

## 2.1. パートタイマーの雇用条件

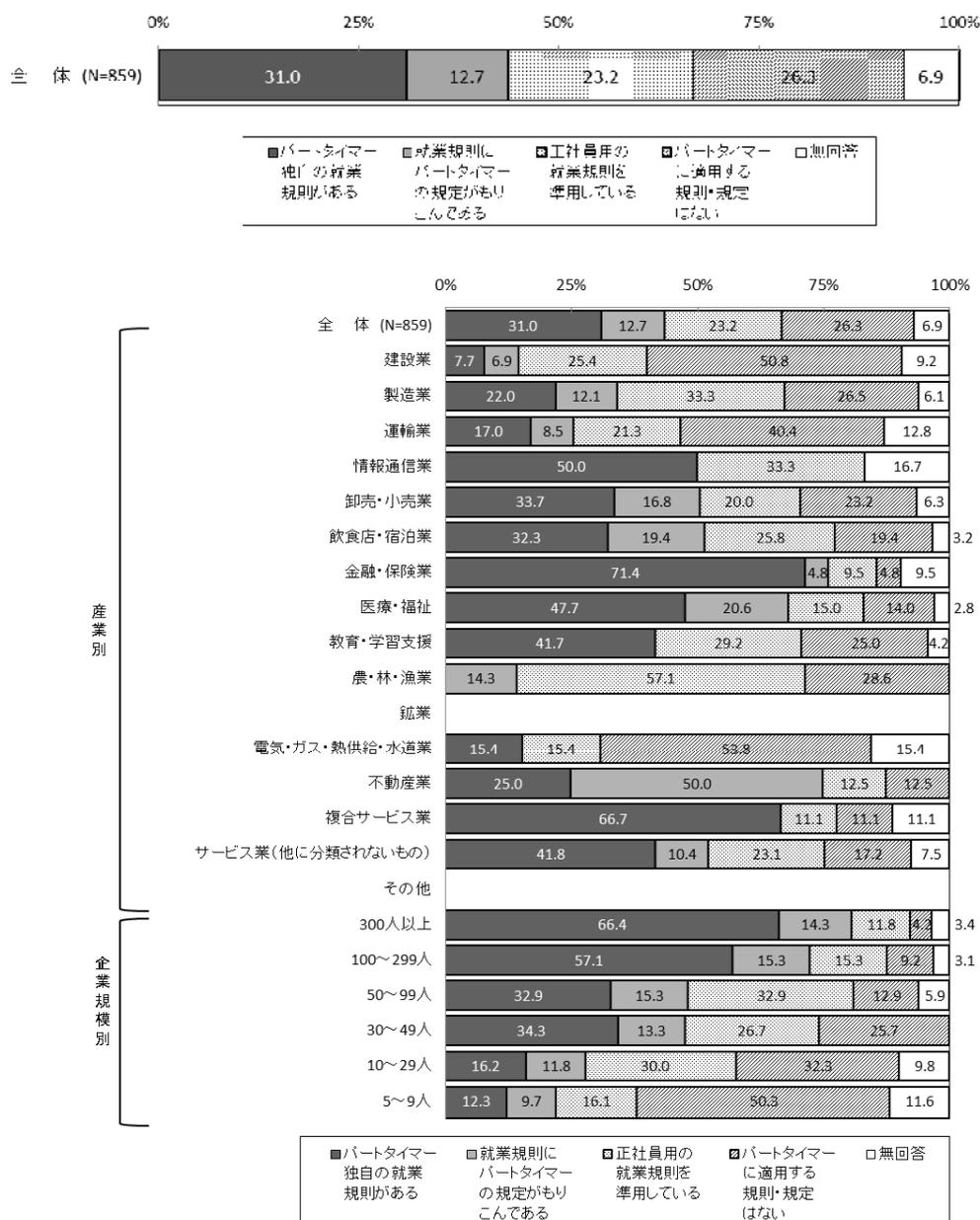
### (1) パートタイマーの就業規則

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31.0%で最も高く、次いで「パートタイマーに適用する規則・規程はない」が26.3%、「正社員用の就業規則を準用している」が23.2%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「金融・保険業」が71.4%と最も高く、「正社員の就業規則を準用している」の割合は「農・林・漁業」が57.1%、「パートタイマーに適用する規則・規程はない」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」が53.8%と産業別で割合が異なる傾向がある。

また、企業規模別では、「パートタイマー独自の就業規則がある」の割合は企業規模の大きさに概ね比例している。(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）



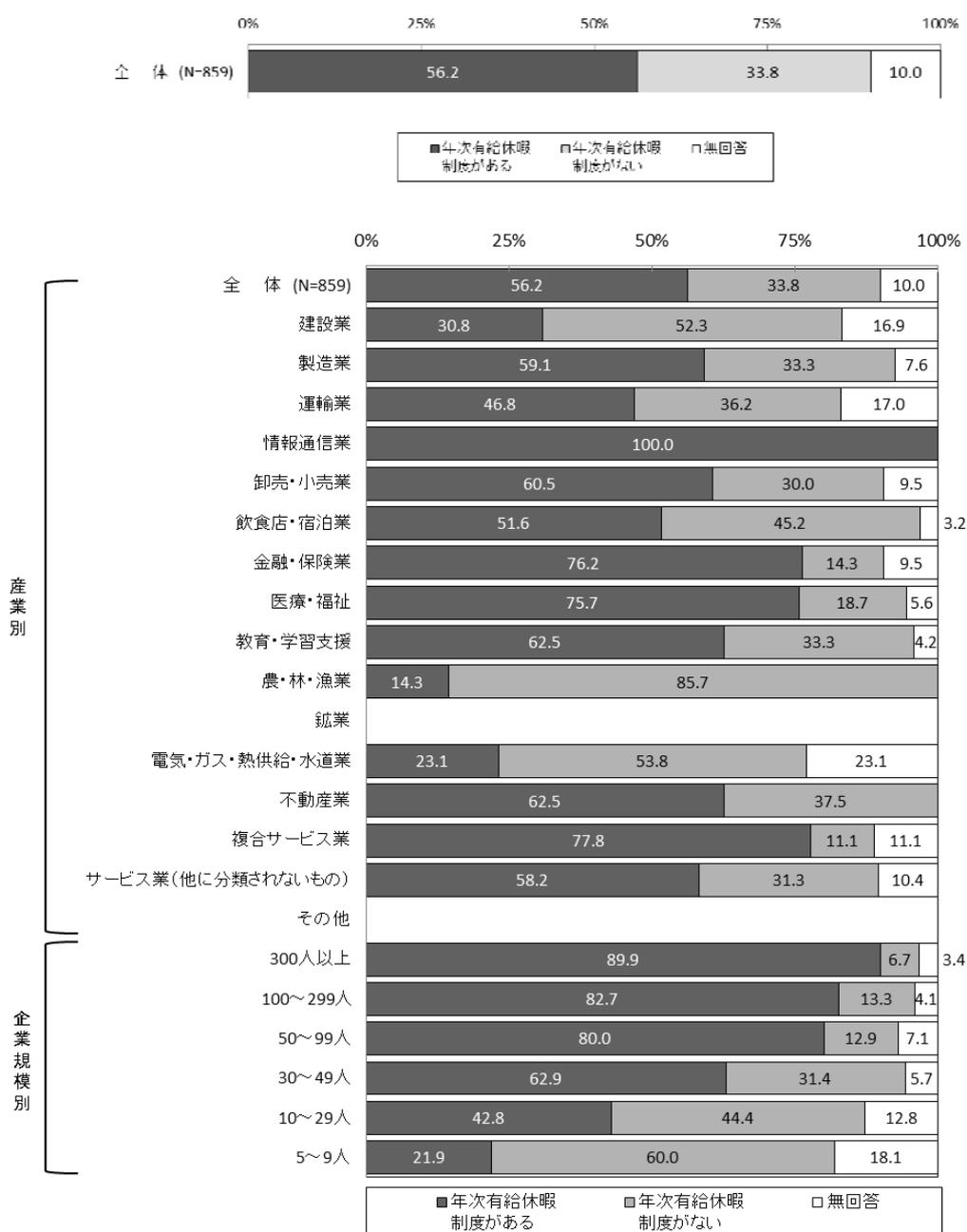
## (2) パートタイマーの年次有給休暇

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56.2%、「制度がない」事業所は33.8%となっている。

産業別にみると、「制度がある」事業所の中で、特に「情報通信業」が100%となっている一方、「制度がない」事業所の割合は「農・林・漁業」では85.7%と最も高い。

企業規模別では、「制度あり」の割合は企業規模の大きさに比例して高くなり、「50人以上」の規模では8割を超えている。(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

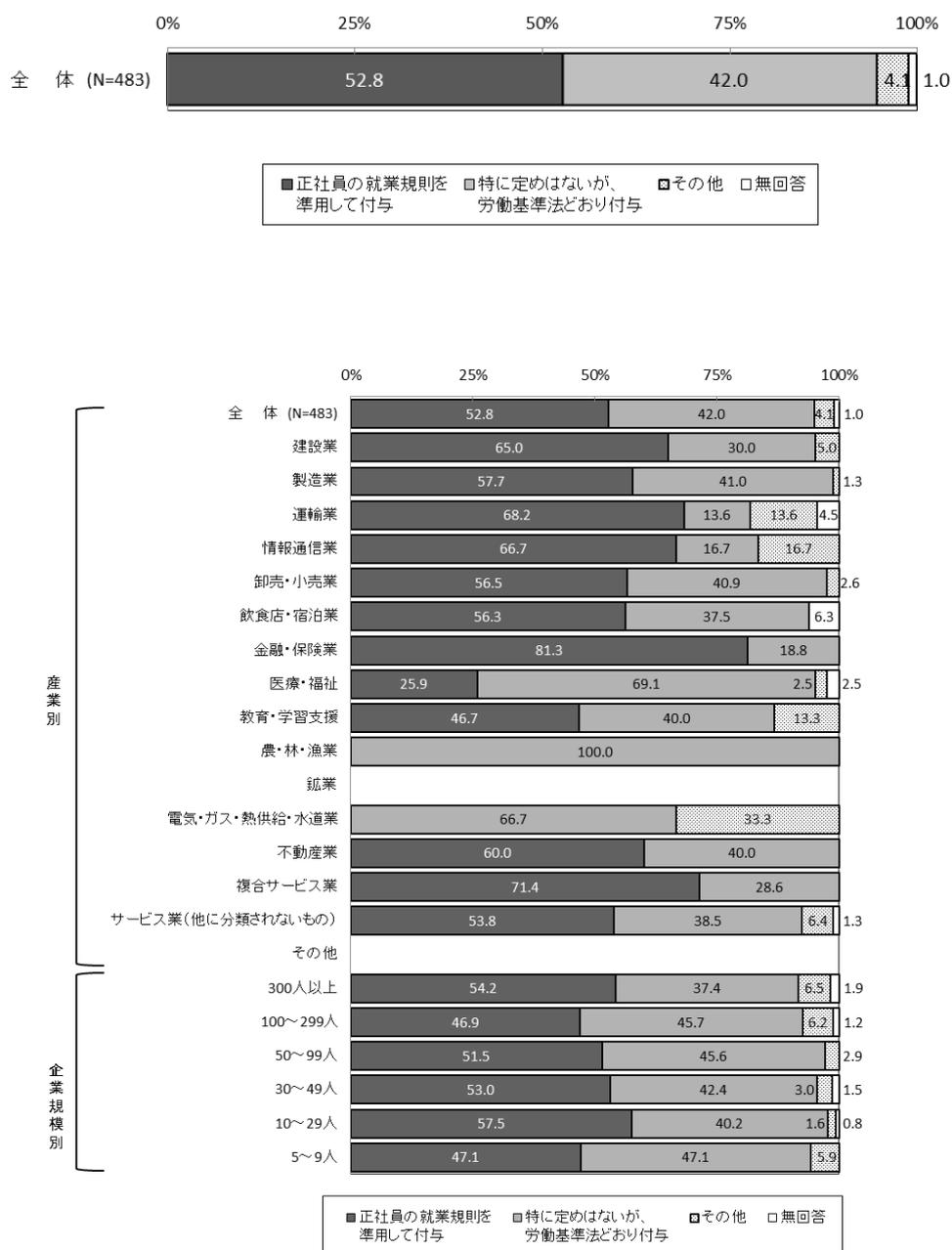
「年次有給休暇制度がある」と回答した事業所に、年次有給休暇の付与日数の基準について尋ねたところ、全体では、「正社員の就業規則を準用して付与」が 52.8%で最も高く、次いで「特に定めはないが労働基準法どおり付与」が 42.0%となっている。

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「金融・保険業」が 81.3%と高い。また、「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「農・林・漁業」の 100%を除いて、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 66.7%と最も高い。

企業規模別では、「正社員の就業規則を準用して付与」及び「特に定めはないが労働基準法どおり付与」の割合を合わせると、企業規模を問わず 9 割以上が年次有給休暇を付与している。

(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）



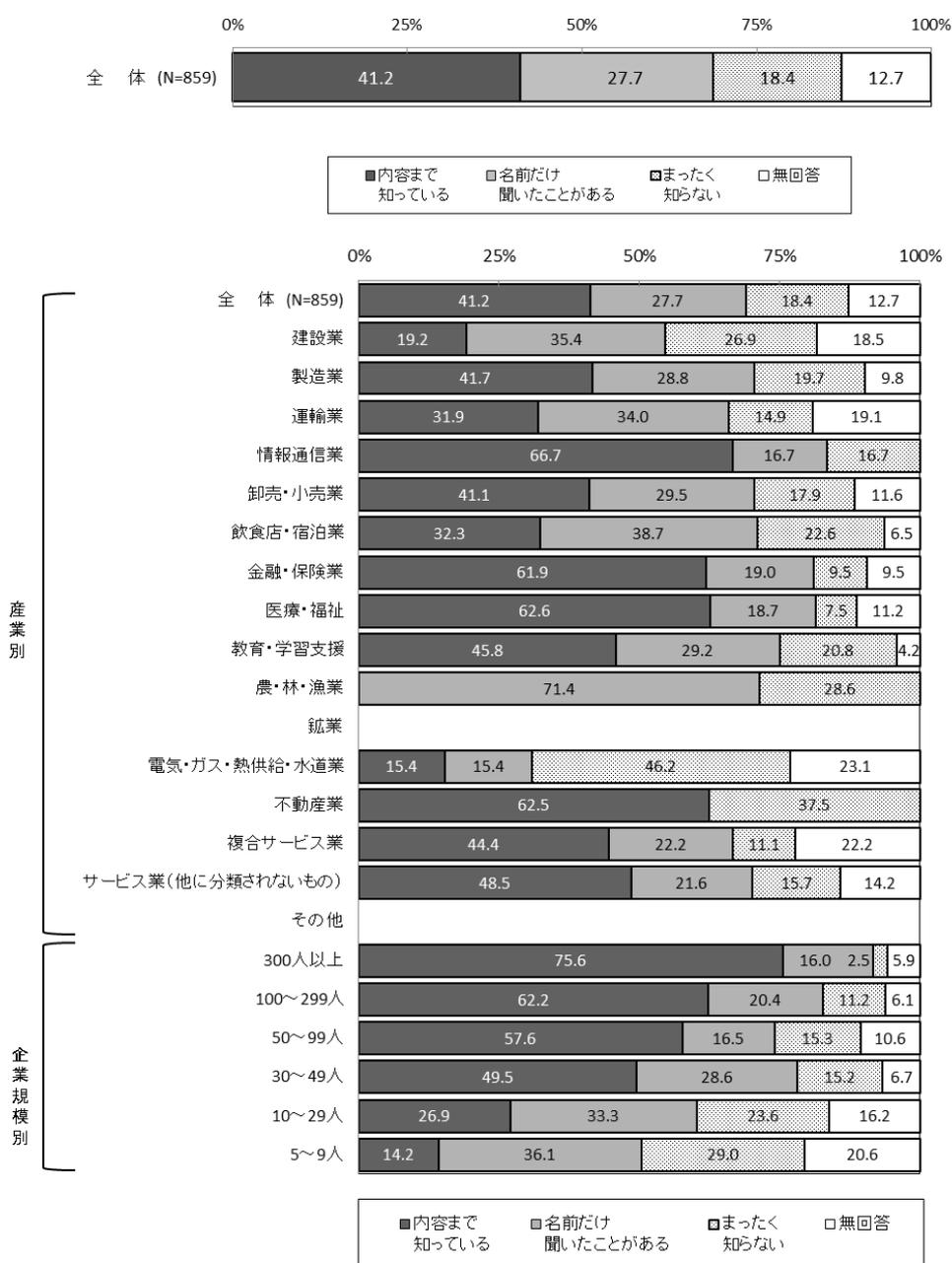
#### (4) 年次有給休暇の比例付与の認知度

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」(41.2%)と「名前だけ聞いたことがある」(27.7%)を合わせた『規程を知っている』事業所は全体の68.9%となる一方、規程を「まったく知らない」事業所は18.4%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「情報通信業」(66.7%)、次いで「医療・福祉」(62.6%)が高く、「まったく知らない」事業所の割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.2%)であった。

企業規模別では、「内容まで知っている」は企業規模の大きさに比例した割合で高くなっている。(図86)

図86 年次有給休暇制度の比例付与の認知度（全体、産業別、企業規模別）



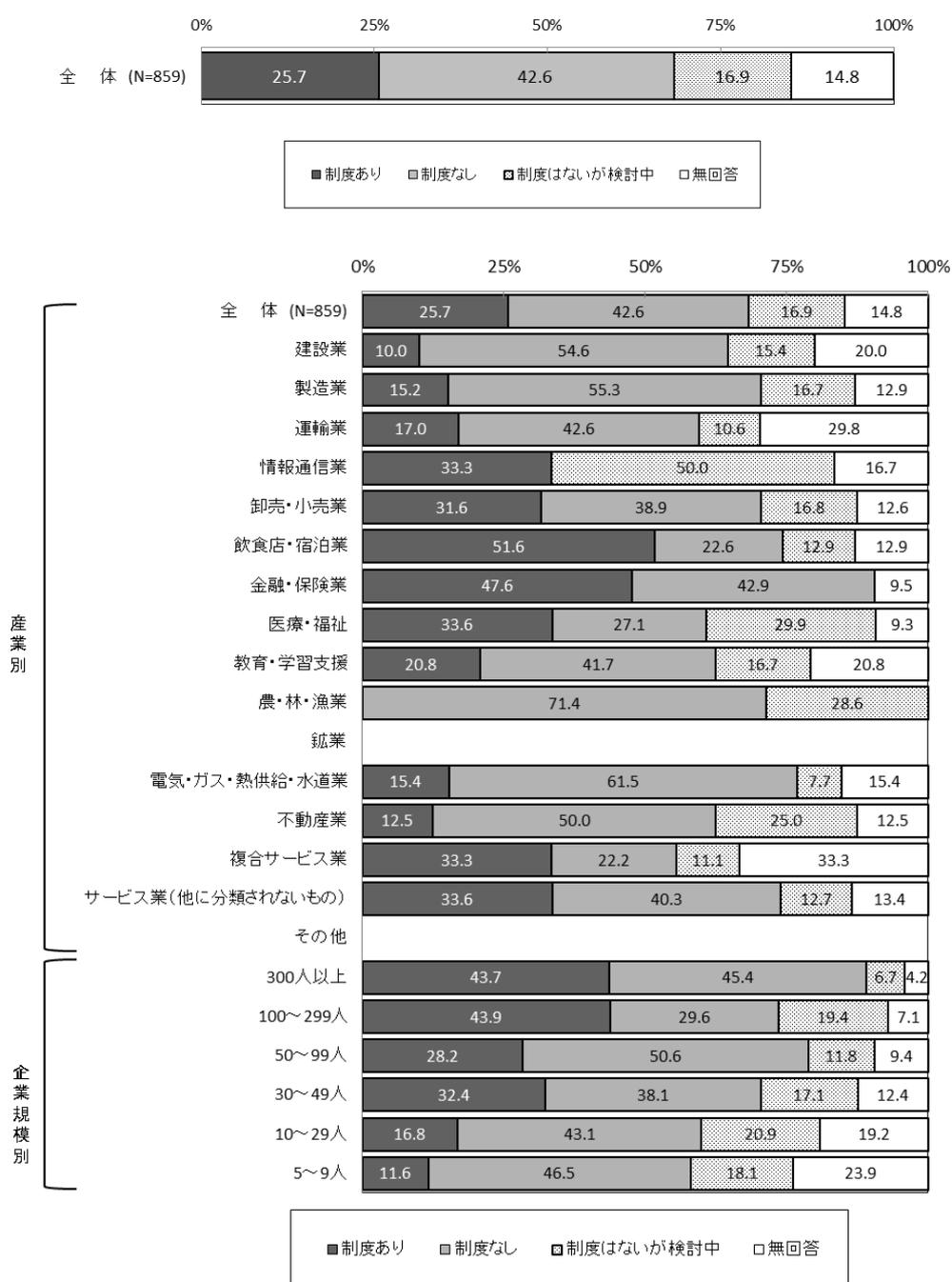
### (5) パートタイマーの正社員雇用制度

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42.6%で最も高く、次いで「制度あり」が25.7%、「制度はないが検討中」が16.9%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、「飲食店・宿泊業」(51.6%)、次いで「金融・保険業」(47.6%)となっている。一方、「制度はないが検討中」の割合は「情報通信業」(50.0%)が最も高い。

企業規模別では、「制度あり」の事業所割合は全体的には5割未満であり、必ずしも企業規模に比例しない。また、30人未満の事業所では2割未満に止まる。(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）



## 2.2. 労働時間および雇用契約期間

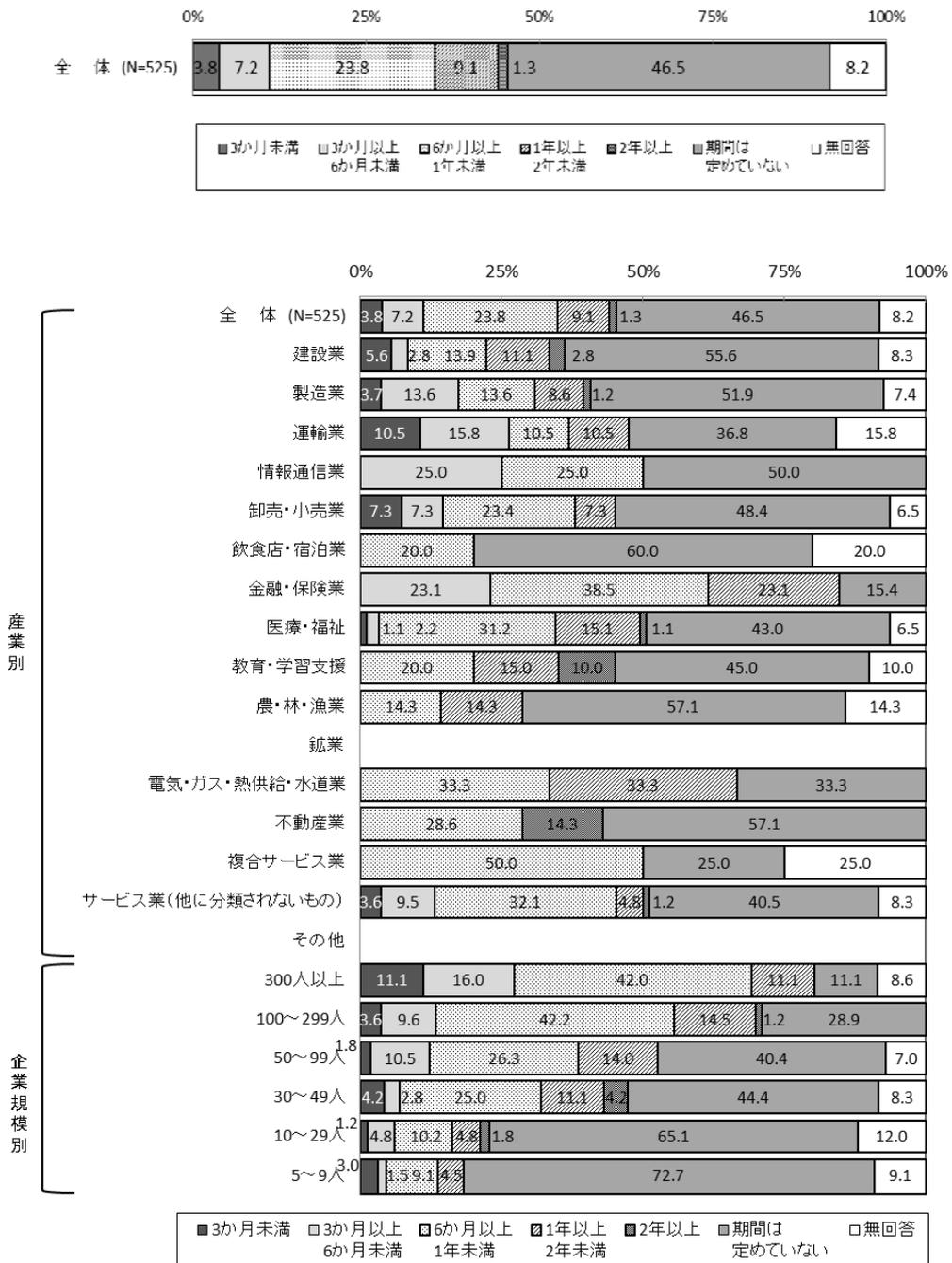
### (1) パートタイマーの雇用契約期間

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46.5%で最も高く、次いで「6か月以上1年未満」が23.8%となっている。

産業別にみると、「期間を定めていない」割合は「飲食店・宿泊業」(60.0%)と最も高く、「6か月以上1年未満」の割合は「複合サービス業」(50.0%)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」割合が減少し、「6か月以上1年未満」の割合は増加する傾向にある。(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）

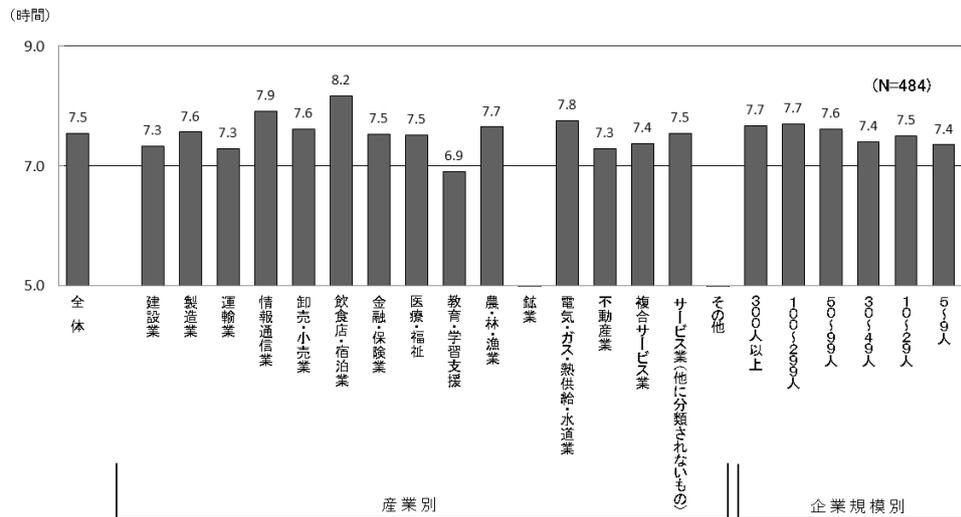


## (2) 正社員の労働時間

### 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7.5時間である。  
産業別にみると「教育・学校支援」が平均6.9時間であり、他の産業に比較して短い。  
企業規模別にみると、労働時間の差は7.4～7.7時間の範囲に収まっている。(図89)

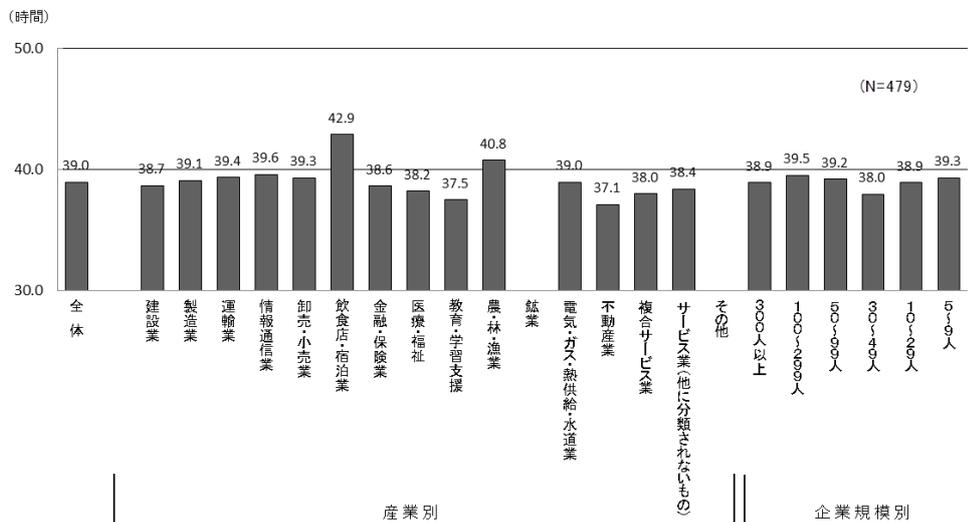
図89 正社員の労働時間・1日の平均（全体、産業別、企業規模別）



### ② 1週間の平均

正社員の1週あたりの所定労働時間については、全産業の平均が39.0時間である。  
産業別にみると、最長労働時間は「飲食店・宿泊業」が平均42.9時間で、最短労働時間は「不動産業」が平均37.1時間となっている。  
企業規模別では、平均労働時間39.0時間に対して、「30～49人」の規模では37.1時間と短い。(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）

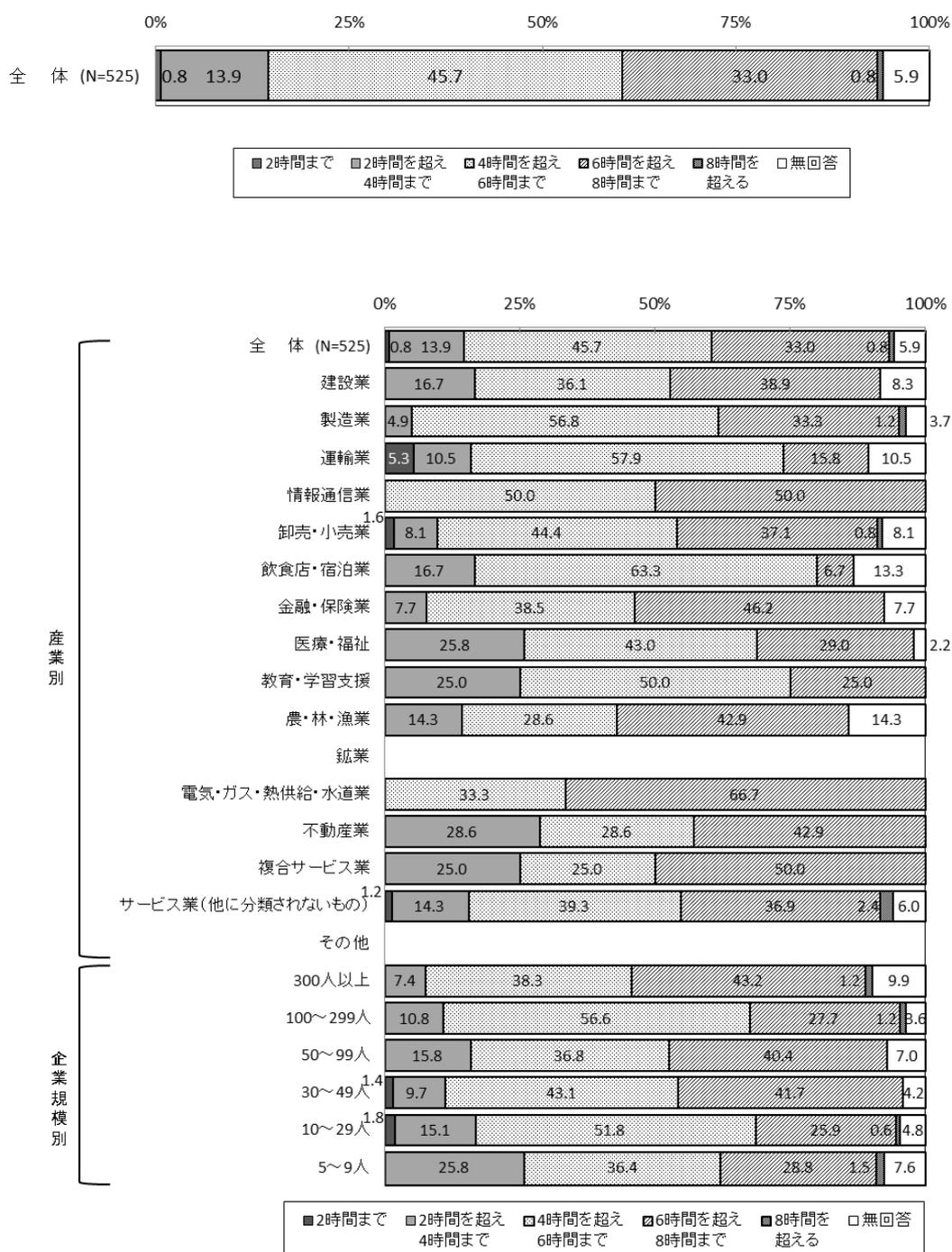


### (3) パートタイマーの1日の平均労働時間

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45.7%で最も高く、次いで「6時間を超え8時間まで」が33.0%となっている。

産業別にみると、「4時間を超え6時間まで」の割合が高いのは「飲食店・宿泊業」(63.3%)であり、「6時間を超え8時間まで」の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(66.7%)となっている。(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）



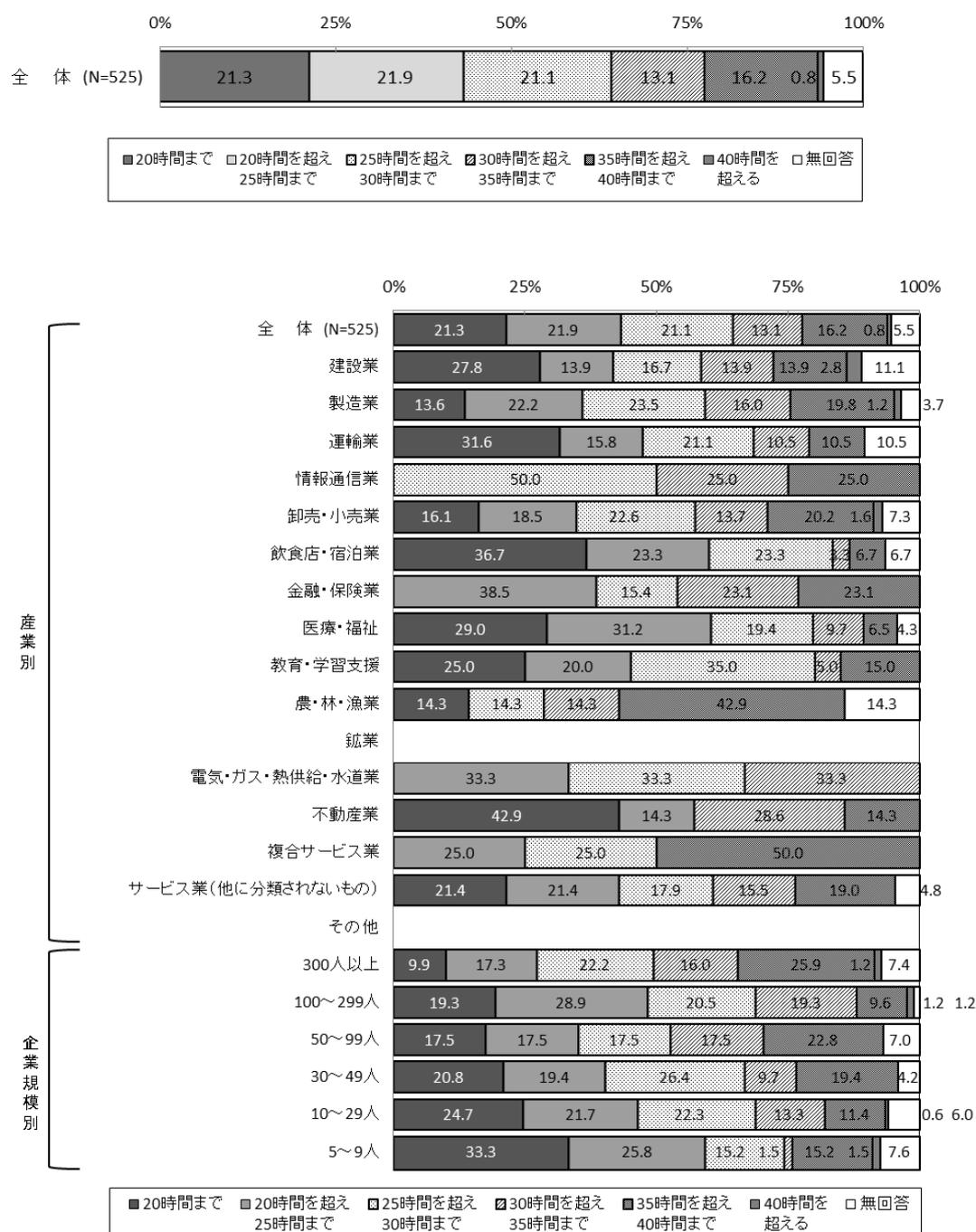
#### (4) パートタイマーの1週間の平均労働時間

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、「20時間を超え25時間まで」が21.9%で最も高く、次いで「20時間まで」が21.3%となっている。

産業別にみると、「20時間を超え25時間まで」の割合で高いのは「金融・保険業」の38.5%、「20時間まで」の割合は「不動産業」(42.9%)となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、平均労働時間の割合は分散する傾向にあり、「5～9人」の企業規模では「20時間まで」の割合が33.3%を占めている。(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）



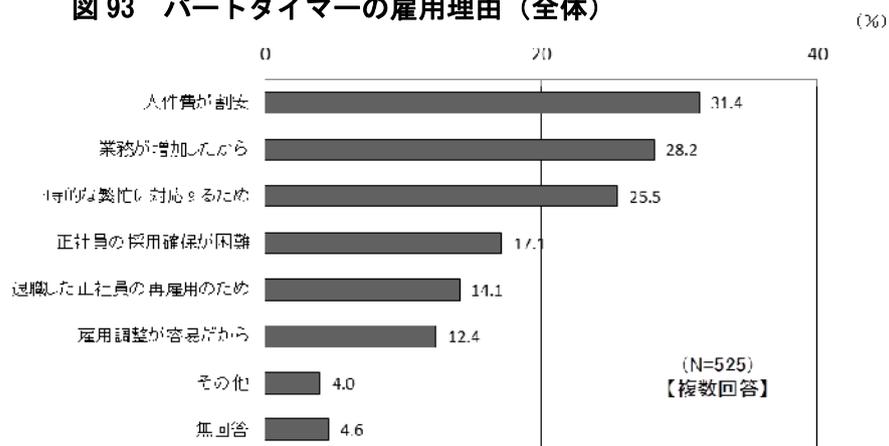
## 2.3. パートタイマーの賃金等

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、臨時等を含む。

### (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」（31.4%）の割合が最も高く、次いで「業務が増加したから」（28.2%）、「一時的な繁忙に対応するため」（25.5%）で続いている。（図93）

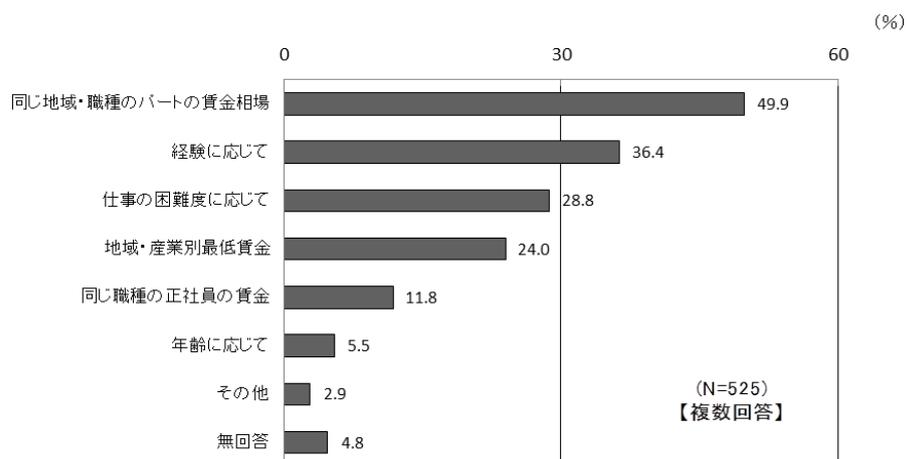
図93 パートタイマーの雇用理由（全体）



### (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がある企業の採用時の賃金決定基準について、「同じ地域・職種のパートの賃金相場」が49.9%で最も高く、次いで「経験に応じて」が36.4%、「仕事の困難度に応じて」が28.8%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

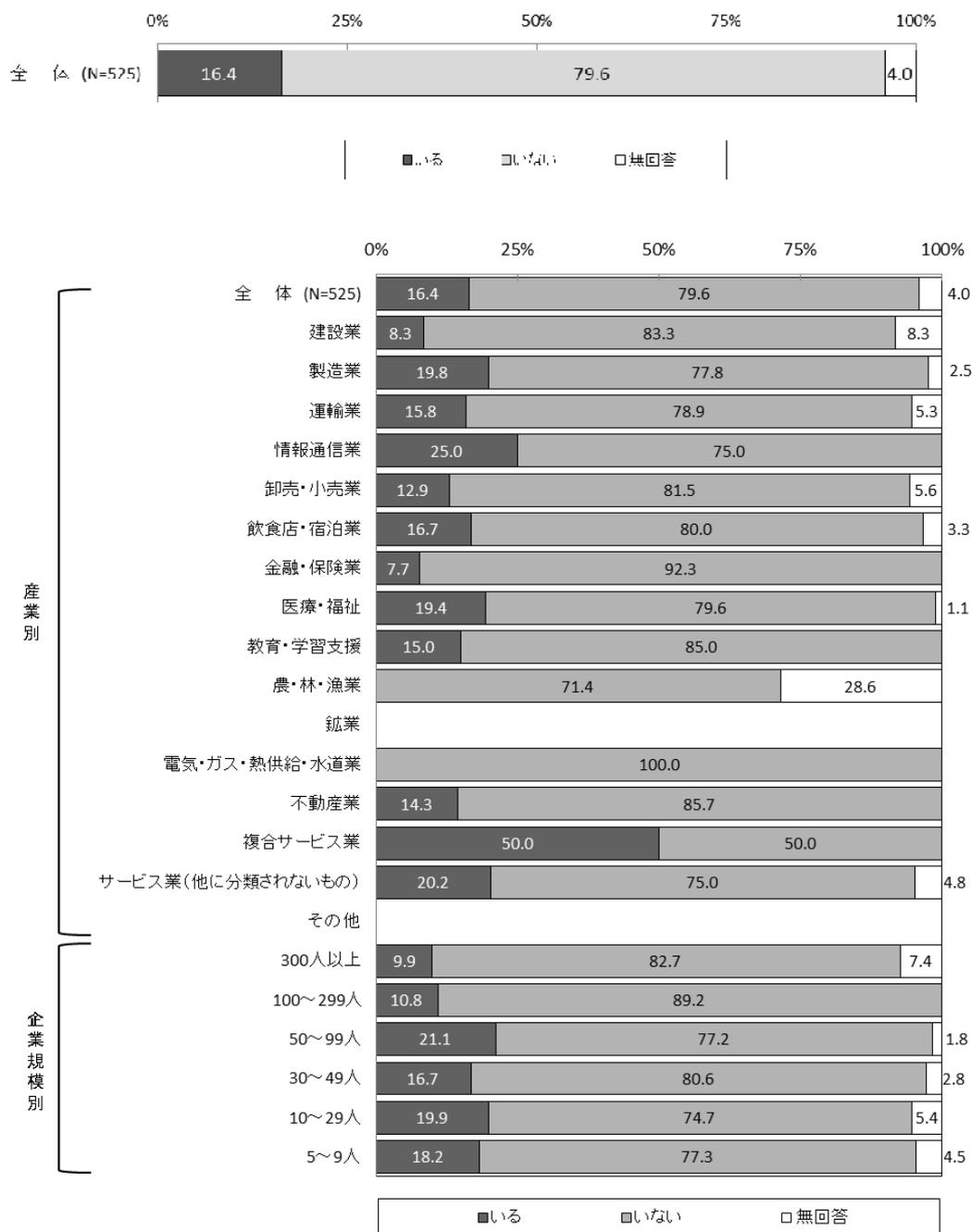
#### ①正社員と職務・責任が同じパートタイマー

正社員と職務・責任が同じパートタイマーが「いる」と回答した事業所の割合は、全体では16.4%となっている。

産業別にみると、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、「複合サービス業」(50.0%)が最も高く、「情報通信業」(25.0%)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」割合は概ね2割前後に止まる。(図95)

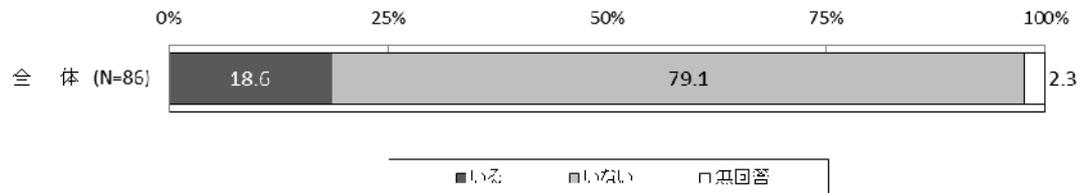
図95 正社員と職務・責任が同じパートタイマー（全体、産業別、企業規模別）



## 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18.6%となっている。(図96)

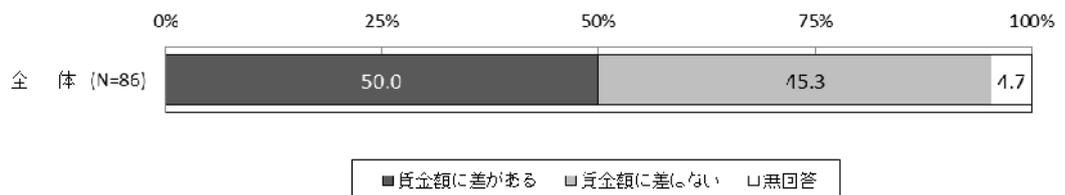
図96 管理・監督的な役割を担うパートタイマー（全体）



## (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50.0%、「賃金額に差はない」と回答した企業は全体の45.3%であった。(図97)

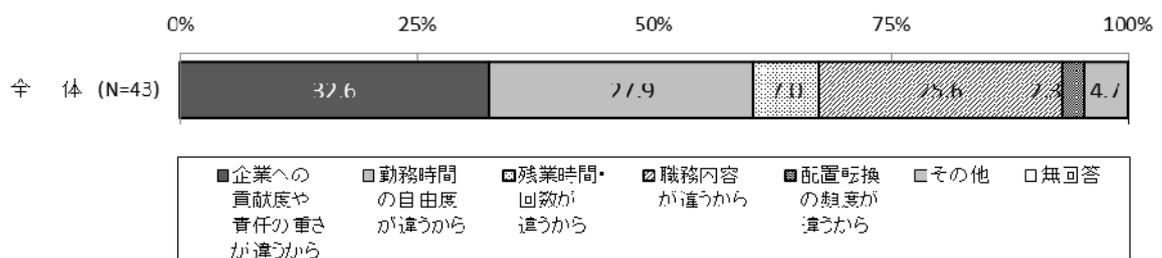
図97 正社員との賃金格差の有無（全体）



## (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32.6%で最も多く、次いで「勤務時間の自由度が違うから」が27.9%、「残業時間・回数が違うから」が7.1%、「職務内容が違うから」が25.6%、「配置転換の頻度が違うから」が2.3%となっている。(図98)

図98 正社員との賃金格差の理由（全体）



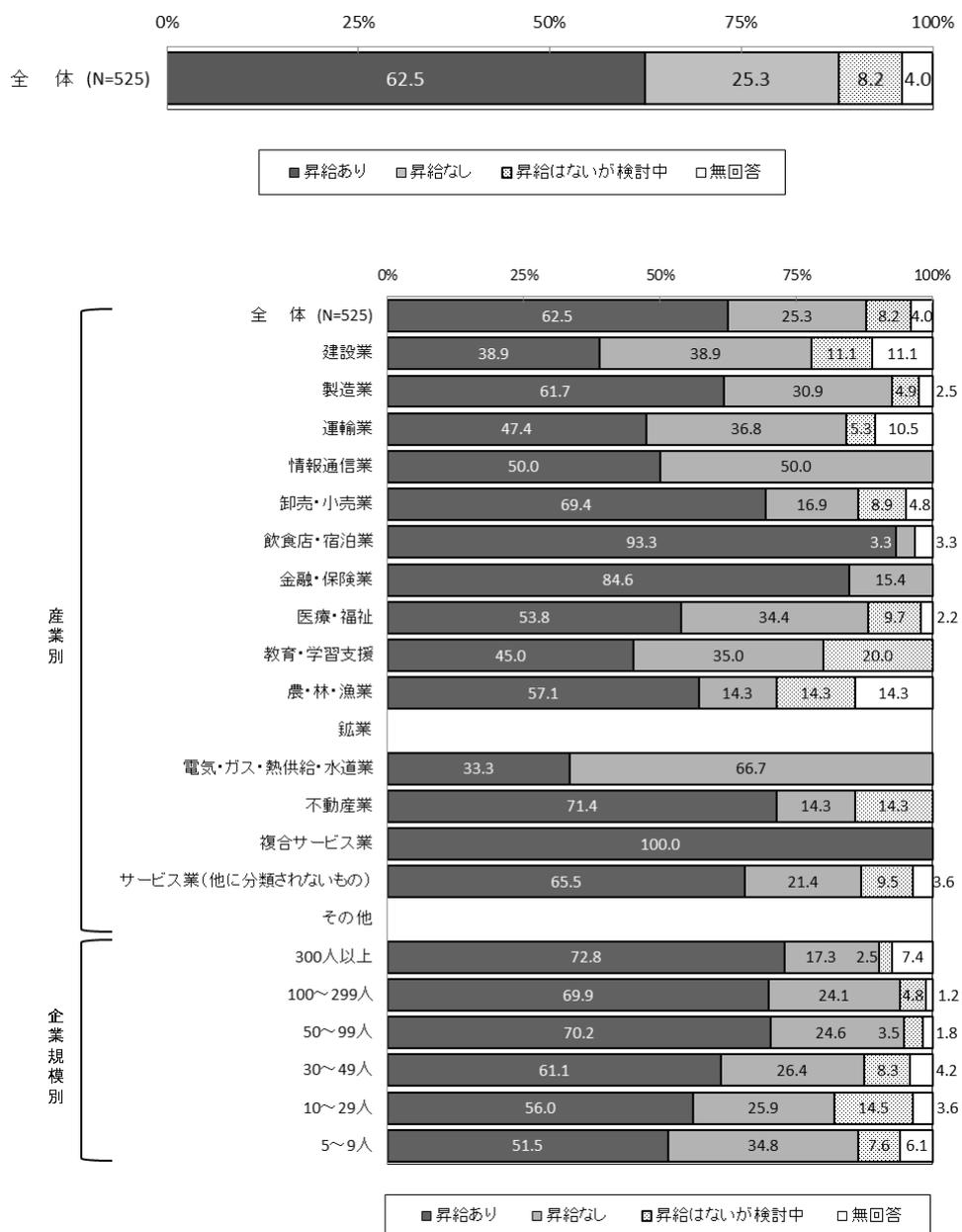
## (6) パートタイマーの賃金昇給

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62.5%であり、「昇給なし」の企業は25.3%であることがわかった。

産業別にみると、「昇給あり」の割合が最も高いのは「複合サービス業」(100%)であり、次いで「飲食店・宿泊業」(93.3%)で続いている。一方、「昇給なし」の割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(66.7%)であった。

企業規模別にみると、企業規模の大きさに比例して「昇給あり」の割合が増加する傾向にあり、全体的には「昇給あり」の割合は概ね5割を超えている。(図99)

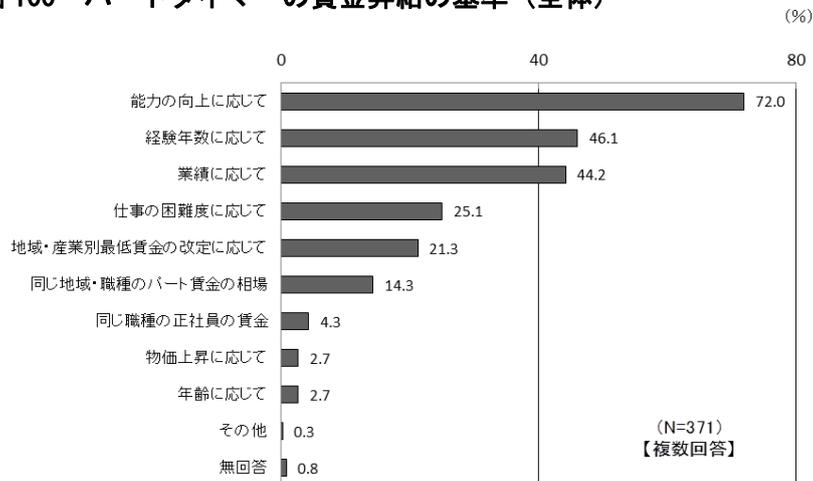
図99 パートタイマーの賃金昇給（全体、産業別、企業規模別）



### (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72.0%で最も高く、次いで「経験年数に応じて」が46.1%、「業績に応じて」が44.2%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している企業に対して、各種手当の支給状況を尋ねたところ、「通勤手当」が64.4%で最も高く、次いで「支給していない」が25.0%、「精勤手当」が7.4%、「役職手当」が7.2%となっている。(図101)

図101 パートタイマーの各種手当(全体)

