

平成23年12月14日

【照会先】

大臣官房統計情報部雇用統計課
課長 南 和男
産業労働調査官 山口 美春
雇用構造第二係

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7615)

(直通電話) 03(3595)3145

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況

目 次

調査の概要	1 ページ
結果の概要	
Ⅰ 就業形態別就労状況	4
Ⅱ 正社員とパートの両方を雇用している事業所における状況	
1 パートを雇用する理由	6
2 雇用管理の状況	7
3 労働条件の明示	15
4 改正パートタイム労働法施行を機に講じた改善措置	20
5 正社員と同視すべきパート等の状況	21
6 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況	22

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

調査の概要

1 調査の目的

事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、平成19年のパートタイム労働法改正（平成20年4月施行）後の事業所における正社員とパートタイム労働者との待遇の比較などパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、法改正を始めとする今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。

今回の概況は、このうち事業所調査の結果を取りまとめた。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 岩手県、宮城県、福島県を除く全国

(2) 産業 日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく次の16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

(3) 調査対象

上記(2)に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所

3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数 9,769 事業所 有効回答数 5,909 事業所 有効回答率 60.5%

4 調査の対象期間及び実施期間

平成23年6月1日現在の状況について事業所調査は5月27日から6月15日までの間に調査を実施

5 調査事項

事業所の属性に関する事項、職種・労働者の種類別労働者数、雇用管理の状況、正社員への転換推進措置、労働条件の明示、改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容、正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況、正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパートの雇用管理の状況

6 調査の方法

厚生労働省大臣官房統計情報部から調査対象事業所に郵送し、調査対象事業所が記入した後、厚生労働省大臣官房統計情報部に返送。

7 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部一報告者

8 利用上の注意

- (1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和が計の数値とは必ずしも一致しないことがある。
- (2) 統計表中の複数回答（回答項目の選択肢について、該当する答えを複数個選択することが可能としているもの）は、構成比の合計が100.0を超える場合がある。
- (3) 表章記号について
 - ①「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。
 - ②「-」は該当数値がないことを示す。
 - ③「…」は調査をしていないことを示す。
- (4) 東日本大震災の影響により、平成23年調査では被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を除いて調査を実施したため、前回比較を行っている平成18年調査の結果については、被災3県を除いて集計した数値である。

9 主な用語の定義

(1) 常用労働者

次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。

イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成23年4月及び5月の各月に各々18日以上雇われた者。

なお、①取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、②事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者でア、イのいずれかに該当する者は常用労働者に含める。

また、人材派遣会社から受け入れた派遣労働者については、対象事業所との指揮・命令関係はあるが、雇用関係はないので調査対象には含まない。対象事業所が人材派遣会社である場合、他社へ派遣している派遣労働者は調査対象に含める。産前・産後休業、育児休業、介護休業を取得中の労働者については、産前・産後休業（出産休暇）、育児休業、介護休業を取得して6月1日現在休んでいても、雇用契約のある者は労働者数に含む。

(2) 就業形態

この調査においては、常用労働者を「正社員」、「パート」、「その他」の3つの就業形態に区分している。なお、調査の中では「パート」と「その他」を合わせた「正社員以外の労働者」の区分も用いている。

ア 正社員

いわゆる正社員型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。なお、正社員には1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者を含む。

イ パート

正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

ウ その他

正社員やパート以外の労働者（1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者。）。

(3) 事業所規模

この調査において、事業所規模とは、その事業所に雇用されている常用労働者の人数であ

る。常用労働者とは、次のア、イのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者。

イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成23年4月及び5月の各月に各々18日以上雇われた者。

(4) 実質無期の労働契約

無期労働契約ではないが、期間の定めのある労働契約を反復更新し、実質的に期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合の労働契約。

(5) 正社員と職務が同じパート

業務の内容及び責任の程度が正社員と同じパートをいう。職務の内容については、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含め、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たもの。

(6) 人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート

正社員と同様に転勤等があるパートをいう。転勤の有無については、実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたっての転勤の見込みを、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断したもの。また、転勤がパートと正社員の双方にある場合、転勤の範囲の異同について、全国転勤、エリア限定など比較して違いがあるかどうか、さらに、転勤の有無及び範囲が正社員、パートとも同じ、または双方ともに転勤がない場合は、事業所内における職務内容・配置の変更の有無及び範囲を比較して判断したもの。

(7) 正社員と同視すべきパート

職務の内容及び人事異動の有無・範囲等が正社員と同じで、無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パートをいう。

(8) 所定労働時間数

変形労働時間制などで1週間当たりの所定労働時間数が週により異なって定められている場合には、平均の1週間当たりの所定労働時間数としている。

(9) 人事異動の幅

事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいう。

(10) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

(11) Off-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいう。

(12) 自己啓発費用の補助

従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）に対する費用を援助することをいう。

(13) 就業規則

事業所において、その労働者の労働条件の具体的細目と労働者の守るべき職場規律を定めた規則をいう。社規、工場規則、従業員規則と称する場合もあり、常時10人以上の労働者を雇用する事業所は、一定事項について使用者は作成することを義務づけられている。

結 果 の 概 要

I 就業形態別就労状況

(1) 就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

平成23年6月1日現在で、パートを雇用している事業所の割合は66.1%（平成18年調査（以下「前回」という。）61.0%）、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合は61.0%（前回57.8%）、正社員のみ雇用している事業所の割合は25.0%（前回33.6%）となっている。

これを産業別にみると、パートを雇用している事業所は「宿泊業，飲食サービス業」が88.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療，福祉」83.8%、「教育，学習支援業」83.5%の順となっている。

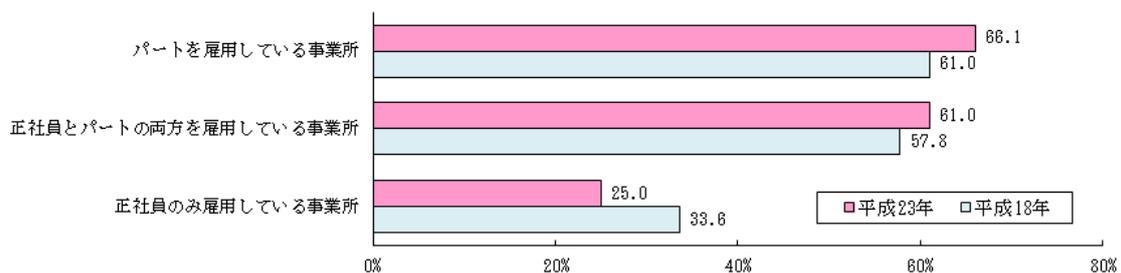
また、事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるほどパートを雇用している事業所の割合がおおむね高くなっている。（表1、第1図）

表1 産業・事業所規模、就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

産業・事業所規模	全事業所	正社員以外の労働者を雇用している事業所			正社員と正社員以外の労働者の両方を雇用している事業所			正社員以外の労働者を雇用していない事業所（正社員のみのみ）	
		パートを雇用している事業所	その他を雇用している事業所	正社員とパートの両方を雇用している事業所	正社員とその他の両方を雇用している事業所				
						割合	割合		割合
総数	100.0	75.0	66.1	25.6	69.8	61.0	24.6	25.0	
前回 [平成18年]	[100.0]	[66.3]	[61.0]	[17.3]	[63.0]	[57.8]	[17.1]	[33.6]	
産 業									
鉱業，採石業，砂利採取業	(0.1)	100.0	50.1	33.3	21.9	50.1	33.3	21.9	49.9
建設業	(9.5)	100.0	54.3	36.2	28.3	54.3	36.2	28.3	45.7
製造業	(12.1)	100.0	74.0	64.1	26.6	72.6	62.7	26.6	26.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.2)	100.0	64.0	42.8	37.2	63.4	42.1	37.2	36.0
情報通信業	(2.0)	100.0	53.6	32.6	32.9	52.7	32.4	32.0	46.4
運輸業，郵便業	(5.1)	100.0	63.1	44.4	32.6	61.1	43.3	31.7	36.9
卸売業，小売業	(26.9)	100.0	78.3	71.7	24.1	67.0	60.5	21.7	21.7
金融業，保険業	(2.8)	100.0	73.3	59.8	33.4	72.4	59.6	32.7	26.7
不動産業，物品賃貸業	(2.3)	100.0	71.9	57.7	28.3	66.5	53.7	25.6	28.1
学術研究，専門・技術サービス	(3.0)	100.0	61.0	49.7	22.2	60.0	49.7	21.1	39.0
宿泊業，飲食サービス業	(11.5)	100.0	88.7	88.5	13.7	81.8	81.6	12.4	11.3
生活関連サービス業，娯楽業	(4.9)	100.0	72.3	68.0	21.0	62.8	58.6	20.8	27.7
教育，学習支援業	(2.5)	100.0	86.9	83.5	15.9	80.8	77.4	15.9	13.1
医療，福祉	(10.0)	100.0	87.8	83.8	28.3	85.9	81.9	28.3	12.2
複合サービス事業	(1.3)	100.0	91.8	68.4	55.8	91.8	68.4	55.8	8.2
サービス業 （他に分類されないもの）	(5.8)	100.0	68.6	55.3	33.6	65.9	52.5	33.4	31.4
事 業 所 規 模									
1,000人以上	(0.1)	100.0	92.6	77.5	78.1	92.6	77.5	78.1	7.4
300～999人	(0.5)	100.0	93.9	81.7	66.9	93.6	81.5	66.7	6.1
100～299人	(2.5)	100.0	90.3	80.7	55.3	89.7	80.1	54.7	9.7
30～99人	(12.8)	100.0	87.2	77.1	41.5	86.8	76.7	41.4	12.8
5～29人	(84.0)	100.0	72.6	63.9	21.9	66.4	57.9	20.7	27.4

注：（ ）は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第1図 パートを雇用している事業所の割合



(2) 就業形態別労働者の割合

平成23年6月1日現在の正社員以外の労働者割合は34.4%（前回30.9%）、うちパートの労働者割合は27.0%（前回25.7%）となっており、前回調査と比較するといずれも上昇している。

これを男女別にみると、男では正社員以外の労働者は20.3%（前回15.7%）、うちパートは13.8%（前回11.4%）、女では正社員以外の労働者は54.4%（前回52.5%）、うちパートは45.9%（前回46.2%）となっており、男でいずれも上昇している。

また、性別の割合をみると、パートは男で29.8%（前回26.0%）、女で70.2%（前回74.0%）となっている。（表2-1）

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で57.9%、「卸売業、小売業」で43.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」で41.3%とパートの労働者割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が小さいほどパートの割合は高くなっている。（表2-2）

表2-1 就業形態、性別労働者数の割合

		就業形態				性別の割合 (%)					
		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他
平成23年	計	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	計	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

表2-2 産業・事業所規模、就業形態別労働者数の割合

産業・事業所規模	(単位：%)					
	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	
総数	(100.0)	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4
前回 [平成18年]	[100.0]	[69.1]	[30.9]	[25.7]	[5.1]	
産業						
鉱業、採石業、砂利採取業	(0.1)	100.0	90.8	9.2	4.7	4.6
建設業	(6.0)	100.0	90.0	10.0	3.8	6.2
製造業	(19.6)	100.0	79.1	20.9	12.8	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.5)	100.0	94.1	5.9	2.5	3.4
情報通信業	(3.6)	100.0	86.2	13.8	5.9	7.9
運輸業、郵便業	(7.5)	100.0	73.7	26.3	17.1	9.2
卸売業、小売業	(21.0)	100.0	51.7	48.3	43.3	5.0
金融業、保険業	(3.4)	100.0	81.8	18.2	12.7	5.5
不動産業、物品賃貸業	(1.6)	100.0	70.6	29.4	20.4	9.1
学術研究、専門・技術サービス	(2.8)	100.0	83.4	16.6	9.2	7.4
宿泊業、飲食サービス業	(8.4)	100.0	37.3	62.7	57.9	4.8
生活関連サービス業、娯楽業	(3.8)	100.0	50.1	49.9	41.3	8.6
教育、学習支援業	(3.1)	100.0	57.9	42.1	37.0	5.2
医療、福祉	(10.9)	100.0	66.3	33.7	26.8	6.9
複合サービス事業	(0.8)	100.0	74.5	25.5	15.2	10.2
サービス業 (他に分類されないもの)	(6.9)	100.0	54.7	45.3	29.0	16.3
事業所規模						
1,000人以上	(6.7)	100.0	81.7	18.3	10.0	8.3
300～999人	(10.5)	100.0	71.3	28.7	19.9	8.8
100～299人	(16.7)	100.0	66.0	34.0	24.5	9.4
30～99人	(26.8)	100.0	62.1	37.9	30.2	7.7
5～29人	(39.4)	100.0	63.5	36.5	30.7	5.7

注：（ ）は、総数を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

II 正社員とパートの両方を雇用している事業所における状況

1 パートを雇用する理由

正社員とパートの両方を雇用している事業所について、パートを雇用する理由（複数回答）をみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が48.6%（前回71.7%）と最も高い割合となっており、次いで「仕事内容が簡単なため」36.5%（前回36.5%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」35.4%（前回38.5%）の順となっている。また、前回調査と比較すると「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」とする事業所の割合が低下しているのに対し、「定年退職者の再雇用のため」、「経験・知識・技能のある人材を採用したため」とする事業所の割合は上昇している。

産業別にみると、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」を挙げる事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」がそれぞれ61.0%、42.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「定年退職者の再雇用のため」が48.4%、「金融業、保険業」では「経験・知識・技能のある人を採用したため」が44.6%、「不動産業、物品賃貸業」では「仕事内容が簡単なため」が48.5%と他の産業に比べ高い割合となっている。（表3、第2図）

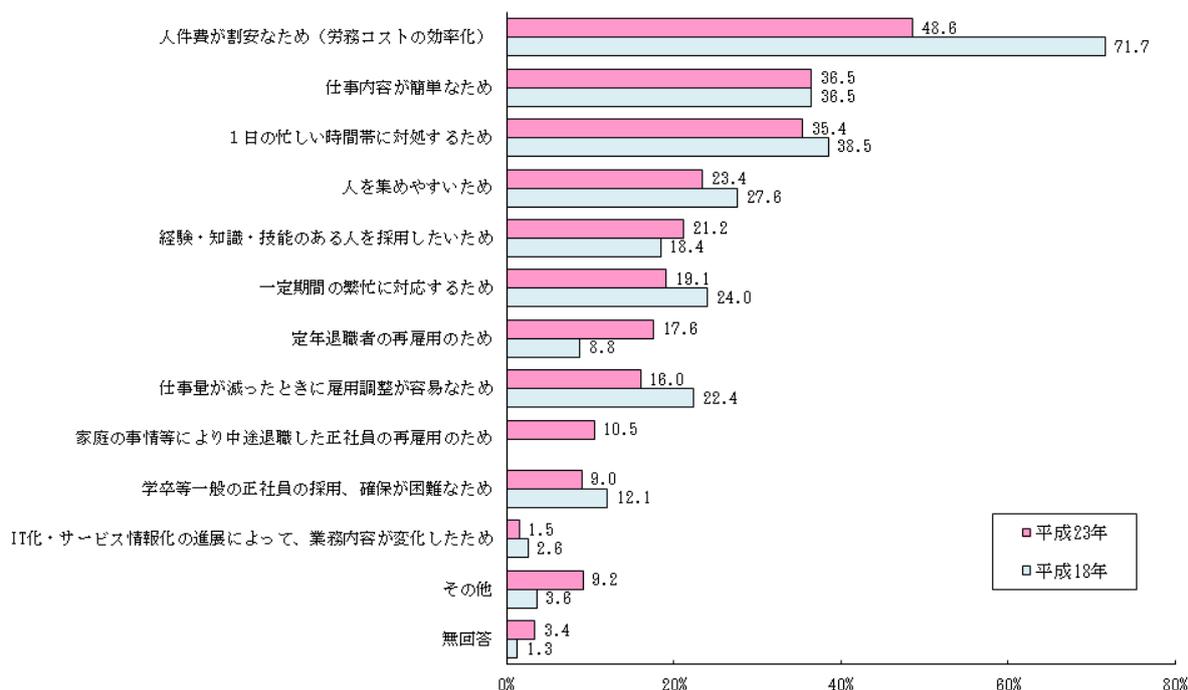
表3 産業・事業所規模、パートを雇用する理由別事業所割合

産業・事業所規模	複数回答（単位：％）														
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	人を集めやすいため	家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	定年退職者の再雇用のため	仕事内容が簡単なため	人件費が割安なため（労務コストの効率化）	IT化・サービス情報化の進展によって、業務内容が変化したため	1日の忙しい時間帯に対処するため	一定期間の繁忙に対応するため	仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	経験・知識・技能のある人を採用したため	その他	無回答	
総数	(61.0)	100.0	9.0	23.4	10.5	17.6	36.5	48.6	1.5	35.4	19.1	16.0	21.2	9.2	3.4
前回 [平成18年]	(57.8)	[100.0]	[12.1]	[27.6]	[…]	[8.8]	[36.5]	[71.7]	[2.6]	[38.5]	[24.0]	[22.4]	[18.4]	[3.6]	[1.3]
産業															
鉱業、採石業、砂利採取業	(33.3)	100.0	3.3	3.6	6.5	28.7	41.6	31.5	-	19.5	25.2	18.9	12.7	13.7	9.4
建設業	(36.2)	100.0	13.1	7.4	16.4	21.3	41.8	44.2	6.3	17.6	20.9	5.0	28.1	19.9	0.0
製造業	(62.7)	100.0	6.4	18.5	8.1	29.4	42.9	50.2	1.4	17.4	16.1	24.3	12.4	7.3	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	(42.1)	100.0	5.8	2.8	12.9	48.4	45.0	32.5	-	15.7	44.7	1.5	30.0	10.0	0.6
情報通信業	(32.4)	100.0	3.2	15.1	15.9	17.4	35.4	51.6	3.6	22.6	21.1	6.1	24.1	5.1	-
運輸業、郵便業	(43.3)	100.0	9.5	14.3	3.9	34.9	38.0	43.8	0.9	29.1	14.7	22.2	21.8	10.9	2.3
卸売業、小売業	(60.5)	100.0	6.4	27.6	8.5	10.9	41.8	53.4	2.2	34.6	14.2	13.7	22.0	8.1	4.5
金融業、保険業	(59.6)	100.0	5.1	7.2	29.7	26.8	34.0	55.2	1.2	36.6	30.9	8.4	44.6	7.8	5.1
不動産業、物品賃貸業	(53.7)	100.0	5.6	9.4	6.0	24.1	48.5	47.2	2.5	25.2	15.8	9.5	13.8	1.4	2.5
学術研究、専門・技術サービス	(49.7)	100.0	4.9	10.7	11.0	12.0	31.4	48.1	4.2	22.8	19.9	15.2	25.4	19.6	0.3
宿泊業、飲食サービス業	(81.6)	100.0	14.0	37.4	0.6	9.0	46.9	57.9	0.0	61.0	30.2	26.3	6.4	1.0	4.0
生活関連サービス業、娯楽業	(58.6)	100.0	5.2	28.8	16.5	14.3	34.0	44.2	0.6	37.6	23.5	9.6	13.9	3.0	5.3
教育、学習支援業	(77.4)	100.0	12.4	14.9	8.9	9.7	13.9	52.9	0.9	36.3	23.5	14.9	39.5	8.9	2.8
医療、福祉	(81.9)	100.0	13.6	26.9	22.5	18.3	15.2	33.0	0.1	42.7	13.5	10.9	34.9	14.7	1.6
複合サービス事業	(68.4)	100.0	13.4	7.3	6.4	16.9	14.8	54.0	0.4	34.9	31.6	6.6	12.7	17.1	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	(52.5)	100.0	3.9	12.6	9.4	34.3	33.0	37.4	0.4	20.5	18.2	15.7	24.8	20.7	3.4
事業所規模															
1,000人以上	(77.5)	100.0	7.7	16.6	11.5	46.9	40.0	50.9	4.8	30.4	32.1	8.2	34.5	13.1	0.3
300～999人	(81.5)	100.0	9.3	27.0	13.7	36.3	43.9	56.2	3.7	37.3	32.2	12.7	28.3	9.3	0.7
100～299人	(80.1)	100.0	10.5	25.0	12.1	36.0	46.5	60.0	2.4	37.3	24.4	12.1	27.0	9.0	0.6
30～99人	(76.7)	100.0	9.7	27.4	11.0	28.5	42.1	57.9	1.7	44.3	22.7	15.3	20.9	9.4	1.8
5～29人	(57.9)	100.0	8.8	22.5	10.3	14.4	34.9	46.2	1.4	33.5	18.0	16.3	21.0	9.2	3.8

注：1）（ ）は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2）「家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため」は、前回（平成18年）では「退職した女性正社員の再雇用のため」（7.9%）について調査しており、比較の際には注意を要する。

第2図 パートを雇用する理由別事業所割合（複数回答）
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



2 雇用管理の状況

(1) 雇用期間【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの労働契約の中での「雇用期間の定めがある」事業所は51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は48.6%となっている。

産業別にみると、期間の定めがある事業所の割合は「複合サービス事業」で99.2%、「金融業、保険業」で91.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で89.4%と高くなっており、「鉱業、採石業、砂利採取業」で30.6%、「製造業」で39.4%、「建設業」で40.5%と低くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど期間の定めがある事業所の割合が高くなっている。（表4-1、第3-1図）

パートの雇用期間の定めがある事業所について、1回当たりの雇用期間階級をみると、「1年」が58.4%と最も高く、次いで「6か月」26.6%の順となっており、平均雇用期間は9.4か月となっている。（表4-2、第3-2図）

また、パートの労働契約の更新方法については、「個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する」とする事業所が64.6%と最も高い割合となっており、次いで「パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する」とする事業所26.9%の順となっている。

産業別にみると、おおむねどの産業でも「個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する」とする事業所の割合が最も高くなっている中で、「宿泊業、飲食サービス業」では「パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する」とする事業所の割合が43.0%と最も高くなっている。（表4-3、第3-3図）

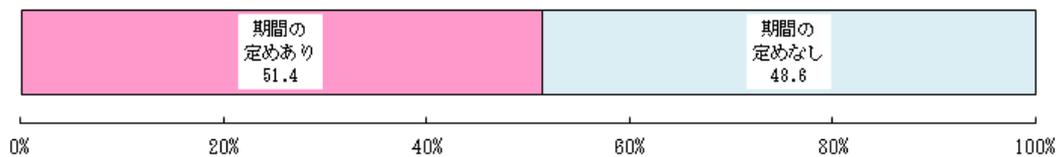
表4-1 産業・事業所規模、パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模		正社員とパートの両方を雇用している事業所		期間の定めあり	期間の定めなし
総	数	[61.0]	100.0	51.4	48.6
産	業				
	鉱業，採石業，砂利採取業	[33.3]	100.0	30.6	69.4
	建設業	[36.2]	100.0	40.5	59.5
	製造業	[62.7]	100.0	39.4	60.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	89.4	10.6
	情報通信業	[32.4]	100.0	60.2	39.8
	運輸業，郵便業	[43.3]	100.0	58.0	42.0
	卸売業，小売業	[60.5]	100.0	53.9	46.1
	金融業，保険業	[59.6]	100.0	91.7	8.3
	不動産業，物品賃貸業	[53.7]	100.0	57.4	42.6
	学術研究，専門・技術サービス業	[49.7]	100.0	56.0	44.0
	宿泊業，飲食サービス業	[81.6]	100.0	41.5	58.5
	生活関連サービス業，娯楽業	[58.6]	100.0	53.4	46.6
	教育，学習支援業	[77.4]	100.0	66.6	33.4
	医療，福祉	[81.9]	100.0	48.8	51.2
	複合サービス事業	[68.4]	100.0	99.2	0.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	57.1	42.9
事業所規模					
	1,000人以上	[77.5]	100.0	97.9	2.1
	300～999人	[81.5]	100.0	94.2	5.8
	100～299人	[80.1]	100.0	87.8	12.2
	30～99人	[76.7]	100.0	73.2	26.8
	5～29人	[57.9]	100.0	45.0	55.0

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第3-1図 パートの雇用期間の定めの有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第3-2図 パートの1回当たりの雇用期間階級別事業所割合
(パートの雇用期間の定めありの事業所のうち、回答があった事業所=100)

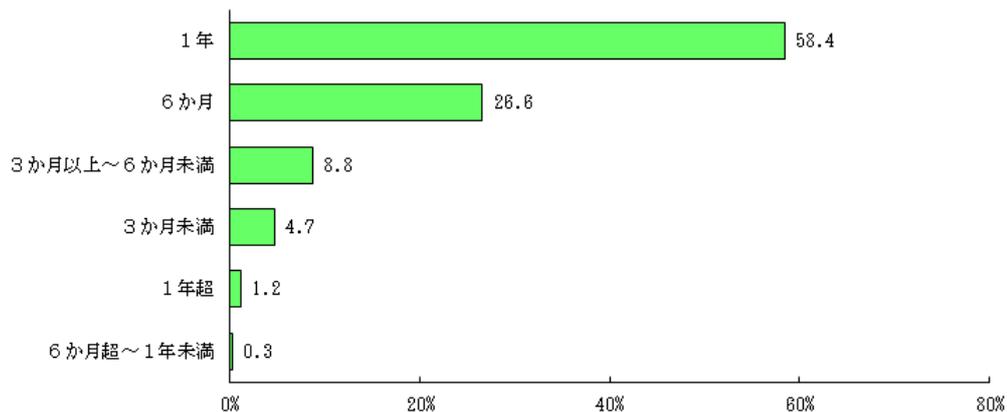


表4-2 産業・事業所規模、パートの1回当たりの雇用期間階級別事業所割合

産業・事業所規模	雇用期間の定めがある事業所	1回あたりの雇用期間階級						パートの1回当たりの平均雇用期間(月)
		3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月	6か月超1年未満	1年	1年超	
総数	[51.4] 100.0	4.7	8.8	26.6	0.3	58.4	1.2	9.4
産 業								
鉱業，採石業，砂利採取業	[30.6] 100.0	2.1	23.0	4.2	9.6	61.2	-	9.2
建設業	[40.5] 100.0	0.6	1.6	32.5	0.5	64.8	-	9.8
製造業	[39.4] 100.0	3.6	9.6	25.0	-	59.6	2.2	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	[89.4] 100.0	0.4	9.3	11.2	0.4	75.5	3.3	11.0
情報通信業	[60.2] 100.0	11.2	15.4	32.5	-	40.4	0.5	7.6
運輸業，郵便業	[58.0] 100.0	3.2	20.7	37.4	-	38.7	-	7.6
卸売業，小売業	[53.9] 100.0	8.4	11.6	28.9	0.1	50.1	0.9	8.6
金融業，保険業	[91.7] 100.0	1.4	1.2	31.9	-	62.5	2.9	10.9
不動産業，物品賃貸業	[57.4] 100.0	0.6	5.2	21.0	-	73.0	0.3	10.3
学術研究，専門・技術サービス業	[56.0] 100.0	4.5	16.7	22.4	0.5	52.2	3.8	8.8
宿泊業，飲食サービス業	[41.5] 100.0	4.7	12.0	36.9	-	46.4	0.0	8.2
生活関連サービス業，娯楽業	[53.4] 100.0	5.0	8.2	22.8	4.3	54.9	4.8	10.4
教育，学習支援業	[66.6] 100.0	2.1	0.5	9.9	0.7	85.9	1.0	11.4
医療，福祉	[48.8] 100.0	2.8	5.5	6.0	-	85.5	0.1	10.9
複合サービス事業	[99.2] 100.0	0.1	0.2	75.3	0.1	24.3	-	7.5
サービス業	[57.1] 100.0	2.8	4.0	20.9	-	69.5	2.8	10.3
(他に分類されないもの)								
事 業 所 規 模								
1,000人以上	[97.9] 100.0	2.9	10.4	23.3	0.2	62.1	1.1	9.6
300～999人	[94.2] 100.0	2.7	8.4	32.9	0.4	55.1	0.6	9.2
100～299人	[87.8] 100.0	3.5	10.8	32.1	0.1	53.0	0.6	8.8
30～99人	[73.2] 100.0	3.1	8.1	29.6	0.4	58.1	0.6	9.2
5～29人	[45.0] 100.0	5.4	8.9	25.0	0.3	59.0	1.5	9.4

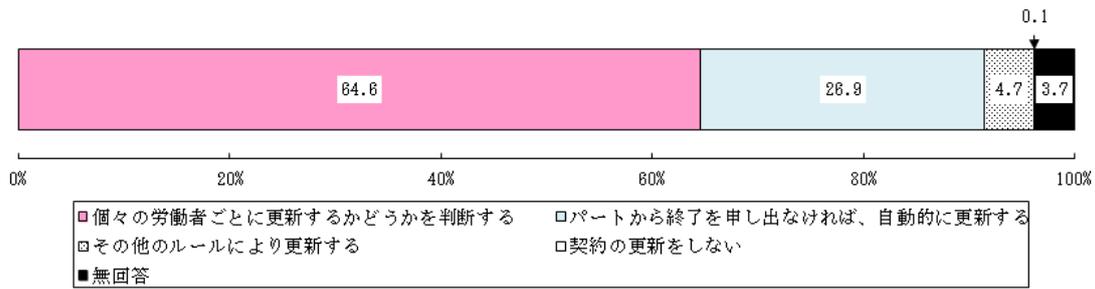
注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの「雇用期間の定めあり」とする事業所の割合である。
 2) 雇用期間の定めありの事業所のうち、雇用期間に回答のあった事業所について集計している。

表4-3 産業・事業所規模、パートの労働契約の更新方法別事業所割合

産業・事業所規模	パートの雇用期間の定めがある事業所	パートの労働契約更新方法				無回答
		個々の労働者ごとに更新するかどうかを判断する	パートから終了を申し出なければ、自動的に更新する	その他のルールにより更新する	契約の更新をしない	
総数	[51.4] 100.0	64.6	26.9	4.7	0.1	3.7
産 業						
鉱業，採石業，砂利採取業	[30.6] 100.0	93.7	2.1	2.1	-	2.1
建設業	[40.5] 100.0	73.4	8.9	8.5	0.9	8.3
製造業	[39.4] 100.0	61.4	31.6	4.3	-	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	[89.4] 100.0	80.5	4.6	8.7	0.6	5.7
情報通信業	[60.2] 100.0	70.3	10.1	10.8	0.5	8.2
運輸業，郵便業	[58.0] 100.0	75.9	14.4	2.6	-	7.0
卸売業，小売業	[53.9] 100.0	69.5	26.1	3.0	-	1.3
金融業，保険業	[91.7] 100.0	83.6	11.7	2.2	0.0	2.5
不動産業，物品賃貸業	[57.4] 100.0	66.1	27.5	1.7	0.1	4.6
学術研究，専門・技術サービス業	[56.0] 100.0	81.2	13.4	4.4	-	1.0
宿泊業，飲食サービス業	[41.5] 100.0	40.4	43.0	6.8	-	9.8
生活関連サービス業，娯楽業	[53.4] 100.0	71.6	25.1	1.1	-	2.2
教育，学習支援業	[66.6] 100.0	66.5	24.0	6.1	-	3.4
医療，福祉	[48.8] 100.0	54.9	36.9	5.7	0.3	2.1
複合サービス事業	[99.2] 100.0	71.3	14.3	7.8	0.1	6.6
サービス業	[57.1] 100.0	68.4	21.4	8.0	-	2.2
(他に分類されないもの)						
事 業 所 規 模						
1,000人以上	[97.9] 100.0	84.8	7.7	5.2	-	2.3
300～999人	[94.2] 100.0	78.7	11.1	8.4	0.2	1.6
100～299人	[87.8] 100.0	74.6	17.0	6.1	0.2	2.0
30～99人	[73.2] 100.0	68.9	19.0	6.5	0.4	5.2
5～29人	[45.0] 100.0	62.1	30.6	3.9	-	3.4

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの「雇用期間の定めあり」とする事業所の割合である。

第3-3図 パートの労働契約の更新方法別事業所割合
(パートの雇用期間の定めがある事業所=100)



(2) 人材活用

① 人事異動

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、人材活用の一環として「パートの人事異動を行っている」事業所の割合は15.8%、「人事異動を正社員は行っているが、パートには行っていない」事業所の割合は39.4%、「人事異動を正社員にもパートにも行っていない」事業所の割合は41.6%となっている。

また、パートの人事異動の幅や頻度が正社員に比べてどのようになっているかについて、パートの人事異動を行っている事業所の内訳をみると、「正社員と同じ人事異動を行っている」事業所の割合は5.3%、「正社員とは異なる人事異動を行っている」事業所の割合は10.5%となっている。

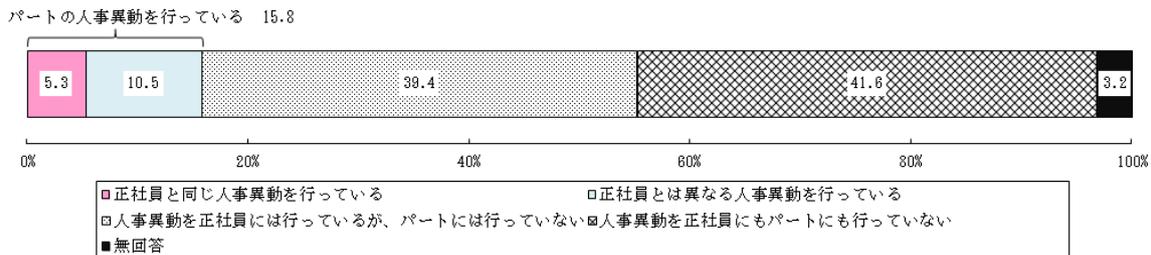
産業別にみると、「金融業、保険業」で63.5%とパートの人事異動を行っている事業所の割合が高くなっており、そのうち54.3%の事業所において、正社員とは異なる人事異動を行っている。(表5、第4図)

表5 産業・事業所規模、パートの人事異動の有無
及び人事異動の実施状況別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所		パートの人事異動を行っている	パートの人事異動の実施状況		人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない	人事異動を正社員にもパートにも行っていない	無回答
	割合 (%)	数		正社員と同じ	正社員とは異なる			
総計	[61.0]	100.0	15.8	5.3	10.5	39.4	41.6	3.2
業								
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	5.9	2.9	2.9	28.9	62.3	2.9
建設業	[36.2]	100.0	0.5	0.4	0.1	41.4	58.0	0.0
製造業	[62.7]	100.0	14.8	6.7	8.1	30.1	53.1	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	11.4	4.1	7.4	74.4	12.5	1.6
情報通信業	[32.4]	100.0	16.8	3.2	13.5	59.5	23.5	0.3
運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	11.1	1.8	9.3	54.7	34.2	-
卸売業、小売業	[60.5]	100.0	20.5	6.9	13.5	38.6	35.5	5.4
金融業、保険業	[59.6]	100.0	63.5	9.3	54.3	28.5	8.0	-
不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	9.8	0.9	8.9	60.3	29.8	0.1
学術研究、専門・技術サービス	[49.7]	100.0	8.2	2.9	5.3	46.2	43.5	2.1
宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	9.9	3.6	6.3	41.5	43.3	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	9.5	2.8	6.7	59.7	30.8	-
教育、学習支援業	[77.4]	100.0	9.6	1.5	8.1	51.9	37.2	1.3
医療、福祉	[81.9]	100.0	16.9	7.9	8.9	24.1	55.6	3.4
複合サービス事業	[68.4]	100.0	13.4	3.7	9.6	85.1	1.4	0.1
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	19.9	6.3	13.6	38.0	40.3	1.9
事業所規模								
1,000人以上	[77.5]	100.0	35.8	5.8	30.0	62.6	1.4	0.2
300～999人	[81.5]	100.0	40.6	11.0	29.6	56.0	3.0	0.4
100～299人	[80.1]	100.0	33.4	9.1	24.3	61.0	5.0	0.6
30～99人	[76.7]	100.0	23.7	6.0	17.7	58.5	17.1	0.6
5～29人	[57.9]	100.0	13.2	5.0	8.2	34.5	48.5	3.8

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第4図 パートの人事異動の有無及び人事異動の実施状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



② 役職【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「パートの役職者がいる」事業所は6.5%、「パートの役職者はいない」事業所は91.7%となっている。

また、役職者がいる場合の役職者の種類別(複数回答)の事業所割合をみると、「所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長)まで」が66.4%と最も高く、次いで「所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで」が25.4%、「現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで」が19.3%となっている。(表6)

表6 パートの役職者の有無及びパートの役職者の種類別事業所割合

(単位: %)

	正社員とパートの両方を雇用している事業所	パートの役職者がいる	役職者の種類(複数回答)			パートの役職者はいない	無回答
			所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで	所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで		
総数	[61.0] 100.0	6.5 (100.0)	(25.4)	(19.3)	(66.4)	91.7	1.8

注: 1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「パートの役職者がいる」のうち、役職者の種類に回答のあった事業所を100として集計している。

(3) 賃金を決定する際に考慮した内容

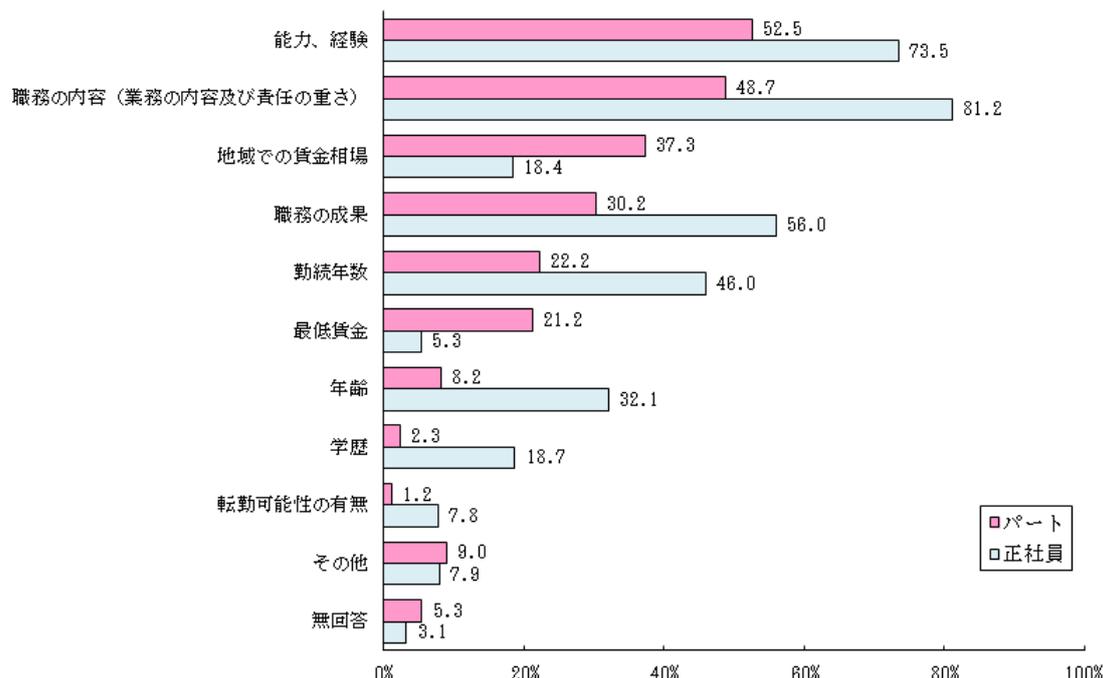
正社員とパートの両方を雇用している事業所における賃金を決定する際に考慮した内容(複数回答)をみると、正社員では「職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)」が81.2%と最も高い割合となっており、次いで「能力、経験」73.5%、「職務の成果」56.0%の順となっている。これに対し、パートでは「能力、経験」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)」48.7%、「地域での賃金相場」37.3%の順となっている。(表7、第5図)

表7 労働者の種類、賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合

複数回答(単位: %)

	正社員とパートの両方を雇用している事業所	賃金決定の際に考慮した内容										無回答
		職務の内容(業務の内容及び責任の重さ)	職務の成果	能力、経験	転勤可能性の有無	地域での賃金相場	最低賃金	勤続年数	年齢	学歴	その他	
正社員	100.0	81.2	56.0	73.5	7.8	18.4	5.3	46.0	32.1	18.7	7.9	3.1
パート	100.0	48.7	30.2	52.5	1.2	37.3	21.2	22.2	8.2	2.3	9.0	5.3

第5図 賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合
(複数回答、正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(4) 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況 (複数回答) は、パートでは「通勤手当」が65.1%と最も高い割合となっており、次いで「更衣室の利用」61.8%、「休憩室の利用」60.3%の順となっている。

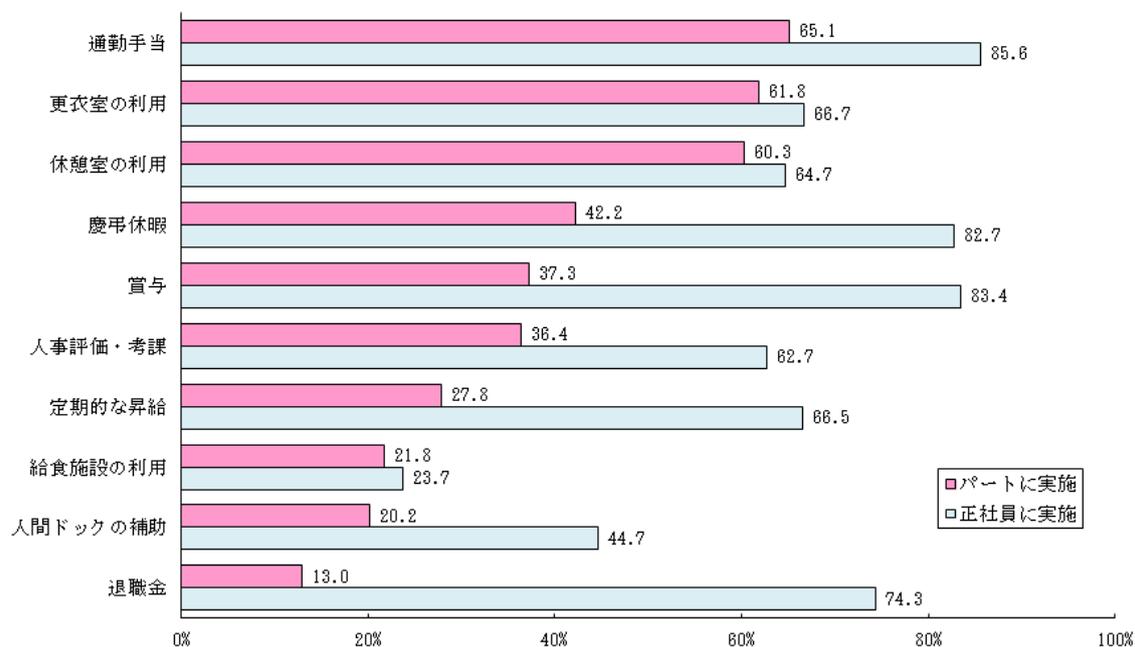
正社員との比較でみると、「給食施設の利用」、「休憩室の利用」、「更衣室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員の実施状況との差は小さいが、「退職金」、「賞与」、「慶弔休暇」などでは正社員との差が大きくなっている。(表8、第6図)

表8 労働者の種類、手当等、各種制度の実施状況
及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

	複数回答 (単位: %)								
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員に実施している	100.0	66.5	62.7	85.6	23.1	72.1	53.4	37.8	
パートに実施している	100.0	27.8	36.4	65.1	6.6	7.6	2.5	2.0	
正社員、パートのどちらにも実施していない	100.0	17.2	16.0	4.1	32.7	11.6	20.8	27.5	
(続き)		賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	慶弔休暇	給食施設の利用	休憩室の利用	更衣室の利用
正社員に実施している	83.4	74.3	27.7	44.7	82.7	23.7	64.7	66.7	
パートに実施している	37.3	13.0	3.1	20.2	42.2	21.8	60.3	61.8	
正社員、パートのどちらにも実施していない	7.3	10.5	32.0	26.4	6.5	36.3	14.7	13.1	

注: 実施状況については、各項目ごとに回答のあった事業所について集計している。

第6図 手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
 (複数回答、パートに実施の上位10個まで)
 (正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(5) 教育訓練

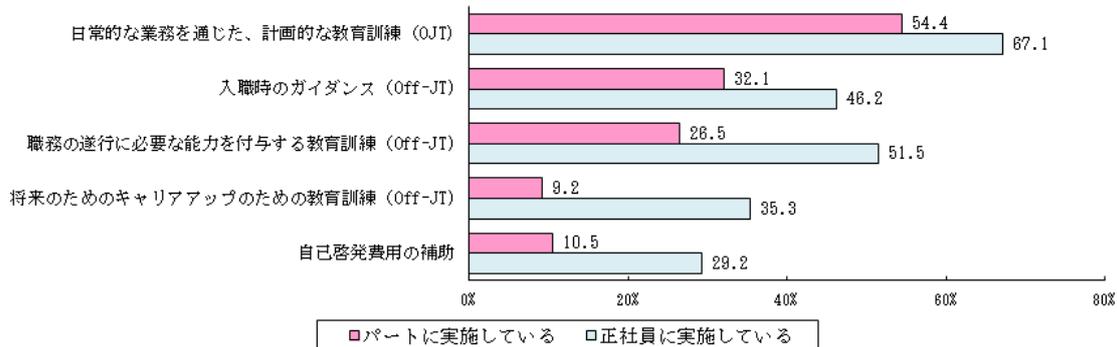
正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」を実施している事業所は 69.1%、「入職時のガイダンス (Off-JT)」を実施している事業所は 48.0%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」を実施している事業所は 53.0%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」を実施している事業所は 35.5%、「自己啓発費用の補助」を実施している事業所は 29.4%となっている。

このうち、パートに対する教育訓練の実施状況については、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)」が 54.4%と最も高い割合となっており、次いで「入職時のガイダンス (Off-JT)」32.1%、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)」26.5%、「自己啓発費用の補助」10.5%、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)」9.2%の順となっている。(表9、第7図)

表9 教育訓練の種類、教育訓練の実施状況別事業所割合

教育訓練の種類	正社員とパートの両方を雇用している事業所	教育訓練を実施している	実施状況 (複数回答)		正社員、パートのどちらにも実施していない	無回答
			正社員に実施している	パートに実施している		
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT)	100.0	69.1	67.1	54.4	20.5	10.4
入職時のガイダンス (Off-JT)	100.0	48.0	46.2	32.1	22.1	29.9
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)	100.0	53.0	51.5	26.5	22.1	24.9
将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)	100.0	35.5	35.3	9.2	27.8	36.6
自己啓発費用の補助	100.0	29.4	29.2	10.5	31.7	38.8

第7図 教育訓練の実施状況別事業所割合（複数回答）
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



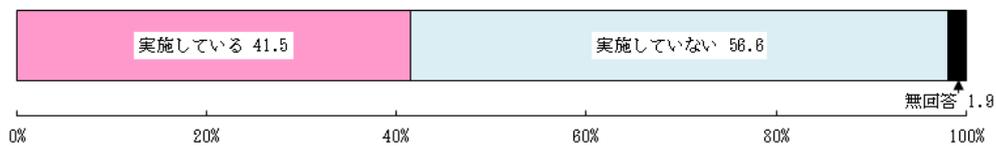
(6) パートの正社員転換推進措置の実施方法【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートの正社員転換推進措置を「実施している」事業所の割合は41.5%、「実施していない」事業所の割合は56.6%となっている。

パートの正社員転換推進措置を実施している事業所における実施方法（複数回答）をみると、「正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している」が58.7%と最も高い割合となっており、次いで「正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与えている」41.1%、「試験制度等、正社員転換制度を導入している」37.1%、「その他（例えば正社員として必要な能力取得のための援助等）」12.7%の順となっている。

産業別にみると、「複合サービス事業」で87.5%、「金融業、保険業」で73.4%とパートの正社員転換推進措置を実施している事業所の割合は高くなっている。（表10、第8-1図、第8-2図）

第8-1図 パートの正社員転換推進措置の有無別事業所割合
（正社員とパートの両方を雇用している事業所=100）



第8-2図 パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合（複数回答）
（パートの正社員転換推進措置を実施している事業所=100）

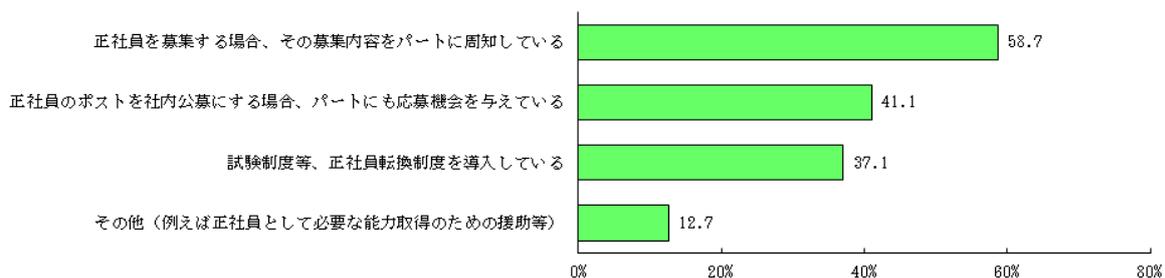


表 10 産業・事業所規模、パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	実施している	正社員転換推進措置の実施方法（複数回答）				実施していない	無回答
			正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している	正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与えている	試験制度等、正社員転換制度を導入している	その他（例えば正社員として必要な能力取得のための援助等）		
総数	[61.0] 100.0	41.5 (100.0)	(58.7)	(41.1)	(37.1)	(12.7)	56.6	1.9
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	10.6 (100.0)	(94.0)	(27.7)	(6.0)	(-)	89.4	-
建設業	[36.2] 100.0	24.5 (100.0)	(69.9)	(14.7)	(42.2)	(15.3)	75.2	0.2
製造業	[62.7] 100.0	23.9 (100.0)	(56.4)	(50.1)	(23.5)	(10.4)	71.2	4.9
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	49.8 (100.0)	(64.0)	(6.2)	(38.2)	(0.7)	48.0	2.2
情報通信業	[32.4] 100.0	39.6 (100.0)	(52.7)	(25.8)	(38.9)	(11.0)	59.6	0.9
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	41.6 (100.0)	(59.7)	(56.6)	(59.1)	(13.4)	57.3	1.1
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	42.3 (100.0)	(53.3)	(31.1)	(37.4)	(11.4)	55.5	2.2
金融業、保険業	[59.6] 100.0	73.4 (100.0)	(58.5)	(22.3)	(77.0)	(12.3)	26.5	0.1
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	22.6 (100.0)	(32.8)	(32.7)	(42.5)	(14.5)	77.4	0.1
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	33.1 (100.0)	(70.0)	(35.6)	(24.6)	(13.5)	64.6	2.3
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	42.4 (100.0)	(54.2)	(45.3)	(42.7)	(11.2)	55.3	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	49.2 (100.0)	(70.9)	(60.0)	(41.8)	(6.1)	48.3	2.5
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	42.2 (100.0)	(45.3)	(53.6)	(38.3)	(6.9)	57.8	-
医療、福祉	[81.9] 100.0	55.3 (100.0)	(66.7)	(43.6)	(13.0)	(16.1)	44.6	0.2
複合サービス事業	[68.4] 100.0	87.5 (100.0)	(76.4)	(66.1)	(88.0)	(24.7)	12.5	0.1
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5] 100.0	33.8 (100.0)	(55.0)	(52.3)	(30.2)	(17.4)	64.6	1.6
事業所規模								
1,000人以上	[77.5] 100.0	47.0 (100.0)	(53.1)	(38.3)	(54.8)	(13.0)	52.4	0.6
300～999人	[81.5] 100.0	56.1 (100.0)	(51.6)	(36.4)	(54.7)	(11.2)	43.4	0.5
100～299人	[80.1] 100.0	60.5 (100.0)	(53.2)	(37.8)	(45.9)	(10.9)	39.1	0.4
30～99人	[76.7] 100.0	53.9 (100.0)	(50.4)	(42.5)	(46.0)	(14.4)	43.7	2.4
5～29人	[57.9] 100.0	38.0 (100.0)	(61.6)	(41.0)	(33.7)	(12.3)	60.1	1.9

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

2) () は、「パートの正社員転換推進措置を実施している」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

3 労働条件の明示

(1) 採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無の明示方法【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無について「明示している」事業所の割合は88.6%、「明示していない」事業所の割合は10.6%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「明示をしている」事業所の割合が高くなっている。

また、パートへの特定事項の有無についての明示方法をみると、「労働条件通知書の項目に含めている」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「口頭で説明している」25.9%、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」10.3%の順となっている。

産業別にみると、「労働条件通知書の項目に含めている」とする事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「建設業」では「口頭で説明している」とする事業所の割合の方が45.9%と高くなっている。

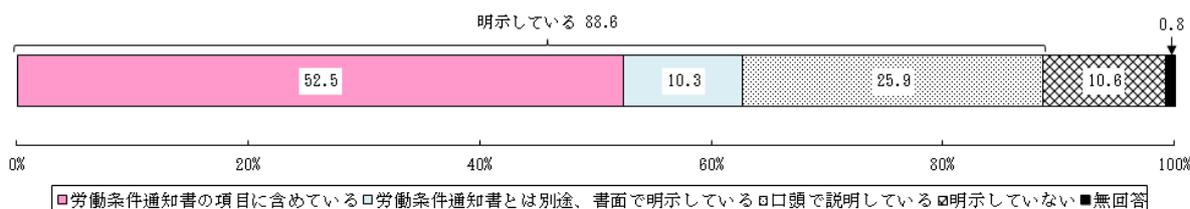
事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「労働条件通知書の項目に含めている」、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」とする事業所の割合が高くなっている一方、「口頭で説明している」とする事業所の割合は事業所規模が小さいほど高くなっている。(表11、第9図)

表 11 産業・事業所規模、採用時におけるパートへの特定事項
(昇給・賞与・退職金)の有無についての明示方法別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの 両方を雇用している 事業所	明示している	明示方法			明示して いない	無回答	
			労働条件通知 書の項目に含 めている	労働条件通知 書とは別途、 書面で明示し ている	口頭で説明し ている			
総数	[61.0]	100.0	88.6	52.5	10.3	25.9	10.6	0.8
産業								
飲業、採石業、砂利採取業	[33.3]	100.0	78.8	40.8	4.0	34.1	21.2	-
建設業	[36.2]	100.0	90.1	37.2	7.0	45.9	9.9	-
製造業	[62.7]	100.0	83.2	46.5	7.7	29.0	16.0	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	98.8	71.0	16.7	11.1	-	1.2
情報通信業	[32.4]	100.0	95.2	60.9	9.7	24.6	4.8	-
運輸業、郵便業	[43.3]	100.0	86.7	51.7	11.6	23.4	11.2	2.1
卸売業、小売業	[60.5]	100.0	93.4	56.4	12.3	24.7	6.6	0.0
金融業、保険業	[59.6]	100.0	98.3	71.2	20.2	7.0	1.3	0.3
不動産業、物品賃貸業	[53.7]	100.0	87.5	61.6	6.7	19.2	12.5	-
学術研究、専門・技術サービス	[49.7]	100.0	88.4	47.4	14.7	26.3	11.4	0.3
宿泊業、飲食サービス業	[81.6]	100.0	77.3	39.4	7.3	30.6	20.8	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6]	100.0	90.6	57.9	16.3	16.3	7.2	2.2
教育、学習支援業	[77.4]	100.0	86.6	49.6	12.8	24.2	13.2	0.2
医療、福祉	[81.9]	100.0	91.4	57.9	9.3	24.2	7.4	1.1
複合サービス事業	[68.4]	100.0	99.1	86.5	9.0	3.6	0.2	0.7
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	93.7	63.0	7.6	23.1	6.2	0.0
事業所規模								
1,000人以上	[77.5]	100.0	100.0	83.2	15.7	1.1	-	-
300～999人	[81.5]	100.0	98.8	79.7	15.0	4.1	0.5	0.7
100～299人	[80.1]	100.0	97.9	78.1	13.5	6.3	2.1	-
30～99人	[76.7]	100.0	95.3	69.8	11.9	13.7	4.2	0.5
5～29人	[57.9]	100.0	86.8	47.6	9.8	29.4	12.4	0.8

注：[] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

第9図 採用時におけるパートへの特定事項(昇給・賞与・退職金)
の有無についての明示方法別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(2) 就業規則

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、「事業所に就業規則がある」事業所の割合は86.2%、「事業所に就業規則がない(作成中も含む)」とする事業所の割合は11.8%となっている。

また、就業規則がある事業所のうち、「就業規則がパートに適用される」事業所の割合は85.1%となっている。

さらに、就業規則がパートに適用されている事業所において、就業規則を作成・変更する際のパートの意見聴取方法についてみると、「事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている」20.2%、「すべてのパートを対象に個別に意見を聞いている」17.6%、「事業所のパートの一部(半数以下)が加入している労働組合又はパートの一部(半数以下)を代表する者の意見を聞い

ている」3.5%、「これ以外の方法でパートの意見を聞いている」23.2%となっており、一方、「パートの意見を聞いていない」は20.6%となっている。

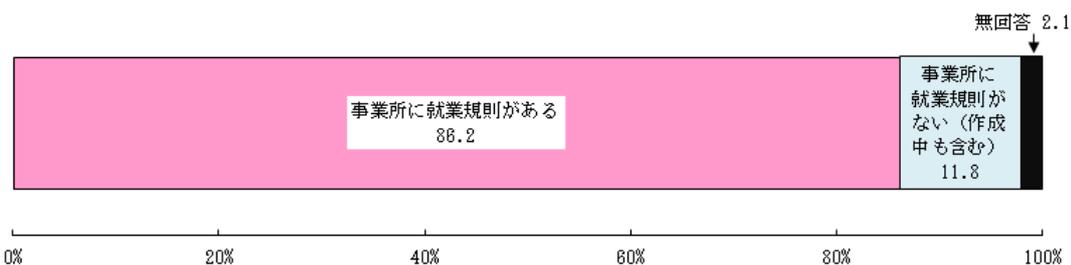
産業別にみると、「複合サービス事業」では「事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている」が47.4%、「事業所のパートの一部（半数以下）が加入している労働組合又はパートの一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている」が10.2%と他の産業に比べ高い割合となっている。（表12、第10-1図、第10-2図）

表12 産業・事業所規模、就業規則の有無、パートへの適用の有無及びパートの意見聴取方法別事業所割合

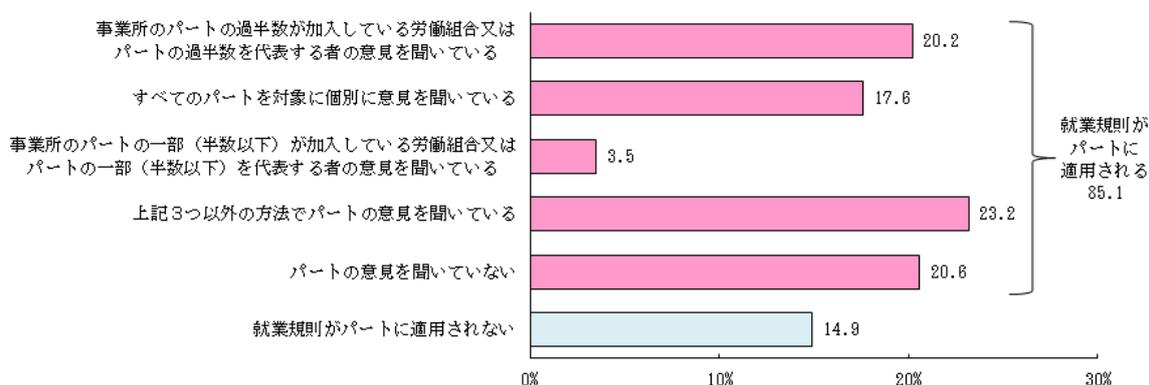
産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	事業所に就業規則がある	パートの意見聴取方法								事業所に就業規則がない（作成中も含む）	無回答
			就業規則がパートに適用される	事業所のパートの過半数が加入している労働組合又はパートの過半数を代表する者の意見を聞いている	事業所のパートの一部（半数以下）が加入している労働組合又はパートの一部（半数以下）を代表する者の意見を聞いている	すべてのパートを対象に個別に意見を聞いている	左記以外の方法でパートの意見を聞いている	パートの意見を聞いていない	就業規則がパートに適用されない			
										就業規則がパートに適用される		
総数	[61.0] 100.0	86.2 (100.0)	(85.1)	(20.2)	(3.5)	(17.6)	(23.2)	(20.6)	(14.9)	11.8	2.1	
産業												
飲業，採石業，砂利採取業	[33.3] 100.0	94.1 (100.0)	(61.9)	(8.5)	(-)	(17.6)	(21.3)	(14.5)	(38.1)	5.9	-	
建設業	[36.2] 100.0	93.2 (100.0)	(66.9)	(5.5)	(0.2)	(14.3)	(24.3)	(22.5)	(33.1)	3.2	3.6	
製造業	[62.7] 100.0	83.0 (100.0)	(79.0)	(15.7)	(2.6)	(19.0)	(18.9)	(22.9)	(21.0)	13.1	3.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	98.8 (100.0)	(86.7)	(35.2)	(-)	(4.8)	(18.3)	(28.4)	(13.3)	-	1.2	
情報通信業	[32.4] 100.0	97.2 (100.0)	(83.3)	(16.6)	(4.0)	(20.9)	(21.9)	(20.0)	(16.7)	0.3	2.5	
運輸業，郵便業	[43.3] 100.0	94.4 (100.0)	(77.6)	(17.6)	(2.8)	(11.2)	(23.8)	(22.2)	(22.4)	2.6	2.9	
卸売業，小売業	[60.5] 100.0	84.7 (100.0)	(89.3)	(28.3)	(6.0)	(13.2)	(21.0)	(20.7)	(10.7)	13.5	1.7	
金融業，保険業	[59.6] 100.0	96.8 (100.0)	(96.8)	(23.1)	(1.9)	(19.8)	(35.4)	(16.6)	(3.2)	-	3.2	
不動産業，物品賃貸業	[53.7] 100.0	97.3 (100.0)	(76.1)	(10.3)	(6.1)	(15.3)	(23.5)	(21.0)	(23.9)	2.7	-	
学術研究，専門・技術サービス	[49.7] 100.0	95.4 (100.0)	(73.4)	(11.3)	(3.1)	(19.6)	(22.3)	(16.9)	(26.6)	4.4	0.3	
宿泊業，飲食サービス業	[81.6] 100.0	72.7 (100.0)	(95.3)	(27.1)	(4.2)	(25.6)	(19.5)	(18.9)	(4.7)	25.2	2.1	
生活関連サービス業，娯楽業	[58.6] 100.0	92.8 (100.0)	(78.7)	(20.7)	(1.1)	(12.4)	(20.5)	(24.0)	(21.3)	2.5	4.7	
教育，学習支援業	[77.4] 100.0	89.2 (100.0)	(72.0)	(12.5)	(3.5)	(8.3)	(21.1)	(26.7)	(28.0)	9.4	1.4	
医療，福祉	[81.9] 100.0	89.2 (100.0)	(88.4)	(11.4)	(1.2)	(23.4)	(33.7)	(18.6)	(11.6)	10.4	0.3	
複合サービス事業	[68.4] 100.0	97.7 (100.0)	(97.6)	(47.4)	(10.2)	(13.8)	(14.1)	(12.0)	(2.4)	-	2.3	
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5] 100.0	92.0 (100.0)	(86.1)	(19.4)	(1.6)	(20.2)	(23.7)	(21.3)	(13.9)	8.0	0.0	
事業所規模												
1,000人以上	[77.5] 100.0	99.3 (100.0)	(91.8)	(34.5)	(8.2)	(7.3)	(18.5)	(23.3)	(8.2)	-	0.7	
300～999人	[81.5] 100.0	99.0 (100.0)	(93.2)	(34.3)	(8.0)	(5.3)	(21.0)	(24.6)	(6.8)	0.2	0.8	
100～299人	[80.1] 100.0	98.6 (100.0)	(92.8)	(34.7)	(8.0)	(6.4)	(19.0)	(24.7)	(7.2)	0.5	0.9	
30～99人	[76.7] 100.0	95.9 (100.0)	(87.3)	(27.3)	(5.6)	(14.1)	(19.1)	(21.3)	(12.7)	1.8	2.3	
5～29人	[57.9] 100.0	83.5 (100.0)	(84.2)	(17.7)	(2.7)	(19.1)	(24.4)	(20.2)	(15.8)	14.4	2.1	

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「事業所に就業規則がある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第10-1図 就業規則の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第10-2図 就業規則のパートへの適用の有無及びパートの意見聴取方法別事業所割合
(就業規則がある事業所=100)



(3) 処遇の説明【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成20年6月から平成23年5月までの3年間に、パートから本人の処遇についての「説明を求められたことがある」事業所の割合は15.6%、「説明を求められたことがない」事業所の割合は73.5%となっている。

また、説明を求められた場合には、ほぼすべての事業所において求められた内容について説明している。(表13、第11図)

表13 産業・事業所規模、過去3年間に於けるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無及び求められた内容についての説明の有無別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	説明を求められたことがある	求められた内容について			説明を求められたことがない	わからない	無回答
			説明している	説明していない	不明			
			(%)	(%)	(%)			
総数	[61.0] 100.0	15.6 (100.0)	(99.0) (0.0)	(1.0)	73.5	10.2	0.7	
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	5.7 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	94.3	-	-	
建設業	[36.2] 100.0	7.1 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	89.3	3.6	-	
製造業	[62.7] 100.0	8.9 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	83.6	6.6	0.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	6.5 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	82.2	10.7	0.6	
情報通信業	[32.4] 100.0	11.1 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	76.9	12.0	-	
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	13.6 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	66.2	20.2	-	
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	15.0 (100.0)	(99.9) (-)	(0.1)	74.1	10.7	0.2	
金融業、保険業	[59.6] 100.0	21.8 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	56.0	21.9	0.3	
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	15.9 (100.0)	(68.7) (-)	(31.3)	78.4	5.8	-	
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	15.5 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	81.5	2.8	0.3	
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	16.4 (100.0)	(100.0) (0.0)	(-)	61.8	19.9	1.9	
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	14.7 (100.0)	(99.7) (-)	(0.3)	76.5	4.1	4.7	
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	21.8 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	72.4	5.8	-	
医療、福祉	[81.9] 100.0	23.2 (100.0)	(98.5) (-)	(1.5)	72.4	4.4	0.0	
複合サービス事業	[68.4] 100.0	20.4 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	59.4	19.3	0.8	
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5] 100.0	16.5 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	76.9	6.7	-	
事業所規模								
1,000人以上	[77.5] 100.0	46.4 (100.0)	(100.0) (-)	(-)	43.4	9.6	0.6	
300～999人	[81.5] 100.0	38.2 (100.0)	(99.3) (0.3)	(0.5)	50.2	11.2	0.4	
100～299人	[80.1] 100.0	31.1 (100.0)	(99.4) (-)	(0.6)	59.4	9.0	0.4	
30～99人	[76.7] 100.0	24.0 (100.0)	(98.8) (-)	(1.2)	65.8	9.4	0.8	
5～29人	[57.9] 100.0	13.0 (100.0)	(99.0) (-)	(1.0)	75.9	10.4	0.7	

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「説明を求められたことがある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第11図 過去3年間におけるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



(4) 処遇についての苦情対応【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合に、「自主的に解決を図るよう努めている」事業所は87.2%、「特に何もしていない」事業所は9.4%となっている。

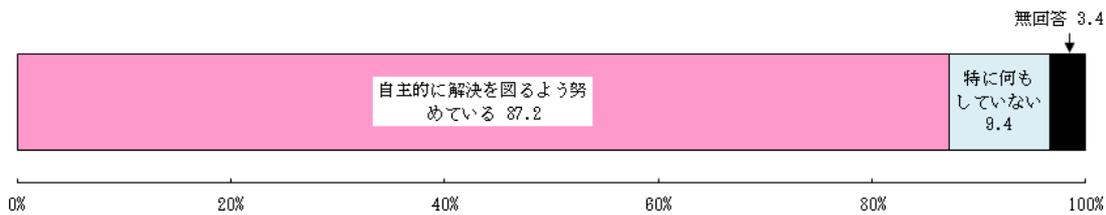
また、自主的に解決を図るよう努めている事業所における苦情対応方法（複数回答）についてみると、「人事担当者などが苦情対応の窓口になって、解決に努めている」66.5%、「苦情処理機関を設け、解決に努めている」13.2%、「それ以外の方法で、解決に努めている」34.0%となっている。（表14、第12-1図、第12-2図）

表14 パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合の苦情対応方法別事業所割合

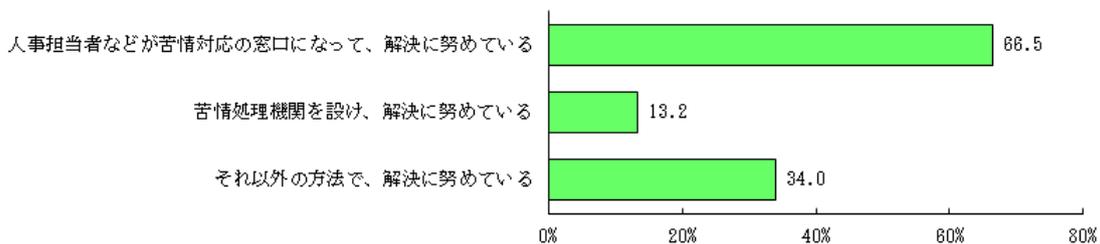
産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所		自主的に解決を図るよう努めている	パートからの苦情対応方法（複数回答）			特に何もしていない	無回答
	割合	数		苦情処理機関を設け、解決に努めている	人事担当者などが苦情対応の窓口になって、解決に努めている	左記以外の方法で、解決に努めている		
総計	[61.0]	100.0	87.2 (100.0)	(13.2)	(66.5)	(34.0)	9.4	3.4
産業								
鉱業，採石業，砂利採取業	[33.3]	100.0	69.4 (100.0)	(-)	(66.2)	(43.2)	24.8	5.9
建設業	[36.2]	100.0	89.7 (100.0)	(4.1)	(73.8)	(40.2)	7.1	3.2
製造業	[62.7]	100.0	81.6 (100.0)	(7.7)	(66.9)	(34.1)	12.5	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	88.0 (100.0)	(23.7)	(92.9)	(10.2)	5.8	6.2
情報通信業	[32.4]	100.0	88.3 (100.0)	(10.3)	(68.5)	(33.9)	8.1	3.7
運輸業，郵便業	[43.3]	100.0	81.3 (100.0)	(11.3)	(87.0)	(22.6)	14.3	4.5
卸売業，小売業	[60.5]	100.0	89.9 (100.0)	(15.1)	(59.5)	(37.8)	7.3	2.8
金融業，保険業	[59.6]	100.0	94.3 (100.0)	(16.9)	(85.2)	(21.1)	2.9	2.9
不動産業，物品賃貸業	[53.7]	100.0	91.5 (100.0)	(12.9)	(76.7)	(21.6)	5.7	2.8
学術研究，専門・技術サービス	[49.7]	100.0	94.9 (100.0)	(6.9)	(63.7)	(36.5)	2.4	2.7
宿泊業，飲食サービス業	[81.6]	100.0	81.3 (100.0)	(17.5)	(69.9)	(29.2)	15.1	3.6
生活関連サービス業，娯楽業	[58.6]	100.0	84.9 (100.0)	(22.6)	(61.8)	(34.4)	9.8	5.3
教育，学習支援業	[77.4]	100.0	93.5 (100.0)	(8.3)	(68.9)	(32.1)	4.7	1.7
医療，福祉	[81.9]	100.0	88.0 (100.0)	(8.9)	(62.5)	(39.0)	9.8	2.3
複合サービス事業	[68.4]	100.0	99.1 (100.0)	(53.9)	(66.1)	(19.0)	-	0.9
サービス業 (他に分類されないもの)	[52.5]	100.0	88.7 (100.0)	(8.9)	(70.5)	(31.9)	8.0	3.3
事業所規模								
1,000人以上	[77.5]	100.0	98.7 (100.0)	(26.1)	(88.2)	(9.6)	1.1	0.2
300～999人	[81.5]	100.0	98.7 (100.0)	(23.5)	(86.4)	(11.8)	0.3	1.0
100～299人	[80.1]	100.0	96.6 (100.0)	(14.2)	(87.2)	(15.3)	1.6	1.9
30～99人	[76.7]	100.0	94.8 (100.0)	(14.1)	(80.6)	(23.0)	4.0	1.2
5～29人	[57.9]	100.0	85.1 (100.0)	(12.8)	(62.1)	(37.7)	10.9	4.0

注：1) [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2) () は、「自主的に解決を図るよう努めている」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第12-1図 パートから処遇について苦情の申し出を受けた場合の
自主的対応の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第12-2図 パートからの処遇についての苦情対応方法別事業所割合 (複数回答)
(パートからの苦情に対し自主的に解決を図るよう努めている事業所=100)



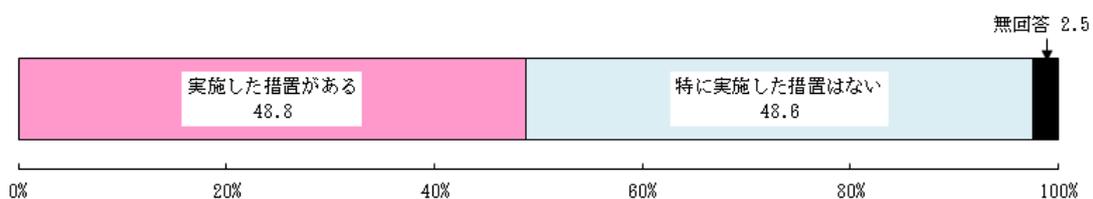
4 改正パートタイム労働法施行を機に講じた改善措置【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、平成20年4月1日の改正パートタイム労働法の施行を機に「実施した措置がある」事業所は48.8%、「特に実施した措置はない」事業所は48.6%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」で62.8%、「複合サービス事業」で55.8%、「卸売業、小売業」で54.4%、「医療、福祉」で51.9%と実施した措置がある事業所の割合が高くなっている。

また、実施した措置(複数回答)についてみると、「パートの労働条件通知書等で、特定事項(賞与、昇給、退職金)を明示するようにした」が60.3%と最も高い割合となっており、次いで「パートの賃金等処遇を(正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して)改善した」23.7%、「正社員とパートの職務内容の区分(違い)を明確にした」23.4%、「パートにも教育訓練を実施するようにした」18.8%、「パートから正社員への転換推進措置を設けた」18.2%、「パートも福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室等)を利用できるようにした」17.2%の順となっている。(表15、第13-1図、第13-2図)

第13-1図 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



第13-2図 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の内容別事業所割合（複数回答）
（実施した措置がある事業所=100）

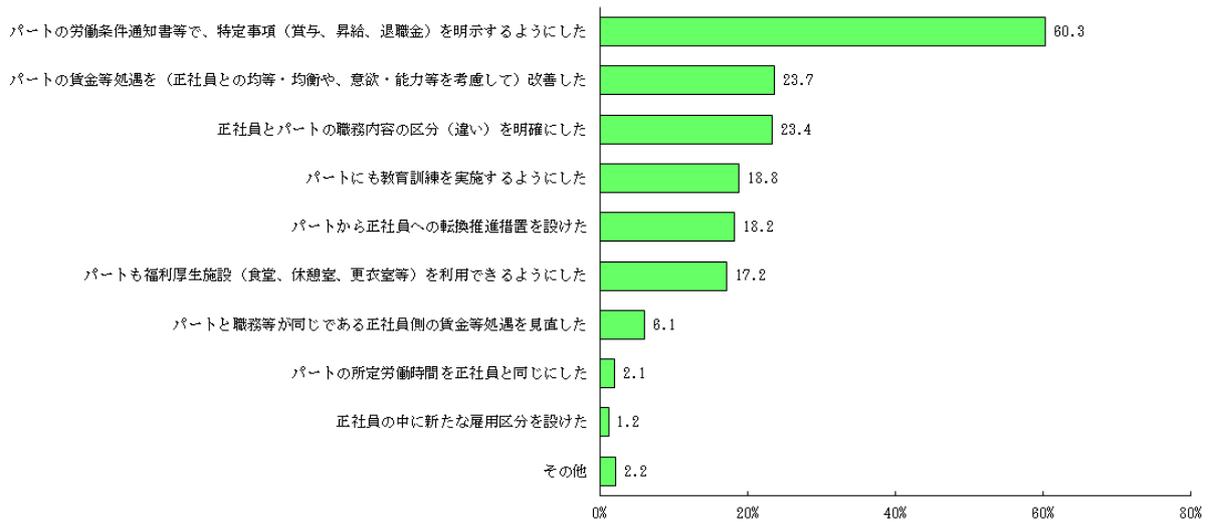


表15 産業・事業所規模、改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無及び実施内容別事業所割合

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所計	実施した措置がある	実施した措置（複数回答）												特に実施した措置はない（注3）	無回答
			パートの労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした	正社員とパートの職務内容の区分（違い）を明確にした	パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して）改善した	パートと職務等が同じである正社員側の賃金等処遇を見直した	パートにも教育訓練を実施するようにした	パートも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした	パートの所定労働時間を正社員と同じにした	パートから正社員への転換推進措置を設けた	正社員の中に新たな雇用区分を設けた	その他				
総数	[61.0] 100.0	48.8 (100.0)	(60.3)	(23.4)	(23.7)	(6.1)	(18.8)	(17.2)	(2.1)	(18.2)	(1.2)	(2.2)	48.6	2.5		
産業																
飲食業、採石業、砂利採取業	[33.3] 100.0	31.5 (100.0)	(58.6)	(12.6)	(22.0)	(9.3)	(11.4)	(12.6)	(-)	(-)	(-)	(-)	68.5	-		
建設業	[36.2] 100.0	37.6 (100.0)	(45.7)	(19.1)	(35.3)	(9.0)	(28.3)	(27.9)	(8.9)	(18.7)	(8.4)	(1.0)	62.4	0.0		
製造業	[62.7] 100.0	45.1 (100.0)	(48.2)	(14.3)	(18.0)	(12.1)	(15.1)	(25.2)	(4.8)	(21.7)	(0.6)	(1.2)	52.2	2.8		
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1] 100.0	47.6 (100.0)	(72.3)	(32.2)	(32.6)	(-)	(5.7)	(1.6)	(3.4)	(28.7)	(-)	(-)	49.6	2.8		
情報通信業	[32.4] 100.0	41.1 (100.0)	(70.1)	(13.9)	(17.6)	(5.9)	(8.3)	(13.9)	(-)	(17.9)	(2.0)	(2.0)	58.9	-		
運輸業、郵便業	[43.3] 100.0	45.1 (100.0)	(69.1)	(34.1)	(18.8)	(4.6)	(28.2)	(22.4)	(7.4)	(22.7)	(1.2)	(3.0)	48.7	6.2		
卸売業、小売業	[60.5] 100.0	54.4 (100.0)	(63.1)	(17.6)	(24.1)	(3.0)	(15.8)	(16.0)	(0.9)	(16.5)	(0.0)	(1.2)	43.4	2.3		
金融業、保険業	[59.6] 100.0	62.8 (100.0)	(66.1)	(38.3)	(19.9)	(1.5)	(17.1)	(5.2)	(1.5)	(46.2)	(3.7)	(5.7)	34.9	2.3		
不動産業、物品賃貸業	[53.7] 100.0	40.1 (100.0)	(78.4)	(26.6)	(20.6)	(12.5)	(16.8)	(26.8)	(-)	(23.2)	(6.2)	(0.6)	57.2	2.7		
学術研究、専門・技術サービス	[49.7] 100.0	44.7 (100.0)	(48.3)	(40.6)	(15.8)	(9.4)	(12.4)	(10.0)	(0.7)	(7.9)	(5.2)	(5.4)	55.1	0.3		
宿泊業、飲食サービス業	[81.6] 100.0	47.1 (100.0)	(65.1)	(24.8)	(25.7)	(7.7)	(6.1)	(17.7)	(0.5)	(11.7)	(0.5)	(0.5)	50.3	2.6		
生活関連サービス業、娯楽業	[58.6] 100.0	46.7 (100.0)	(75.7)	(42.7)	(21.0)	(6.0)	(19.6)	(3.0)	(0.7)	(8.4)	(1.3)	(-)	50.7	2.6		
教育、学習支援業	[77.4] 100.0	44.5 (100.0)	(55.4)	(29.4)	(34.2)	(9.8)	(20.8)	(10.9)	(2.9)	(23.6)	(0.5)	(1.0)	51.3	4.1		
医療、福祉	[81.9] 100.0	51.9 (100.0)	(54.7)	(26.7)	(27.6)	(6.0)	(33.6)	(19.6)	(1.4)	(18.6)	(1.0)	(6.7)	45.3	2.8		
複合サービス事業	[68.4] 100.0	55.8 (100.0)	(61.3)	(14.0)	(29.9)	(1.6)	(28.7)	(5.8)	(4.1)	(39.3)	(1.4)	(1.5)	37.4	6.8		
サービス業（他に分類されないもの）	[52.5] 100.0	43.8 (100.0)	(62.4)	(27.1)	(12.7)	(4.7)	(28.6)	(15.1)	(2.5)	(15.5)	(0.9)	(3.5)	54.7	1.5		
事業所規模																
1,000人以上	[77.5] 100.0	55.6 (100.0)	(76.4)	(26.2)	(18.9)	(2.8)	(8.5)	(8.3)	(3.1)	(16.6)	(1.0)	(1.6)	43.9	0.4		
300～999人	[81.5] 100.0	58.4 (100.0)	(70.1)	(25.3)	(15.1)	(3.1)	(16.3)	(12.4)	(0.5)	(21.7)	(2.0)	(2.6)	39.9	1.7		
100～299人	[80.1] 100.0	62.1 (100.0)	(70.7)	(25.6)	(16.3)	(3.8)	(16.3)	(16.3)	(1.9)	(24.1)	(1.5)	(2.6)	36.3	1.7		
30～99人	[76.7] 100.0	59.0 (100.0)	(64.8)	(24.2)	(22.5)	(5.1)	(21.5)	(17.2)	(4.3)	(24.9)	(2.3)	(2.4)	37.9	3.1		
5～29人	[57.9] 100.0	46.1 (100.0)	(58.4)	(23.1)	(24.6)	(6.6)	(18.2)	(17.4)	(1.5)	(16.0)	(0.9)	(2.2)	51.4	2.4		

注：1） [] は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。
2） () は、「実施した措置がある」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。
3） 「特に実施した措置はない」には、改正パートタイム労働法施行前から既に実施していた場合を含む。

5 正社員と同視すべきパート等の状況【新規調査項目】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートのいる事業所の割合は16.7%となっている。

産業別にみると、「複合サービス事業」が28.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療、福祉」28.2%、「運輸業、郵便業」26.8%、「サービス業」24.6%の順となっている。

さらに、正社員と職務が同じパートのいる事業所のうち、人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートがいる事業所の割合は4.0%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パート（正社員と同視すべきパート）がいる事業所の割合は2.5%となっている。（表16-1）

また、正社員とパートの両方を雇用している事業所のパート全体に占める割合をみると、正社員と職務が同じパートの割合は8.1%、このうち人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートの割合は2.1%となっており、さらに、このうち無期労働契約を締結している（実質無期を含む）パート（正社員と同視すべきパート）の割合は1.3%となっている（表16-2）。

表16-1 産業・事業所規模、正社員と同視すべきパート等がいる事業所割合

産業・事業所規模	(単位：%)				
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	正社員と職務が同じパートがいる	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパートがいる	無期労働契約を締結しているパート（実質無期を含む）がいる	
総数	[61.0]	100.0	16.7	4.0	2.5
産 業					
鉱業，採石業，砂利採取業	[33.3]	100.0	12.8	-	-
建設業	[36.2]	100.0	10.8	0.2	0.2
製造業	[62.7]	100.0	18.9	4.4	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[42.1]	100.0	8.7	2.0	-
情報通信業	[32.4]	100.0	16.3	7.3	5.7
運輸業，郵便業	[43.3]	100.0	26.8	2.0	1.2
卸売業，小売業	[60.5]	100.0	13.9	4.3	1.6
金融業，保険業	[59.6]	100.0	13.5	3.0	2.9
不動産業，物品賃貸業	[53.7]	100.0	19.4	2.8	0.2
学術研究，専門・技術サービス	[49.7]	100.0	15.4	0.2	0.0
宿泊業，飲食サービス業	[81.6]	100.0	8.1	1.7	1.7
生活関連サービス業，娯楽業	[58.6]	100.0	13.7	0.1	0.1
教育，学習支援業	[77.4]	100.0	12.3	4.5	4.1
医療，福祉	[81.9]	100.0	28.2	9.0	6.1
複合サービス事業	[68.4]	100.0	28.5	2.9	0.8
サービス業 （他に分類されないもの）	[52.5]	100.0	24.6	6.9	4.9
事業所規模					
1,000人以上	[77.5]	100.0	13.8	4.1	0.5
300～999人	[81.5]	100.0	18.4	6.6	3.9
100～299人	[80.1]	100.0	21.0	6.0	2.6
30～99人	[76.7]	100.0	20.4	3.8	3.0
5～29人	[57.9]	100.0	15.7	3.9	2.4

注：[]は、全事業所のうち、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合である。

表16-2 正社員と同視すべきパート等の労働者割合

	(単位：%)			
	パート	職務の内容が正社員と同じパート	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート	無期労働契約を締結しているパート（実質無期を含む）
総数	[37.0]	100.0	8.1	2.1
				1.3

注：[]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所におけるパートの労働者割合である。

6 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況【新規調査項目】

(1) 基本賃金等の支払状況

① 基本賃金（基本給）

正社員と職務が同じパートについて、基本賃金（基本給）の支払状況を正社員と比べてみると、「正社員とは算定要素が全く異なる」が33.9%と最も高い割合となつて

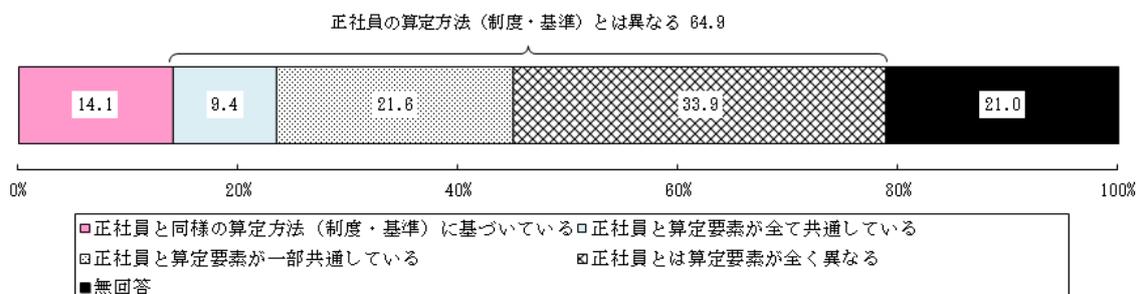
おり、次いで「正社員と算定要素が一部共通している」21.6%、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」14.1%、「正社員と算定要素が全て共通している」9.4%の順となっている（表17-1、第14-1図）。

表17-1 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合

基本賃金	[16.7]	正社員と職務が同じパートがある事業所					無回答	
		正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	正社員と算定要素が一部共通している	正社員とは算定要素が全く異なる		
		100.0	14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがある事業所の割合である。

第14-1図 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合
（正社員と職務が同じパートがある事業所=100）



② 役職手当

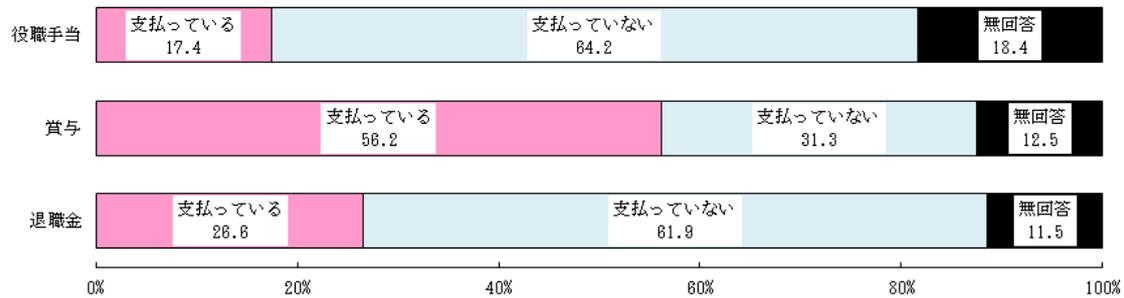
正社員と職務が同じパートに役職手当を支払っている事業所の割合は17.4%で、このうち、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」が40.2%と最も高い割合となっており、次いで「正社員とは算定要素が全く異なる」32.5%、「正社員と算定要素が一部共通している」16.4%、「正社員と算定要素が全て共通している」10.8%の順となっている（表17-2、第14-2図、第14-3図）。

表17-2 処遇の種類、正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無及び支払状況別事業所割合

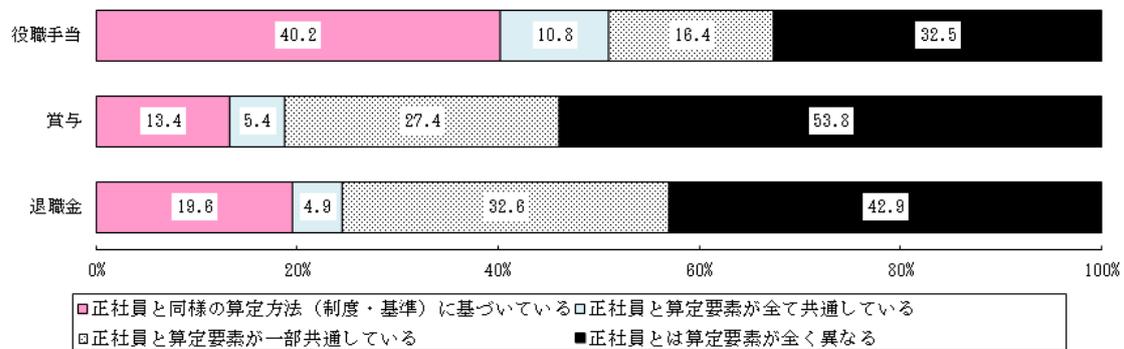
処遇の種類	正社員と職務が同じパートがある事業所	支払っている					支払っていない	無回答		
		正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている	正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる	正社員と算定要素が全て共通している	正社員と算定要素が一部共通している	正社員とは算定要素が全く異なる				
役職手当	100.0	17.4 (100.0)	(40.2)	(59.8)	(10.8)	(16.4)	(32.5)	64.2	18.4	
賞与	[16.7]	100.0	56.2 (100.0)	(13.4)	(86.6)	(5.4)	(27.4)	(53.8)	31.3	12.5
退職金	100.0	26.6 (100.0)	(19.6)	(80.4)	(4.9)	(32.6)	(42.9)	61.9	11.5	

注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがある事業所の割合である。
2) () は、「支払っている」事業所を100とした産業、事業所規模ごとの割合である。

第 14-2 図 正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払いの有無別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



第 14-3 図 正社員と職務が同じパートの役職手当、賞与、退職金の支払状況別事業所割合
(役職手当、賞与、退職金を支払っている事業所=100)



③ 賞与

正社員と職務が同じパートに賞与を支払っている事業所の割合は 56.2%で、このうち、「正社員とは算定要素が全く異なる」が 53.8%と最も高い割合となっており、次いで「正社員と算定要素が一部共通している」27.4%、「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づいている」13.4%、「正社員と算定要素が全て共通している」5.4%の順となっている (表 17-2、第 14-2 図、第 14-3 図)。

④ 退職金

正社員と職務が同じパートに退職金を支払っている事業所の割合は 26.6%で、このうち、「正社員とは算定要素が全く異なる」が 42.9%と最も高い割合となっており、次いで「算定要素が一部共通している」32.6%、「正社員と同様の算定方法 (制度・基準) に基づいている」19.6%、「正社員と算定要素が全て共通している」4.9%の順となっている (表 17-2、第 14-2 図、第 14-3 図)。

(2) 正社員と比較した場合の 1 時間当たりの基本賃金 (基本給) の割合

正社員と職務が同じパートについて、1 時間当たりの基本賃金 (基本給) を正社員と比較してみると、「正社員より高い」事業所の割合は 6.4%、「正社員と同じ (賃金差はない)」事業所の割合は 27.9%、「正社員より低い」事業所の割合は 61.6%となっている。また、正社員より低い事業所では、「正社員の 8 割以上」が 27.8%と最も高い割合となっており、次いで「正社員の 6 割以上 8 割未満」26.9%、「正社員の 4 割以上 6 割未満」6.5%、「正社員の 4 割未満」0.4%の順となっている。(表 18、第 15 図)

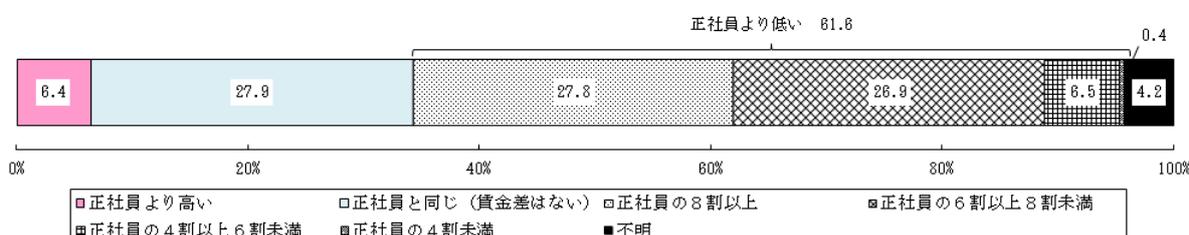
表 18 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の
1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

(単位：%)

	正社員と職務が同じパートがいる事業所	正社員の基本賃金に対する割合							無回答
		正社員より高い	正社員と同じ(賃金差はない)	正社員より低い	正社員の8割以上	正社員の6割以上8割未満	正社員の4割以上6割未満	正社員の4割未満	
総数	[16.7] 100.0	6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

第 15 図 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の
1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合
(正社員と職務が同じパートがいる事業所=100)



(3) 正社員との間に賃金差がある理由

職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの基本賃金が低い理由(複数回答3つまで)についてみると、「パートは勤務時間の自由が利くから」が48.6%と最も高い割合となっており、次いで「正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから」36.5%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」35.2%の順となっている。(表19、第16図)

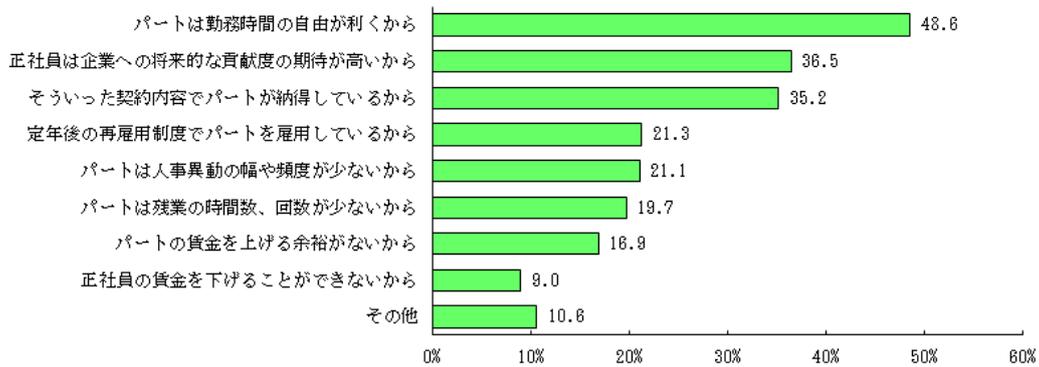
表 19 職務が同じ正社員よりもパートの1時間当たりの
基本賃金が低い理由別事業所割合

複数回答3つまで(単位：%)

	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所	正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金格差がある理由									無回答
		パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が少ないから	パートは人事異動の幅や頻度が少ないから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員の賃金を下げることができないから	パートの賃金を上げる余裕がないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他	
総数	[61.6] 100.0	48.6	19.7	21.1	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7

注：[] は、正社員と職務が同じパートがいる事業所のうち、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所の割合である。

第 16 図 職務が同じ正社員よりもパートの 1 時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合
(複数回答 3 つまで、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所 = 100)



(4) 手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用

正社員と職務が同じパートについて、手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況（複数回答）をみると、「通勤手当」が 71.6%と最も高い割合になっており、次いで「休憩室の利用」70.8%、「更衣室の利用」67.2%、「賞与」59.1%の順となっている（表 20）。

表 20 手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

	複数回答（単位：%）								
	正社員と職務が同じパートがいる事業所	定期的な昇給	人事評価・考課	通勤手当	精勤手当	役職手当	家族手当	住宅手当	
正社員と職務が同じパートに実施	[16.7]	100.0	37.1	42.2	71.6	8.8	19.4	7.0	5.4
(続き)	賞与	退職金	企業年金	人間ドックの補助	慶弔休暇	給食施設の利用	休憩室の利用	更衣室の利用	
正社員と職務が同じパートに実施	59.1	29.7	7.3	27.6	52.1	26.0	70.8	67.2	

注：1) [] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。
2) 実施状況については、各項目ごとに回答のあった事業所について集計している。