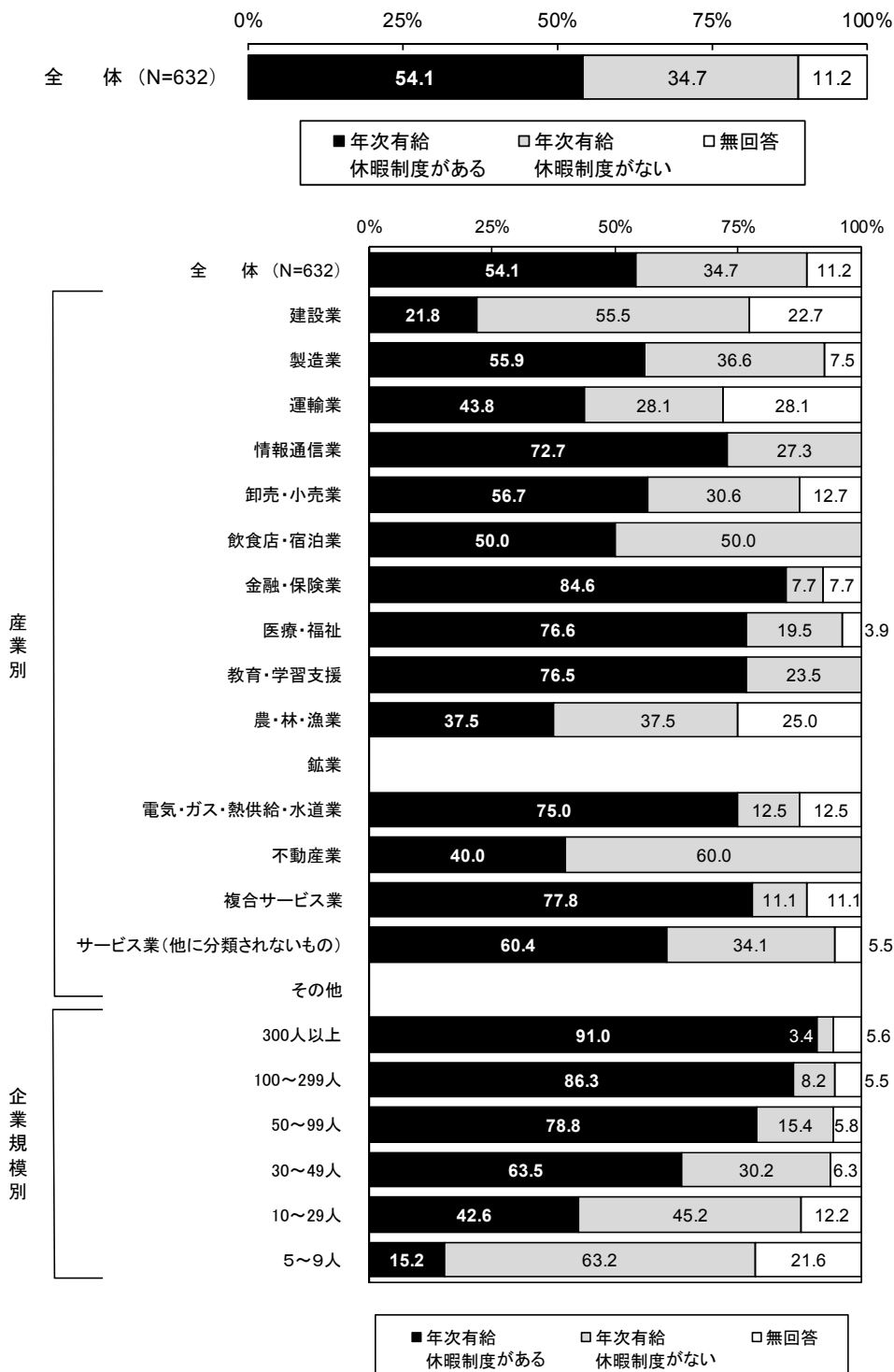
(2) パートタイマーの年次有給休暇

パートタイマーの年次有給休暇については、「制度がある」事業所は全体の54.1%、「制度はない」事業所は34.7%となっている。

産業別にみると、概ね「制度がある」事業所の割合が高いが、なかでも「金融・保険業」(84.6%)で高くなっている。一方、「制度はない」事業所の割合は、「不動産業」(60.0%)や「建設業」(55.5%)で高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど年次有給休暇制度があり、「300人以上」規模では91.0%となっている。(図84)

図84 パートタイマーの年次有給休暇(全体、産業別、企業規模別)



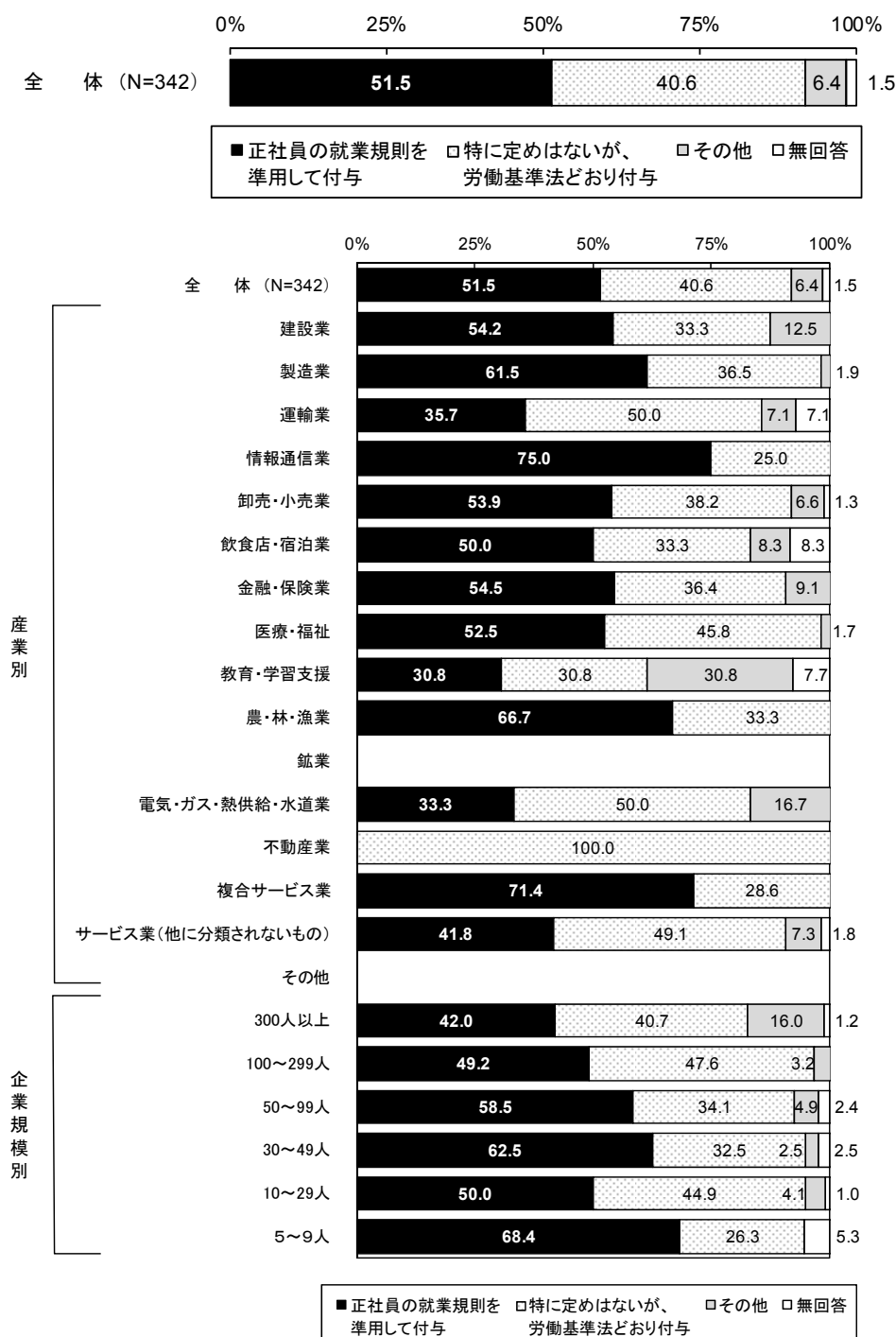
(3) パートタイマーの年次有給休暇の付与日数の基準

「年次有給休暇制度がある」と回答した事業所に、年次有給休暇の付与日数の基準について尋ねたところ、全体では、「正社員の就業規則を準用して付与」が51.5%で最も高く、次いで「特に定めはないが労働基準法どおり付与」が40.6%となっている。

産業別にみると、「正社員の就業規則を準用して付与」している事業所の割合は、「情報通信業」(75.0%)と「複合サービス業」(71.4%)で高く、「特に定めはないが労働基準法どおり付与」している事業所の割合は、「不動産業」(100.0%)で高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が小規模になるほど「正社員の就業規則を準用して付与」している事業所の割合は増加する傾向にあり、「5～9人」規模では68.4%を占めている。(図85)

図85 パートタイマーの年次有給休暇の付与日数の基準（全体、産業別、企業規模別）



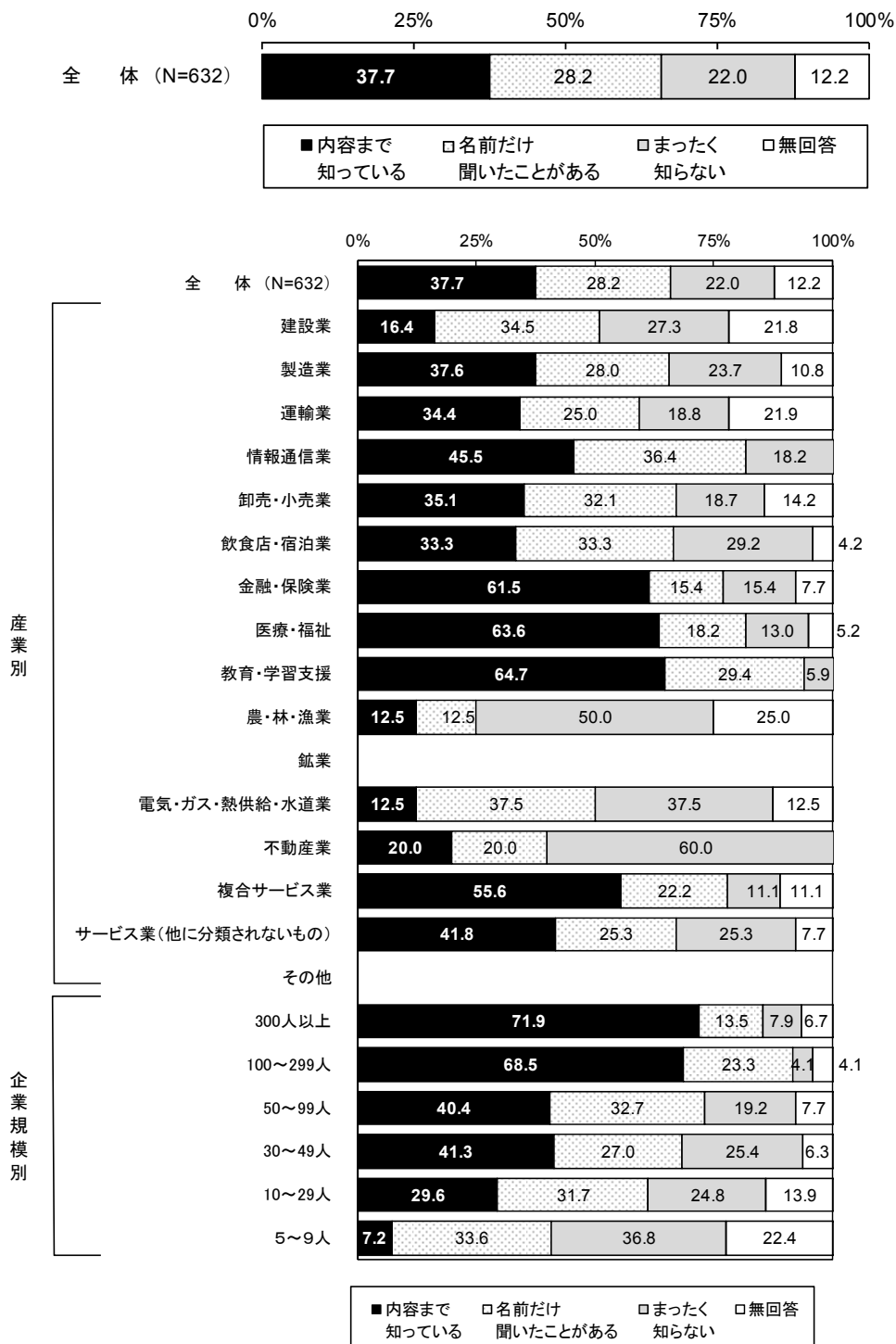
(4) 年次有給休暇の比例付与の認知度

年次有給休暇の「比例付与」の認知度についてみると、「内容まで知っている」(37.7%)と「名前だけ聞いたことがある」(28.2%)を合わせた『規定を知っている』事業所は65.9%となっている。一方、規定を「まったく知らない」事業所は22.0%となっている。

産業別にみると「内容まで知っている」事業所の割合は、「教育・学習支援」(64.7%)、「医療・福祉」(63.6%)、「金融・保険業」(61.5%)で高く、「全く知らない」事業所の割合は、「不動産業」(60.0%)で高くなっている。

企業規模別にみると、「内容まで知っている」は企業規模が大きいほど割合が高く、100人以上の事業所では6割を超えている。(図86)

図86 年次有給休暇の比例付与の認知度(全体、産業別、企業規模別)



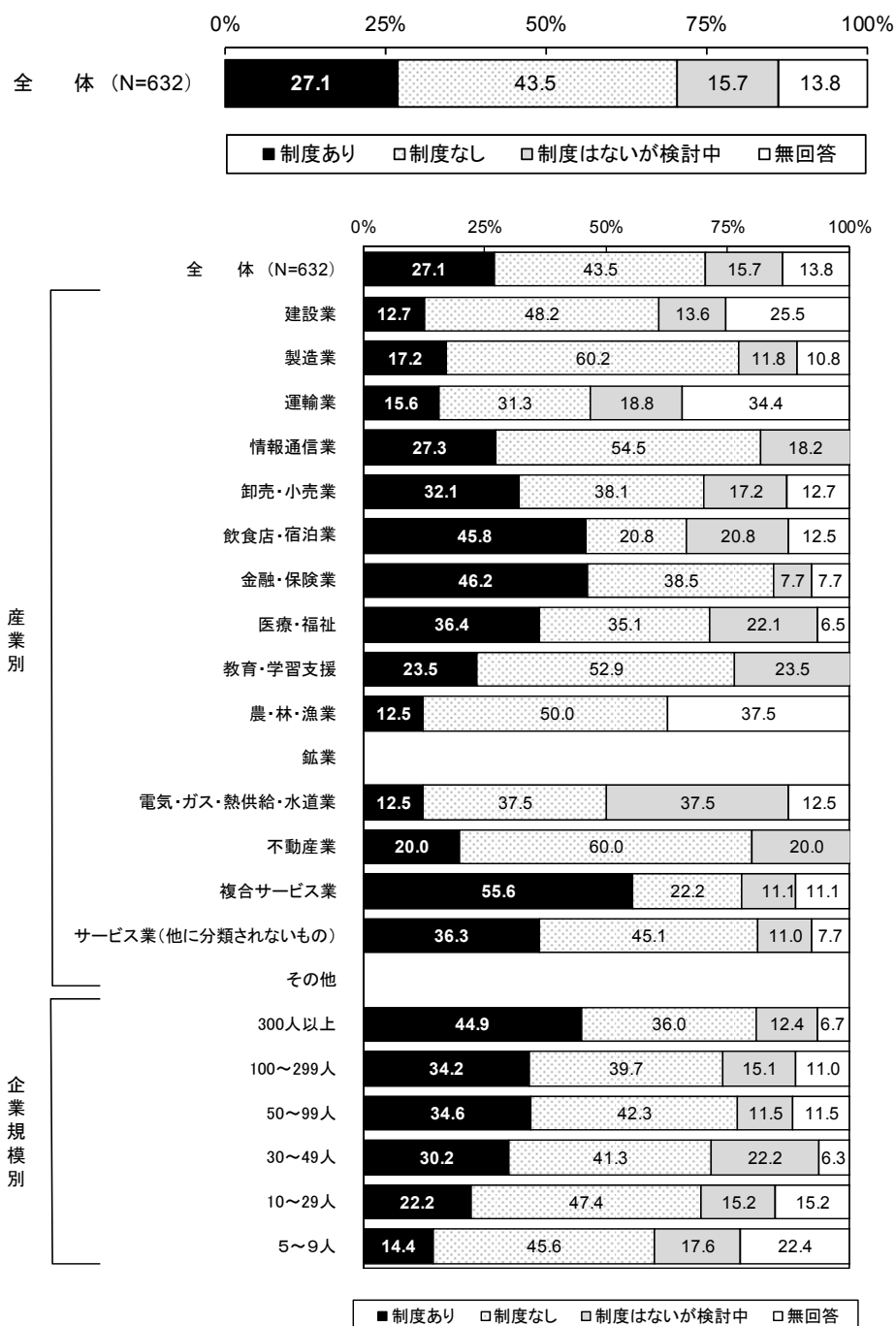
(5) パートタイマーの正社員雇用制度

パートタイマーから正社員へ雇用を見直す制度の有無について尋ねたところ、「制度なし」が全体の43.5%で最も多く、次いで「制度あり」が27.1%、「制度はないが検討中」が15.7%となっている。

産業別にみると、パートタイマーの正社員登用制度がある事業所の割合は、「複合サービス業」(55.6%)や「金融・保険業」(46.2%)で高くなっている。一方、「制度はないが検討中」の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(37.5%)で高くなっている。

企業規模別にみると、正社員登用制度がある事業所の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、「5～9人」の事業所で正社員登用制度がある事業所の割合は14.4%であるのに対して、「300人以上」では44.9%となっている。(図87)

図87 パートタイマー正社員雇用制度（全体、産業別、企業規模別）



22. 労働時間および雇用契約期間

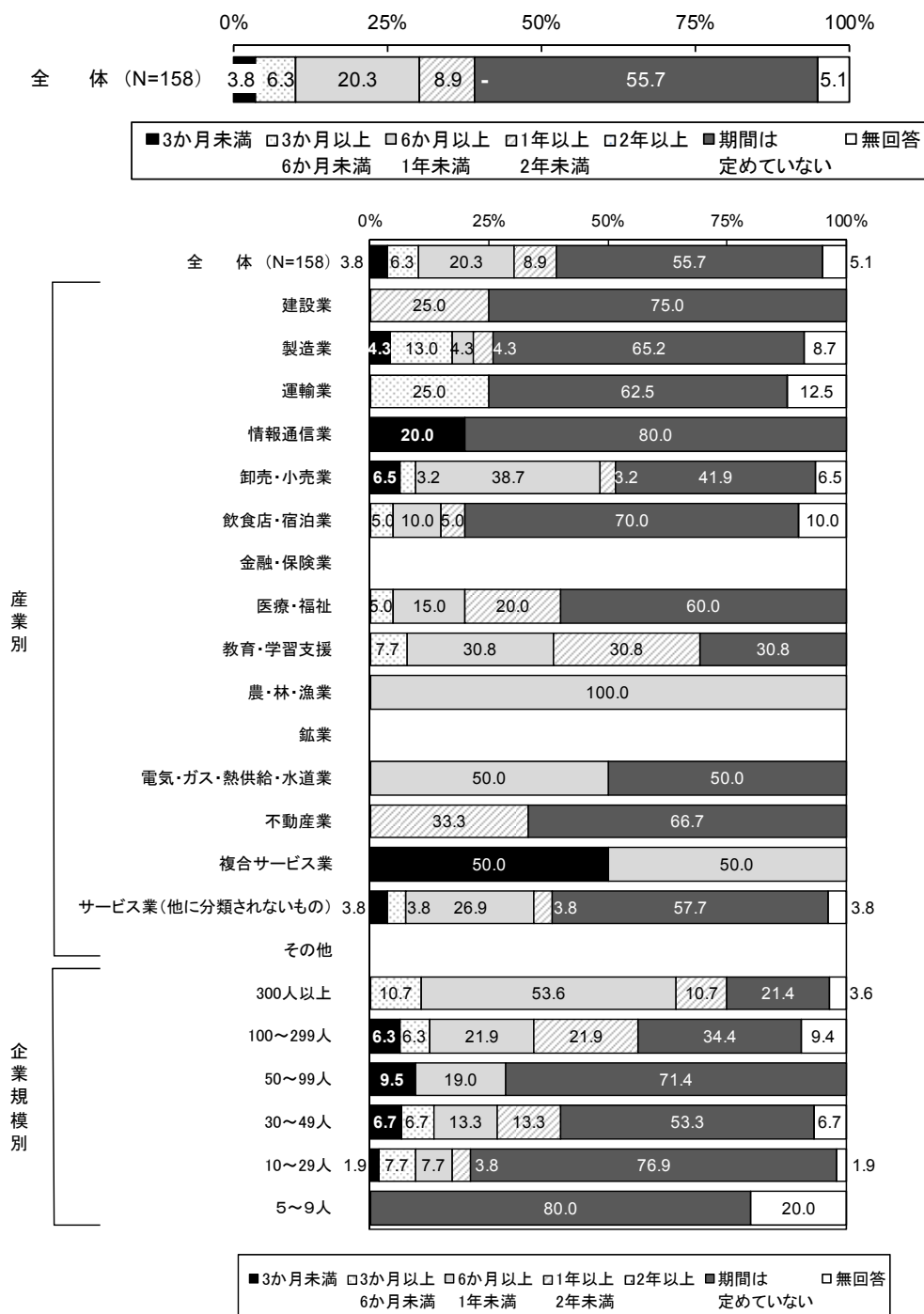
(1) パートタイマーの雇用契約期間

パートタイマーの雇用契約期間についてみると、「期間は定めていない」が55.7%で最も多く、次いで「6か月以上1年未満」が20.3%となっている。

産業別にみると、「農・林・漁業」および「複合サービス業」以外の産業で「期間は定めていない」の割合が最も高くなっているが、なかでも「情報通信業」（80.0%）で割合が高くなっている。一方、「6か月以上1年未満」の割合は、「農・林・漁業」（100.0%）で高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、「期間は定めていない」の割合が減少する一方で、「6か月以上1年未満」の割合は増加している。（図88）

図88 パートタイマーの雇用契約期間（全体、産業別、企業規模別）



(2) 正社員の労働時間

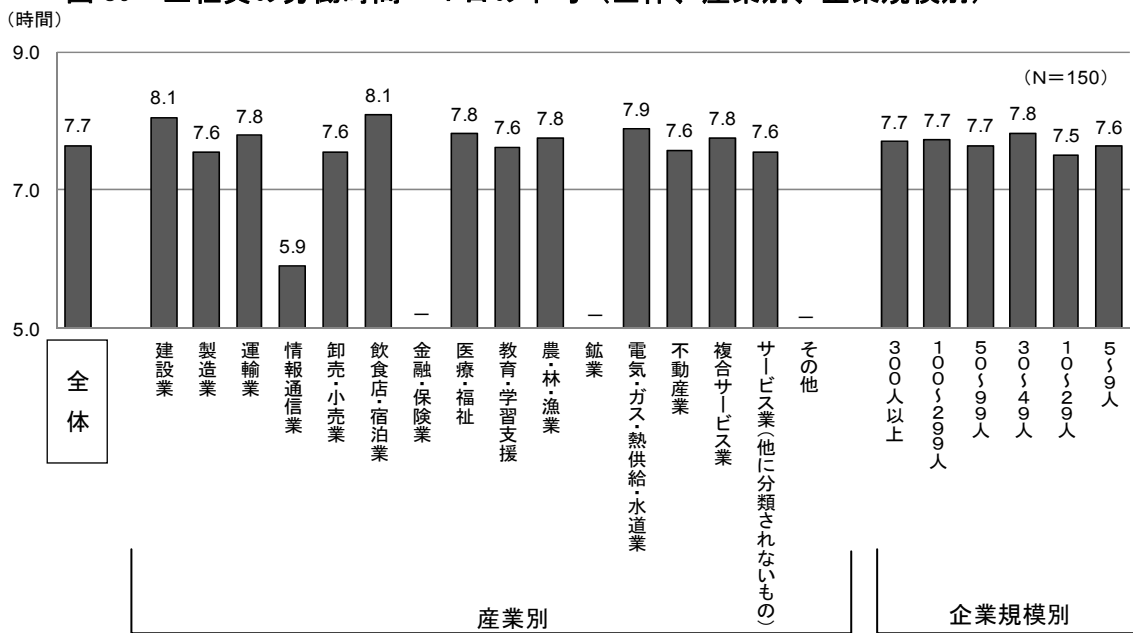
① 1日の平均

正社員の1日の所定労働時間については、全産業の平均が7.7時間である。

産業別にみると、「情報通信業」が平均5.9時間であり、他の産業に比較して労働時間が短い。

企業規模別にみると、労働時間の差はわずかであり、7.5～7.8時間の範囲に収まっている。(図 89)

図 89 正社員の労働時間・1日の平均（全体、産業別、企業規模別）



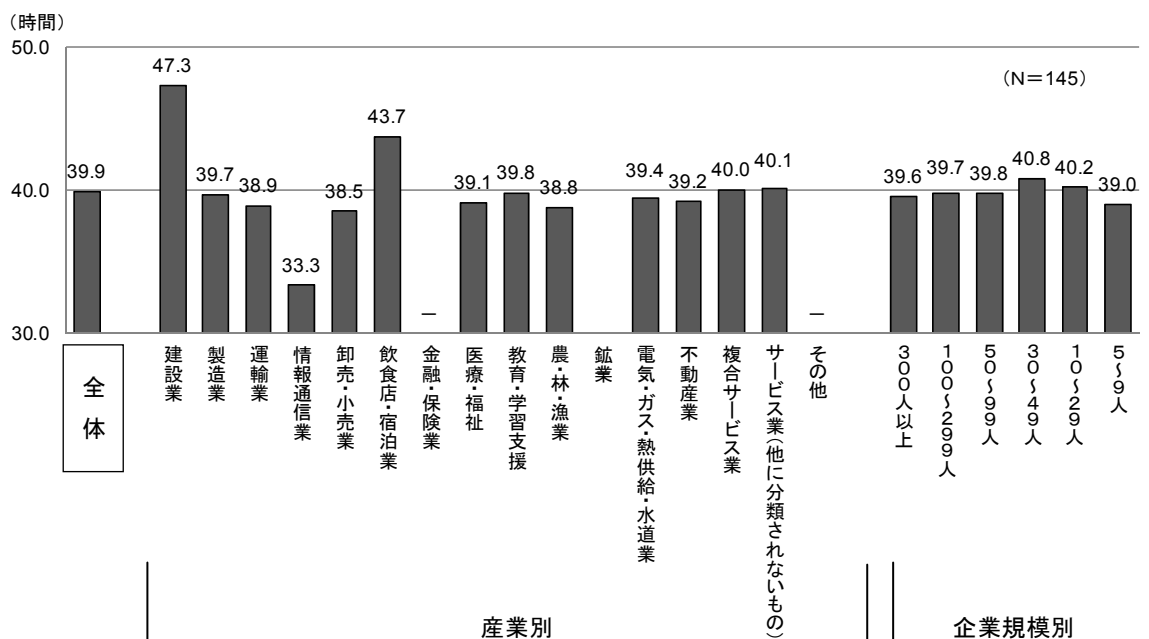
② 1週間の平均

正社員の1週あたりの所定労働時間は、全産業の平均が39.9時間となっている。

産業別にみると、最も労働時間が長い産業は、「建設業」の47.3時間であり、最も労働時間の短い産業は、「情報通信業」の33.3時間となっている。

企業規模別にみると、労働時間の差は少なく、39.0～40.8時間の範囲に収まっている。(図 90)

図 90 正社員の労働時間・1週間の平均（全体、産業別、企業規模別）

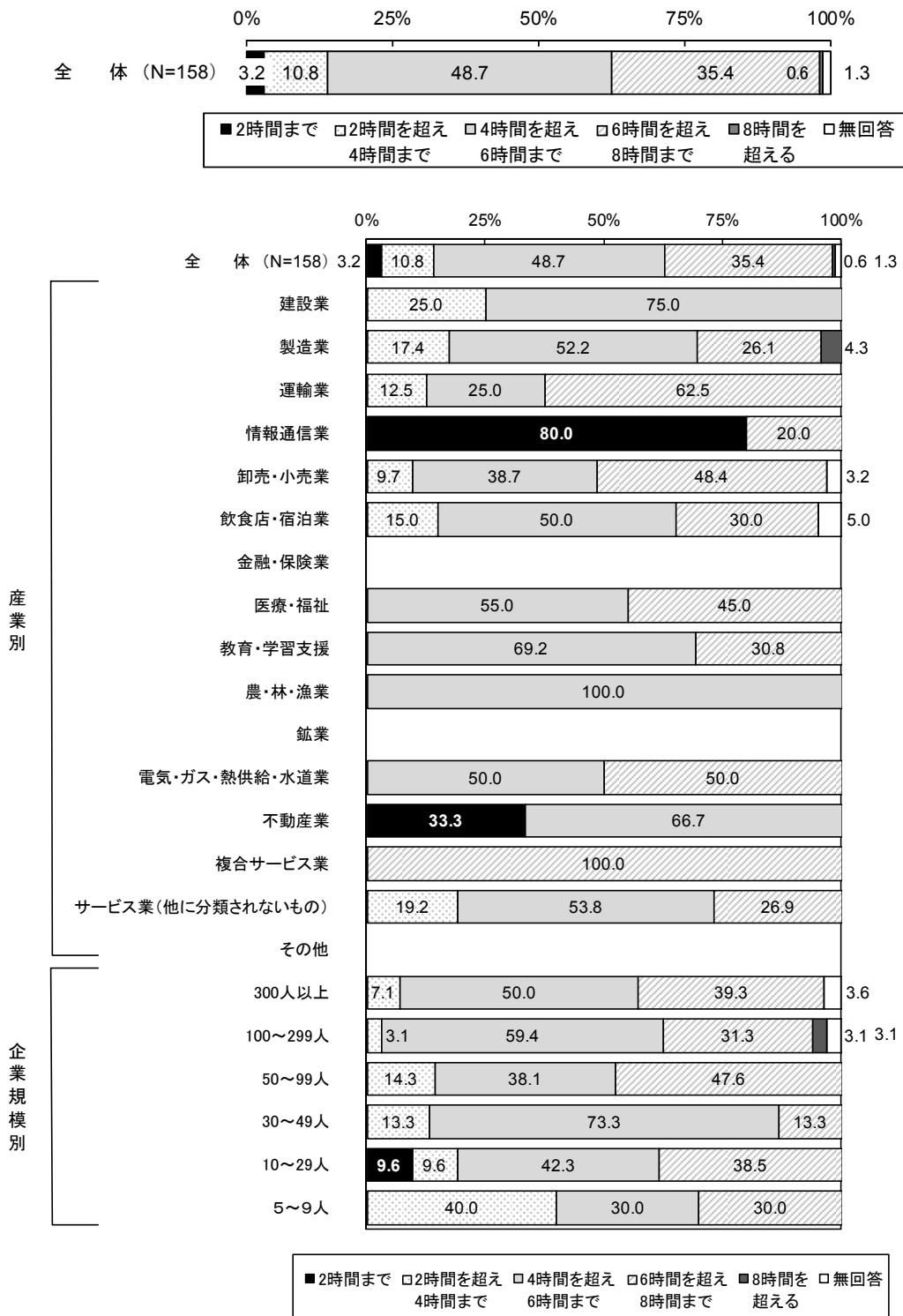


(3) パートタイマーの1日の平均労働時間

パートタイマーの1日の平均労働時間について尋ねたところ、「4時間を超え6時間まで」が48.7%で最も多く、次いで「6時間を超え8時間まで」が35.4%となっている。

産業別にみると、「農・林・漁業」(100.0%)や「建設業」(75.0%)では「4時間を超え6時間まで」の割合が高く、「情報通信業」(80.0%)と「不動産業」(33.3%)では「2時間まで」の割合が高くなっている。(図91)

図91 パートタイマーの1日の平均労働時間(全体、産業別、企業規模別)



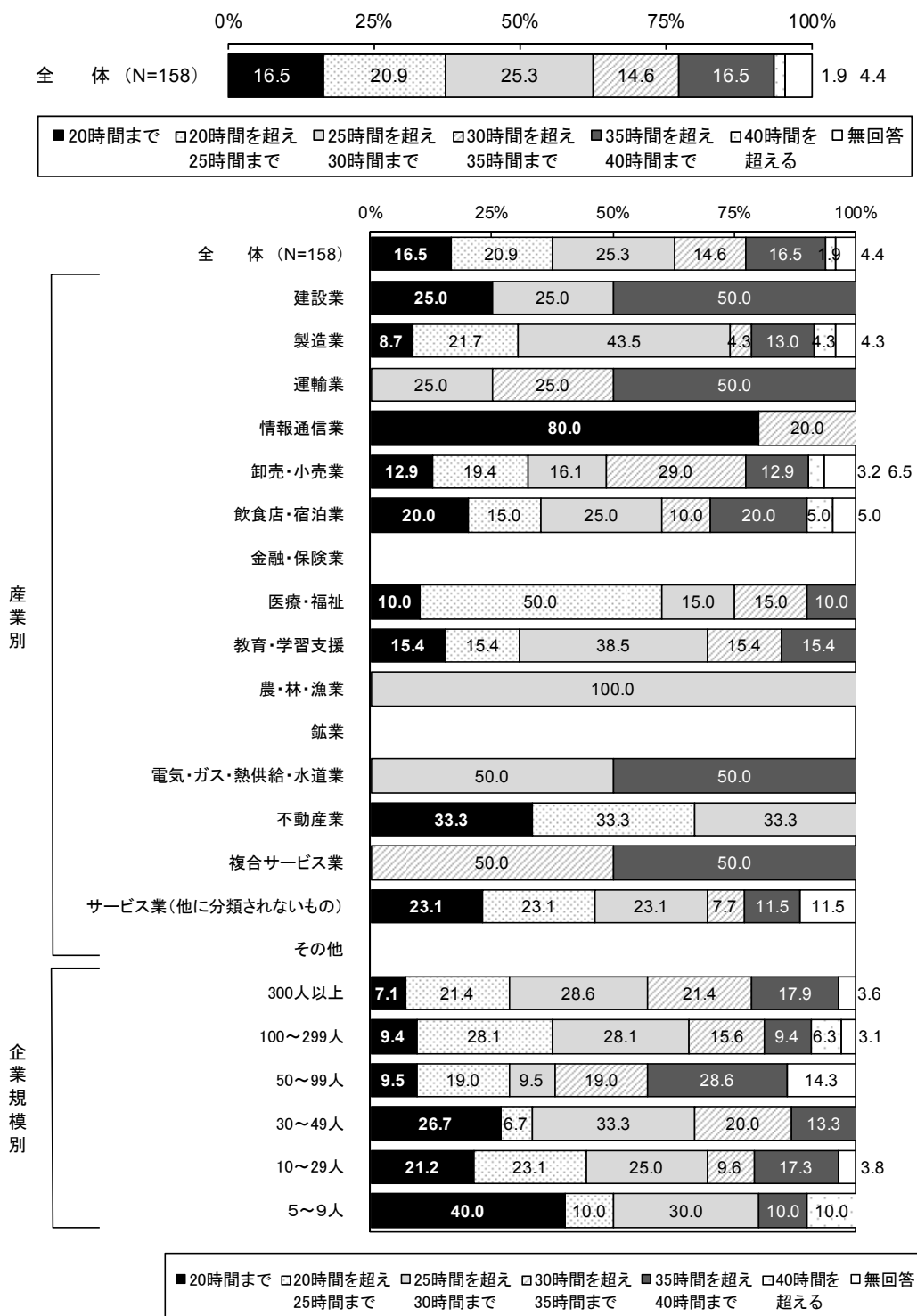
(4) パートタイマーの1週間の平均労働時間

パートタイマーの1週間の平均労働時間について尋ねたところ、「25 時間を超え 30 時間まで」が 25.3%を占め最も多く、次いで「20 時間を超え 25 時間まで」が 20.9%となっている。

産業別にみた場合、「20 時間まで」は「情報通信業」（80.0%）、「25 時間を超え 30 時間まで」は「農・林・漁業」（100.0%）で他の産業に比べて割合が高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、「20 時間まで」の割合は減少する傾向にあり、「5～9 人」の事業所では 40.0%であるのに対して、「300 人以上」では 7.1%となっている。（図 92）

図 92 パートタイマーの1週間の平均労働時間（全体、産業別、企業規模別）



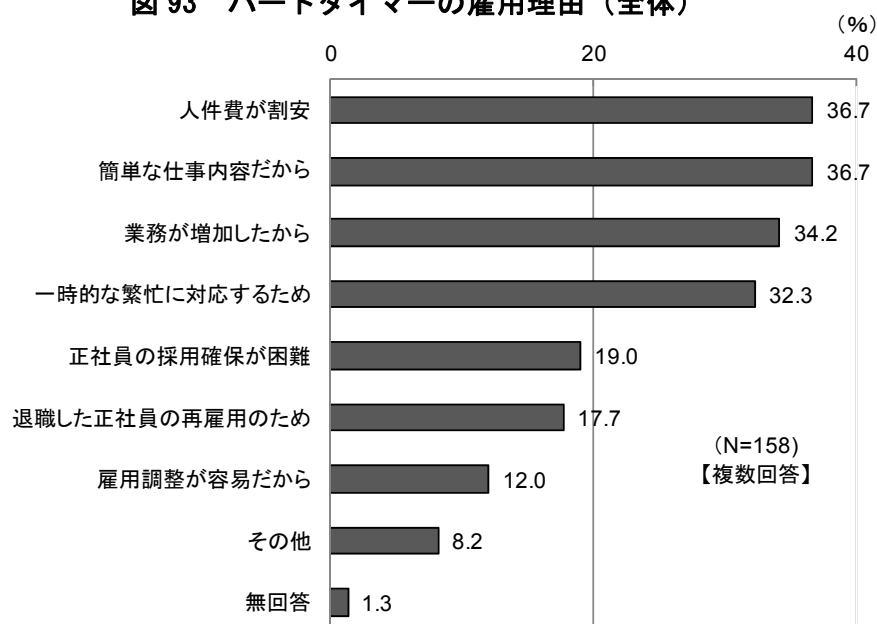
23. パートタイマーの賃金等

常用労働者の中で、一般労働者（正社員、正規職員）より1日1週または1か月の所定労働時間が短い者。アルバイト、臨時等に含む。

（1）パートタイマーの雇用理由

パートタイマーを雇用している企業の雇用理由は、「人件費が割安だから」と「簡単な仕事内容だから」が36.7%で最も多く、次いで「業務が増加したから」が34.2%、「一時的な繁忙に対応するため」32.3%となっている。（図93）

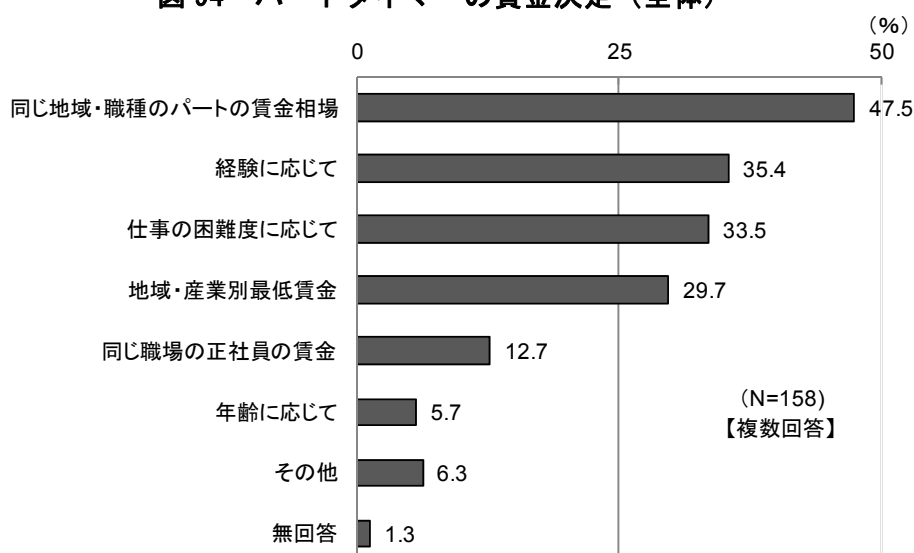
図93 パートタイマーの雇用理由（全体）



（2）パートタイマーの賃金決定

パートタイマーの雇用実績のある企業の採用時の賃金決定基準については、「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が47.5%で最も多く、次いで「経験に応じて」が35.4%、「仕事の困難度に応じて」が33.5%、「地域・産業別最低賃金」が29.7%となっている。（図94）

図94 パートタイマーの賃金決定（全体）



(3) パートタイマーの役割

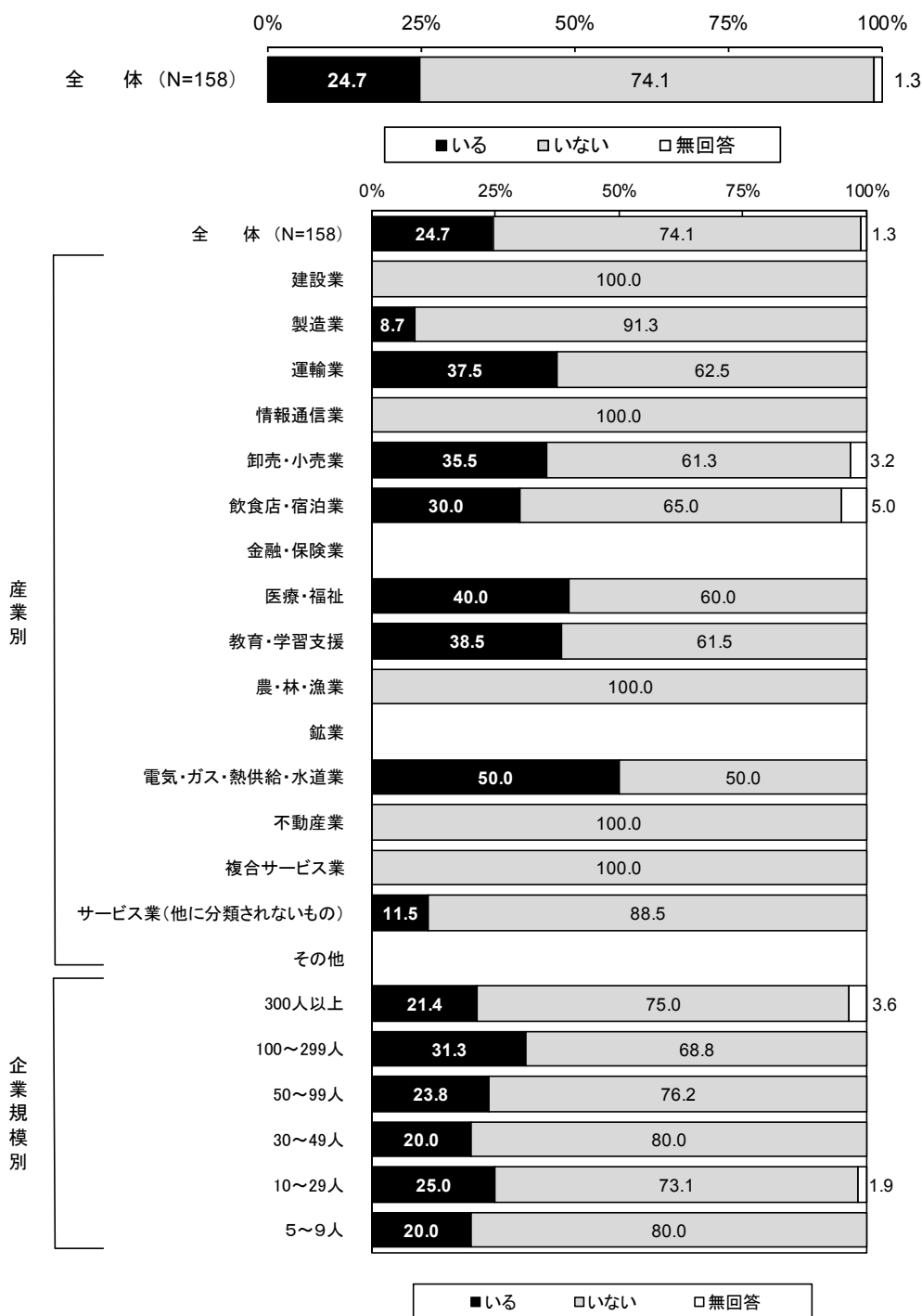
① 正社員と職務・責任が同じパートタイマー

職務・責任が正社員と同等のパートタイマーが「いる」と回答した事業所の割合は、全体では24.7%となっている。

産業別にみた場合、職務・責任が正社員と同等のパートタイマーが「いる」割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が50.0%で最も高く、「医療・福祉」(40.0%)、「教育・学習支援」(38.5%)、「運輸業」(37.5%)と続いている。

企業規模別にみると、企業規模の大小にかかわらず、職務・責任が正社員と同等のパートタイマーが「いる」割合は2割程度となっている。(図95)

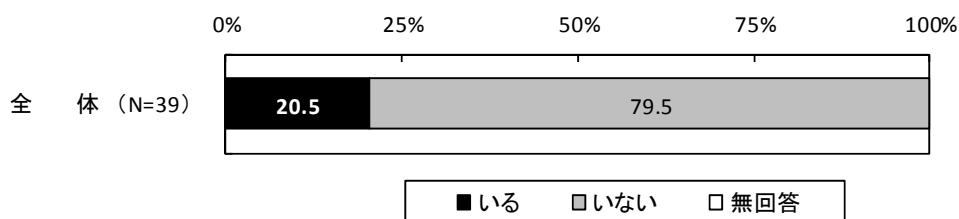
図95 正社員と職務・責任が同じパートタイマー（全体、産業別、企業規模別）



② 管理・監督的な役割を担うパートタイマー

職務・責任が正社員と同等のパートタイマーが「いる」と回答した事業所のうち、管理・監督的な役割を担っているパートタイマーが「いる」事業所の割合は、全体では20.5%となっている。(図96)

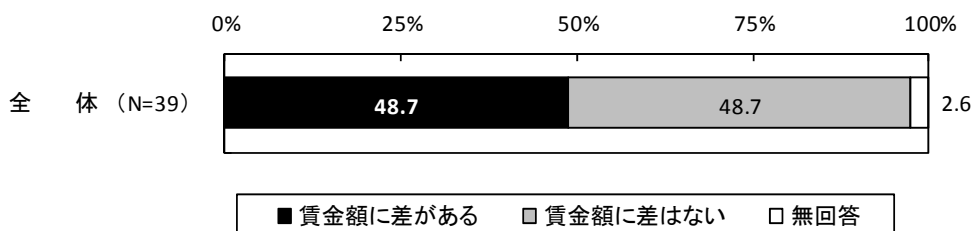
図96 管理・監督的な役割を担うパートタイマー（全体）



(4) 正社員との賃金格差の有無

職務・責任が正社員と同等のパートタイマーが「いる」と回答した事業所に、パートタイマーと同じ職種の正社員との間に賃金に差があるかどうかを尋ねたところ、「賃金額に差がある」と回答した企業は、全体の48.7%、「賃金額に差はない」と回答した企業は、全体の48.7%であった。(図97)

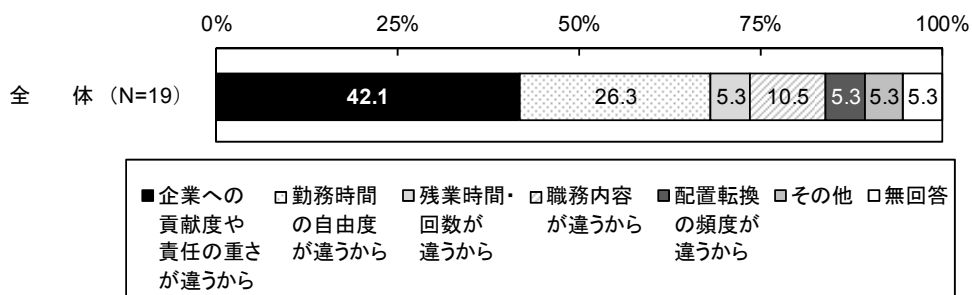
図97 正社員との賃金格差の有無（全体）



(5) 正社員との賃金格差の理由

同じ職種の正社員とパートタイマーの間に賃金格差がある場合の理由について尋ねたところ、「企業への貢献度や責任の重さが違うから」が42.1%で最も多く、次いで「勤務時間の自由度が違うから」が26.3%、「職務内容が違うから」が10.5%となっている。(図98)

図98 正社員との賃金格差の理由（全体）



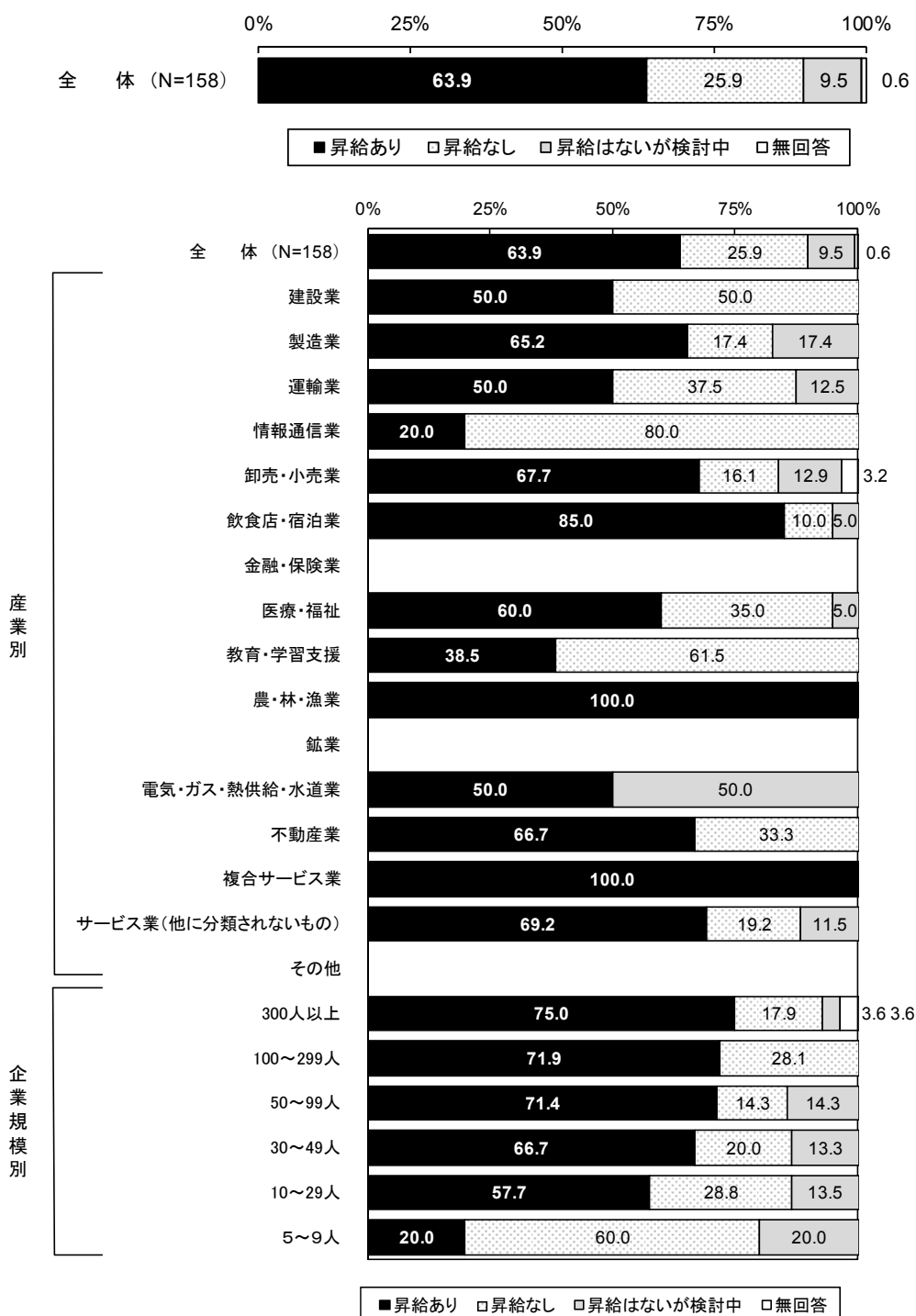
(6) パートタイマーの賃金昇給

パートタイマーの雇用実績がある企業に対して、パートタイマーの賃金昇給状況について尋ねたところ、「昇給あり」の企業は63.9%であり、「昇給なし」の企業は25.9%であることがわかった。

産業別で「昇給あり」の割合が最も高いのは、「農・林・漁業」、「複合サービス業」の100.0%であり、次いで「飲食店・宿泊業」が85.0%で続いている。一方、「昇給なし」の割合が最も高いのは、「情報通信業」の80.0%である。

企業規模別にみた場合、「昇給あり」の割合は、企業規模が大きくなるほど増加しているが、「5～9人」の事業所では、「昇給あり」の割合は20.0%となっており、「昇給なし」が60.0%を占めている。(図99)

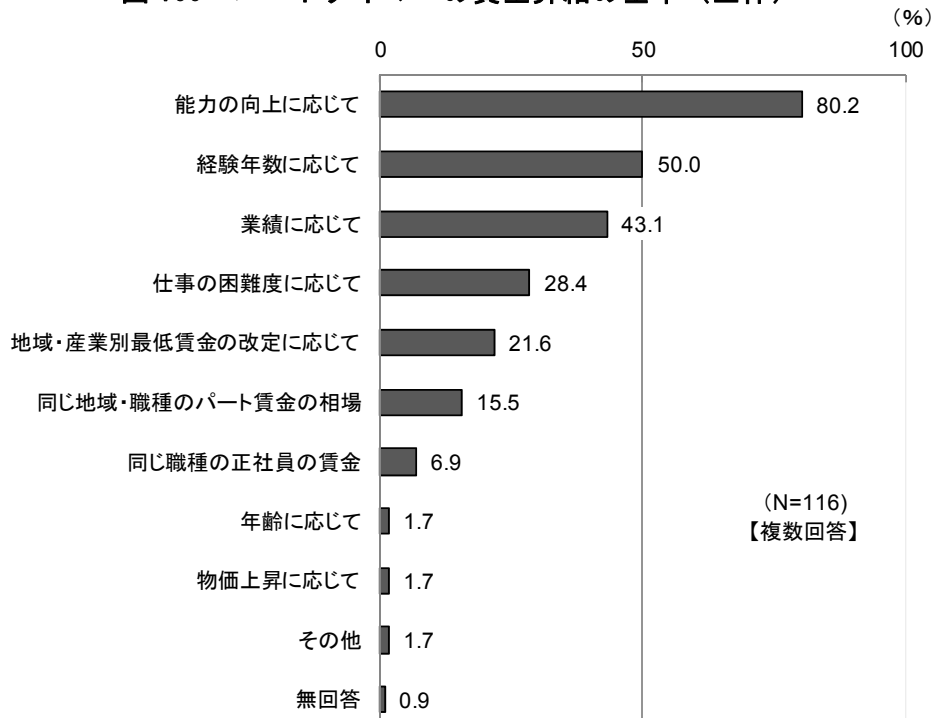
図99 パートタイマーの賃金昇給（全体、産業別、企業規模別）



(7) パートタイマーの賃金昇給の基準

パートタイマーの「昇給あり」、「昇給を検討中」と回答した事業所に対して、昇給時の基準となる決定項目について尋ねたところ、「能力の向上に応じて」が80.2%で最も多く、次いで「経験年数に応じて」が50.0%、「業績に応じて」が43.1%となっている。(図100)

図100 パートタイマーの賃金昇給の基準(全体)



(8) パートタイマーの各種手当

パートタイマーの雇用のある企業に対して、各種手当の支給状況を尋ねたところ、「通勤手当」が65.2%で最も多く、次いで、「支給していない」が25.3%、「精勤手当」が11.4%、「役職手当」が10.8%となっている。(図101)

図101 パートタイマーの各種手当(全体)

