

婦人局調査資料No.4

昭和60年

パートタイム労働実態調査報告

労働省婦人局

は し が き

この報告書は、「昭和60年パートタイム労働実態調査」の結果を取りまとめたものである。

この調査は、パートタイム労働対策要綱の策定に伴い、今後とも増加傾向をたどるとみられるパートタイム労働者等の処遇及び労働条件等についてその実態を明らかにすることを目的とし、パートタイム労働者等を雇用している企業及びその企業に勤務しているパートタイム労働者等を対象に実施したものである。

パートタイム労働問題が各方面において関心が高まっている折から、この報告書がこれらの問題の検討のための一助となれば幸いである。

なお、調査の実施に当たり、多大の御協力をいただいた調査企業をはじめ、関係各位に厚く謝意を表する。

昭和61年10月

労働省婦人局長

佐藤 ギン子

目 次

第Ⅰ部 調査の概要	1
第Ⅱ部 企業調査結果の概要	5
1 パートタイム労働者等を雇用している企業の属性等	5
(1) 通常の労働者の労働時間	5
(2) パートタイム労働者等の数	5
2 パートタイム労働者等の労働条件の明確化に関する事項	9
(1) 労働条件の明示状況	9
(2) 就業規則	9
3 パートタイム労働者等の労働時間管理等の適正化に関する事項	12
(1) 勤務形態	12
(2) 所定外労働	15
(3) 年次有給休暇	17
(4) 雇用契約期間	27
(5) 健康診断	30
(6) 賃金の決め方等	31
(7) 処遇状況	34
4 パートタイム労働者等の雇用管理の適正化に関する事項	36
(1) 通常の労働者への転換制度	36
(2) 教育訓練	38
(3) 仕事の内容・程度	43
(4) 能力有効活用制度	43
(5) 高年齢パートタイム労働者等の雇用	47
第Ⅲ部 個人調査結果の概要	49
1 パートタイム労働者等の属性	49
(1) 産業及び規模別構成	49
(2) 年齢、学歴及び配偶関係別構成	49

(3) 子供の就学状況	52
(4) 主たる生計の維持者別構成	52
2 パートタイム労働者等の過去における就業状況	52
(1) 雇用前（今の会社に勤める前で、最も近い時点をさす。）の 就業状況	52
(2) 過去における雇用状況	53
(3) 勤務年数及び転職回数	56
(4) 通常の労働者を退職した理由	57
3 パートタイム労働者等の現在における就労実態	59
(1) 現職に就労している理由	59
(2) 就職経路	62
(3) 雇用期間の定めの有無及び在職期間	63
(4) 年次有給休暇の有無とその取得日数	66
(5) 賃金の決め方及び時間給の賃金額	68
(6) 夏季賞与（ボーナス）の有無及びその支給額	70
(7) 仕事の内容	71
(8) 役 職	73
(9) 通勤時間	74
(10) 調査月（昭和60年9月）1か月内の休暇の有無、休暇日数及び 休暇理由	75
4 パートタイム労働者等のパート収入	77
(1) パート収入額の分布及び年収が課税最低限度額（90万円） を超えそうになった場合の対処の仕方	77
(2) パート収入の使い途	80
(3) 1か月の家族の家計収入（税込み）	83
5 パートタイム労働者等の仕事に対する意識	84
(1) 仕事の継続意識の有無及びその理由	84
(2) 就労後の変化	87
(3) 今後の就業希望	90

附 録	「昭和60年パートタイム実態調査票」	92
-----	--------------------	-------	----

第I部 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、パートタイム労働対策要綱の策定に伴い、今後とも増加傾向をたどるとみられるパートタイム労働者等の処遇及び労働条件等についてその実態を明らかにし、今後のパートタイム労働対策に資することを目的とした。

2 調査の対象

- (1) 地域 日本国全域とした。
- (2) 産業 日本標準産業分類による次の産業とした。
 - ① F 製造業
 - ② I 卸売・小売業、飲食店
 - ③ L サービス業

(3) 企業調査対象企業

(2)に掲げる産業に属し、本社の常用労働者30人以上を雇用する民間企業のうちから一定の方法により抽出した約4,000企業とした。

(4) 個人調査対象労働者

(3)の企業に属するパートタイム労働者等のうち一定の方法により抽出した約8,000名とした。

3 調査事項

(1) 企業調査

- ① 企業の属性等
- ② パートタイム労働者等の状況（人員、仕事の内容等）
- ③ 労働条件の明示状況（就業規則の適用状況、雇入通知書の交付状況）
- ④ 労働条件等の状況
（所定労働時間、時間外労働、年次有給休暇、雇用契約期間、賃金、諸手当、昇給、賞与、退職金、健康診断等）
- ⑤ 雇用管理の状況
（社会・労働保険の適用状況、優先的な応募機会の付与状況、教育訓

練状況、高年齢者のパートタイム雇用状況等)

(2) 個人調査

- ① パートタイム労働者等の属性(男女、年齢、配偶関係、学歴等)
- ② 家族・家計等の状況(家族構成、収入等)
- ③ 就労働機、前職、採用経路等の状況
- ④ 処遇状況等(雇用期間、在職期間、賃金、意識等)
- ⑤ その他

4 調査の方法、時期等

(1) 調査の方法

調査票を用い、通信調査方式により実施した。

(2) 実施時期

原則として、昭和60年10月1日現在について、同年10月1日から10月末日までに実施した。

(3) 調査機関

労働省婦人局——都道府県婦人少年室

5 調査企業の抽出

(1) この調査は、昭和56年事業所統計調査によって、把握された企業リストをサンプルフレームとして、系統抽出法によって調査企業の抽出を行った。

(2) 目標精度は、産業(製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の3産業)、規模及び地域別に設定し、下記の算式を用いて、標準誤差が5%になるように設定した。

$$V^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

V = 標準誤差 n = 調査企業数

N = 母集団企業数 P = 特定の属性をもつ企業の割合

なお、産業、規模、地域ごとに設定した抽出率は、次のとおりである。

調査企業抽出率表

(1) 北海道(01)、東京(13)、神奈川(14)、愛知(23)、大阪(27)の5
都道府県

	企業規模 1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
F	1/4	1/8	1/28	1/89
I	1/1	1/4	1/16	1/40
L	1/1	1/1	1/14	1/22

(2) 上記以外の42府県

	企業規模 1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
F	1/2	1/6	1/20	1/70
I	1/1	1/4	1/12	1/30
L	1/1	1/1	1/4	1/16

6 調査結果の利用上の注意

(1) この調査は、標本調査であるが、調査対象の中には、パートタイム労働者等を雇用していない企業も含まれるので、それを考慮して、次の復元倍率により母集団に復元したものを調査結果として表章している。

復元倍率

① 北海道(01)、東京(13)、神奈川(14)、愛知(23)、大阪(27)の5
都道府県

	企業規模 1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
F	3	6	19	50
I	1	3	11	24
L	1	1	11	17

② 上記以外の42府県

	企業規模 1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
F	2	4	13	42
I	1	3	8	18
L	1	1	3	12

(2) M. A. (Multiple Answer) の表示のある統計表は、複数回答であるから、百分比は合計しても必ずしも100とはならない。

(3) 統計表にxとあるのは、調査対象企業数が2以下のため公表しないものである。

7 主な用語の定義

この調査結果に用いられた主要な調査事項の定義は、次のとおりである。

(1) 産 業

企業の属する産業は、主要な生産品の名称又は企業の事業内容に応じ日本標準産業分類によって分類している。

(2) 労働者の種類

「パートタイム労働者」とは、1週の所定労働時間が通常の労働者より1~2割程度以上短い労働者をいう。

「いわゆるパートタイマー」とは、パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者をいう。

「パートタイム労働者等」とは、「パートタイム労働者」及び「いわゆるパートタイマー」の総称をいう。

第Ⅱ部 企業調査結果の概要

1 パートタイム労働者等を雇用している企業の属性等

(1) 通常の労働者の労働時間

パートタイム労働者等を雇用している企業のうち、通常の労働者の1日（平日）の所定労働時間は、「8時間」である企業が56.6%、「7時間30分以上8時間未満」が28.5%、「7時間30分未満」は14.3%となっている（第1表）。

第1表 通常の労働者の1日（平日）の所定労働時間

（単位 %）

所定労働時間 (時間:分)	計	6:29 以下	6:30 ? 6:59	7:00	7:01 ? 7:29	7:30 ? 7:59	8:00	8:01 以上
調査産業計	100.0	1.1	1.4	5.5	6.3	28.5	56.6	0.5
1,000人以上	100.0	1.7	1.1	4.1	9.0	37.4	46.4	0.5
300～999人	100.0	1.2	1.1	7.4	9.8	35.8	44.8	—
100～299人	100.0	0.9	1.3	5.8	7.6	34.2	49.7	0.4
30～99人	100.0	1.2	1.5	5.2	5.0	24.2	62.2	0.6
製造業	100.0	0.6	1.3	3.3	5.5	34.3	54.7	0.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	1.3	1.5	7.6	8.3	24.1	57.1	0.2
サービス業	100.0	2.7	1.6	9.9	6.2	15.0	62.8	1.6

また、通常の労働者の平均週所定労働時間は、「48時間」である企業が33.7%、「45時間以上48時間未満」が19.2%、「40時間を超え42時間以下」が11.2%となっている（第2表）。

次に、通常の労働者の週休制の形態をみると、「週休1日制」である企業が44.6%、「月1回2日制」が15.2%、「隔週2日制」が11.6%となっている（第3表）。

(2) パートタイム労働者等の数

パートタイム労働者等の週所定労働時間を当該企業の通常の労働者と比

第2表 通常の労働者の平均週所定労働時間

(単位 %)

週所定労働時間 (時間:分)	計	37:59 以下	38:00 ? 39:59	40:00	40:01 ? 42:00	42:01 ? 43:59	44:00	44:01 ? 44:59	45:00 ? 47:59	48:00	48:01 以上
調査産業計	100.0	3.1	7.6	5.2	11.2	8.8	6.3	4.3	19.2	33.7	0.5
1,000人以上	100.0	10.7	22.8	25.5	17.6	6.3	2.9	2.9	5.1	6.2	—
300~999人	100.0	6.0	14.8	12.3	18.9	12.1	3.8	4.1	11.4	16.6	—
100~299人	100.0	2.9	9.1	4.9	14.8	11.5	8.1	5.1	18.5	24.7	0.3
30~99人	100.0	2.3	5.1	3.3	8.0	7.1	6.0	3.9	21.5	42.1	0.6
製造業	100.0	1.7	8.0	7.1	11.5	9.5	6.9	5.1	22.5	27.5	0.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	5.1	8.2	1.5	10.2	9.8	6.5	4.3	16.1	38.2	0.1
サービス業	100.0	4.9	5.4	4.5	11.8	4.6	4.0	1.4	12.5	49.0	1.5

第3表 通常の労働者の週休制の形態

(単位 %)

	計	週休 1 日制	週休 1 日半 制	完全 週休 2 日制	月 3 回 2 日制	隔 週 2 日制	月 2 回 2 日制	月 1 回 2 日制	そ の 他
調査産業計	100.0	44.6	2.0	8.3	3.8	11.6	8.9	15.2	5.5
1,000人以上	100.0	10.1	1.4	41.4	12.6	9.2	12.3	3.3	9.8
300~999人	100.0	19.6	1.2	22.1	7.4	16.1	10.4	14.5	8.6
100~299人	100.0	33.3	1.8	9.4	3.3	16.4	11.8	18.0	5.8
30~99人	100.0	55.6	2.2	4.2	3.1	8.8	7.0	14.5	4.6
製造業	100.0	38.9	1.3	9.8	4.8	14.3	10.4	15.1	5.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	44.8	2.9	6.6	2.7	8.6	8.6	19.6	6.1
サービス業	100.0	64.9	3.2	6.0	1.9	7.1	3.8	8.4	4.5

第4-1表 パートタイム労働者等数(男女計)

(単位%)

	計	1割程度 短い者	2割程度 短い者	3割程度 短い者	4割程度以 上短い者	ほとんど 同じ者
調査産業計	100.0	12.7	19.6	19.5	34.7	12.8
1,000人以上	100.0	12.1	20.3	20.2	35.5	10.9
300~999人	100.0	14.2	16.2	18.3	34.7	16.6
100~299人	100.0	13.8	19.6	16.2	28.5	22.0
30~99人	100.0	17.6	22.7	16.0	23.6	20.0
製造業	100.0	19.1	31.9	11.5	9.5	27.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.8	19.6	21.7	36.5	8.9
サービス業	100.0	7.7	11.2	17.8	46.1	15.7

較してみた場合、その程度別パートタイム労働者等の構成比は、週所定労働時間が通常の労働者より「4割程度以上短い者」は34.7%と最も多く、次いで「2割程度短い者」が19.6%、「3割程度短い者」が19.5%、「ほとんど同じ者」が12.8%、「1割程度短い者」が12.7%となっている。産業別にみると、卸売・小売業、飲食店及びサービス業は、「4割程度以上短い者」が最も多く、それぞれ36.5%、46.1%となっているが、製造業では「2割程度短い者」が31.9%と最も多くなっている(第4-1表)。

男子パートタイム労働者等は、「4割程度以上短い者」が50.8%と半数を超え、次いで「ほとんど同じ者」が18.7%、「3割程度短い者」が15.6%、「2割程度短い者」が8.4%、「1割程度短い者」が6.1%となっている。産業別にみると、卸売・小売業、飲食店及びサービス業は「4割程度以上短い者」が最も多く、それぞれ58.3%、41.9%となっているが、製造業では「ほとんど同じ者」が53.8%と最も多くなっている(第4-2表)。

女子パートタイム労働者等は、「4割程度以上短い者」は32.0%と最も多く、次いで「2割程度短い者」が21.5%、「3割程度短い者」が20.2%、「1割程度短い者」が13.8%、「ほとんど同じ者」が11.8%

男となっている。産業別にみると、卸売・小売業、飲食店及びサービス業は、「4割程度以上短い者」が最も多く、それぞれ33.1%、47.3%となっているが、製造業では「2割程度短い者」が33.6%と最も多くなっている(第4-3表)。

第4-2表 男子パートタイム労働者数

(単位%)

	計	1割程度 短い者	2割程度 短い者	3割程度 短い者	4割程度以 上短い者	ほとんど 同じ者
調査産業計	100.0	6.1	8.4	15.6	50.8	18.7
1,000人以上	100.0	5.0	8.6	15.5	54.4	15.8
300~999人	100.0	9.8	7.8	17.6	41.3	23.5
100~299人	100.0	6.7	8.8	12.1	40.2	32.1
30~99人	100.0	10.7	5.9	12.9	36.6	34.0
製造業	100.0	10.5	9.8	7.6	18.3	53.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.6	7.3	15.8	58.3	13.3
サービス業	100.0	8.2	10.4	16.9	41.9	22.3

第4-3表 女子パートタイム労働者数

(単位%)

	計	1割程度 短い者	2割程度 短い者	3割程度 短い者	4割程度以 上短い者	ほとんど 同じ者
調査産業計	100.0	13.8	21.5	20.2	32.0	11.8
1,000人以上	100.0	13.3	22.3	21.0	32.5	10.1
300~999人	100.0	15.0	17.7	18.4	33.5	15.4
100~299人	100.0	15.0	21.5	16.9	26.4	20.2
30~99人	100.0	18.6	25.2	16.5	21.7	17.9
製造業	100.0	19.8	33.6	11.8	8.9	25.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.1	21.5	22.6	33.1	8.2
サービス業	100.0	7.5	11.4	18.1	47.3	13.9

2 パートタイム労働者等の労働条件の明確化に関する事項

(1) 労働条件の明示状況

イ パートタイム労働者（1週の所定労働時間が通常の労働者より1～2割程度以上短い労働者をいう。以下同じ。）を雇用する企業について、パートタイム労働者の採用時における労働条件の内容別に明示している状況を見ると、「賃金支払日」（明示していない企業の割合0.5%）、^註「仕事の内容」（同0.9%）、「始業・終業時刻及び休憩時刻」（同1.1%）、「賃金締切日」（同1.1%）、「基本賃金」（同1.9%）についてはそのほとんどの企業が明示しているが、「退職金の有無」（同36.1%）、「年次有給休暇」（同31.7%）、「所定外労働の有無」（同29.8%）については、明示している企業は6～7割程度で、かなり下回っている。

ロ いわゆるパートタイマー（パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者をいう。以下同じ。）を雇用する企業について、パートタイマーの採用時における労働条件の明示状況をも、パートタイム労働者とほぼ同様である。

ハ また、その明示方法（複数回答）をみると、総じて、口頭によるものが多いが、「就業規則の交付、労働契約書の締結」、「雇入通知書等書面を交付」によるものもかなりみられる（第5表）。

註 明示しているものは明示方法別の複数回答になっていること、また、明示の有無が不明のものが若干あることから、明らかに明示していないものの割合を掲げた。

(2) 就業規則

イ パートタイム労働者に適用される就業規則がある企業は56.8%となっており、30～99人規模の50.9%から1,000人以上規模の84.4%まで企業規模が大きくなるに従ってその割合が高くなっている。

就業規則のある企業のうち、「パートタイム労働者等専用の就業規則がある」企業は47.4%であるが、企業規模が大きくなるに従って（30～99人規模38.5%～1,000人以上規模76.9%）その割合が高く

第5表 パートタイム労働者等の採用時における
労働条件の明示内容別明示方法

(単位 名)

明示方法			明示内容	雇用期間	仕事の内容	始業及び 終業時刻	休日又は 勤務日	所定外労働の有無	休日労働の有無	休暇		賃金 基本賃金
										年次有給休暇	その他の休暇	
パート労働者 タイム	明示して (MA)	口頭で説明 雇入通知書等書面を交付 就業規則の交付、労働契約書の締結	その他	319	678	50.1	504	42.1	51.3	35.8	41.0	45.2
				278	12.5	17.8	15.1	8.3	8.2	8.4	7.6	22.6
				26.5	16.7	29.0	26.0	17.8	19.1	19.3	19.0	27.0
		明示していない		21.7	0.9	1.1	2.7	29.8	17.8	31.7	29.3	1.9

91

パート労働者 タイム	明示して (MA)	口頭で説明 雇入通知書等書面を交付 就業規則の交付、労働契約書の締結	その他	326	647	47.5	49.0	45.2	51.3	33.7	36.5	44.8
				213	13.1	20.5	15.7	9.4	9.2	10.0	7.3	22.3
				258	17.8	27.4	26.2	20.4	21.9	20.0	19.1	27.0
		明示していない		17.6	1.7	1.9	1.9	21.3	13.7	32.0	32.1	3.5

明示方法			明示内容	賃金							その他	
				請手当	所定外労働増等率	賃金締切日	賃金支払日	賃控除支払る時に目	昇給の有無	賞与の有無		退職金の有無
パート労働者 タイム	明示して (MA)	口頭で説明 雇入通知書等書面を交付 就業規則の交付、労働契約書の締結	その他	414	386	51.0	52.0	51.0	48.6	46.0	37.2	22.0
				174	11.6	16.4	16.6	10.1	10.2	8.9	7.3	1.7
				21.3	21.8	29.0	29.2	19.0	18.5	19.1	17.6	6.1
		明示していない		3.1	3.3	2.3	2.2	3.8	3.2	3.8	2.4	1.8
			16.5	24.6	1.1	0.5	16.3	18.9	21.8	36.1	69.1	

パート労働者 タイム	明示して (MA)	口頭で説明 雇入通知書等書面を交付 就業規則の交付、労働契約書の締結	その他	422	41.0	48.4	47.4	50.5	45.8	46.9	36.0	23.1
				18.5	12.6	18.0	18.5	12.4	12.3	11.0	9.2	3.6
				22.0	24.4	28.4	28.5	20.0	18.4	17.6	16.4	8.3
		明示していない		3.0	2.1	2.3	2.3	4.1	4.9	5.2	3.5	1.9
			14.0	18.7	2.1	1.4	12.0	17.0	17.5	32.7	59.0	

(ただし、「賞与の有無」、「退職金の有無」については、1年以上の雇用を予定して雇い入れる場合について記入する。)

なっており、他方、「通常の労働者用就業規則をそのまま適用している」企業は30.1%で、このような企業は小規模に多い(30~99人規模38.3%)。

また、その就業規則の変更にあたり、パートタイム労働者からの意見聴取の有無については、「ない」企業(59.2%)が、「ある」企業(39.0%)を上回っている(第6-1表)。

第6-1表 パートタイム労働者の就業規則の有無及び就業規則の有る場合の就業規則の種類並びに意見聴取の有無

(単位%)

	計	就業規則がある	パートタイム労働者専用就業規則がある	臨時・日雇労働者適用している	通常の労働者用就業規則の中	パートタイム労働者用の特別規定を設けている	意見聴取		就業規則がない
							有	無	
調査産業計	100.0	100.0 56.8	47.4	6.0	16.5	30.1	39.0	59.2	43.2
1,000人以上	100.0	100.0 84.8	76.9	11.9	4.6	6.7	44.0	53.3	15.2
300~999人	100.0	100.0 74.4	65.7	6.8	12.1	12.4	35.5	62.3	25.6
100~299人	100.0	100.0 60.6	51.4	7.4	15.1	26.2	40.3	56.9	39.4
30~99人	100.0	100.0 50.9	38.5	3.9	19.4	38.3	38.5	60.5	49.1
製造業	100.0	100.0 59.7	44.1	5.8	17.1	33.0	40.9	57.1	40.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 53.5	55.6	6.3	15.1	23.0	35.7	63.1	46.5
サービス業	100.0	100.0 51.9	46.6	6.5	16.7	30.2	36.8	61.3	48.1

ロ いわゆるパートタイマーに適用される就業規則がある企業はパートタイム労働者と比べるとやや高く60.0%を占め、また、企業規模が大きくなるに従ってその割合が高くなっている(30~99人規模54.1%~1,000人以上規模87.1%)。

就業規則のある企業のうち、「いわゆるパートタイマー専用の就業規則がある」企業は49.7%で、企業規模が大きくなるに従って(30~

99人規模42.2%～1,000人以上規模72.2%)その割合が高くなっており、他方、「通常の労働者用就業規則をそのまま適用している」企業は31.5%で、小規模企業に多い(30～99人規模39.7%)。

また、その就業規則の変更に当たり、いわゆるパートタイマーからの意見聴取の有無については、パートタイム労働者と同様、「ない」企業(55.4%)が「ある」企業(39.4%)を上回っている(第6-2表)。

第6-2表 いわゆるパートタイマーの就業規則の有無及び就業規則の有る場合の就業規則の種類並びに意見聴取の有無

(単位 %)

	計	就業規則がある	パートタイム労働者専用がある	臨時・日雇労働者の適用	通常のパートタイム労働者用の就業規則	定額給付金の特別給付金等	意見聴取		就業規則がない
							有	無	
調査産業計	100.0	100.0 60.0	49.7	6.0	12.8	31.5	39.4	55.4	40.0
1,000人以上	100.0	100.0 87.1	72.2	11.8	4.2	11.8	44.3	53.2	12.9
300～999人	100.0	100.0 72.2	59.1	9.6	13.3	17.9	36.5	61.3	27.8
100～299人	100.0	100.0 63.9	54.3	5.9	13.0	26.8	39.2	57.0	36.1
30～99人	100.0	100.0 54.1	42.2	4.6	13.4	39.7	39.8	53.1	45.9
製造業	100.0	100.0 61.2	49.2	6.2	14.8	29.8	39.1	53.6	38.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 60.4	55.7	4.8	9.6	29.8	41.4	55.9	39.6
サービス業	100.0	100.0 55.4	41.9	6.8	10.6	40.7	37.3	61.2	44.6

3 パートタイム労働者等の労働時間管理等の適正化に関する事項

(1) 勤務形態

イ パートタイム労働者の勤務形態をみると、「個別に相談して弾力的にきめる」企業が50.2%と最も多く、次いで「いくつかのパターンがある」が27.2%、「すべてのパートタイム労働者等について一律」が21.5%となっている。

「個別に相談して弾力的にきめる」企業は、企業規模が小さくなるに従って（1,000人以上規模33.5%～30～99人規模54.5%）その割合は高くなっており、他方、「いくつかのパターンがある」企業は企業規模が大きくなるに従って（30～99人規模23.0%～1,000人以上規模49.8%）その割合は高くなっている（第7-1表）。

第7-1表 パートタイム労働者の勤務形態の種類

（単位 %）

	計	すべてのパートタイム労働者等について一律	いくつかのパターンがある	個別に相談して弾力的にきめる	その他
調査産業計	100.0	21.5	27.2	50.2	1.1
1,000人以上	100.0	14.1	49.8	33.5	1.6
300～999人	100.0	17.6	40.6	40.3	1.5
100～299人	100.0	22.1	29.2	46.4	2.3
30～99人	100.0	22.1	23.0	54.5	0.3
製造業	100.0	26.5	20.1	52.2	1.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.1	31.7	51.7	0.5
サービス業	100.0	12.0	45.3	40.8	1.6

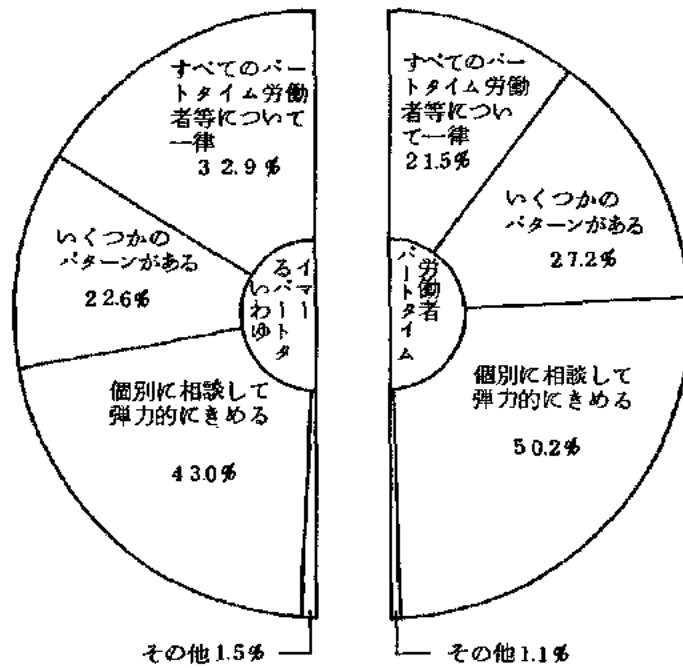
第7-2表 いわゆるパートタイマーの勤務形態の種類

（単位 %）

	計	すべてのパートタイム労働者等について一律	いくつかのパターンがある	個別に相談して弾力的にきめる	その他
調査産業計	100.0	32.9	22.6	43.0	1.5
1,000人以上	100.0	30.9	32.4	34.2	2.6
300～999人	100.0	27.2	32.3	39.8	0.7
100～299人	100.0	31.2	24.3	43.4	1.1
30～99人	100.0	34.9	19.4	43.8	1.9
製造業	100.0	38.4	16.0	44.4	1.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	29.0	25.0	43.4	2.6
サービス業	100.0	20.2	41.0	37.7	1.1

- ロ いわゆるパートタイマーの勤務形態をみると、「個別に相談して弾力的にきめる」企業が43.0%と最も多いが、以下はパートタイム労働者とやや異なり、「すべてのパートタイム労働者等について一律」が32.9%、「いくつかのパターンがある」が22.6%となっている（表7-2表）。
- ハ いずれにしても勤務形態は「すべてのパートタイム労働者等について一律」という企業は2~3割であり、かなりパートタイム労働者等の希望をきいたうえで決められているようである（第1図）。

第1図 パートタイム労働者等の勤務形態



(2) 所定外労働

イ 採用時の明示状況

所定外労働の有無についての採用時の明示状況をみると、「所定外労働がある」と明示した企業はパートタイム労働者では49.5%、いわゆるパートタイマーでは63.7%となっている。また、「所定外労働がない」と明示した企業は、パートタイム労働者では20.4%、いわゆるパートタイマーでは12.2%となっており、パートタイム労働者で所定外労働がないと明示する企業が多い。

いずれにしても、所定外労働の有無を明示している企業がパートタイム労働者で69.8%、いわゆるパートタイマーで75.9%みられる(第8表)。

第8表 採用時の明示状況

(単位%)

	パートタイム労働者			いわゆるパートタイマー				
	あると明示	ないと明示	明示せず	あると明示	ないと明示	明示せず		
産 業 計	100.0	49.5	20.4	30.2	100.0	63.7	12.2	24.1
1,000人以上	100.0	77.0	9.1	13.9	100.0	82.0	7.0	11.0
300～999人	100.0	68.8	14.2	17.0	100.0	78.4	8.5	13.1
100～299人	100.0	54.1	20.7	25.1	100.0	64.8	11.9	23.2
30～99人	100.0	42.8	21.7	35.5	100.0	59.4	13.2	27.4
製 造 業	100.0	49.5	21.4	29.1	100.0	62.8	12.6	24.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.8	20.0	31.2	100.0	70.0	11.8	18.2
サ ー ビ ス 業	100.0	50.5	17.2	32.3	100.0	57.8	11.0	31.2

ロ 所定外労働(実績)の有無及び所定外労働時間数

パートタイム労働者等の所定外労働の実績(60年9月)をみると、「ある」企業は、パートタイム労働者では33.0%、いわゆるパートタイマーでは56.4%となっており、いわゆるパートタイマーの方が高い

が、いずれも採用時に「所定外労働がある」と明示している企業の割合より低くなっている。

また、所定外労働がある企業について、その1人当たり1か月週平均所定外労働時間数をみると、パートタイム労働者は、「1～2時間未満」が30.1%、「2～4時間未満」が24.4%の順となっており、その結果「通常の労働者の所定労働時間を超えることがある」ものが29.4%、「8時間を超えることがある」ものが26.9%となっている。また、いわゆるパートタイマーは、「2～4時間未満」が34.5%、「1～2時間未満」が27.9%の順となっており、その結果「8時間を超えることがある」ものが88.9%を占めるなど、パートタイム労働者と比べると、所定外労働時間がかなり長い（第9-1、9-2表）。

第9-1表 パートタイム労働者の所定外労働（実績）の有無、1人当たり週平均所定外労働時間数、所定労働時間及び8時間超過の有無

（単位 %）

	計	所定外労働がある	所定外労働時間数							通常の労働者の所定労働時間を超えること		所定外労働がない
			1時間未満	1～2時間未満	2～4時間未満	4～6時間未満	6時間以上	あ	な	8時間を超えること		
										あ	な	
調査産業計	100.0	100.0 33.0	23.9	30.1	24.4	8.6	12.4	29.4	70.6	26.9	73.1	67.0
1,000人以上	100.0	100.0 46.5	27.2	25.1	30.7	7.0	7.3	41.8	58.2	39.7	59.9	53.5
300～999人	100.0	100.0 43.6	27.2	32.2	26.4	5.4	7.8	34.9	65.1	32.0	68.0	56.4
100～299人	100.0	100.0 38.1	22.8	32.1	25.3	8.7	10.5	28.5	71.5	23.8	76.2	61.9
30～99人	100.0	100.0 28.2	23.6	28.6	22.8	9.4	15.1	27.7	72.3	26.8	73.2	71.8
製造業	100.0	100.0 32.2	24.7	27.4	24.5	9.3	13.6	26.4	73.6	24.7	75.3	67.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 33.6	27.3	35.7	22.3	6.9	6.4	28.5	71.5	25.2	74.7	66.4
サービス業	100.0	100.0 35.2	15.9	29.9	27.4	9.0	17.8	40.6	59.4	36.9	63.1	64.8

第9-2表 いわゆるパートタイマーの所定外労働(実績)の有無、1人当たり週平均所定外労働時間数、所定労働時間及び8時間超過の有無

(単位 %)

	計	所定外労働がある	所定外労働時間数					8時間を超えることが		所定外労働がない
			1時間未満	1~2時間未満	2~4時間未満	4~6時間未満	6時間以上	あ	な	
調査産業計	100.0	100.0 56.4	11.8	27.9	34.5	8.3	17.0	88.9	10.9	43.6
1,000人以上	100.0	100.0 64.0	17.8	27.0	27.6	14.9	9.8	93.1	6.9	36.0
300~999人	100.0	100.0 63.9	20.1	30.0	28.9	7.3	12.6	89.3	10.7	36.1
100~299人	100.0	100.0 54.5	13.1	29.4	31.7	7.0	17.9	84.1	15.0	45.5
30~99人	100.0	100.0 55.8	9.0	26.8	37.6	8.8	17.8	91.2	8.8	44.2
製造業	100.0	100.0 56.7	11.3	30.4	34.4	5.7	17.6	89.8	9.7	43.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 64.2	12.9	24.7	35.7	12.8	13.3	86.8	13.2	35.8
サービス業	100.0	100.0 44.3	11.4	24.3	32.3	10.2	21.9	89.2	10.8	55.7

(3) 年次有給休暇

イ パートタイム労働者の年次有給休暇がある企業は、35.9%となっているが、産業別にみると、製造業が41.6%と最も高く、また、企業規模別にみると、規模が大きくなるに従って(30~99人規模27.0%~1,000人以上規模79.6%)その割合が高くなっている。

ロ いわゆるパートタイマーの年次有給休暇がある企業は40.9%となっているが、産業別、企業規模別にみてもパートタイム労働者に比べその割合は高くなっている(第10表)。

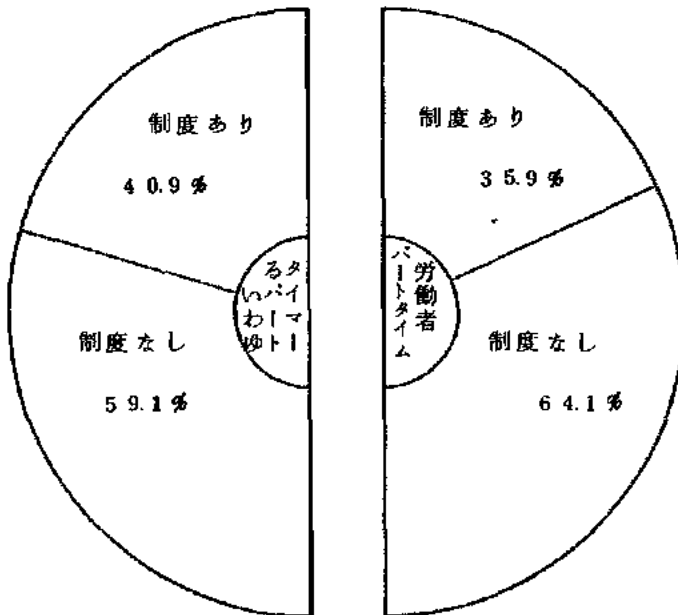
ハ 制度の内容をみると、週所定労働日数が5日以上である場合には、「1年以上」の在職者に対する年次有給休暇の最低付与日数は「6日」とする企業が、パートタイム労働者では80.6%、いわゆるパートタイマーでは80.2%を占め、年次有給休暇の最高付与日数は「20日」とする企業が、パートタイム労働者では57.1%、いわゆるパートタイマーで

第10表 年次有給休暇制度の有無

(単位 %)

	パートタイム労働者			いわゆるパートタイマー		
	計	制度あり	制度なし	計	制度あり	制度なし
調査産業計	100.0	35.9	64.1	100.0	40.9	59.1
1,000人以上	100.0	79.6	20.4	100.0	82.0	18.0
300～999人	100.0	59.8	40.2	100.0	65.1	34.9
100～299人	100.0	42.1	57.9	100.0	45.9	54.1
30～99人	100.0	27.0	73.0	100.0	31.4	68.6
製造業	100.0	41.6	58.4	100.0	44.7	55.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	29.5	70.5	100.0	41.7	58.3
サービス業	100.0	26.0	74.0	100.0	27.1	72.9

第2図 パートタイム労働者等の年次有給休暇の有無



は59.1%を占めている。

また、パートタイム労働者については、週所定労働日数が4日である

場合には、「1年以上」の在職者に対する年次有給休暇の最低付与日数が「6日」の企業が59.0%、年次有給休暇の最高付与日数が「20日」の企業が51.5%と週所定労働日数5日以上の場合より低くなっている（第11-1～6、12-1～6、13-1～4表、第2図）。

第11-1表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日（5日以上）年次有給休暇最低付与日数 - 1年以上 -

（単位 %）

	計	制											制度なし
		度あり	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	
調査産業計	100.0	100.0	1.8	0.8	1.2	1.1	3.2	80.6	6.9	1.3	1.0	2.2	64.8
1,000人以上	100.0	35.2	3.3	1.0	0.2	-	0.4	78.6	6.2	4.6	0.8	4.8	21.9
300～999人	100.0	78.1	1.4	0.7	0.4	0.3	1.4	83.3	6.6	3.1	0.7	2.2	41.6
100～299人	100.0	100.0	0.1	0.1	2.5	0.4	3.3	86.6	4.9	1.6	-	0.4	59.0
30～99人	100.0	41.0	2.9	1.3	0.5	2.0	4.2	75.3	8.6	-	1.9	3.2	73.5
製造業	100.0	100.0	2.3	1.0	1.2	1.1	3.5	80.6	6.3	1.4	1.0	1.7	59.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	40.7	0.5	0.4	0.6	0.7	4.0	77.0	10.5	1.6	1.4	3.4	71.2
サービス業	100.0	100.0	1.1	0.6	2.4	1.8	0.4	87.4	3.4	0.4	0.1	2.4	74.2
	100.0	25.8											

第11-2表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日（5日以上）年次有給休暇最低付与日数 - 1年未満 -

（単位 %）

	計	制											制度なし
		度あり	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	
調査産業計	100.0	100.0	37.6	22.2	10.5	2.8	6.8	18.0	0.2	-	-	1.8	93.2
1,000人以上	100.0	6.8	32.4	13.9	3.7	3.7	8.3	33.3	2.8	-	-	1.9	82.5
300～999人	100.0	17.5	33.8	11.1	15.9	0.5	12.6	24.2	-	-	-	1.9	88.1
100～299人	100.0	100.0	24.7	13.9	25.4	4.9	13.9	12.7	-	-	-	4.5	93.0
30～99人	100.0	7.0	48.4	32.8	-	1.9	-	17.0	-	-	-	-	94.6
製造業	100.0	100.0	43.1	24.2	10.2	1.7	5.3	12.6	0.3	-	-	2.5	92.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	7.7	25.7	18.0	11.7	2.9	9.7	31.4	-	-	-	0.6	93.5
サービス業	100.0	100.0	30.9	19.5	9.8	10.6	9.8	19.5	-	-	-	-	96.2
	100.0	6.5											
	100.0	3.8											

第11-3表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日(4日)年次有給休暇最低付与日数-1年以上-

(単位 %)

	計	制 度 あ り	制 度 な し										
			1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日	10 日 以 上	
調査産業計	100.0	100.0 3.0	1.3	1.5	8.1	24.6	0.3	59.0	3.4	1.0	-	0.8	97.0
1,000人以上	100.0	100.0 17.8	3.6	1.8	1.8	6.4	1.8	73.6	6.4	-	-	4.5	82.2
300~999人	100.0	100.0 6.7	0.9	6.0	2.6	7.7	-	65.8	12.0	5.1	-	-	93.3
100~299人	100.0	100.0 3.7	1.3	-	1.3	18.4	-	78.9	-	-	-	-	96.3
30~99人	100.0	100.0 1.4	-	-	25.1	56.9	-	18.0	-	-	-	-	98.6
製造業	100.0	100.0 2.4	1.1	0.7	15.2	22.0	-	57.0	2.2	-	-	1.8	97.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 3.8	-	2.9	2.4	27.3	1.0	58.0	5.4	2.9	-	-	96.2
サービス業	100.0	100.0 4.2	3.7	0.7	2.2	25.9	-	64.4	3.0	-	-	-	95.8

第11-4表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日(4日)年次有給休暇最低付与日数-1年未満-

(単位 %)

	計	制 度 あ り	制 度 な し							
			1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日 以 上	
調査産業計	100.0	100.0 0.6	16.8	8.0	16.8	18.6	3.5	36.3	-	99.4
1,000人以上	100.0	100.0 5.2	37.5	15.6	6.3	9.4	3.1	28.1	-	94.8
300~999人	100.0	100.0 1.3	30.4	17.4	26.1	-	13.0	13.0	-	98.7
100~299人	100.0	100.0 0.4	-	-	50.0	-	-	50.0	-	99.6
30~99人	100.0	100.0 0.3	-	-	-	50.0	-	50.0	-	99.7
製造業	100.0	100.0 0.2	55.0	20.0	-	-	-	25.0	-	99.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 1.6	7.1	3.5	18.8	24.7	4.7	41.2	-	98.4
サービス業	100.0	100.0 0.2	25.0	25.0	37.5	-	-	12.5	-	99.8

第11-5表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日(3日)年次有給休暇最低付与日数-1年以上-

(単位%)

	計	制度あり	日数									制度なし
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日以上	
調査産業計	100.0	100.0 2.0	0.7	2.2	35.0	11.9	-	46.6	2.9	0.7	-	98.0
1,000人以上	100.0	100.0 11.2	1.4	4.3	13.0	5.8	-	71.0	4.3	-	-	88.8
300~999人	100.0	100.0 3.5	3.3	4.9	6.6	4.9	-	60.7	14.8	4.9	-	96.5
100~299人	100.0	100.0 2.0	-	2.5	24.8	-	-	72.7	-	-	-	98.0
30~99人	100.0	100.0 1.4	-	-	62.7	26.1	-	11.2	-	-	-	98.6
製造業	100.0	100.0 2.1	-	0.8	41.0	17.9	-	40.2	-	-	-	97.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 1.8	-	4.2	11.6	4.2	-	65.3	11.6	3.2	-	98.2
サービス業	100.0	100.0 2.1	4.5	4.5	45.5	-	-	43.9	1.5	-	-	97.9

第11-6表 パートタイム労働者の年次有給休暇制度の有無及び週所定労働日(3日)年次有給休暇最低付与日数-1年未満-

(単位%)

	計	制度あり	日数							制度なし
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日以上	
調査産業計	100.0	100.0 0.4	17.7	6.3	39.2	1.3	5.1	30.4	-	99.6
1,000人以上	100.0	100.0 2.4	33.3	13.3	20.0	6.7	6.7	20.0	-	97.6
300~999人	100.0	100.0 1.5	33.3	11.1	33.3	-	11.1	11.1	-	98.5
100~299人	100.0	100.0 0.3	-	-	100.0	-	-	-	-	99.7
30~99人	100.0	100.0 0.2	-	-	-	-	-	100.0	-	99.8
製造業	100.0	100.0 0.3	36.7	-	63.3	-	-	-	-	99.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 0.9	6.3	8.3	25.0	2.1	8.3	50.0	-	99.1
サービス業	100.0	x	-	-	-	-	-	-	-	-

第12-1表 パートタイム労働者の週所定労働日（5日以上）
 年次有給休暇最高付与日数
 - 1年以上 -

(単位 %)

	制 度 あ り							
		5 日 以 下	6 日	7 日 以 上	10 日 以 上	15 日 以 上	20 日	21 日 以 上
調 査 産 業 計	100.0	4.1	25.5	6.7	2.9	2.1	57.1	1.4
1,000人 以上	100.0	0.8	17.4	2.5	1.5	1.7	74.7	1.5
300～999人	100.0	1.7	26.2	3.2	2.7	0.7	64.7	0.7
100～299人	100.0	3.1	25.6	3.5	3.6	2.6	59.8	1.8
30～99人	100.0	6.3	26.5	11.1	2.5	2.3	50.0	1.3
製 造 業	100.0	5.1	24.8	6.3	3.1	1.4	57.9	1.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.1	26.7	10.4	1.6	5.6	51.9	1.6
サ ー ビ ス 業	100.0	2.7	27.4	2.5	4.0	0.1	62.6	0.7

第12-2表 パートタイム労働者の週所定労働日（5日以上）
 年次有給休暇最高付与日数
 - 1年未満 -

(単位 %)

	制 度 あ り						
		5 日 以 下	6 日	7 日 以 上	10 日 以 上	15 日 以 上	20 日 以 上
調 査 産 業 計	100.0	59.8	31.3	5.1	2.3	1.4	-
1,000人 以上	100.0	38.0	50.0	7.4	3.7	0.9	-
300～999人	100.0	52.7	40.5	2.0	4.9	-	-
100～299人	100.0	70.4	20.7	-	4.5	4.5	-
30～99人	100.0	58.8	32.2	8.9	-	-	-
製 造 業	100.0	65.4	23.4	5.5	3.5	2.1	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	45.9	48.2	5.4	0.3	0.3	-
サ ー ビ ス 業	100.0	62.6	36.6	0.8	-	-	-

第12-3表 パートタイム労働者の週所定労働日(4日)年次有給休暇最高付与日数 -1年以上-

(単位%)

	計	5	6	7	10	15	20	21
		日以下	日	日 9日	日 14日	日 19日	日	日以上
調査産業計	100.0	23.1	19.2	1.1	4.9	-	51.5	0.2
1,000人以上	100.0	3.6	13.6	2.7	7.3	-	72.7	-
300~999人	100.0	10.3	26.5	0.9	2.6	-	59.0	0.9
100~299人	100.0	2.7	24.5	1.4	8.6	-	62.7	-
30~99人	100.0	71.9	10.8	-	-	-	17.4	-
製造業	100.0	30.3	18.1	0.7	8.7	-	42.2	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	23.8	24.8	-	3.0	-	48.5	-
サービス業	100.0	7.4	13.3	3.7	-	-	74.8	0.7

第12-4表 パートタイム労働者の週所定労働日(4日)年次有給休暇最高付与日数 -1年未満-

(単位%)

	制度あり	5	6	7
		日以下	日	日以上
調査産業計	100.0	47.8	52.2	-
1,000人以上	100.0	40.6	59.4	-
300~999人	100.0	56.5	43.5	-
100~299人	100.0	45.8	54.2	-
30~99人	100.0	50.0	50.0	-
製造業	100.0	21.2	78.8	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	59.5	40.5	-
サービス業	100.0	50.0	50.0	-

第12-5表 パートタイム労働者の週所定労働日(3日)年次有給休暇最高付与日数
-1年以上-

(単位 %)

	制 度 あ り	5	6	7	10	15	20	21
		日 以 下	日	日 / 9 日	日 / 14 日	日 / 19 日	日	日 以 上
調 査 産 業 計	1000	345	197	07	66	-	383	02
1,000人以上	1000	72	145	43	72	-	667	-
300~999人	1000	131	377	-	49	-	426	1.6
100~299人	1000	25	248	-	157	-	570	-
30~99人	1000	783	112	-	-	-	106	-
製 造 業	1000	502	135	1.2	84	-	267	-
卸売・小売業、飲食店	1000	105	326	-	63	-	505	-
サ ー ビ ス 業	1000	9.1	24.2	-	-	-	65.2	1.5

第12-6表 パートタイム労働者の週所定労働日(3日)年次有給休暇最高付与日数
-1年未満-

(単位 %)

	制 度 あ り	5	6	7	10	15
		日 以 下	日	日 / 9 日	日 / 14 日	日 以 上
調 査 産 業 計	1000	536	315	105	44	-
1,000人以上	1000	60.0	40.0	-	-	-
300~999人	1000	667	333	-	-	-
100~299人	1000	579	198	15.7	6.6	-
30~99人	1000	-	100.0	-	-	-
製 造 業	1000	93.3	6.7	-	-	-
卸売・小売業、飲食店	1000	46.0	36.0	12.7	5.3	-
サ ー ビ ス 業	x	-	-	-	-	-

第13-1表 いわゆるパートタイマーの年次有給休暇制度の有無及び年次有給休暇最低付与日数
— 1年以上 —

(単位 %)

	計	制度あり	10日以上										制度なし
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	
調査産業計	100.0	100.0 40.6	0.8	0.1	2.4	1.8	2.0	80.2	6.3	2.1	0.7	3.6	59.4
1,000人以上	100.0	100.0 81.6	5.0	0.9	1.4	-	-	69.4	9.9	7.7	3.2	2.7	18.4
300~999人	100.0	100.0 63.9	0.9	-	0.8	0.8	2.3	77.3	7.7	3.9	0.6	5.8	36.1
100~299人	100.0	100.0 45.6	1.0	-	2.9	0.6	4.7	77.8	7.4	2.8	1.0	1.8	54.4
30~99人	100.0	100.0 31.4	-	-	2.8	3.3	-	84.9	4.4	-	-	4.5	68.6
製造業	100.0	100.0 44.5	1.2	0.1	2.9	2.3	2.5	78.9	6.1	2.1	0.9	3.1	55.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 41.6	0.1	-	1.2	1.2	1.6	80.4	7.7	2.8	0.3	4.6	58.4
サービス業	100.0	100.0 26.5	0.3	-	2.5	0.3	0.5	87.5	4.0	0.3	0.3	4.5	73.5

第13-2表 いわゆるパートタイマーの年次有給休暇制度の有無及び年次有給休暇最低付与日数
— 1年未満 —

(単位 %)

	計	制度あり	10日以上										制度なし
			1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上	
調査産業計	100.0	100.0 9.6	48.9	18.7	10.5	1.6	8.4	9.0	0.1	1.3	-	1.4	90.4
1,000人以上	100.0	100.0 23.2	41.3	15.9	3.2	4.8	3.2	30.2	1.6	-	-	-	76.8
300~999人	100.0	100.0 16.1	27.6	5.2	20.9	7.5	20.9	12.7	-	2.2	-	3.0	83.9
100~299人	100.0	100.0 8.0	38.8	11.0	26.0	-	7.3	9.6	-	3.7	-	3.7	92.0
30~99人	100.0	100.0 8.7	62.3	27.5	-	-	5.8	4.3	-	-	-	-	91.3
製造業	100.0	100.0 10.6	60.4	17.9	9.1	1.7	5.5	5.3	-	-	-	-	89.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 11.9	31.3	18.8	8.6	1.2	14.8	16.4	0.4	4.3	-	4.3	88.1
サービス業	100.0	100.0 3.2	18.4	26.5	34.7	2.0	6.1	10.2	-	-	-	2.0	96.8

第13-3表 いわゆるパートタイマーの
年次有給休暇最高付与日数
- 1年以上 -

(単位 %)

	制 度 あ り	制 度 あ り						
		5 日 以 下	6 日	7 日 以 上	10 日 以 上	15 日 以 上	20 日	21 日 以 上
調 査 産 業 計	100.0	4.5	20.5	8.7	3.9	1.4	59.1	1.8
1,000人以上	100.0	0.9	12.1	4.0	2.7	-	77.1	3.1
300~999人	100.0	1.1	24.8	2.6	3.9	1.1	66.4	-
100~299人	100.0	8.5	17.6	3.6	4.7	2.0	63.0	0.6
30~99人	100.0	2.8	22.8	16.2	3.3	1.2	50.4	3.3
製 造 業	100.0	5.9	17.5	7.7	4.2	0.8	61.5	2.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.5	24.3	12.2	3.1	3.6	53.3	1.0
サ ー ビ ス 業	100.0	1.5	29.3	7.0	4.0	-	58.3	-

第13-4表 いわゆるパートタイマーの
年次有給休暇最高付与日数
- 1年未満 -

(単位 %)

	制 度 あ り	制 度 あ り						
		5 日 以 下	6 日	7 日 以 上	10 日 以 上	15 日 以 上	20 日	21 日 以 上
調 査 産 業 計	100.0	74.2	19.2	5.0	1.5	-	0.1	-
1,000人以上	100.0	27.0	57.1	15.9	-	-	-	-
300~999人	100.0	54.2	32.6	9.0	3.5	-	0.7	-
100~299人	100.0	71.3	16.6	8.5	3.6	-	-	-
30~99人	100.0	89.9	10.1	-	-	-	-	-
製 造 業	100.0	86.1	12.2	1.7	-	-	-	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	50.4	33.7	11.9	4.1	-	-	-
サ ー ビ ス 業	100.0	77.6	14.3	2.0	4.1	-	2.0	-

(4) 雇用契約期間

1 パートタイム労働者の雇用契約では、「雇用契約期間の定めがない」企業が59.4%を占めており、「雇用契約期間の定めがある」企業が40.6%となっている。

「雇用契約期間の定めがある」企業の割合を、規模別にみると、30～99人規模で28.5%と低いが、規模が大きくなるに従ってその割合も高くなり、1,000人以上規模では87.7%となっており、産業別にみると、卸売・小売業、飲食店及び製造業ではそれぞれ43.6%、40.8%と4割台を占めているが、サービス業では35.0%と低くなっている。

また、「雇用契約期間の定めがある」企業の雇用契約期間をみると、「6か月を超え12か月以下」が41.8%、「4か月を超え6か月以下」が21.1%、「2か月を超え4か月以下」が18.3%、「1か月を超え2か月以下」が14.9%となっている。

規模別にみると、いずれの規模でも「6か月を超え12か月以下」が最も多くなっているが、1,000人以上規模では「1か月を超え2か月

第14-1表 パートタイム労働者の雇用契約期間の定めの有無及び雇用契約期間

(単位 %)

	計	期が 間 の あ 定 め る	(M.A.)						期が 間 の な 定 め い
			1 か 月 以 下	12 か 月 を 以 下 超 え	24 か 月 を 以 下 超 え	46 か 月 を 以 下 超 え	612 か 月 を 以 下 超 え	1 年 を 超 え る	
調査産業計	100.0	100.0 40.6	2.4	14.9	18.3	21.1	41.8	6.5	59.4
1,000人以上	100.0	100.0 87.7	3.7	28.7	17.7	25.1	39.2	2.4	12.3
300～999人	100.0	100.0 72.3	1.7	18.2	16.1	21.1	43.1	4.9	27.7
100～299人	100.0	100.0 50.4	2.2	15.6	21.6	18.5	40.0	8.1	49.6
30～99人	100.0	100.0 28.5	2.7	10.8	16.2	22.7	43.3	6.3	71.5
製造業	100.0	100.0 40.8	1.6	16.2	21.0	25.2	34.4	4.3	59.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 43.6	3.6	12.1	14.7	16.3	52.9	8.3	56.4
サービス業	100.0	100.0 35.0	3.4	15.2	14.1	13.6	49.7	12.1	65.0

54年 雇用契約期間 100.0 37.6
 (500人以上 80.6)
 (1000人以上 71.7)
 58年 " " 39.1
 (500人以上 86.6)

以下」が28.7%と比較的高くなっている(第14-1表)。

ロ いわゆるパートタイマーの雇用契約では、「雇用契約期間の定めがない」企業が58.8%を占めており、「雇用契約期間の定めがある」企業が41.2%とはほぼパートタイム労働者と同様であり、産業別、企業規模別の傾向も同様である。

また、「雇用契約期間の定めがある」企業の雇用契約期間をみると、パートタイム労働者に比べやや長くなっている(第14-2表)。

第14-2表 いわゆるパートタイマーの雇用契約期間の定めの有無及び雇用契約期間

(単位 %)

	計	期間の定めがある	(M.A.)						期間の定めがない
			1か月以下	1か月以上2か月以下	2か月以上4か月以下	4か月以上6か月以下	6か月以上1年未満	1年以上	
調査産業計	100.0	100.0 41.2	2.2	12.6	15.9	16.5	42.6	14.0	58.8
1,000人以上	100.0	100.0 87.9	2.9	28.5	13.8	24.3	40.2	2.9	11.4
300~999人	100.0	100.0 72.9	2.6	21.4	18.4	16.9	42.9	4.6	27.1
100~299人	100.0	100.0 50.1	3.9	12.1	15.0	18.3	46.6	18.5	49.9
30~99人	100.0	100.0 27.9	-	6.3	16.2	13.0	38.9	15.6	72.1
製造業	100.0	100.0 41.0	1.0	13.1	17.5	16.9	35.1	12.5	58.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 46.7	4.7	9.5	12.3	17.1	53.0	21.2	53.3
サービス業	100.0	100.0 34.1	1.8	16.5	17.1	13.6	52.3	6.0	65.9

ハ 雇用契約期間の定めのあるパートタイム労働者に対し、雇用契約期間満了により雇用関係を終了させる場合、30日前に終了の予告をしているか否かについては、「予告をする」企業(63.0%)が最も多く、次いで「個々の場合により異なる」が28.8%で、「予告をしない」は7.5%と低くなっている。

これは、いわゆるパートタイマーについてもほぼ同様となっている

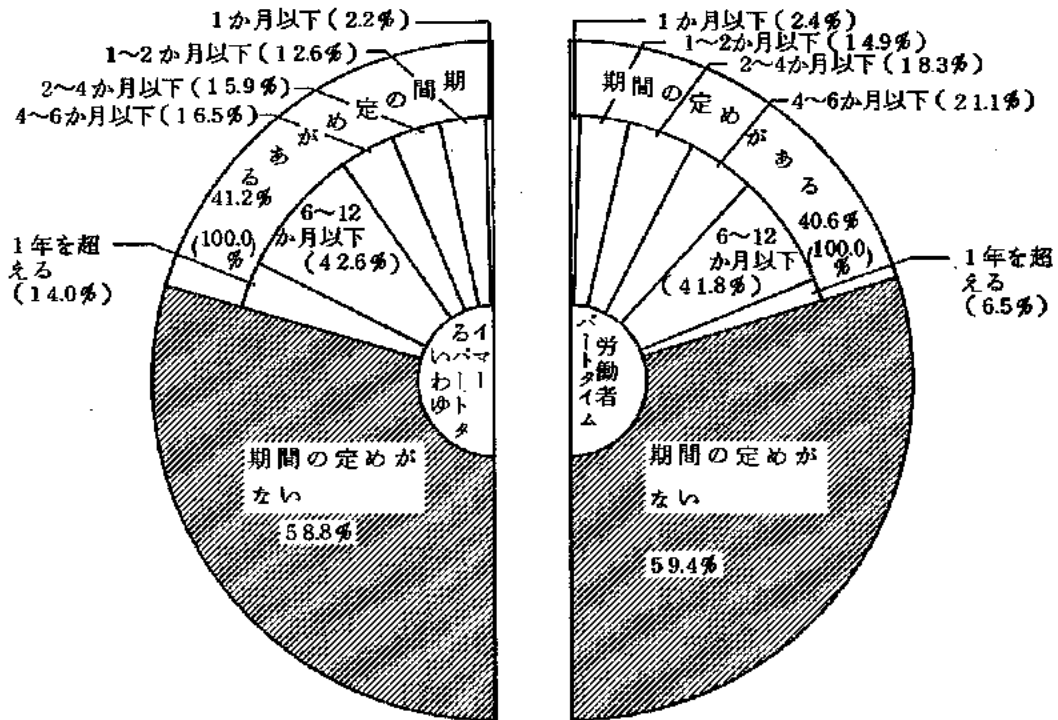
(第15表、第3図)。

第15表 雇用契約期間満了の予告状況

(単位%)

	パートタイム労働者				いわゆるパートタイマー			
	期が 間 の あ 定 め る	30日 を 前 に 予 て 告 白 し て 終 了 す	30日 を 前 に 予 て 告 白 し て 終 了 す	個 合 異 々 に よ る 場 り	期が 間 の あ 定 め る	30日 を 前 に 予 て 告 白 し て 終 了 す	30日 を 前 に 予 て 告 白 し て 終 了 す	個 合 異 々 に よ る 場 り
調査産業計	100.0	63.0	7.5	28.8	100.0	64.3	8.0	27.3
1,000人以上	100.0	64.7	5.0	28.8	100.0	63.2	5.4	29.7
300~999人	100.0	64.6	4.8	29.8	100.0	67.4	6.7	25.8
100~299人	100.0	59.9	5.1	33.6	100.0	65.5	6.1	27.6
30~99人	100.0	65.0	10.9	24.1	100.0	61.8	10.9	27.3
製造業	100.0	61.3	9.7	28.1	100.0	63.5	11.3	25.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	64.5	4.3	30.7	100.0	64.5	2.7	31.6
サービス業	100.0	67.5	4.3	27.9	100.0	67.1	5.1	27.8

第3図 パートタイム労働者等の雇用契約期間の定めの有無



(5) 健康診断

- イ 常時使用することが見込まれる（雇用契約期間の定めのない者、又は、雇用契約期間の定めのある者については1年以上引き続き使用している者及び1年以上使用されることが予定されている者をいう。以下同じ。）パートタイム労働者の健康診断の実施状況をみると、採用時において、「実施していない」企業が74.2%を占めており、「実施している」企業が24.2%である。しかし、採用後には、「実施している」企業が77.4%と8割近くを占めているのに対し、「実施していない」企業が21.4%となっている。
- ロ 常時使用することが見込まれるいわゆるパートタイマーの健康診断についても、採用時において、「実施していない」企業が74.3%、「実施している」企業が24.4%であり、また、採用後には「実施している」企業が79.2%、「実施していない」企業が20.5%とパートタイム労働者とほぼ同様になっている（第16表）。

第16表 パートタイム労働者等の健康診断の実施状況

(単位 %)

	パートタイム労働者					いわゆるパートタイマー				
	常 用 バ ー ト	採用時		採用後		常 用 バ ー ト	採用時		採用後	
		実 施 し て い る	実 施 し て い ない	定 期 的 に 実 施 し て い る	定 期 的 に 実 施 し て い ない		実 施 し て い る	実 施 し て い ない	定 期 的 に 実 施 し て い る	定 期 的 に 実 施 し て い ない
調 査 産 業 計	100.0	24.2	74.2	77.4	21.4	100.0	24.4	74.3	79.2	20.5
1,000人以上	100.0	59.4	36.1	86.3	10.1	100.0	53.3	42.7	85.8	12.6
300～999人	100.0	41.0	55.2	85.1	11.1	100.0	40.4	57.9	90.2	8.6
100～299人	100.0	28.0	69.6	77.4	20.0	100.0	28.4	69.0	77.9	21.6
30～99人	100.0	17.8	81.7	75.6	24.4	100.0	18.0	81.7	77.7	22.3
製 造 業	100.0	25.9	72.7	84.0	15.0	100.0	25.5	72.8	86.2	13.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	21.4	76.3	66.5	31.3	100.0	24.5	75.1	72.2	27.2
サ ー ビ ス 業	100.0	22.7	76.6	70.3	29.5	100.0	20.7	78.0	65.8	34.1

(6) 賃金の決め方等

イ 賃金のきめ方

パートタイム労働者の賃金は、複数回答ではあるが、「時間給」で賃金が決められている企業が92.8%を占めており、次いで「日給」が7.3%となっている(第17-1表)。

いわゆるパートタイマーの賃金は、「時間給」で賃金が決められている企業が79.2%と8割を占めており、次いで「日給」が19.3%、「月

第17-1表 パートタイム労働者の賃金の決め方(M. A.)

(単位%)

	計	時間給	日給	週給	月給	出来高給	その他
調査産業計	100.0	92.8	7.3	-	1.4	0.7	0.2
1,000人以上	100.0	95.5	6.0	-	0.8	0.3	0.3
300~999人	100.0	94.6	6.3	-	1.8	0.8	0.3
100~299人	100.0	94.1	6.6	-	1.3	0.9	0.2
30~99人	100.0	91.8	7.9	-	1.5	0.5	0.2
製造業	100.0	93.9	6.0	-	0.8	0.1	x
卸売・小売業、飲食店	100.0	93.2	9.4	-	1.6	1.8	0.3
サービス業	100.0	88.4	8.3	-	3.4	1.0	1.1

第17-2表 いわゆるパートタイマーの賃金の決め方(M. A.)

(単位%)

	計	時間給	日給	週給	月給	出来高給	その他
調査産業計	100.0	79.2	19.3	-	4.4	0.2	0.3
1,000人以上	100.0	80.5	16.2	-	6.6	-	1.1
300~999人	100.0	80.5	19.3	-	3.6	0.6	0.8
100~299人	100.0	80.2	17.5	-	6.3	0.5	0.6
30~99人	100.0	78.3	20.5	-	3.3	-	-
製造業	100.0	81.2	16.8	-	2.6	0.1	0.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	74.3	23.9	-	9.9	0.5	0.8
サービス業	100.0	79.6	21.2	-	2.4	0.3	0.5

給」が4.4%と、「日給」及び「月給」の割合が比較的高い（第17-2表）。

□ 賃金決定に当たり考慮すること

(イ) パートタイム労働者等の賃金決定に当たり考慮すること（主なもの2つの複数回答）としては、「地域の同種のパートタイム労働者の賃金相場」（73.9%）が最も多く、次いで「通常の労働者の同種の職種の賃金」（23.8%）、「職能」（21.0%）、「勤続年数」（15.1%）となっている。「地域の同種のパートタイム労働者の賃金相場」はどの規模においても最も多いが、規模が大きくなるに従って（30～99人規模71.4%～1,000人以上規模84.8%）その割合がさらに高くなっている（第18-1表）。

第18-1表 パートタイム労働者の賃金決定に
当たり考慮する事項（M. A.）

（単位 %）

	計	地域の同種のパートタイム労働者の賃金	通常の労働者の高卒労働初任給	通常の労働者の同種の職種の賃金	最低賃金	勤続年数	資格	職能	その他
調査産業計	100.0	73.9	2.4	23.8	20.6	15.1	1.3	21.0	6.9
1,000人以上	100.0	84.8	10.2	13.1	26.9	16.9	1.1	18.0	8.3
300～999人	100.0	79.9	6.4	21.2	24.2	18.8	1.1	18.8	6.4
100～299人	100.0	76.2	3.0	26.6	21.2	14.1	1.2	18.5	6.7
30～99人	100.0	71.4	1.1	23.4	19.4	15.0	1.5	22.8	7.0
製造業	100.0	73.7	1.9	25.5	21.1	14.9	1.0	21.1	6.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	78.6	3.3	18.8	18.6	16.4	1.7	20.8	6.9
サービス業	100.0	66.7	2.6	26.2	21.8	13.7	2.0	21.2	7.3

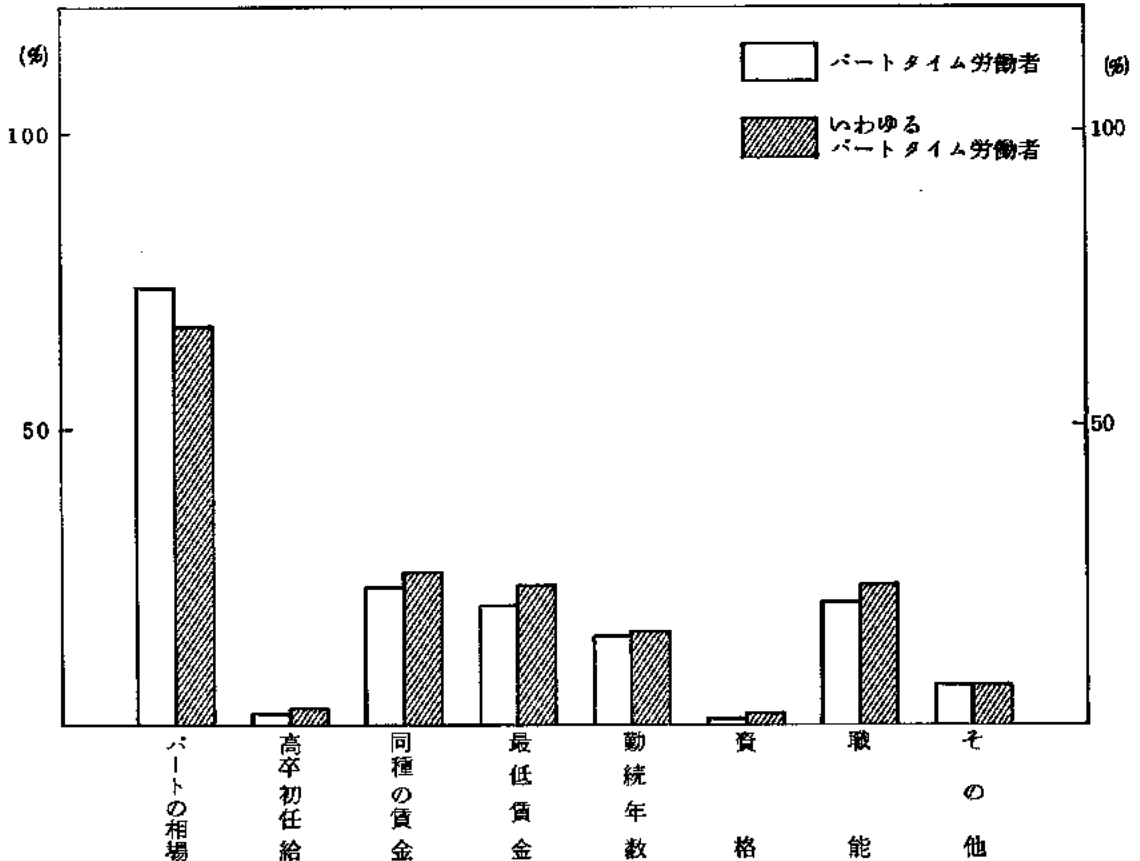
(ロ) いわゆるパートタイマーについては、「地域の同種のパートタイム労働者等の賃金相場」（67.4%）が最も多いが、次いで「通常の労働者の同種の職種の賃金」（25.9%）、「最低賃金」（23.8%）となっており、パートタイム労働者の賃金決定とやや異にし、通常の労働者との関係が重視されている（第18-2表、第4図）。

第18-2表 いわゆるパートタイマーの賃金決定に当たり考慮する事項(M・A・)

(単位 %)

	計	地の1等域のパート労働者	通常の高卒労働者	通常職場の同種の労働者	最低賃金	勤続年数	資格	職能	その他
調査産業計	100.0	67.4	2.7	25.9	23.8	15.7	1.8	23.7	7.0
1,000人以上	100.0	81.6	8.1	14.0	18.4	25.4	1.5	19.5	7.0
300~999人	100.0	77.8	6.1	21.9	20.7	19.5	0.7	18.9	6.0
100~299人	100.0	70.9	4.4	26.2	19.9	14.9	2.2	22.6	8.7
30~99人	100.0	62.8	0.9	27.2	26.9	14.9	1.8	25.4	6.2
製造業	100.0	66.2	1.4	27.2	26.6	15.1	0.5	24.5	7.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	73.7	4.8	20.5	22.1	13.9	4.0	19.6	6.7
サービス業	100.0	62.2	4.1	29.5	17.2	20.1	2.7	26.8	7.5

第4図 パートタイム労働者等の賃金決定に当たり考慮すること(M・A・)



(7) 処遇状況

イ パートタイム労働者の処遇についてみると、「通勤手当の支給」(72.9%)、「賞与」(70.9%)、「定期昇給」(55.1%)の割合が高くなっている。また、「雇用保険の適用」(45.2%)、「健康保険の適用」(42.1%)、「厚生年金保険の適用」(41.6%)など社会・労働保険は4割を超える者に適用されており、各保険とも企業規模が大きくな

第19-1表 パートタイム労働者の処遇状況(M. A.)

(単位%)

	計	雇用保険の適用	健康保険の適用	厚生年金の適用	通勤手当の支給	皆勤手当の支給	役職手当の支給	家族手当の支給	住宅手当の支給	その他の支給	定期昇給	定	
												率	額
調査産業計	100.0	45.2	42.1	41.6	72.9	29.5	6.6	4.2	1.2	16.3	100.0 55.1	30.6	69.4
1,000人以上	100.0	63.5	62.4	62.2	92.5	34.7	2.9	1.9	0.5	24.6	100.0 50.1	19.7	80.3
300~999人	100.0	56.3	55.2	54.9	81.9	27.7	4.1	2.4	0.5	19.1	100.0 51.3	23.8	76.2
100~299人	100.0	46.7	44.5	43.6	77.4	28.2	6.0	2.3	1.4	14.9	100.0 51.0	29.7	70.3
30~99人	100.0	41.9	37.9	37.5	68.4	30.1	7.4	5.5	1.3	16.1	100.0 57.9	32.3	67.7
製造業	100.0	49.1	45.2	44.4	72.4	37.3	7.4	6.3	1.4	15.8	100.0 58.5	28.7	71.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.4	41.9	41.4	71.9	17.5	3.5	0.8	0.7	15.2	100.0 50.2	33.1	66.9
サービス業	100.0	35.6	30.9	31.4	76.8	21.2	8.7	2.2	1.5	19.8	100.0 50.7	34.0	66.0

	ベースアップ	賞与		昇進・昇格	配置転換	退職金	定				
		率	額				率	額			
調査産業計	100.0 48.9	32.4	67.6	100.0 70.9	38.2	61.8	9.1	28.0	100.0 12.0	48.3	51.7
1,000人以上	100.0 52.5	26.5	73.5	100.0 77.5	48.1	51.9	8.1	37.8	100.0 15.9	48.0	52.0
300~999人	100.0 58.1	26.1	73.9	100.0 75.6	37.9	62.1	6.4	31.4	100.0 10.7	48.1	51.9
100~299人	100.0 49.9	33.5	66.5	100.0 72.9	40.1	59.9	8.5	30.8	100.0 10.6	50.1	49.9
30~99人	100.0 46.9	33.3	66.7	100.0 68.9	36.7	63.3	9.9	25.5	100.0 12.6	47.6	52.4
製造業	100.0 55.1	31.5	68.5	100.0 75.7	41.3	58.7	8.9	32.4	100.0 12.3	47.9	52.1
卸売・小売業、飲食店	100.0 39.5	36.4	63.6	100.0 64.3	34.3	65.7	8.4	18.6	100.0 10.0	43.8	56.2
サービス業	100.0 42.4	30.2	69.8	100.0 64.6	31.7	68.3	11.3	27.4	100.0 14.2	54.9	45.1

るに従ってその割合も高くなっている（第19-1表）。

ロ いわゆるパートタイマーの処遇についても、「通勤手当」、「賞与」、「定期昇給」の割合がさらに高くなっている。また、「雇用保険の適用」、「健康保険の適用」、「厚生年金保険の適用」など社会・労働保険もパートタイム労働者を上回る約6割の者に適用されている（第19-2表）。

第19-2表 いわゆるパートタイマーの処遇状況(M. A.)

(単位%)

	計	雇用保険の適用	健康保険の適用	厚生年金の適用	通勤手当の給	皆勤手当の給	役職手当の給	家族手当の給	住宅手当の給	その他の支給	定期昇給	定	定
												率	額
調査産業計	100.0	61.9	58.0	57.6	75.3	35.4	6.6	5.5	2.3	19.8	100.0 58.0	28.3	71.7
1,000人以上	100.0	83.8	81.3	80.9	97.4	29.4	1.1	2.6	1.1	32.7	100.0 57.0	21.3	78.7
300~999人	100.0	79.6	80.5	80.5	89.6	36.6	3.7	4.8	0.6	22.2	100.0 52.9	29.3	70.7
100~299人	100.0	67.9	65.6	65.0	81.0	30.4	7.0	3.7	1.1	17.9	100.0 51.3	30.8	69.2
30~99人	100.0	54.1	48.5	48.1	68.3	38.5	7.2	6.9	3.4	19.7	100.0 62.8	27.3	72.7
製造業	100.0	64.3	59.8	59.8	72.9	43.7	6.8	7.7	3.1	19.7	100.0 63.1	24.7	75.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	66.3	65.1	63.5	77.9	24.6	3.5	2.3	1.2	17.3	100.0 54.2	35.8	64.2
サービス業	100.0	48.0	42.2	42.2	79.4	23.6	10.1	3.1	1.5	23.7	100.0 46.7	31.7	68.3

	ベースアップ	賞与		昇進・昇格	配置転換	退職金	定	定			
		率	額				率	額			
調査産業計	100.0 48.2	31.9	68.1	100.0 74.0	37.1	62.9	10.4	31.8	100.0 12.9	49.7	50.3
1,000人以上	100.0 55.5	24.5	75.5	100.0 83.5	44.9	55.1	9.9	33.1	100.0 16.9	67.4	32.6
300~999人	100.0 55.9	33.9	66.1	100.0 78.3	47.8	52.2	9.7	30.5	100.0 12.4	50.5	49.5
100~299人	100.0 48.6	32.3	67.7	100.0 74.1	43.6	56.4	8.2	30.3	100.0 13.7	55.5	44.5
30~99人	100.0 46.1	31.7	68.3	100.0 72.6	30.7	69.3	11.7	32.8	100.0 12.2	44.4	55.6
製造業	100.0 53.3	30.1	69.9	100.0 78.4	36.9	63.1	10.5	39.0	100.0 13.4	48.5	51.5
卸売・小売業、飲食店	100.0 42.1	34.2	65.8	100.0 71.1	41.5	58.5	9.0	19.1	100.0 10.9	44.0	56.0
サービス業	100.0 39.8	36.0	64.0	100.0 63.7	30.4	69.6	11.9	26.1	100.0 14.0	59.7	40.3

4 パートタイム労働者等の雇用管理の適正化に関する事項

(1) 通常の労働者への転換制度

イ パートタイム労働者から通常の労働者への転換制度の有無をみると、通常の労働者への優先的応募の機会を「与えている」企業は41.5%である。「与えている」企業のうち、過去1年間の転換者は、「0人」が50.6%で最も多く、次いで「1人」が23.5%、「2人」が14.2%となっており、その根拠をみると、「特別なケースとして認める」企業が40.0%で最も多く、次いで「慣行による」が30.7%となっており、「労働契約による」や「就業規則による」など制度化されている企業は少なくなっている(第20-1表)。

第20-1表 パートタイム労働者の優先的応募の機会のある場合の転換者数並びにその根拠及び優先的応募の機会を与えていない理由

(単位 %)

	計	与 え て い る	転 換 者							理 由				
			0	1	2	3	4	5	6	労働契約による	就業規則による	慣行による	特別なケースとして認める	その他
			人	人	人	人	人	人	人以上					
調査産業計	100.0	100.0 41.5	50.6	23.5	14.2	4.8	1.6	2.3	2.9	3.8	5.6	30.7	40.0	19.7
1,000人以上	100.0	100.0 29.7	35.5	13.1	10.4	6.6	3.8	5.5	25.1	4.4	7.7	22.4	50.8	14.8
300～ 999人	100.0	100.0 35.0	37.2	17.9	14.8	7.9	5.4	5.1	11.8	3.8	7.9	25.7	45.4	17.2
100～ 299人	100.0	100.0 43.3	47.8	20.0	19.1	5.8	0.6	4.4	2.3	3.4	4.6	28.9	43.9	19.3
30～ 99人	100.0	100.0 42.2	54.2	26.3	11.7	3.8	1.7	0.8	1.4	4.0	5.8	32.6	37.0	20.5
製造業	100.0	100.0 44.1	51.6	25.3	12.7	3.8	1.9	2.6	2.1	3.2	7.6	33.7	34.9	20.6
卸売・小売業、 飲食店	100.0	100.0 33.5	51.4	21.4	14.9	5.8	1.0	1.7	3.8	3.9	2.9	29.9	50.4	13.0
サービス業	100.0	100.0 45.6	46.4	19.6	18.5	7.0	1.4	2.2	4.8	5.8	2.0	21.2	45.3	24.9

(単位 %)

	与えて いない	希望者 がいない	通常の労働 者の条件に 合う人がい ない	中途採用 はしない	その他
調査産業計	100.0 58.5	40.2	30.6	7.0	20.8
1,000人以上	100.0 70.3	19.6	26.7	23.5	27.9
300～999人	100.0 65.0	27.7	32.3	14.6	24.9
100～299人	100.0 56.7	36.7	30.4	9.1	22.6
30～99人	100.0 57.8	45.3	30.6	3.6	18.7
製造業	100.0 55.9	41.2	28.9	6.9	21.3
卸売・小売業、飲食店	100.0 66.5	38.3	33.3	8.2	19.2
サービス業	100.0 54.4	40.3	31.3	4.7	21.8

第20-2表 いわゆるパートタイマーの優先的応募の
機会の有る場合の転換者数並びにその根
拠及び優先的応募を与えていない理由

(単位 %)

	計	与 え て い る	転 換 者							理 由				
			0	1	2	3	4	5	6 人以上	労 働 契 約 に る	就 業 規 則 に る	慣 行 に よ る	特 別 と し て 認 め ス る	そ の 他
			人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
調査産業計	100.0	100.0 45.9	46.0	16.5	16.7	7.4	3.1	5.6	4.7	7.0	11.4	26.4	38.2	16.2
1,000人以上	100.0	100.0 36.4	33.3	16.2	10.1	5.1	5.1	9.1	21.2	8.1	7.1	18.2	59.6	7.1
300～ 999人	100.0	100.0 46.9	41.7	13.6	8.2	9.7	3.3	7.9	15.6	4.1	5.9	30.7	50.6	8.7
100～ 299人	100.0	100.0 51.8	44.4	18.2	14.4	10.1	1.5	3.9	7.3	7.6	18.7	28.0	36.8	8.9
30～ 99人	100.0	100.0 42.9	48.5	15.9	20.1	5.3	4.1	6.1	-	7.1	7.7	24.9	35.7	23.1
製造業	100.0	100.0 46.8	44.9	16.4	17.0	7.0	3.9	6.5	4.4	8.9	17.2	26.1	30.4	17.5
卸売・小売業、 飲食店	100.0	100.0 44.4	44.9	21.0	15.6	8.2	1.6	3.8	4.9	5.4	2.3	28.2	52.4	9.8
サービス業	100.0	100.0 45.2	51.2	10.6	17.0	7.9	2.8	5.0	5.4	2.6	4.7	24.8	45.1	21.0

(単位 %)

	与えて いない		希望者 がいない	通常の労働 者の条件に 合う人がい ない	中途採用 はしない	その他
	100.0	54.1				
調 査 産 業 計	100.0	54.1	34.7	25.9	11.0	26.2
1,000人以上	100.0	63.6	12.7	22.0	33.5	30.1
300～999人	100.0	53.1	25.1	22.8	21.0	30.2
100～299人	100.0	48.2	28.6	24.7	14.8	31.1
30～99人	100.0	57.1	40.6	27.3	6.2	22.9
製 造 業	100.0	53.2	32.3	25.5	10.0	28.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	55.6	34.8	28.3	17.3	18.7
サ ー ビ ス 業	100.0	54.8	42.3	23.9	5.2	28.5

ロ いわゆるパートタイマーをみると、「与えている」企業は45.9%である。「与えている」企業のうち、過去1年間の転換者は、「0人」が46.0%で最も多く、次いで「2人」が16.7%、「1人」が16.5%となっており、その根拠をみると、「特別なケースとして認める」企業が38.2%で最も多く、次いで「慣行による」が26.4%となっており、「労働契約による」や「就業規則による」など制度化されているものは少なくなっているが、パートタイム労働者と比べると、かなり高くなっている(第20-2表)。

ハ 優先的応募の機会を与えていない企業についてその理由をみると、パートタイム労働者は、「希望者がいない」が40.2%、「通常の労働者の条件に合う人がいない」が30.6%となっており、いわゆるパートタイマーについても、「希望者がいない」(34.7%)や「通常の労働者の条件に合う人がいない」(25.9%)が多くなっている(第20-1～2表)。

(2) 教育訓練

イ パートタイム労働者の教育訓練をみると、「教育訓練を必要としない」(37.3%)が最も多いが、「入社時・入社後ともに実施している」

第21-1表 パートタイム労働者の教育訓練状況 その1

(単位 %)

	計	入 実 社 施 し て い る 時 代 の 人 数	選 定 (M.A.)		方法 (M.A.)		頻度 (M.A.)		
			全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 者 実 常 と 一 方 縮 働 に 施 す	パ ム の 1 日 働 き で 実 施 す	定 期 実 施 的	必 要 に 応 じ 施 す
1,000人以上	100.0 12.2	98.7	-	x	1.73	8.53	2.00	8.00	
300~999人	100.0 14.2	89.1	-	10.9	2.38	7.38	1.69	7.90	
100~299人	100.0 15.5	85.9	2.8	11.3	4.31	5.83	0.93	8.70	
30~99人	100.0 13.6	85.7	3.3	9.6	5.18	4.40	1.16	8.74	
製 造 業	100.0 14.4	88.5	1.5	10.0	5.51	4.24	1.40	8.38	
卸売・小売業、飲食店	100.0 13.6	85.4	3.3	8.1	2.66	7.09	0.61	9.34	
サ ー ビ ス 業	100.0 14.5	80.5	6.2	13.3	4.13	5.87	1.11	8.44	

	入 実 社 施 し て い る 後 の 人 数	選 定 (M.A.)		方法 (M.A.)		頻度 (M.A.)		
		全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 す る	通 者 実 常 と 一 方 縮 働 に 施 す	パ ム の 1 日 働 き で 実 施 す	定 期 実 施 的	必 要 に 応 じ 施 す
1,000人以上	100.0 4.5	71.4	17.9	17.9	6.43	5.00	2.86	82.1
300~999人	100.0 6.9	80.2	5.0	14.9	7.27	2.98	1.90	7.85
100~299人	100.0 8.9	80.5	3.9	15.6	7.07	3.23	2.00	7.64
30~99人	100.0 4.9	53.9	7.1	35.9	4.52	5.48	1.00	8.69
製 造 業	100.0 5.3	67.3	2.9	29.8	5.80	4.51	1.53	8.20
卸売・小売業、飲食店	100.0 5.9	65.8	10.1	18.7	6.46	3.61	1.17	8.20
サ ー ビ ス 業	100.0 10.5	71.4	7.1	21.8	5.58	4.48	1.95	80.5

第21-1表 パートタイム労働者の教育訓練状況 その2

(単位 %)

	計	入も社に時実・施入して社後いとる	入 社 時						
			選 定 (M.A.)			方法 (M.A.)		頻度 (M.A.)	
			全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 する	通 者 実 常 と の 一 労 務 働 働 に 施	パ ン の 1 労 み ト 働 で タ 者 実 イ 等 施	定 に 期 実 的 施	必 実 要 に 応 じ 施
調 査 産 業 計	100.0	100.0 21.3	92.3	0.8	6.5	61.0	37.9	19.6	76.4
1,000人以上	100.0	100.0 30.0	87.0	-	9.7	37.3	56.8	27.6	64.3
300~999人	100.0	100.0 26.4	94.1	-	5.6	39.3	61.2	23.4	72.9
100~299人	100.0	100.0 25.6	93.7	-	5.7	65.3	32.1	25.4	71.5
30~99人	100.0	100.0 18.0	91.4	1.6	7.0	64.6	35.4	14.0	81.8
製 造 業	100.0	100.0 19.7	94.1	-	5.0	59.8	38.3	21.2	74.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 19.5	89.7	1.7	8.6	57.5	43.9	12.3	82.5
サ ー ビ ス 業	100.0	100.0 30.4	90.8	1.7	7.7	67.5	30.7	23.8	74.7

	入 社 後							OJTでやっている	教 育 訓 練 を 必 要 と し	そ の 他
	選 定 (M.A.)			方法 (M.A.)		頻度 (M.A.)				
	全 員	希 望 者 の み	企 業 が 選 定 する	通 者 実 常 と の 一 労 務 働 働 に 施	パ ン の 1 労 み ト 働 で タ 者 実 イ 等 施	定 に 期 実 的 施	必 実 要 に 応 じ 施			
調 査 産 業 計	78.5	1.2	20.6	72.3	28.0	16.0	84.5	15.4	37.3	5.5
1,000人以上	67.0	1.1	32.4	55.7	47.0	16.2	84.3	40.4	10.0	2.9
300~999人	71.8	2.6	24.7	58.1	41.6	14.5	84.6	28.2	20.5	3.7
100~299人	77.9	0.2	22.9	78.2	21.2	17.3	84.4	18.2	25.3	6.5
30~99人	81.3	1.6	17.1	72.5	28.3	15.4	84.6	10.9	47.2	5.4
製 造 業	76.7	0.5	23.1	78.1	21.2	15.5	85.5	15.3	40.7	4.6
卸売・小売業、飲食店	79.6	1.9	18.6	62.2	40.1	11.0	89.0	18.8	36.4	5.8
サ ー ビ ス 業	81.3	2.0	17.0	69.4	30.9	22.7	77.4	10.3	26.0	8.2

第21-2表 いわゆるパートタイマーの教育訓練状況 その1

(単位 名)

	計	入実社 施して だ ける	選 定 (M.A.)			方 法(M.A.)		頻 度(M.A.)	
			全 員	希 望 者 の み	企 業 選 定 す る	通 常 と 一 緒 に 施 す	パ ー ト 働 き 者 実 施 等	定 期 実 施 的	必 要 に 実 施
調 査 産 業 計	1000	1000 11.6	83.8	6.7	4.5	45.3	45.3	9.8	86.5
1,000人以上	1000	1000 8.8	100.0	-	-	37.5	70.8	16.7	83.3
300~999人	1000	1000 12.0	87.0	-	1.30	46.0	48.0	9.0	79.0
100~299人	1000	1000 13.9	88.2	3.4	8.4	58.5	42.0	9.7	83.7
30~99人	1000	1000 10.3	78.9	11.0	10.1	35.3	46.0	9.7	90.3
製 造 業	1000	1000 11.2	78.8	9.9	2.3	52.7	32.4	6.1	89.4
卸売・小売業、飲食店	1000	1000 11.1	89.5	-	10.5	24.4	72.3	6.7	90.8
サ ー ビ ス 業	1000	1000 13.5	90.7	5.9	3.4	49.5	49.0	23.5	73.5

	入実社 施して だ ける	選 定 (M.A.)			方 法(M.A.)		頻 度(M.A.)	
		全 員	希 望 者 の み	企 業 選 定 す る	通 常 と 一 緒 に 施 す	パ ー ト 働 き 者 実 施 等	定 期 実 施 的	必 要 に 実 施
調 査 産 業 計	1000 6.2	77.6	6.0	17.5	57.1	43.9	15.6	84.7
1,000人以上	1000 4.0	72.7	18.2	36.4	81.8	45.5	45.5	72.7
300~999人	1000 4.7	92.3	-	7.7	69.2	28.2	30.8	69.2
100~299人	1000 9.9	75.7	-	25.4	76.5	24.6	24.3	75.7
30~99人	1000 4.4	77.5	14.4	8.1	28.2	71.8	-	100.0
製 造 業	1000 5.0	83.8	0.8	16.2	56.7	44.1	19.0	81.8
卸売・小売業、飲食店	1000 8.3	78.8	10.1	11.7	59.8	40.8	7.8	92.2
サ ー ビ ス 業	1000 7.0	61.0	11.4	30.5	53.3	48.6	21.0	79.0

第21-2表 いわゆるパートタイマーの教育訓練状況 その2

(単位 %)

	計	入社 も に 実 施 し て い る 社 員	入 社 時						
			選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)	
			全 員	希 望 者 の み	企 業 選 定 す る	通 勤 縮 小 の 実 施	パ ー ト タ イ マ ー の 実 施	定 期 実 施	必 要 に 実 施
調 査 産 業 計	1000	1000 21.6	958	-	40	53.5	43.5	21.9	75.2
1,000人以上	1000	1000 32.7	944	-	45	32.6	62.9	24.7	67.4
300~999人	1000	1000 30.9	930	-	62	41.5	58.1	24.0	71.3
100~299人	1000	1000 25.9	946	-	54	72.1	23.3	14.7	82.2
30~99人	1000	1000 16.9	979	-	21	43.5	54.4	27.3	71.2
製 造 業	1000	1000 20.0	977	-	23	43.6	54.2	10.2	86.9
卸売・小売業、飲食店	1000	1000 20.6	946	-	54	64.6	33.6	45.8	52.8
サ ー ビ ス 業	1000	1000 28.4	928	-	65	65.2	29.0	24.5	71.3

	入 社 後							O J T で や っ て い る	教 育 訓 練 を 必 要 と る	し な い 仕 事 で あ る	そ の 他
	選 定 (M.A.)			方 法 (M.A.)		頻 度 (M.A.)					
	全 員	希 望 者 の み	企 業 選 定 す る	通 勤 縮 小 の 実 施	パ ー ト タ イ マ ー の 実 施	定 期 実 施	必 要 に 実 施				
調 査 産 業 計	70.4	3.1	26.7	76.3	23.9	25.9	72.1	16.2	36.8	7.7	
1,000人以上	66.3	4.5	30.3	49.4	50.6	20.2	79.8	42.6	9.2	2.6	
300~999人	75.6	3.1	21.3	70.9	29.1	15.5	84.9	28.5	19.1	4.8	
100~299人	73.3	0.4	26.7	85.9	14.5	10.6	84.1	17.4	27.2	5.8	
30~99人	66.7	5.2	28.1	72.5	27.5	43.3	56.7	11.8	46.9	9.6	
製 造 業	64.1	5.3	30.6	79.5	20.5	33.7	64.1	12.4	42.2	9.2	
卸売・小売業、飲食店	77.4	x	22.6	73.1	26.9	10.6	88.7	24.0	29.8	6.2	
サ ー ビ ス 業	77.8	0.7	22.2	72.0	28.7	23.8	73.4	17.6	28.7	4.8	

(2 1.3 %)、 「入社時だけ実施している」 (1 4.2 %) 及び 「入社後だけ実施している」 (6.3 %) など何らかの教育訓練をしている企業は、 5 7.2 % と過半数を占めている (第 2 1 - 1 表)。

ロ いわゆるパートタイマーについても、「教育訓練を必要としない」 (3 6.8 %) が最も多く、ほぼパートタイム労働者と同様となっており、また、何らかの教育訓練をしている企業も 5 5.5 % と過半数を占めている (第 2 1 - 2 表)。

ハ パートタイム労働者に対し入社時、入社後において教育訓練をしている企業をみると、いずれも 7 ~ 8 割程度は「必要に応じ実施」しており、「定期的に実施」するものは少ない。

これは、いわゆるパートタイマーについても同様である。

(3) 仕事の内容・程度

イ パートタイム労働者の仕事の内容・程度をみると、「通常の労働者と同じ仕事だが責任の程度が違う」 (3 2.6 %) 企業が最も多いが、次いで「通常の労働者と 1 部同じ仕事」 (2 8.8 %)、「通常の労働者と同じ仕事で責任の程度も同じ」 (2 1.3 %)、「通常の労働者と異なる仕事」 (15.8 %) となっている。また、通常の労働者の仕事と 1 部あるいは全く異なる仕事を行わせている企業のうち、「専門的な技術・知識等を要する仕事」は 3.8 % を占めている (第 2 2 - 1 表)。

ロ いわゆるパートタイマーについては、「通常の労働者と同じ仕事だが責任の程度が違う」 (3 8.7 %) 企業が最も多いが、「通常の労働者と仕事も責任も同じ」 (2 5.6 %) 企業はパートタイム労働者より高く、「通常の労働者と 1 部同じ仕事」 (2 6.1 %) 及び「通常の労働者と異なる仕事」 (8.8 %) はパートタイム労働者より低くなっている。また、通常の労働者の仕事と 1 部あるいは全く異なる仕事を行わせている企業のうち、「専門的な技術・知識等を要する仕事」は 1.7 % を占めている (第 2 2 - 2 表)。

(4) 能力有効活用制度

イ パートタイム労働者の能力有効活用制度をみると、「ある」企業が 1 4.8 % となっている。制度の内容 (複数回答) をみると、「正社員登

第22-1表 パートタイム労働者の仕事の内容・程度

(単位 %)

	計	同じ程度も同じ 通常労働者と責任の	同じの程度が違 通常労働者と責任	一 部 同 じ 仕 事 と 通 常 の 労 働 者 と	専 門 的 な 技	要 す る 事 業 的 な 知 識 等	定 型 的 な 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
					術 的 な 技	術 的 な 知 識 等	的 な 補 助 的 な 仕 事	の 他
調 査 産 業 計	100.0	21.3	32.6	100.0 28.8	3.7	94.6	1.7	
1,000人以上	100.0	11.7	22.4	100.0 48.6	3.7	94.7	1.3	
300~999人	100.0	15.1	29.9	100.0 37.1	0.5	99.5	-	
100~299人	100.0	21.7	29.9	100.0 32.2	3.3	94.0	2.7	
30~99人	100.0	22.5	34.9	100.0 24.9	4.6	93.9	1.4	
製 造 業	100.0	24.0	33.5	100.0 27.6	3.6	95.8	0.7	
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.7	33.0	100.0 30.8	2.4	94.0	3.6	
サ ー ビ ス 業	100.0	22.4	28.4	100.0 29.9	6.3	91.9	1.8	

	異 なる 仕 事 と 通 常 の 労 働 者 と	専 門 的 な 技	定 型 的 な 補 助 的 な 仕 事	そ の 他	そ の 他	専 門 的 な 技	定 型 的 な 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
		術 的 な 技	術 的 な 知 識 等	術 的 な 知 識 等		術 的 な 知 識 等	術 的 な 知 識 等	術 的 な 知 識 等
調 査 産 業 計	100.0 15.8	3.9	76.5	19.6	100.0 1.5	-	26.9	73.1
1,000人以上	100.0 16.2	51.0	47.0	2.0	100.0 1.1	-	-	100.0
300~999人	100.0 17.0	2.0	77.8	20.2	100.0 0.9	-	33.3	66.7
100~299人	100.0 15.0	1.9	77.9	20.2	100.0 1.3	-	34.6	65.4
30~99人	100.0 16.1	2.8	77.2	20.1	100.0 1.7	-	24.4	75.6
製 造 業	100.0 13.7	3.1	77.5	19.4	100.0 1.1	-	3.0	97.0
卸売・小売業、飲食店	100.0 18.8	4.1	74.9	20.9	100.0 2.6	-	50.7	49.3
サ ー ビ ス 業	100.0 18.5	5.9	76.5	17.6	100.0 0.7	-	18.2	81.8

第22-2表 いわゆるパートタイマーの仕事の内容・程度

(単位 %)

	計	も 通常 労働 者 と 同 じ 程 度 に し て	度 常 勤 者 と 同 じ 程 度 に し て	一 部 同 じ 仕 事 と し て	専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
					専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	25.6	38.7	100.0 26.1	1.2	94.9	3.9	
1,000人以上	100.0	8.8	38.2	100.0 40.8	3.6	96.4	-	
300~999人	100.0	18.0	36.0	100.0 34.4	-	99.0	1.0	
100~299人	100.0	21.5	37.6	100.0 32.7	2.5	92.8	4.8	
30~99人	100.0	30.2	39.9	100.0 19.9	-	95.6	4.4	
製 造 業	100.0	25.9	38.7	100.0 25.6	-	95.2	4.8	
卸売・小売業、飲食店	100.0	24.0	43.2	100.0 24.2	2.9	91.9	5.2	
サ ー ビ ス 業	100.0	26.7	32.6	100.0 30.3	2.4	97.6	-	

	通 常 の 勞 働 者 と 事	専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他	そ の 他	専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
		専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他	そ の 他	専 門 的 な 技 術	・ 知 識 等 を 要 す る 仕 事	定 型 的 ・ 補 助 的 な 仕 事	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0 8.8	3.4	70.6	26.0	100.0 0.8	1.4	24.7	74.0		
1,000人以上	100.0 11.8	-	100.0	-	100.0 0.4	100.0	-	-		
300~999人	100.0 11.5	5.2	71.9	22.9	100.0 0.1	-	-	100.0		
100~299人	100.0 7.8	1.4	86.9	11.7	100.0 0.4	-	-	-		
30~99人	100.0 8.7	4.3	59.7	36.0	100.0 1.3	-	30.0	70.0		
製 造 業	100.0 9.0	0.9	74.9	24.2	100.0 0.8	-	-	100.0		
卸売・小売業、飲食店	100.0 7.3	11.5	55.4	33.1	100.0 1.3	-	62.1	37.9		
サ ー ビ ス 業	100.0 10.3	2.6	73.7	23.7	100.0 x	-	-	-		

第23-1表 パートタイム労働者の能力有効活用制度の有無及びその内容

(単位 名)

	計	能制 力 有 効 活 用 り	(M.A.)					能制 力 有 効 な 活 用 し
			職制 能 資 格 度	准 社 員 制 度	正制 社 員 登 用 度	役登 職 へ の 用	そ の 他	
調査産業計	1000	1000 148	104	242	578	48	75	852
1,000人以上	1000	1000 203	208	320	400	96	120	797
300~999人	1000	1000 181	92	394	505	67	83	819
100~299人	1000	1000 177	97	256	615	92	16	823
30~99人	1000	1000 125	103	194	582	08	113	875
製造業	1000	1000 149	69	238	570	32	111	851
卸売・小売業、飲食店	1000	1000 127	152	287	604	88	29	873
サービス業	1000	1000 178	154	201	573	49	23	822

第23-2表 いわゆるパートタイマーの能力有効活用制度の有無及びその内容

(単位 名)

	計	能制 力 有 効 活 用 り	(M.A.)					能制 力 有 効 な 活 用 し
			職制 能 資 格 度	准 社 員 制 度	正制 社 員 登 用 度	役登 職 へ の 用	そ の 他	
調査産業計	1000	1000 206	104	187	639	37	89	794
1,000人以上	1000	1000 254	87	406	522	43	87	746
300~999人	1000	1000 289	87	249	618	104	112	711
100~299人	1000	1000 270	73	249	637	51	65	730
30~99人	1000	1000 152	143	82	659	-	115	848
製造業	1000	1000 200	142	185	551	21	122	800
卸売・小売業、飲食店	1000	1000 220	44	264	719	78	49	780
サービス業	1000	1000 206	74	74	800	26	45	794

用制度」(57.8%)が最も多く、次いで「準社員制度」(24.2%)、「職能資格制度」(10.4%)、「役職への登用」(4.8%)となっている(第23-1表)。

□ いわゆるパートタイマーをみると、「ある」企業が20.6%となっている。制度の内容をみると、パートタイム労働者に比べ「正社員登用制度」(63.9%)を採っている企業がやや多い(第23-2表)。

(5) 高年齢パートタイム労働者等の雇用

イ 60歳を超える高年齢のパートタイム労働者を「雇用している」企業は29.8%、「雇用していない」企業は70.2%となっている。「雇用していない」企業の今後の雇用についてみると、「検討しない」が82.2%、「検討する」が17.6%となっている(第24-1表)。

□ 60歳を超える高年齢者のいわゆるパートタイマーを「雇用している」企業は、41.2%である。パートタイム労働者よりいわゆるパートタイマーとして高年齢者を雇用している企業が多い(第24-2表)。

第24-1表 パートタイム労働者の高年齢パートの雇用の有無及び今後の雇用検討の有無

(単位%)

	計	雇用している	雇用していない	雇用していない	
				今後検討する	検討しない
調査産業計	100.0	29.8	100.0 70.2	17.6	82.2
1,000人以上	100.0	34.7	100.0 65.3	10.4	88.8
300~999人	100.0	31.1	100.0 68.9	9.7	89.6
100~299人	100.0	36.8	100.0 63.2	15.6	83.9
30~99人	100.0	25.7	100.0 74.3	19.9	80.2
製造業	100.0	25.3	100.0 74.7	18.2	81.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	26.9	100.0 73.1	14.4	85.0
サービス業	100.0	50.6	100.0 49.4	22.4	77.5

第24-2表 いわゆるパートタイマーの高年齢
パートの雇用の有無及び今後の雇用
検討の有無

(単位 %)

	計	雇用して いる	雇用して いない	今後の雇用 検討の有無	
				今後 検討す る	検 討し ない
調査産業計	100.0	41.2	100.0 58.8	12.8	87.0
1,000人以上	100.0	41.5	100.0 58.5	9.4	90.6
300~999人	100.0	42.0	100.0 58.0	12.4	85.5
100~299人	100.0	44.7	100.0 55.3	10.6	89.4
30~99人	100.0	39.0	100.0 61.0	14.2	85.8
製造業	100.0	37.7	100.0 62.3	13.3	86.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	40.8	100.0 59.2	7.2	92.5
サービス業	100.0	53.4	100.0 46.6	20.8	79.1

第Ⅱ部 個人調査

1 パートタイム労働者等の属性

(1) 産業及び規模別構成

この調査は、企業調査の対象になった30人以上規模の製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業の3産業の企業に属するパートタイム労働者等（調査対象8,000人、回答4,335人）を対象として実施したものであり、その内訳は次のようになっている。すなわち、性別には、男子235人、女子4,100人となっており、産業別には、製造業が1,531人（男子51人、女子1,480人）、卸売・小売業、飲食店が1,367人（男子55人、女子1,312人）、サービス業が1,437人（男子129人、女子1,308人）となっている。

また、企業規模別にみると、1,000人以上規模が789人（男子40人、女子749人）、300～999人規模が1,269人（男子62人、女子1,207人）、100～299人規模が1,356人（男子74人、女子1,282人）、30～99人規模が921人（男子59人、女子862人）となっている。

以上のように、パートタイム労働者等のうち、男子は少数であるため、以下は、主として女子について分析し、男子については軽く触れる程度に留めることにする。

(2) 年齢、学歴及び配偶関係別構成

調査対象パートタイム労働者等の年齢についてみると、女子については、「40～44歳層」が21.3%で最も多く、「35～39歳層」が19.5%、「45～49歳層」が15.7%、「50～54歳層」が11.2%の順となっており、「35～54歳層」の中年層が67.7%で7割近くを占めている。

さらに、女子の配偶関係をみると、有配偶者が83.9%で最も多く、死・離別者の7.9%をあわせると、既婚者が91.8%で9割を超えている。

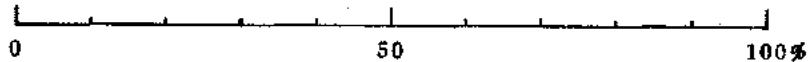
そのうち、有配偶女子は、「40～44歳層」が24.1%と最も多く、「35～54歳層」の中年層は73.9%で7割を超えている。

また、未婚女子については、「20～24歳層」が34.3%で最も多く、死・離別女子については、「50歳以上層」が55.9%と6割近くを占めており、主として、未婚女子は若年齢層、死・離別女子は高年齢層に多い（第1表、第1図）。

- 男子は、パートタイム労働者等全体の5.4%を占めるに過ぎないが、
 「55歳以上層」の高年齢層が54.0%で半数を超え、また、「25歳未満層」の若年齢層が23.4%で、両者をあわせると77.4%で8割に近く

第1図 女子パートタイム労働者等の年齢構成

35歳未満 21.8%	35～39歳 19.5%	40～44歳 21.3%	45～49歳 15.7%	50～54歳 11.2%	55歳以上 10.4%
----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	----------------



第1表 男女別、産業別、規模別、配偶関係別年齢

(単位 %)

	計	19歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
調査産業計	100.0	0.7	4.6	7.2	9.9	18.6	20.4	15.1	10.7	6.5	4.2	2.0
女子	100.0	0.4	3.9	7.3	10.2	19.5	21.3	15.7	11.2	6.1	3.1	1.1
1000人以上	100.0	0.1	6.0	8.9	10.0	17.4	23.9	15.2	11.2	4.9	1.7	0.5
300～999人	100.0	0.7	4.1	6.8	10.4	20.1	20.1	16.8	10.7	6.5	2.7	0.9
100～299人	100.0	0.2	3.4	7.6	9.8	20.7	19.6	15.6	11.4	6.2	4.3	1.2
30～99人	100.0	0.3	2.6	6.3	10.9	18.6	23.3	14.8	11.7	6.5	3.2	1.7
製造業	100.0	0.1	2.0	5.5	11.6	24.1	24.5	17.0	9.1	3.9	1.6	0.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	0.6	6.3	10.7	11.6	18.5	21.6	14.4	10.0	4.1	1.6	0.5
サービス業	100.0	0.4	3.7	6.0	7.3	15.2	17.4	15.6	14.9	10.6	6.5	2.3
有配偶	100.0	-	1.3	5.6	10.6	21.5	24.1	17.1	11.2	5.6	2.4	0.6
男子	100.0	6.4	17.0	5.1	3.0	3.8	4.7	3.4	2.1	13.2	23.4	17.4

なっている。

したがって、女子については、家庭の主婦層を主体とした中年年齢層が大
半を占めており、男子については、学生等の若年齢層又は定年後の高年齢
層で多いといえる。

次に、パートタイム労働者等の学歴をみると、女子については、旧中・
新高卒者が59.7%で6割近くを占め、次いで旧小・新中卒者が26.4%
となっており、短大等卒者以上の高学歴者は13.0%で少なく、そのうち
大卒者以上は1.9%を占めるに過ぎず、高学歴者は非常に少ない。また、
旧小・新中卒者についてみると、製造業に43.1%、サービス業に38.0
%とともに4割前後就業しているのに対し、大卒者以上については、卸売
・小売業、飲食店に51.3%と5割が就業しているおり、相対的にみて、
学歴により傾向が異っている(第2表)。

男子は、旧中・新高卒者が37.9%、旧小・新中卒者が36.6%で、両
者をあわせると74.5%で7割を超えるが、高専・短大・専修学校(以下、
短大等という。)卒者以上の高学歴者が14.9%である。

第2表 学 歴

(単位 %)

	計	旧新 小中 ・卒	旧新 中高 ・卒	高短専校 専大修 ・学卒	大以 卒上	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	27.0	58.5	10.9	2.1	1.4
女	100.0	26.4	59.7	11.0	1.9	0.9
1,000人以上	100.0	20.7	61.3	13.4	4.3	0.4
300~999人	100.0	23.9	61.7	11.6	1.7	1.2
100~299人	100.0	28.9	58.0	11.0	1.2	1.0
30~99人	100.0	31.3	58.2	8.4	1.3	0.8
製 造 業	100.0	31.6	57.5	9.1	1.1	0.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	15.6	66.8	13.4	3.0	1.1
サ ー ビ ス 業	100.0	31.4	55.2	10.9	1.7	0.8
有 配 偶	100.0	27.0	60.9	9.6	1.5	0.9
男	100.0	36.6	37.9	8.5	6.4	10.5

16.4
12.6

(3) 子供の就学状況

女子パートタイム労働者のうち、就学前及び就学中の子供のいる者は76.8%と8割に近く、子供のいない者は23.2%となっている。

(4) 主たる生計の維持者別構成

女子については、主たる生計の維持者が配偶者とする者は78.2%で8割に近く、次いで本人とする者が12.5%、親とする者が6.7%の順となっている。さらに、有配偶女子についてみると、主たる生計の維持者が配偶者とする者は93.2%と9割を超えている(第3表)。

男子は、これとは逆に、主たる生計の維持者が本人とする者が69.4%で7割近くを占め、次いで親とする者が20.0%となっており、配偶者とする者は6.4%に過ぎない。これは、男子の多くが、高年齢者又は若年齢者に偏っていることによるものと考えられる。

第3表 主たる生計の維持者

(単位 %)

	計	本人	配偶者	子供	親	その他
調査産業計	100.0	15.6	74.3	1.7	7.4	1.0
女子	100.0	12.5	78.2	1.6	6.7	1.0
1,000人以上	100.0	10.8	77.3	0.9	9.9	1.1
300~999人	100.0	12.3	78.5	1.3	7.3	0.7
100~299人	100.0	13.3	78.1	2.0	5.5	1.0
30~99人	100.0	13.0	78.8	1.9	4.8	1.6
製造業	100.0	10.6	83.0	1.1	4.1	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.9	77.6	0.7	9.6	1.2
サービス業	100.0	16.2	73.4	3.0	6.7	0.8
男子	100.0	69.4	6.4	3.8	20.0	0.4

2 パートタイム労働者等の過去における就業状況

(1) 雇用前(今の会社に勤める直前をいう。)の就業状況

女子は、今の会社にパートタイム労働者等として働きに出る直前に、雇用

されていた者が47.3%で5割に近く、次いで「なにもしていない」が36.0%、「内職」が11.3%となっており、女子パートタイム労働者等のおよそ3人に1人強は、今の会社に勤める以前には無職となっている。このうち、雇用されていた者の雇用形態をみると、「パートタイム労働者」が43.7%（女子パートタイム労働者等全体の20.7%）で最も高く、次いで「通常の労働者」が39.6%（同18.7%）、「いわゆるパートタイマー」が9.6%（同4.5%）、「アルバイト等」として働いていた者が7.2%（同3.4%）となっており、雇用されていた女子は、パートタイム労働者として働いていた者の方が通常の労働者として働いていた者よりもわずかに多い。

特に、有配偶女子をみると、今の会社にパートタイム労働者等として働きに出る直前に雇用されていた者は44.6%で、女子の平均よりやや低く、「なにもしていない」が38.1%、「内職」が12.4%とやや多い。雇用されていた者について、その雇用形態別をみると、「パートタイム労働者」が49.4%（女子パートタイム労働者等全体の22.1%）で最も多く、女子の平均よりも相当高い（第4表）。

男子は、今の会社にパートタイム労働者等として働きに出る直前に、雇用されていた者が67.2%と7割に近く、次いで「なにもしていない」が20.9%となっている。このうち、雇用されていた者の雇用形態をみると、「通常の労働者」が75.9%（男子パートタイム労働者等全体の51.1%）と多く、男子パートタイム労働者等の2人に1人は、今の会社に勤める直前には通常の労働者として働いていたといえる。これには、高年齢退職者が再就職してパートタイム労働で働いていることが反映しているとみられる。

(2) 過去における雇用状況

女子は、過去において雇用された経験のある者が79.8%で8割に近く、雇用された経験のない者は20.1%となっている。このうち、雇用された経験のある者の雇用形態をみると、「通常の労働者」が75.9%（女子パートタイム労働者等全体の60.6%）と最も多く、次いで「パートタイム労働者」が29.9%（同23.9%）、「いわゆるパートタイマー」が7.0

第4表 雇用前の就業状況

(単位 %)

	計	通常の労働者	パートタイム労働者	いわゆるパートタイマー 労働時間が通常労働 者とはほとんど同じ	アルバイト等	自分で事業	自家営業の手伝い	内職	なにもしていない
調査産業計	100.0	20.5	19.9	4.5	3.6	1.2	4.3	10.7	35.2
女子	100.0	18.7	20.7	4.5	3.4	0.9	4.3	11.3	36.0
1,000人以上	100.0	19.2	20.3	4.1	3.2	0.8	3.1	8.7	40.3
300~999人	100.0	19.7	21.4	4.7	2.9	0.8	3.6	10.9	35.9
100~299人	100.0	18.0	19.4	4.8	3.9	0.9	5.9	12.3	34.3
30~99人	100.0	18.0	21.9	4.2	3.5	0.8	4.1	12.5	34.8
製造業	100.0	16.4	21.4	4.9	2.8	0.5	3.4	17.0	33.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	21.4	19.8	4.5	3.3	0.8	4.3	8.8	36.7
サービス業	100.0	18.7	20.7	4.1	4.1	1.2	5.4	7.3	38.1
有配偶	100.0	15.7	22.1	4.1	2.8	0.7	4.0	12.4	38.1
男子	100.0	51.1	5.5	3.4	7.2	6.4	4.3	1.3	20.9

％(同5.6％)、「アルバイト等」が5.6％(同4.5％)となっている。また、過去において雇用された経験のある者のうち、通常の労働者の経験だけある者は59.5％(同47.5％)と6割に近いのに対し、通常の労働者の経験が全くない者は24.1％(同19.2％)、通常の労働者の経験とそれ以外の労働者の経験のある者は16.4％(同13.1％)とかなり低くなっている。

次に、有配偶女子をみると、過去において雇用された経験のある者は80.2％と8割を占め、雇用された経験のない者は19.7％となっている。このうち、雇用された経験のある者の雇用形態をみると、「通常の労働者」が76.3％(有配偶女子パートタイム労働者等全体の61.2％)と最も多く、次いで「パートタイム労働者」が31.5％(同25.3％)、「いわゆるパートタイマー」が5.8％(同4.6％)、「アルバイト等」が4.0％(同

第5表 過去における雇用の有無及び雇用形態別雇用状況

(単位 %)

	計	雇 用 形 態 (M.A.)							雇 用 形 態	
		用と さが れあ たる	通常 の 労働 者	パート 労働 者	パート タイム 労働 者	パート タイム 労働 者	パート タイム 労働 者	パート タイム 労働 者		通常 の 労働 者
調 査 産 業 計	100.0	79.9	61.1	22.9	5.6	4.8		48.2	18.8	20.0
女 子	100.0	79.8	60.6	23.9	5.6	4.5		47.5	19.2	20.1
1,000人以上	100.0	82.6	64.0	23.8	5.2	4.9		50.2	18.7	17.4
300～999人	100.0	81.0	61.5	25.4	5.5	4.1		47.8	19.6	19.0
100～299人	100.0	77.5	58.7	22.0	6.0	4.8		46.4	18.9	22.3
30～99人	100.0	79.1	59.4	24.6	5.5	3.9		46.4	19.7	20.9
製 造 業	100.0	81.4	61.4	25.9	6.4	4.2		46.8	20.0	18.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	82.6	66.8	22.0	4.7	4.6		52.9	15.8	17.2
サ ー ビ ス 業	100.0	75.2	53.4	23.4	5.5	4.7		43.0	21.8	24.8
有 配 偶	100.0	80.2	61.2	25.3	4.6	3.2		47.5	19.0	19.7
男 子	100.0	81.3	69.8	6.8	5.1	9.8		60.4	11.5	18.7

3.2%)となっている。また、過去において雇用された経験のある者のうち、通常の労働者の経験だけある者は59.2%(同47.5%)と6割に近いのに対し、通常の労働者の経験の全くない者は23.7%(同19.0%)、通常の労働者の経験とそれ以外の労働者の経験のある者は17.1%(同13.7%)とかなり低くなっている。有配偶の女子パートタイム労働者の大半は、過去において雇用労働者として働いたことがあり、このような過去の職業経験をなんらかの形で持続させて次の職業に生かすことが必要であろう(第5表)。

男子は、女子と違って、過去において雇用された経験のある者が81.3%と8割を超えており、雇用された経験のない者は18.7%となっている。このうち、雇用された経験のある者の雇用形態をみると、「通常の労働者」が85.9%(男子パートタイム労働者等全体の69.8%)とほとんどの者

が通常の労働者の経験をもっている。

(3) 勤務年数及び転職回数

女子のうち、過去において雇用された経験のある者の通算経験年数をみると、「5～10年未満」の者が39.1%で最も多く、次いで「5年未満」が37.6%となっており、10年未満の者が76.7%と8割近くを占め、10年以上の者は2割強となっている。すなわち、過去において雇用された経験のあるパートタイム労働者等10人のうち2人は10年以上働いた経験のあるベテラン選手である。また、その際の転職回数をみると、「転職を1度もしていない」者が27.5%で最も多く、次いで「1回」が26.0%、「2回」が23.4%、「3回以上」が19.9%となっており、転職経験者は69.3%と7割に及んでいる。

さらに、有配偶女子をみると、過去において雇用された経験のある者の通算経験年数は、「5～10年未満」の者が41.2%で最も多く、次いで「5年未満」が36.6%となっており、10年未満の者が77.8%と8割近くを占め、10年以上の者は2割となっている。また、その際の転職回数をみると、「転職を1度もしていない」者が27.9%で最も多いが、次いで「1回」が25.4%、「2回」が23.5%、「3回以上」が20.0%となっている(第6表)。

これを地域別にみると、大都市地区(都道府県庁所在地の人口が100万人以上。ただし、北海道を除く。東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡をいう。以下同じ。)、北陸・山陰地方(新潟、富山、石川、福井、鳥取、島根をいう。以下同じ。)、関東・甲信地方(茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、山梨、長野をいう。以下同じ。)、東海・近畿地方(静岡、三重、岐阜、滋賀、奈良、和歌山をいう。以下同じ。)においては、「5～10年未満」の者が最も多く、それぞれ38.5%、38.8%、40.7%、39.1%であるのに対し、北海道・東北地方(北海道、青森、岩手、秋田、山形、宮城、福島をいう。以下同じ。)、山陽・四国地方(岡山、山口、徳島、香川、愛媛、高知をいう。以下同じ。)、九州地方(福岡を除く。佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄をいう。以下同じ。)においては「5年未満」の者が最も多く、それぞれ36.9%、

第6表 過去における雇用経験年数及び転職回数

(単位 %)

	計	経験年数						転職回数			
		5年未満	5 ~ 10年	10 ~ 15年	15 ~ 20年	20 ~ 25年	25年以上	0回	1回	2回	3回
調査産業計	100.0	36.6	37.6	13.0	4.5	2.6	3.9	27.1	25.5	23.3	20.7
女子	100.0	37.6	39.1	13.3	4.5	2.3	1.4	27.5	26.0	23.4	19.9
1,000人以上	100.0	35.2	43.8	12.8	3.9	1.3	1.1	28.6	27.8	24.4	17.4
300~999人	100.0	37.5	39.7	13.4	4.1	2.7	1.2	29.2	25.9	23.0	19.9
100~299人	100.0	38.4	37.8	13.6	4.4	2.5	1.5	25.5	27.3	23.0	19.9
30~99人	100.0	38.7	35.9	13.2	5.6	2.3	1.8	26.7	22.6	23.5	22.1
製造業	100.0	37.2	38.6	14.3	4.5	2.2	1.7	25.4	26.2	26.3	19.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	39.2	41.2	11.5	4.1	1.8	0.6	29.8	26.6	21.1	18.9
サービス業	100.0	36.4	37.4	14.0	4.8	3.0	2.0	27.4	25.0	22.3	21.2
有配偶	100.0	36.6	41.2	13.3	4.3	2.0	0.9	27.9	25.4	23.5	20.0
男子	100.0	18.8	12.0	7.3	4.7	7.3	46.1	20.4	17.8	22.5	34.0

43.1%、43.6%となっており、就業機会の豊富な地域とそうでない地域の違いによるものと思われる。

男子のうち、過去において雇用された経験のある者の通算経験年数をみると、女子と違って、経験年数は長く、「25年以上」の者が46.1%で半数近くを占め、次いで「5年未満」が18.8%、「5~10年未満」が12.0%と続いているが、これは、男子は定年後の高年齢層と学生等の若年齢層に偏っていることによるものといえる。また、その際の転職回数をみると、「3回以上」転職した者が34.0%と最も多く、次いで「2回」が22.5%、「転職を1度もしていない」が20.4%、「1回」が17.8%となっている。

(4) 通常の労働者を退職した理由

女子について、過去に通常の労働者として雇用されたことのある者の退職(何回も退職した場合においては、最後の退職をいう。以下同じ。)理

第7表 過去における通常の労働者の退職理由

M. A. (単位 %)

	計	専業主 の合	定 年	仕 事 が 適 た	労 働 条 件 が 悪 か っ た	職 場 の 人 間 関 係 が 悪 か っ た	い か な か っ た 社 会 に 対 し て の 未 来	性 が な か っ た	結 婚	出 産 ・ 育 児	通 勤 が 不 便 な か っ た
調 査 産 業 計	100.0	4.8	5.1	8.3	8.2	4.9	2.8	4.64	2.26	7.4	
女 子	100.0	4.2	2.2	8.0	7.7	4.6	2.5	4.93	2.41	7.6	
1,000人以上	100.0	2.9	1.3	9.6	8.4	5.8	2.5	4.91	2.25	7.9	
300~999人	100.0	3.6	2.7	7.4	7.1	4.3	3.0	5.13	2.22	7.8	
100~299人	100.0	5.1	2.0	7.7	8.9	5.1	2.4	4.80	2.59	7.2	
30~99人	100.0	5.1	2.5	8.0	6.1	3.3	2.1	4.86	2.56	7.8	
製 造 業	100.0	4.1	1.9	7.9	5.9	3.6	2.3	4.99	3.17	9.4	
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.4	0.8	8.1	8.9	4.9	2.1	4.98	1.97	8.0	
サ ー ビ ス 業	100.0	4.1	4.3	8.2	8.4	5.6	3.4	4.79	1.97	5.0	
有 配 偶	100.0	4.7	4.9	7.0	6.5	3.5	2.3	5.50	2.74	7.6	
男 子	100.0	12.8	5.0	12.8	15.2	8.5	6.1	2.4	-	4.3	

(単位 %)

	計	知 識 の 充 て に よ り の 能 力 が 不 足 な か っ た	収 入 の 不 満 な り を 以 て の 退 職 が あ っ た	本 人 が な ら な い 病 を 患 っ た	家 族 が な ら な い 病 を 患 っ た	家 が か か っ た の 協 力 が な か っ た	配 偶 者 の 勤 務 が 不 可 能 な り を 以 て の 退 職 が あ っ た	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	1.2	0.5	4.3	3.5	2.1	3.3	5.8
女 子	100.0	1.0	0.5	4.1	3.7	2.1	3.5	5.6
1,000人以上	100.0	1.0	0.6	2.9	4.2	2.1	3.1	6.5
300~999人	100.0	1.2	0.5	3.6	2.7	1.8	4.3	6.2
100~299人	100.0	1.1	0.5	4.7	4.0	2.3	3.5	5.2
30~99人	100.0	0.8	0.2	4.9	4.1	2.5	2.7	4.3
製 造 業	100.0	0.6	0.3	3.1	2.9	2.4	2.5	4.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	1.4	0.5	3.9	3.4	1.9	3.8	6.8
サ ー ビ ス 業	100.0	1.3	0.7	5.6	5.0	2.0	4.4	5.3
有 配 偶	100.0	0.8	0.5	3.7	3.5	2.5	4.1	4.4
男 子	100.0	3.0	0.6	8.5	1.2	1.2	-	9.1

由（3つ以内の複数回答）をみると、「結婚」のためとする者が49.3%で最も多く、次いで「出産、育児」のためが24.1%となっており、両者を合わせると73.4%と7割を超えており、職業生活に係る理由は少なくなっている。その他の理由としては、「仕事が適しなかった」、「労働条件が悪かった」等となっている。

有配偶女子は、「結婚」のためとする者が55.0%で最も多く、次いで「出産、育児」のためが27.4%となっており、両者を合わせると82.4%と8割を超え、家庭生活を理由とする傾向はさらに強くなっている（第7表）。

さらに、地域別に見てみると、「結婚」による退職者は、東海・近畿地方、大都市地区においてその割合がそれぞれ52.8%、49.0%と高いのに対し、北海道・東北地方、九州地方においてはそれぞれ36.3%、40.8%と低くなっている。また、「出産、育児」による退職者は、北陸・山陰地方、関東・甲信地方においてはそれぞれ28.5%、27.6%と高く、大都市地区、九州においてはそれぞれ20.0%、20.9%と低くなっており、地域による格差が大きくなっている。

男子のうち、過去に通常の労働者として雇用されたことのある者の退職した理由をみると、女子と違い「定年」とする者が50.0%で半数を占め、次いで「労働条件が悪かった」が15.2%、「事業主の都合」及び「仕事が適しなかった」がともに12.8%となっており、職場生活に係る理由によるものがほとんどであるといえる。

3 パートタイム労働者等の現在における就労実態

(1) 現職に就労している理由

女子について、今の仕事に就いている理由をみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせてられる。」とする者が48.5%で5割近くを占めているものの、男子と違って、「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない。」が25.2%となっており、両者を合わせると73.7

％と7割を超えている。次いで「通常の労働者としての仕事がなかった。」が11.9％と1割を占めている状況にある。したがって、積極的にパートタイム労働者として勤務することを選んだ者が5割、通常の労働者として就労したいけれど家事・育児等の理由によりできないためパートタイム労働を選んだ者が3割、主体的にはパートタイム労働を選んでいない者が1割となっている。

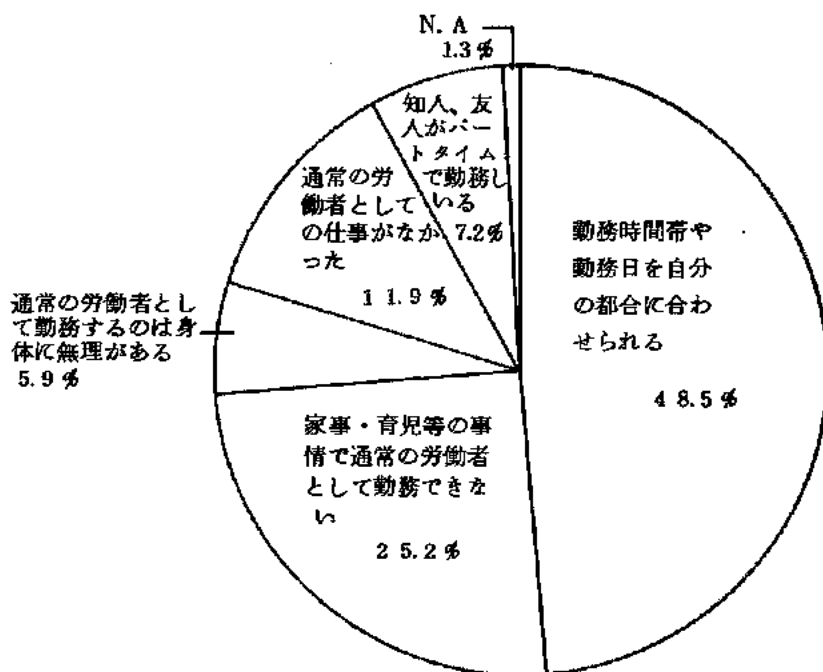
さらに、有配偶女子について、今の仕事に就いている理由をみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる。」とする者が最も多く48.3％で5割近くを占め、次いで「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない。」が28.4％となっており、両者を合わせると、76.7％とさらに多くなっている。しかし、「通常の労働者としての仕事がなかった。」とする者も9.7％みられる。また、これを産業別にみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる。」は、サービス業及び卸売・小売業、飲食店ではそれぞれ55.2％、48.5％となっている

第8表 就 労 理 由

(単位 %)

	計	勤や自にれ 務動分合る 時務のわ 間日都せ 帯を合ら	家等通者務 事の常とで -事のしき 育情労てな 児で働働い	通者務身が 常とす体あ のしるにる 労ての無 働働は理	通者仕つ 常と事た のしが 労てな 働のか	知がイし 人バムで -1でい 友ト勤る 人タ務
調 査 産 業 計	1000	489	239	63	122	73
女	1000	485	252	59	119	72
1,000人以上	1000	463	272	52	126	73
300～999人	1000	471	250	47	135	81
100～299人	1000	490	239	59	126	74
30～99人	1000	516	254	80	79	57
製 造 業	1000	426	309	51	118	84
卸売・小売業、飲食店	1000	485	245	64	133	56
サ ー ビ ス 業	1000	552	193	63	105	76
有 配 偶	1000	483	284	53	97	72
男	1000	562	17	128	179	85

第2図 現職に就労している理由(女子)



のに対し、製造業は42.6%と低くなっている。しかしながら、「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない。」は、これとは逆に、製造業が32.9%で最も高く、卸売・小売業、飲食店及びサービス業ではそれぞれ28.8%、22.3%と低くなっている。また、企業規模別にみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる。」は、企業規模が小さくなるに従って(1,000人以上規模44.8%～30～99人規模50.9%)その割合は高くなっている。しかしながら、「家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない。」は、1,000人以上規模が31.6%と最も高くなっており、その他の企業規模は2割台に留まっている(第8表、第2図)。

男子について、今の仕事に就いている理由をみると、「勤務時間帯や勤務日を自分の都合に合わせられる。」とする者が56.2%で5割を超えており、女子全体よりさらに高くなっている。次いで「通常労働者としての仕事があった。」が17.9%、「通常労働者として勤務するのは身体に無理がある。」が12.8%の順となっている。また、「知人・友人が

パートタイムで勤務している。」が8.5%と高くなっている。

(2) 就職経路

女子について、今の会社に就職した経路をみると、「友人・知人・親族の斡旋」とする者が44.6%で最も多く、次いで「チラシ・折込み広告をみて」が16.5%、「新聞広告をみて」が11.1%「公共職業安定所の斡旋」が10.8%などとなっており、これを①個人的ルート（もとの会社の斡旋も含める。）、②宣伝媒体の利用、③公的機関の利用に区分すると、それぞれ48.9%、32.5%、13.4%となる。これを産業別にみると、個人的ルートが最も高いのがサービス業で55.6%、卸売・小売業、飲食店が最も低く41.2%となっているのに対し、公的機関の利用については、これとは逆に、卸売・小売業、飲食店が16.8%と最も高くなっているのに対し、サービス業は9.2%と最も低くなっている。また、企業規模別にみると、個人ルートは企業規模が小さくなるに従って（1,000人以上規模36.3%～30～99人規模55.7%）その割合は高くなっている。し

第9表 就職経路

(単位%)

	計	安あ 定っ 所の 旋	パ ク の あ っ た 旋	も の あ っ た 社	友 親 族 の あ っ た 旋	み 新 告 を み て	新 告 を み て	貼 紙 を み て	求 を 人 情 報 誌 を み て	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	10.9	2.5	4.5	44.3	15.9	11.3	2.6	2.7	4.8
女 子	100.0	10.8	2.6	4.3	44.6	16.5	11.1	2.7	2.2	4.7
1,000人以上	100.0	11.6	3.9	3.7	32.6	21.5	15.1	2.5	3.9	4.7
300～999人	100.0	10.7	2.7	4.8	42.2	17.1	12.8	2.5	2.6	4.5
100～299人	100.0	10.9	2.5	4.1	49.4	14.1	9.9	2.6	1.6	4.4
30～99人	100.0	10.1	1.7	4.3	51.4	15.1	7.2	3.1	0.9	5.6
製 造 業	100.0	12.2	2.0	4.6	45.1	21.9	5.5	2.6	0.6	5.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	13.0	3.9	5.0	36.2	16.0	13.4	3.7	3.2	5.0
サ ー ビ ス 業	100.0	7.1	2.1	3.1	52.4	11.0	15.2	1.8	2.9	4.1
男 子	100.0	13.2	0.4	8.1	39.1	5.5	14.0	1.7	11.5	6.4

かしながら、宣伝媒体の利用については企業規模が大きくなるに従い(30～99人規模26.3%～1,000人以上規模43.0%)その割合が高くなっている。したがって、採用される際には、各産業とも個人ルートによる者が最も多く半数前後を占めており、また、主として、大企業においては宣伝媒体の利用により、小企業においては個人的ルートにより就業している実態が窺える(第9表)。

男子について、今の会社に就職した経路をみると、「友人・知人・親族の斡旋」とする者が最も多く39.1%で4割を占め、次いで「新聞広告をみて」が14.0%、「公共職業安定所の斡旋」が13.2%、「求人情報誌をみて」が11.5%、「もとの会社の斡旋」が8.1%となっており、男子の半数程度が定年後の高年齢者であることから、もとの会社の斡旋による就職が女子と比べてかなり高く、また、公的機関の利用も比較的高い。

(3) 雇用期間の定めの有無及び在職期間

女子の採用された際の雇用期間の定めの有無をみると、期間の定めのない者は60.5%で6割を占め、期間の定めのある者は39.2%で4割を占めている。雇用期間の定めのある者の契約期間をみると、「6～12か月未満」の者が31.3%(女子パートタイム労働者等全体の12.3%)と最も多く、次いで「2～4か月未満」が21.2%(同8.3%)、「1年以上」が21.1%(同8.3%)となっている。雇用期間の定めのない者を産業別にみると、サービス業が70.7%で突出しているのに対し、卸売・小売業、飲食店及び製造業は、それぞれ57.9%、53.9%とかなり低くなっている。また、企業規模別にみると、企業規模が小さくなるに従って(1,000人以上規模39.1%～30～99人規模77.3%)、雇用期間の定めのない者の割合は非常に高くなっている。したがって、女子パートタイム労働者は、大企業ほど期間の定めのある者が多くなっており、また、サービス業よりも製造業及び卸売・小売業、飲食店が期間の定めのある者が多くなっている(第10表)。

男子の採用された際の雇用期間の定めの有無をみると、期間の定めがない者は63.8%で6割を超えており、期間の定めがある者は36.2%で4割近くを占めている。雇用期間の定めがある者の契約期間をみると、「6

第10表 雇用期間の定めの有無及び雇用期間

(単位 %)

	計	あ					な	
		る	2 か 月 未 満	2 / 4 月 未 満 か	4 / 6 月 未 満 か	6 / 12 月 未 満 か		1 年 以 上
調査産業計	100.0	39.0	4.6	8.2	5.2	12.4	8.3	60.7
女子	100.0	39.2	4.6	8.3	5.4	12.3	8.3	60.5
1,000人以上	100.0	60.7	7.7	12.8	7.9	18.7	13.4	39.1
300～999人	100.0	45.5	5.6	8.6	6.1	15.2	9.3	54.3
100～299人	100.0	32.0	3.5	7.9	4.3	9.9	6.2	67.6
30～99人	100.0	22.3	2.2	4.5	3.7	6.0	5.5	77.3
製造業	100.0	45.9	6.4	14.1	7.8	11.1	6.2	53.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	41.8	3.7	6.0	5.1	14.9	11.6	57.9
サービス業	100.0	28.8	3.6	4.0	2.9	10.9	7.3	70.7
男子	100.0	36.2	4.7	6.8	2.1	14.0	8.5	63.8

「～12か月未満」の者が38.8%（男子パートタイム労働者等全体の14.0%）と最も多く、次いで「1年以上」が23.5%（同8.5%）となっている。

女子について、在職期間をみると、「1～5年未満」の者が43.5%で最も多く、次いで「1年未満」が23.1%、「5～10年未満」が19.6%、「10年以上」が10.1%となっており、1年以上勤めている者が74.1%となっている（第12表）。さらに、労働省「賃金構造基本統計調査」では、60年の女子パートタイム労働者の平均勤続年数は3.9年となっているので、これを基準としてみると、3年以上勤める者は46.4%で5割近くを占めており、10年以上勤めるベテランも1割に及ぶなどパートタイム労働者の勤続年数が長期化している実態が窺える。

さらに、主たる生計の維持者が夫である女子は、「1～5年未満」の者が45.9%と半数を超え、次いで「5～10年未満」が21.2%となっており、1年以上勤めている者は76.9%とさらに高くなっている。また、

第11表 在 職 期 間

(単位 %)

	計	2 か 月 未 満	2 未 し 4 か 月 満	4 未 し 6 か 月 満	6 未 し 12 か 月 満	1 し 5 年 未 満	3 し 5 年 未 満	5 し 10 年 未 満	10 年 以 上
調 査 産 業 計	100.0	3.0	3.7	5.4	11.8	27.9	16.3	19.1	10.0
女 子	100.0	2.9	3.5	5.3	11.4	27.8	16.7	19.6	10.1
1,000人以上	100.0	2.8	3.1	5.6	10.9	29.0	15.0	21.8	9.6
300～999人	100.0	3.1	3.6	5.7	10.9	27.1	16.9	19.6	10.7
100～299人	100.0	2.9	3.4	4.7	11.7	29.6	16.5	18.3	10.1
30～99人	100.0	2.4	4.1	5.3	12.3	24.8	18.0	19.4	10.0
製 造 業	100.0	3.4	3.5	5.1	10.6	28.6	17.2	19.5	8.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.7	3.3	5.7	12.8	27.7	16.3	19.4	10.0
サ ー ビ ス 業	100.0	2.4	3.7	5.0	11.0	26.8	16.4	19.9	11.9
男 子	100.0	5.5	6.4	6.4	18.7	31.1	10.6	10.6	7.2

3年以上勤めている者も48.5%と5割近くになっている。

また、女子のうち、期間の定めのある者の在職期間をみると、「1～5年未満」の者が42.9%と最も多く、次いで「1年未満」が26.7%、「5～10年未満」が19.6%となっており、1年以上勤めている者は71.5%を占めている。3年以上勤めている者も43.3%とさらに高くなっている(第11表)。

以上のように、期間の定めのある者のうち、在職期間が少なくとも3年以上勤務している者が4割も占めていることは、その雇用契約を反復更新した結果、在職期間がかなり長期化しているのが実態となっているということであり、雇用期間の定めはあっても、短期雇用契約による臨時的労働者というよりも、むしろ常用労働者化している者がかなりいるということである(第12表)。

次に、男子の在職期間をみると、「1～5年未満」の者が41.7%で最も多く、次いで「12か月未満」が37.0%、「5～10年未満」が10.6%

第12表 雇用期間の定めがある者の在職期間

(単位 %)

	雇用期間の定めがある者	2か月未満	2月4か月未満	4月6か月未満	6月12か月未満	1年3年未満	3年5年未満	5年10年未満	10年以上
		調査産業計	100.0	4.6	4.1	5.9	12.8	28.5	14.4
女子	100.0	4.3	4.2	6.0	12.2	28.1	14.8	19.6	8.9
1,000人以上	100.0	3.1	3.3	6.2	9.0	29.5	14.9	23.1	9.7
300~999人	100.0	4.6	3.8	6.2	11.8	28.6	14.8	19.5	8.7
100~299人	100.0	5.1	4.1	5.1	15.1	29.3	16.1	15.9	8.3
30~99人	100.0	4.7	7.3	6.8	14.6	21.4	12.0	19.8	8.9
製造業	100.0	4.3	4.7	4.6	11.0	29.6	14.9	21.2	7.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.4	3.1	7.7	12.6	28.2	15.5	18.0	8.9
サービス業	100.0	4.2	4.8	6.1	13.8	25.5	13.8	19.1	11.7
男子	100.0	10.6	3.5	4.7	24.7	35.3	5.9	11.8	2.4

となっており、1年以上勤めている者が59.6%と6割を占めている。

(4) 年次有給休暇の有無とその取得日数

女子の年次有給休暇をみると、在職期間が1年未満の者も含まれるが、年次有給休暇の無い者は61.0%、年次有給休暇の有る者は38.9%を占めている。年次有給休暇の有る者について、過去6か月(昭和60年4月~9月)におけるその取得日数をみると、「2~5日」の者が44.4%(女子パートタイム労働者等全体の17.3%)で最も多く、次いで「0日」すなわち全然取っていない者が20.3%(同7.9%)、「7日以上」が15.3%(同6.0%)となっている。また、年次有給休暇の有る者について、産業別にみると、製造業が46.5%で最も高く、サービス業が30.8%と最も低くなっている。また、企業規模別にみると、企業間格差が大きくなっており、30~99人規模が22.0%と低いのに対し、1,000人以上規模が61.4%とかなり高くなっており、大企業ほど年次有給休暇制度が

第13表 年次有給休暇の有無及び年次有給休暇のある者の年次有給休暇取得日数

(単位 %)

	計	年次有給休暇がある者	年次有給休暇取得日数					年次有給休暇がない
			0日	1日	2～5日	6日	7日以上	
調査産業計	100.0	382	7.9	2.3	17.0	3.8	5.7	61.7
女	100.0	389	7.9	2.3	17.3	4.0	6.0	61.0
1,000人以上	100.0	61.4	10.7	3.3	29.4	6.5	9.6	38.5
300～999人	100.0	43.8	9.7	2.3	18.9	4.7	7.0	56.2
100～299人	100.0	32.4	6.9	2.3	14.7	3.0	4.4	67.4
30～99人	100.0	22.0	4.3	1.2	8.4	2.1	3.6	78.0
製造業	100.0	46.5	8.9	2.7	20.9	5.3	6.5	53.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	38.4	7.3	2.4	16.6	3.7	6.9	61.5
サービス業	100.0	30.8	7.3	1.7	13.8	2.8	4.4	69.0
男	100.0	268	8.5	2.1	12.3	1.3	1.7	73.2

整っている実態が窺える(第13表)。

次に、年次有給休暇の有る者について、在職期間が1年以上の者と1年未満の者とに分けてみると、在職期間が1年以上の者は、年次有給休暇の有る者の88.7%で9割近くを占めている。過去6か月における取得状況を見ると、「2～5日」の者が47.5%で最も多く、次いで「0日」すなわち全然取らない者が16.8%を占めている。また、年次有給休暇を全然取らない者について、産業別にみると、サービス業が20.6%と2割を占めて最も高く、製造業が15.1%で最も低くなっており、企業規模別にみると、大企業ほどその占める割合もやや低くなっており、30～99人規模では15.2%であるのに対し、1,000人以上規模では13.4%と低下している。また、在職期間が1年未満の者は、年次有給休暇が有る者の9.3%を占めているが、過去6か月における取得状況を見ると、取っていない者が50.3%と5割を占めている(第14表)。

第14表 在職期間別年次有給休暇の取得日数

(単位 %)

	在1 年 期 未 満 の 者						在1 年 期 間 以 上 の 者					
		0 日	1 日	2 / 5 日	6 日	7 日 以 上		0 日	1 日	2 / 5 日	6 日	7 日 以 上
調 査 産 業 計	100.0	53.1	11.1	17.3	4.3	4.3	100.0	16.8	5.4	47.8	10.8	16.1
女 子	100.0	50.3	11.4	18.8	4.7	4.0	100.0	16.8	5.3	47.5	11.0	16.4
1,000人以上	100.0	53.3	13.3	24.4	2.2	-	100.0	13.4	4.6	50.4	11.7	17.3
300~999人	100.0	52.1	6.3	18.8	6.3	6.3	100.0	18.9	5.1	45.4	11.5	17.2
100~299人	100.0	45.9	21.6	10.8	8.1	5.4	100.0	18.8	6.0	49.5	9.8	14.1
30~99人	100.0	47.4	-	21.1	-	5.3	100.0	15.2	6.1	41.5	10.4	17.1
製 造 業	100.0	51.4	8.6	20.0	2.9	5.7	100.0	15.1	5.4	48.3	12.7	14.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.8	12.2	17.1	9.8	-	100.0	16.2	5.9	45.7	9.6	19.5
サ ー ビ ス 業	100.0	50.0	15.8	18.4	2.6	5.3	100.0	20.6	4.5	48.2	9.7	15.0
男 子	100.0	84.6	7.7	-	-	7.7	100.0	16.0	8.0	58.0	6.0	8.0

男子についてみると、年次有給休暇の無い者は73.2%と7割近くを占め、年次有給休暇の有る者は26.8%と低くなっている。

(5) 賃金の決め方及び時間給の賃金額

女子について、賃金の決め方をみると、「時間給」で賃金が決められている者は90.0%で9割を占め、「日給」は7.6%、「月給」は2.0%と低くなっている。また、時間給で決められている者を、産業別にみると、製造業及び卸売・小売業、飲食店がそれぞれ92.7%、91.8%で9割を占めているのに対し、サービス業は、85.2%とやや低くなっている。企業規模別には、いずれも時間給が9割前後を占めており、企業規模間に大きな相違はみられない。

「時間給」の賃金額の分布状況を見ると、「500~600円未満」に最も集中しており48.6%（女子パートタイム労働者等全体の43.7%）を占め、次いで「400~500円未満」が23.7%（同21.4%）、

第15表 賃金額の決め方及び賃金額

(単位 %)

	計	時									日給	月給	その他
		400円未満	400~500円未満	500~600円未満	600~700円未満	700~800円未満	800~900円未満	900~1000円未満	1000円以上				
調査産業計	100.0	89.1	0.7	20.8	42.1	17.3	3.9	1.8	0.4	1.3	8.2	2.3	0.5
女子	100.0	90.0	0.7	21.4	43.7	16.8	3.6	1.5	0.4	1.1	7.6	2.0	0.4
1,000人以上	100.0	92.3	0.4	7.7	48.5	25.9	5.6	1.7	0.4	1.5	5.7	2.0	-
300~999人	100.0	91.4	0.2	17.4	46.1	18.8	4.2	1.7	0.3	1.7	6.3	1.9	0.4
100~299人	100.0	88.1	0.8	27.6	41.9	12.3	2.5	0.9	0.6	0.7	9.2	2.1	0.5
30~99人	100.0	89.0	1.3	29.5	39.0	12.9	2.4	1.7	0.3	0.7	8.5	1.9	0.7
製造業	100.0	92.7	0.4	22.1	49.9	16.1	2.8	0.3	0.2	0.2	5.8	1.3	0.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	91.8	0.3	19.8	45.5	18.1	3.5	2.4	0.4	1.3	5.9	1.8	0.5
サービス業	100.0	85.2	1.3	22.1	35.0	16.4	4.5	1.9	0.8	2.1	11.2	3.0	0.7
男子	100.0	72.3	0.9	10.6	14.5	25.1	8.9	6.8	-	4.3	18.7	8.1	0.9

「600~700円未満」が18.7%（同16.8%）となっている。これを産業別にみると、製造業では、「500~600円未満」が53.8%（同49.9%）と半数を占め、これに「400~500円未満」の23.8%（同22.1%）を加えると77.6%と8割近くを占めている。卸売・小売業、飲食店においては、「500~600円未満」が49.5%（同45.5%）で最も多く、次いで「400~500円未満」が21.6%（同19.8%）、「600~700円未満」が19.7%（同18.1%）と分布が広がっている。また、サービス業においても、「500~600円未満」が41.1%（同35.0%）、「400~500円未満」が25.9%（同22.1%）、「600~700円未満」が19.2%（同16.4%）となっており、さらに、「1,000円以上」も2.4%（同2.1%）を占めている。企業規

模別にみると、いずれの規模も「500～600円未満」が最も多く、また、企業規模が大きくなるほどその割合も高くなっているが、第2順位は大企業と小企業とは傾向が違っており、300人以上規模では「600～700円未満」が最も多く、300人未満規模では「400～500円未満」が最も多い(第15表)。

男子の賃金の決め方をみると、「時間給」で賃金が決められている者は72.3%と7割を占め、次いで「日給」が18.7%、「月給」が8.1%となっている。このように日給、月給の者が比較的多いのは、男子の半数が定年後働いている高齢者により占められていることによるとみられる。

賃金が「時間給」で決められている者のその時間給の分布状況をみると、「600～700円未満」が34.7%(男子パートタイム労働者等全体の25.1%)で最も多い。

(6) 夏季賞与(ボーナス)の有無及びその支給額

女子の昭和60年の夏季賞与の支給状況をみると、夏季賞与の支給のない者は35.2%であるのに対し、夏季賞与の支給のある者は64.8%と6割を超えている。夏季賞与の支給のある者について、産業別にみると、製造業が73.0%と高いのに対し、卸売・小売業、飲食店は63.6%、サービス業は56.6%と製造業に比べ低くなっている。また、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるに従って(30～99人規模58.1%～1,000人以上規模72.0%)、夏季賞与のある者の割合は高くなっている。

夏季賞与の支給額をみると、「1～5万円未満」の者が42.8%(女子パートタイム労働者等全体の27.7%)と最も高く、次いで「5～10万円未満」が33.0%(同21.4%)となっており、両者を合わせると75.9%で8割近くを占めている。これを産業別にみると、各産業とも「1～5万円未満」の者が3～5割を占め最も多く、次いで「5～10万円未満」の者が2～3割を占めている。なお、製造業では、夏季賞与が「15万円以上」支給されている者も8.9%(同6.5%)みられ、際立っている。また、企業規模別にみると、1,000人以上規模においては「5～10万円未満」が34.5%(同24.8%)で最も多いが、その他の規模では「1～5万円未満」が4割台で最も多くなっている(第16表)。

第16表 夏季賞与の有無及び支給額

(単位 %))

	計	夏あ 期賞 与の 者						夏な 期賞 与の 者
			1万円 未 満	1~5 万 円 未 満	5~ 10万 円未満	10~ 15万 円未満	15万 円以上	
調 査 産 業 計	100.0	63.9	3.3	27.3	20.9	8.0	4.4	36.1
女 子	100.0	64.8	3.2	27.7	21.4	8.1	4.3	35.2
1,000人以上	100.0	72.0	2.7	23.8	24.8	13.0	7.7	28.0
300~999人	100.0	66.3	3.8	29.2	20.1	8.2	4.9	33.7
100~299人	100.0	63.6	3.3	30.0	21.0	6.6	2.7	36.4
30~99人	100.0	58.1	2.9	25.6	20.8	5.9	2.9	41.9
製 造 業	100.0	73.0	3.1	26.4	26.2	10.8	6.5	27.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	63.6	2.6	25.8	23.7	7.5	4.0	36.4
サ ー ビ ス 業	100.0	56.6	4.1	31.3	13.6	5.6	2.1	43.4
男 子	100.0	48.5	4.3	19.1	12.8	6.4	6.0	51.5

男子の昭和60年の夏季賞与の支給状況をみると、女子と違って、夏季賞与の支給のない者が51.5%と半数を超え、夏季賞与の支給のある者(48.5%)をわずかながら上回っている。

夏季賞与のある者の支給額をみると、「1~5万円未満」の者が39.5% (男子パートタイム労働者等全体の19.1%)と最も高く、次いで「5~10万円未満」が26.3% (同12.8%)となっている。

(7) 仕事の内容

女子について、今の仕事の内容が専門的な知識、技術、技能等(以下、専門的技術等という。)を必要とするか否かをみると、「必要である」者が18.9%で、「必要でない」者は81.0%で8割を超えている。「必要とする」者について、産業別にみると、サービス業が20.5%、卸売・小売業、飲食店が21.1%と2割を占めているのに対し、製造業では15.6%と低くなっている。また、企業規模別にみると、「必要である」者はすべての規模で2割近くを占め、企業規模間の違いは小さくなっている。

さらに、通常の労働者としての経験のある女子について、今の仕事の内容が専門的技術等を必要とするか否かをみると、「必要でない」者は78.9%で8割近くを占めているのに対し、「必要である」者が21.1%となっている。

専門的技術等が必要である者の習得方法をみると、「今の職場で習得した」とする者は50.1%（女子パートタイム労働者等全体の9.5%）で半数を占め、次いで「前の経験を生かしている」が21.3%（同4.0%）、「資格をもっている」が18.2%（同3.4%）となっている。したがって、専門的技術等は、仕事を通して習得する者が多いといえる（第17表）。

男子について、今の仕事の内容が専門的な技術等を必要とするか否かをみると、「必要である」者が23.4%で2割を超えているのに対し、「必要でない」者は76.6%で7割を超えている。

また、専門的技術等が必要である者の習得方法をみると、「今の職場で

第17表 専門的知識、技能、技術の必要の有無及び必要ある者の習得方法

（単位 %）

	計	専門的知識・技能・技術が必要である					その他	専門的知識・技能・技術が必要でない
		資格をもっている	前をての生かしている	今でしの職場で習得した	その他	その他		
調査産業計	100.0	19.2	3.4	4.2	9.4	0.6	80.7	
女子	100.0	18.9	3.4	4.0	9.5	0.6	81.0	
1,000人以上	100.0	19.0	3.6	4.0	9.7	0.5	80.8	
300～999人	100.0	19.6	3.5	4.4	9.9	0.8	80.4	
100～299人	100.0	17.9	2.9	3.4	9.3	0.4	82.0	
30～99人	100.0	19.6	4.1	4.4	8.9	0.5	80.4	
製造業	100.0	15.6	2.0	3.4	9.0	0.2	84.4	
卸売・小売業、飲食店	100.0	21.1	4.8	5.0	8.8	0.8	78.7	
サービス業	100.0	20.5	3.7	3.7	10.7	0.8	79.4	
男子	100.0	23.4	3.0	7.7	8.5	2.1	76.6	

習得した」とする者は36.4%（男子パートタイム労働者等全体の8.5%）、
「前の経験を生かしている」が32.7%（同7.7%）でともに3割台を占
めている。

(8) 役 職

女子について、役職の就任状況をみると、役職に「就いていない」者が
96.9%で圧倒的に多く、役職に「就いている」者はわずか3.1%に過ぎ
ない。役職に「就いている」者について、産業別にみると、サービス業が
5.4%と最も高いのに対し、製造業は2.1%、卸売・小売業、飲食店は
2.0%とかなり低くなっている。また、企業規模別にみると、企業規模が
小さくなるほど、役職に「就いている」者の割合がわずかながら高くなっ
ており、1,000人以上規模で2.8%であるのに対し、30～99人規模
では3.5%となっている。これらの役職に「就いている」者については学
歴による格差はほとんどみられない（第18表）。

第18表 役職の有無及び役職者の学歴

(単位 %)

	計	役 職 に い つ い る	役職に就いている者の学歴					そ の 他	役 職 に い な い
			旧 新 小 中 ・ 卒	旧 新 中 高 ・ 卒	高 専 ・ 修 学 校 短 大 卒	大 学 卒 以 上			
調 査 産 業 計	100.0	3.0	1.2	1.4	0.3	0.1	0.0	97.0	
女 子	100.0	3.1	1.3	1.4	0.3	0.1	0.0	96.9	
1,000人以上	100.0	2.8	1.1	1.1	0.4	0.3	-	97.2	
300～999人	100.0	2.8	0.9	1.7	0.2	-	-	97.2	
100～299人	100.0	3.3	1.6	1.3	0.2	-	0.1	96.7	
30～99人	100.0	3.5	1.4	1.5	0.3	0.1	0.1	96.5	
製 造 業	100.0	2.1	0.8	1.1	0.2	-	-	97.9	
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.0	0.6	1.1	0.2	0.1	-	98.0	
サ ー ビ ス 業	100.0	5.4	2.4	2.1	0.5	0.2	0.2	94.6	
男 子	100.0	1.3	0.9	0.4	-	-	-	98.7	

男子について、役職の就任状況を見ると、役職に「就いていない」者は98.7%にのぼり、役職に「就いている」者はほとんどいない。

(9) 通勤時間

女子について、通勤時間をみると、「15分未満」の者が47.2%と半数近くを占め、次いで「15～30分未満」が30.4%であり、両者を合わせると77.6%と8割近くを占めている。産業別にみると、産業間格差が大きく、「15分未満」の者は、製造業が63.0%と最も高いのに対し、卸売・小売業、飲食店が41.3%、サービス業が35.1%とかなり低くなっている。また、企業規模別にみると、「15分未満」の者の割合は、企業規模が小さくなるに従って(1,000人以上規模38.7%～30～99人規模56.5%)高くなっている。これは、事業場の立地条件にもよるのであるが、サービス業及び卸売・小売業、飲食店など第3次産業や大企業に勤める場合には、パートタイム労働者はより遠い所にも出かけている傾向が窺える。

さらに、有配偶女子については、「15分未満」の者が50.3%と半数

第19表 通勤時間

(単位%)

	計	15分未満	15～30分未満	30～60分未満	1時間以上
調査産業計	1000	462	305	197	31
女子	1000	472	304	190	30
1000人以上	1000	387	280	271	57
300～999人	1000	410	320	239	28
100～299人	1000	516	309	145	24
30～99人	1000	565	295	118	15
製造業	1000	630	256	98	12
卸売・小売業、飲食店	1000	413	327	213	43
サービス業	1000	351	335	271	36
有配偶	1000	503	300	172	22
男子	1000	294	332	315	60

を占め、次いで「15～30分未満」が30.0%であり、両者を合わせると80.3%と8割を占め、さらに高くなっている。これは、有配偶女子が家庭生活との両立等のため、パートタイム労働を希望している結果によるものといえよう(第19表)。

男子について、通勤時間をみると、「15～30分未満」の者が33.2%、次いで「30～60分未満」が31.5%、「15分以内」が29.4%となっており、男子は、女子と違って、通勤の便利さにあまりこだわらない状況にあるといえよう。

⑩ 調査月(昭和60年9月)1か月内の休暇の有無、休暇日数及び休暇理由

女子について、会社の決めた所定休日以外に休んだか否かをみると、「休んだ」者は53.6%と5割を超えている。「休んだ」者について、産業別にみると、製造業が62.5%と最も高く、卸売・小売業、飲食店及びサービス業はそれぞれ49.7%、47.5%と4割台である。また、企業規模別には、「休んだ」者の割合は、企業規模が小さくなるに従って(1,000人以上規模52.3%～30～99人規模56.5%)高くなっているが、規模間の違いは小さい。

また、有配偶女子については、「休んだ」者は55.5%と5割を超え、女子全体の場合同様にやや高くなっている。

休んだ者の休暇日数をみると、「2～5日」の者が46.4%(女子パートタイム労働者等全体の24.9%)と最も多く、次いで「1日」が43.1%(同23.1%)で両者を合わせると89.5%と9割を占めている(第20表)。

休んだ者の休暇理由をみると、「PTAなど子供に関すること」とする者が31.3%(女子パートタイム労働者等全体の16.8%)と最も多く、次いで「家事、つきあいなど」が24.2%(同13.0%)となっており、家庭生活を理由とするものが上位を占めているが、続いて「本人(自分)の疲労、病気、けが」者が17.6%(同9.4%)と2割近くを占めている。

有配偶女子については、「PTAなど子供に関すること」とする者が34.9%(有配偶女子パートタイム労働者等全体の19.3%)で最も多く、

第20表 休暇日数

(単位%)

	休んだ者	休暇日数			
		1日	2~5日	6~10日	11日以上
調査産業計	1000	429	466	62	26
女子	1000	431	464	62	24
1000人以上	1000	503	423	33	18
300~999人	1000	439	476	48	21
100~299人	1000	442	435	78	27
30~99人	1000	349	524	82	27
製造業	1000	439	472	55	24
卸売・小売業、飲食店	1000	482	439	40	17
サービス業	1000	374	478	97	31
有配偶	1000	429	470	63	20
男子	1000	382	509	45	64

第21表 休暇の有無及び休んだ理由

(単位%)

	計	休んだ理由									休まない
		本人の趣味	本人の疲労	子供の病気	その他病の者気	P T A	家事	冠婚葬祭	その他		
調査産業計	100.0	53.2	6.8	9.5	5.2	3.1	16.0	12.6	5.8	4.0	46.5
女子	100.0	53.6	6.4	9.4	5.5	3.1	16.8	13.0	5.7	3.8	46.2
1000人以上	100.0	52.3	8.8	10.0	5.2	2.5	16.2	10.9	4.4	2.9	47.1
300~999人	100.0	51.7	6.9	9.3	4.2	2.7	15.7	12.3	6.1	3.9	48.2
100~299人	100.0	54.2	5.3	8.7	6.1	3.0	17.9	12.6	6.2	4.6	45.6
30~99人	100.0	56.5	5.3	10.2	6.7	4.5	17.2	16.1	5.3	3.4	43.5
製造業	100.0	62.5	4.6	10.4	8.4	4.2	24.9	14.6	5.1	4.4	37.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	49.7	7.2	9.1	4.9	2.4	14.6	11.1	5.6	3.0	50.1
サービス業	100.0	47.5	7.7	8.6	2.9	2.7	9.9	13.1	6.3	4.0	52.2
有配偶	100.0	55.5	5.7	8.8	6.0	3.4	19.3	13.8	5.8	3.8	44.3
男子	100.0	46.8	13.6	11.1	0.4	3.0	1.7	6.8	7.7	6.4	52.3

次いで「家事、つきあいなど」が24.9%（同13.8%）となっており、家庭生活を理由とするものが上位を占めているが、続いて「本人（自分）の疲労、病気、けが」が15.9%（同8.8%）と2割近くを占めている（第21表）。

男子について、会社の決めた所定休日以外に休んだか否かをみると、「休んだ」者が46.8%で、女子と大きな違いはみられない。

休んだ者の休暇日数をみると、「2～5日」の者が50.9%（男子パートタイム労働者等全体の23.8%）で最も多く、次いで「1日」が38.2%（同17.9%）で両者を合わせると89.1%と9割近くを占めている。

休んだ者の休暇理由をみると、「本人（自分）の趣味、スポーツ、レクレーション等」とする者が29.1%（男子パートタイム労働者等全体の13.6%）と最も多く、次いで「本人（自分）の疲労、病気、けが」が23.6%（同11.1%）となっており、本人の理由によるものが上位を占めている。

4 パートタイム労働者等のパート収入

(1) パート収入額の分布及び年収が課税最低限度額（90万円）を超えそうな場合の対処の仕方

イ 女子について、昨年（59年）のパートによる年収の分布状況を見ると、「働かなかった」とする者が9.5%と1割近くを占めているが、年収が「90～120万円未満」に20.2%と最も集中し、次いで「60～80万円未満」に19.3%、「80～90万円未満」に18.5%となっており、90万円未満が57.5%と6割近くを占めているのに対し、90万円以上は31.3%となっている。これを産業別にみると、製造業及び卸売・小売業、飲食店がともに「90～120万円未満」に最も多く、それぞれ21.9%、21.3%であるのに対し、サービス業では「60～80万円未満」に最も多く、21.2%となっている。また、企業規模別にみると、300人規模を境に分布の傾向が異なり、1,000人以上規模及び300～999人規模では、「90～120万円未満」が最も多く、それぞれ23.2%、20.6%であるのに対し、100～299人規模及

び30～99人規模では「60～80万円未満」が最も多く、それぞれ20.0%、20.4%となっており、パートの年収の分布は、規模間の格差がみられる。

また、有配偶女子については、年収が「60～80万円未満」に20.4%と最も多く、次いで「90～120万円未満」に19.7%、「80～90万円未満」に19.5%、したがって、90万円未満に59.8%と女子全体の場合よりやや高くなっており、90万円以上は29.8%と3割を占めている(第22表、第3図)。

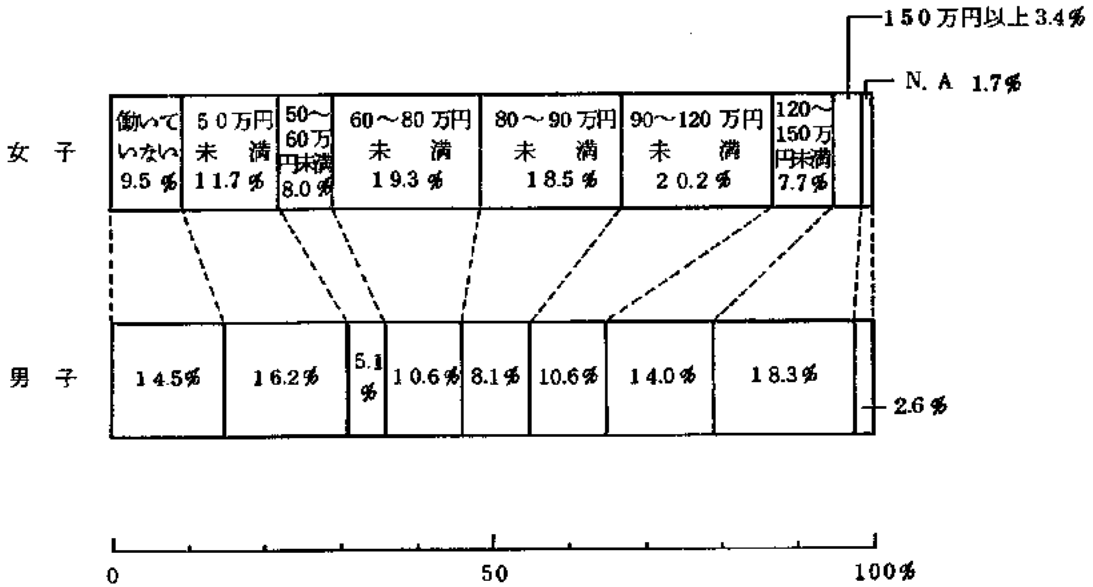
- パートの年収が課税最低限度額(90万円)を超えそうになった場合の対処の仕方を見ると、90万円未満の者が6割近くを占め、90万円以上の者が3割を占めていることを考慮すると、「超えても働く」とする者が35.1%と最も多く、次いで「現状では90万円にならない」が34.5%となっており、「超えないように休む」とする者は17.0%と「超えても働く」とする者の半数と低くなっている。これを産業別に

第22表 パート収入額

(単位 %)

	計	働かない	50万円未満	50～60万円未満	60～80万円未満	80～90万円未満	90～120万円未満	120～150万円未満	150万円以上
調査産業計	100.0	9.7	11.9	7.8	18.9	17.9	19.7	8.1	4.2
女子	100.0	9.5	11.7	8.0	19.3	18.5	20.2	7.7	3.4
1,000人以上	100.0	9.9	9.3	5.5	17.4	17.0	23.2	12.3	3.7
300～999人	100.0	10.1	10.4	7.1	19.1	18.8	20.6	9.0	3.8
100～299人	100.0	8.3	13.8	9.4	20.0	18.6	18.8	5.9	3.5
30～99人	100.0	10.0	12.5	9.4	20.4	19.1	18.9	4.8	2.6
製造業	100.0	9.1	11.8	6.8	17.9	19.0	21.9	8.8	2.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	10.5	6.7	19.1	19.4	21.3	7.2	3.4
サービス業	100.0	8.8	12.8	10.6	21.2	17.0	17.0	7.1	4.1
有配偶	100.0	9.0	11.9	8.1	20.4	19.5	19.7	7.3	2.8
男子	100.0	14.5	16.2	5.1	10.6	8.1	10.6	14.0	18.3

第3図 パート収入額



みると、製造業及び卸売・小売業、飲食店では、「超えても働く」とする者が最も高く、それぞれ37.1%、35.4%となっているのに対し、サービス業では「現状では90万円にならない」とする者が最も高く、40.2%となっている。また、企業規模別にも、1,000人以上規模及び300~999人規模では、「超えても働く」とする者が最も高く、それぞれ42.2%、36.6%となっているのに対し、100~299人規模及び30~99人規模では「現状では90万円にならない」とする者が最も高く、それぞれ38.2%、37.6%となっている。

また、有配偶女子について、パートの年収が課税最低限度額(90万円)を超えそうになった場合の対処の仕方をみると、90万円未満の者が6割近くを占め、90万円以上の者が3割を占めていることを考慮するとして、「現状では90万円にならない」とする者が最も多く、35.5%となっているものの、「超えても働く」とする者も32.8%と続いており、10人に3人は積極的に対処している状況にある(第23表)。

男子のパートによる年収の分布状況を見ると、年収が「150万円以上」に18.3%、「50万円未満」に16.2%、「120~150万円未満」に14.0%と幅広く分布している。これは、属性の異なるアルバ

イトとして就労する学生と定年後に就労する高年齢層に2分されることによるものであろう。

次に、男子について、パートの年収が課税最低限度額(90万円)を超えそうになった場合の対処の仕方をみると、この傾向は更に強く、「超えても働く」とする者が50.2%と5割を超え、次いで「現状では90万円にならない」が29.8%と続き、「超えないように休む」が4.3%とかなり低くなっている。

(2) パート収入の使い途

女子について、収入の使い途(上位3つ以内の複数回答である。以下同じ。)をみると、「日常の生活費の補填」とする者が66.9%で最も多く、次いで「本人(自分)の化粧品、衣類、身の回り品などの購入」が43.3%、「不時の用意のための貯蓄」が34.6%、「子供の学資、教育費など」が34.5%、「本人(自分)の趣味、娯楽、交際費など」が25.5%となっている。これを産業別にみると、どの産業も「生活費の補填」とする者が最も高くなっているが、なかでも製造業では70.2%となっているのが目立っている。

また、有配偶女子は、「日常の生活費の補填」とする者が66.6%で最も多く、次いで「本人(自分)の化粧品、衣類、身の回り品などの購入」が41.9%、「子供の学資、教育費など」が38.7%、「不時の用意のための貯蓄」とする者が36.5%、「本人(自分)の趣味、娯楽、交際費など」とする者が22.6%となっている。

死・離別女子は、「日常の生活費の補填」とする者が83.2%で、女子全体の場合より16.3ポイントも高くなっている。次いで「本人(自分)の化粧品、衣類、身の回り品などの購入」が30.1%、「不時の用意のための貯蓄」が23.9%、「子供の学資、教育費など」が22.7%となっている(第24表)。

また、収入の使い途のうち第1位にあげた項目をみると、「日常の生活費の補填」とする者が50.7%で半数を占め、次いで「不時の用意のための貯蓄」が10.9%、「子供の学資、教育費など」が10.5%と続き、本人(自分)の化粧品、衣類、身の回り品などの購入や趣味、娯楽、交際費

第23表 90万円を超えそうになった場合の対処方法

(単位 %)

	計	休 む	働 く	現90万 円を超え そうにな りそうに ない	わな から い	そ の 他
調査産業計	100.0	16.4	35.9	34.2	9.3	2.0
女子	100.0	17.0	35.1	34.5	9.4	1.9
1,000人以上	100.0	18.3	42.2	25.0	8.3	3.5
300~999人	100.0	16.5	36.6	34.2	9.5	1.7
100~299人	100.0	17.5	31.9	38.2	9.3	1.4
30~99人	100.0	16.1	31.4	37.6	10.6	1.6
製造業	100.0	20.0	37.1	30.0	8.8	1.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.2	35.4	33.8	10.1	2.4
サービス業	100.0	14.6	32.4	40.2	9.5	1.5
有配偶	100.0	19.5	32.8	35.5	8.7	1.9
男子	100.0	4.3	50.2	29.8	7.7	3.4

第24表 収入の使い途理由(上位3つの複数回答)

(単位 %)

	計	生補 活費 のん	車家 具電 気製 品入	住の 宅(購 土地) 入	学 費・ 教育 費	子結 婚 費 の用	生レ ベル 活ア プ のプ	化等 粧品 の購 衣服 入	趣交 味・ 際 娯 楽費	老 後 に 備 え る	不 の 貯 た め 蓄	そ の 他
調査産業計	100.0	67.4	6.5	7.1	33.1	3.9	15.3	42.4	26.4	12.3	34.1	3.1
女子	100.0	66.9	5.9	7.0	34.5	3.9	15.8	43.3	25.5	12.0	34.6	3.0
1,000人以上	100.0	61.8	5.3	6.4	32.4	3.2	16.7	47.4	31.6	11.3	37.4	3.5
300~999人	100.0	64.5	6.0	7.9	35.4	3.6	16.7	45.2	26.8	11.0	35.2	3.1
100~299人	100.0	71.8	5.9	6.5	35.2	4.4	15.1	40.5	23.4	11.3	33.8	2.3
30~99人	100.0	67.2	6.4	6.8	34.2	4.1	14.6	41.3	21.3	14.7	32.7	3.5
製造業	100.0	70.2	6.6	7.4	41.5	3.5	16.4	40.5	19.5	9.9	37.6	2.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	62.6	6.0	7.5	31.4	3.7	15.5	48.0	28.1	10.6	35.4	4.3
サービス業	100.0	67.4	5.1	5.9	29.8	4.5	15.3	41.7	29.6	15.6	30.5	2.9
有配偶	100.0	66.6	5.8	7.8	38.7	4.1	17.8	41.9	22.6	11.9	36.5	1.9
男子	100.0	77.4	15.7	10.2	8.9	3.4	8.1	25.5	43.0	18.3	24.7	5.1

など本人のための使い途の項目は下位に落ちている。

また、有配偶女子については、「日常の生活費の補填」とする者が49.5%で5割を割り、次いで「子供の学資、教育費など」が12.3%、「不時の用意のための貯蓄」が12.2%と続いており、本人(自分)の化粧品、衣類、身の回り品などの購入や趣味、娯楽、交際費など本人のための使い途の項目の割合は低くなっている(第25表)。

第25表 収入の使い途理由(第1位)

(単位%)

	計	生補 活 費 の ん	車家 具 電 気 等 製 品 入	住の 宅 (購 土 地) 入	学 費 ・ 教 育 費	子 結 婚 費 ・ 婚 費 の 用	生レ ベル 活 活 ア ッ の フ	化等 粧 品 の 購 入 服 入	趣交 味 ・ 際 交 際 費	老 後 に 備 え る	不 時 の 貯 蓄 た め の 貯 蓄	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	51.4	1.8	2.8	10.0	0.8	3.2	8.9	4.6	3.8	10.4	1.7
女 子	100.0	50.7	1.6	2.8	10.5	0.8	3.3	9.3	4.2	3.8	10.9	1.5
1,000人以上	100.0	43.0	0.9	3.1	12.6	0.5	3.2	11.7	5.1	3.3	14.3	1.9
300~999人	100.0	49.0	2.2	3.0	10.4	0.9	4.3	9.6	4.7	3.5	10.5	1.4
100~299人	100.0	56.2	1.5	2.4	9.5	1.0	2.3	9.0	3.3	3.5	9.3	1.2
30~99人	100.0	51.6	1.5	2.9	10.2	0.7	3.2	7.1	3.9	4.9	10.9	2.0
製 造 業	100.0	53.0	1.4	2.8	11.6	0.8	3.4	7.1	2.6	2.6	13.0	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.6	2.1	3.3	10.4	0.8	2.8	11.2	4.5	3.7	11.9	2.1
サ ー ビ ス 業	100.0	52.2	1.4	2.4	9.3	0.9	3.5	9.8	5.7	5.0	7.5	1.5
有 配 偶	100.0	49.5	1.6	3.2	12.3	0.9	3.8	7.8	3.5	3.9	12.2	0.7
男 子	100.0	63.8	4.3	3.0	1.3	0.4	1.7	3.0	11.9	4.3	2.1	3.8

さらに、パートタイム労働者等の得た収入の使い途のうち第1位について、地域別にみると、大都市地区では、「日常の生活費の補填」とする者が45.7%であるのに対し、その他の地域では5~6割と大都市地区より高くなっている。

男子について、収入の使い途をみると、「日常の生活費の補填」とする者が77.4%で最も多く、次いで「本人(自分)の趣味、娯楽、交際費など」が43.0%となっており、この2つの使い途が目立って多くなっている。

収入の使い途のうち第1位にあげたものをみると、「日常の生活費の補填」とする者が63.8%で6割を占めるが、次いで「本人(自分)の趣味、娯楽、交際費など」が11.9%となっている。

(3) 1か月の家族の家計収入(税込み)

女子について、1か月の家計収入(税込み)の分布状況をみると、「25～30万円未満」が19.0%で最も多く、次いで「30～35万円未満」が16.1%、「20～25万円未満」が13.0%、「35～40万円未満」が12.8%となっており、「20～40万円未満」に61.0%と6割が集中している。また40万円以上は20.7%と2割を超えている。

有配偶女子については、「20～40万円未満」に66.7%と7割近くが集中している。また、40万円以上は21.4%と2割を超えている(第26表)

第26表 1か月の家計収入

(単位%)

	計	10万円未満	10 ～ 15 万円 未満	15 ～ 20 万円 未満	20 ～ 25 万円 未満	25 ～ 30 万円 未満	30 ～ 35 万円 未満	35 ～ 40 万円 未満	40 ～ 45 万円 未満	45 ～ 50 万円 未満	50 万円 以上
調査産業計	100.0	4.2	4.8	8.0	13.1	18.7	15.6	12.5	7.3	5.3	7.9
女子	100.0	3.9	4.2	7.6	13.0	19.0	16.1	12.8	7.4	5.3	8.0
1,000人以上	100.0	2.8	3.1	4.8	12.6	17.1	15.5	13.9	9.1	7.7	10.7
300～999人	100.0	3.5	3.2	6.8	10.6	20.9	16.5	14.7	7.4	5.9	9.0
100～299人	100.0	5.5	5.1	9.1	14.3	18.8	15.5	10.4	7.1	4.4	7.2
30～99人	100.0	3.2	5.3	8.8	15.1	18.6	17.1	12.8	6.5	3.8	5.6
製造業	100.0	3.3	3.2	6.9	14.1	19.3	16.4	14.7	8.6	4.8	6.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	3.3	2.7	6.3	12.1	19.4	16.4	13.2	7.4	6.6	9.5
サービス業	100.0	5.3	7.0	9.6	12.8	18.4	15.5	10.3	6.1	4.7	7.8
有配偶	100.0	0.8	2.0	7.3	13.6	21.1	17.9	14.1	8.1	5.5	7.9
男子	100.0	9.4	15.3	15.3	14.9	12.3	6.8	7.7	5.1	4.3	5.1

しかし、死・離別女子については、「10万円未満」が30.4%で最も多く、次いで「10～15万円未満」が23.6%、「20～25万円未満」が12.4%、「15～20万円未満」が10.6%となっている。死・離別女子の場合は、主たる生計の維持者である者が多いことから、収入額もかなり低くなっており、25万円未満に77.0%と8割近くが集中している。

男子について、「10～15万円未満」及び「15～20万円未満」がともに15.3%で最も多く、次いで「20～25万円未満」が14.9%、「25～30万円未満」が12.3%となっており、30万円未満に67.2%と7割近くが集中している。

5 パートタイム労働者等の仕事に対する意識

(1) 仕事の継続意識の有無及びその理由

女子について、今の仕事を続けるか否かをみると、「今の仕事を続けたい」とする者が88.7%で大半を占め、「今の仕事をやめて、他の勤務先に変わりたい」が7.8%となっている。また、今の仕事を続けたいとする者について、その理由（複数回答）をみると、「勤務時間帯の都合がよい」とする者が60.4%と他を抜きんでて多く、次いで「仕事が自分に合っている」が35.4%、「職場の人間関係（雰囲気）がよい」が32.7%とパートタイム労働を積極的に評価している者が高い比率を占めている。しかし、「他に適当な仕事がない」とする者が17.7%と2割近くみられる。また、他の勤務先へ変わりたいとする者について、その理由（複数回答）をみると、「給与、賞与が悪い」とする者が42.6%で半数近くを占め、「職場の人間関係（雰囲気）が悪い」が22.6%、「将来の見込みがない」が21.9%と続いており、職場生活に関する理由が高くなっている。

有配偶女子については、「今の仕事を続けたい」とする者が89.8%で9割を占め、「今の仕事をやめて、他の勤務先に変わりたい」が7.0%となっている。また、今の仕事を続けたいとする者について、その理由（複数回答）をみると、「勤務時間帯の都合がよい」とする者が63.1%と他を抜きんでて多く、次いで「仕事が自分に合っている」が34.8%、「職場の人間関係（雰囲気）がよい」が32.1%となっており、中でも勤務時間

第27表 継続就業の理由

(単位 %)

	今続 けた 仕事 をい	人が 間上 関係	勤が 務時 間帯	仕に 事が 合自 分う	給 与が よい	上能 位性 のつ ける 仕事 ある	他仕 事に 適当 ない	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	32.7	60.1	35.7	4.3	0.2	17.8	1.7
女 子	100.0	32.7	60.4	35.4	4.3	0.2	17.7	1.7
1,000人以上	100.0	38.2	58.3	36.3	5.2	-	18.6	2.5
300~999人	100.0	34.0	61.4	36.3	3.9	0.1	19.4	1.9
100~299人	100.0	28.8	61.0	33.9	4.8	0.4	17.2	1.5
30~99人	100.0	32.0	60.1	35.6	3.4	0.3	15.3	1.2
製 造 業	100.0	30.8	61.8	32.7	4.8	0.1	19.2	2.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	38.2	59.1	37.2	4.5	0.2	17.1	2.0
サ ー ビ ス 業	100.0	29.7	60.2	36.8	3.5	0.3	16.6	0.9
有 配 偶	100.0	32.1	63.1	34.8	4.6	0.1	17.1	1.8
男 子	100.0	32.4	54.9	41.2	4.9	-	19.6	1.5

第28表 他の勤務先へ変わりたい理由

(単位 %)

	他へ の交 わり 先た	人が 間上 関係	時が 間上 帯	仕 事 が 単 調	給 与 ・ 賞 与 い	将 来 の 見 込 い	経 験 ・ 知 識 が い	活 用 さ れ な い	家 事 に 専 念	家 族 の 協 力 い	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	22.3	8.0	17.5	42.7	22.3	14.5	0.6	0.3	22.0	
女 子	100.0	22.6	8.5	18.2	42.6	21.9	14.4	0.6	0.3	21.9	
1,000人以上	100.0	21.8	3.6	18.2	54.5	25.5	14.5	-	1.8	29.1	
300~999人	100.0	23.6	9.0	21.3	39.3	25.8	14.6	-	-	20.2	
100~299人	100.0	24.3	10.3	18.7	39.3	16.8	18.7	1.9	-	21.5	
30~99人	100.0	19.1	8.8	13.2	42.6	22.1	7.4	-	-	19.1	
製 造 業	100.0	21.3	3.2	22.3	41.5	24.5	18.1	-	-	19.1	
卸売・小売業、飲食店	100.0	26.0	9.2	13.7	43.5	20.6	13.0	-	0.8	26.0	
サ ー ビ ス 業	100.0	19.1	12.8	20.2	42.6	21.3	12.8	2.1	-	19.1	
有 配 偶	100.0	26.3	9.6	17.5	41.7	19.6	12.5	0.8	0.4	21.7	
男 子	100.0	16.7	-	5.6	44.4	27.8	16.7	-	-	22.2	

第 29 表 自営業等を始めたい理由

(単位 %))

	自営業等を 始めたい	人悪 関係が ない	時間 帯が ない	仕事 が単 調	給 与・ 賞 与	見 込み の 見 込	経 験・ 知 識 が ない	活 用 さ れ ない	家 事 に 専 念	家 族 の 協 力 が 得 ら れ ない	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	19.6	-	8.7	30.4	28.3	21.7	8.7	2.2	13.0	
女 子	100.0	18.4	-	10.5	31.6	28.9	23.7	2.6	2.6	10.5	
1,000人 以上	100.0	12.5	-	37.5	12.5	50.0	25.0	-	12.5	12.5	
300~999人	100.0	30.8	-	-	38.5	23.1	30.8	-	-	7.7	
100~299人	100.0	20.0	-	10.0	20.0	20.0	30.0	10.0	-	10.0	
30~99人	100.0	-	-	-	57.1	28.6	-	-	-	14.3	
製 造 業	100.0	37.5	-	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	-	10.5	31.6	31.6	26.3	-	-	10.5	
サ - ビ ス 業	100.0	18.2	-	-	36.4	27.3	27.3	-	-	9.1	
有 配 偶	100.0	20.0	-	10.0	30.0	23.3	20.0	3.3	3.3	10.0	
男 子	100.0	25.0	-	-	25.0	25.0	12.5	37.5	-	25.0	

第 30 表 仕事をやめたい理由

(単位 %))

	仕 事 を や め た い	人悪 関係が ない	時間 帯が ない	仕事 が単 調	給 与・ 賞 与	見 込み の 見 込	経 験・ 知 識 が ない	活 用 さ れ ない	家 事 に 専 念	家 族 の 協 力 が 得 ら れ ない	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	9.1	3.6	8.2	14.5	4.5	-	50.9	3.6	30.0	
女 子	100.0	9.5	3.8	8.6	14.3	4.8	-	53.3	3.8	26.7	
1,000人 以上	100.0	10.5	-	10.5	15.8	10.5	-	47.4	-	36.8	
300~999人	100.0	8.0	12.0	8.0	12.0	8.0	-	68.0	-	24.0	
100~299人	100.0	12.1	3.0	6.1	9.1	-	-	48.5	6.1	30.3	
30~99人	100.0	7.1	-	10.7	21.4	3.6	-	50.0	7.1	17.9	
製 造 業	100.0	11.1	-	5.6	11.1	2.8	-	58.3	8.3	22.2	
卸売・小売業、飲食店	100.0	8.3	2.8	8.3	19.4	8.3	-	50.0	-	30.6	
サ - ビ ス 業	100.0	9.1	9.1	12.1	12.1	3.0	-	51.5	3.0	27.3	
有 配 偶	100.0	8.6	3.7	6.2	17.3	3.7	-	60.5	4.9	19.8	
男 子	100.0	-	-	-	x	-	-	-	-	-	

帯の都合のよさを挙げるものが多くなっている。しかしながら、「他に適当な仕事がない」とする者も17.1%と、女子全体と同様2割近くみられる。

男子について、今の仕事を続けるか否かをみると、「今の仕事を続けたい」とする者が86.8%で大半を占め、「今の仕事をやめて、他の勤務先に変わりたい」が7.7%となっている(第27、28、29、30表)。

(2) 就労後の変化

女子について、働いたことにより、どのような変化があったか、該当する内容(上位3つの複数回答である。以下同じ。)をみると、「経済的に楽になった。自分で自由にできるお金が増えた」とする者が64.6%で最も多く、次いで「規則正しい生活となり、元気になった。生活にハリがでてきた」が52.8%、「友人が増えた」が42.1%、「家族が協力的になった」が24.4%、「いきがいを実感できるようになった」が17.3%を占めるなど、パートタイム労働をかなり積極的に、かつ、明るいイメージにとらえる者が多い。しかし、パートタイム労働をすることにより、「家事がおろそかになった」とする者が15.6%と1割を超えており、家庭生活にマイナス面を感じている層もある。併せて、健康上の理由をあげる者がわずかではあるが、「疲れやすくなった。病気がちになった」とする者が5.2%、「精神的にイライラするようになった」とする者が3.9%みられた。

次に、働いたことにより、どのような変化があったか、該当する内容の第1位をみると、「経済的に楽になった。自分で自由にできるお金が増えた」とする者が46.4%で最も多く、次いで「規則正しい生活となり、元気になった。生活にハリがでてきた」が26.0%となっており、その他の理由は、非常に低くなっている(第31、32表)。

男子について、働いたことにより、どのような変化があったか、該当する内容をみると、「経済的に楽になった。自分で自由にできるお金が増えた」とする者が64.7%で最も多く、次いで「規則正しい生活となり、元気になった。生活にハリがでてきた」が59.6%、「友人が増えた」が37.0%、「いきがいを実感できるようになった」が28.9%をしめてお

第31表 就労後の変化(上位3つの複数回答)

(単位%)

	計	経済的に なつた	生活に てきた ハリ	生 実 き が い を 感	友 増 人 え が	服 つ に 装 け な る っ た 気 を う た
調査産業計	100.0	64.6	53.1	17.9	41.8	10.9
女子	100.0	64.6	52.8	17.3	42.1	11.0
1,000人以上	100.0	62.2	55.1	17.1	39.4	13.5
300~999人	100.0	65.5	52.8	18.3	42.8	11.9
100~299人	100.0	65.3	53.4	16.3	44.8	9.4
30~99人	100.0	64.4	49.8	17.4	39.4	10.1
製造業	100.0	63.8	51.6	14.4	46.5	8.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	63.0	53.9	17.7	37.4	13.3
サービス業	100.0	67.1	53.1	20.1	41.7	11.5
有配偶	100.0	66.2	52.2	16.9	40.7	10.4
男子	100.0	64.7	59.6	28.9	37.0	8.5

	心 会 を な つ た 関 心	夫 理 会 の 解 話 増 と え た の た	家 的 に な つ た 協 力	子 か た が し て き つ き	病 な が ち に た	精 神 的 に な つ た イ イ さ を う た	家 事 が お か ら な る	家 族 の 不 満 の 十 分	そ の 他
調査産業計	7.3	12.9	23.6	9.6	5.2	4.0	14.9	3.6	2.2
女子	7.2	13.7	24.4	10.0	5.2	3.9	15.6	3.8	2.0
1,000人以上	9.1	15.5	22.7	10.8	5.5	4.3	16.7	2.9	2.8
300~999人	8.0	14.2	23.6	9.4	4.9	3.7	14.4	3.3	1.7
100~299人	6.1	12.6	25.7	9.4	5.1	3.9	14.5	4.8	1.7
30~99人	6.3	12.9	25.2	11.0	5.5	3.8	18.0	3.8	1.9
製造業	4.9	15.6	26.6	11.8	5.7	3.7	16.9	4.9	1.9
卸売・小売業、飲食店	9.1	13.7	21.0	10.2	4.9	5.3	17.2	4.1	2.3
サービス業	8.0	11.4	25.4	7.8	4.8	2.7	12.5	2.4	1.7
有配偶	6.6	16.0	26.9	10.6	4.9	3.8	17.0	4.2	1.4
男子	8.1	-	8.5	3.0	5.5	5.5	2.1	0.4	6.8

第32表 上位、就労後の変化(第1位)

(単位 %)

	計	経済的に なつた	生活に きた	実 感	友 人 が	服 装 に 気 を う	社 会 的 な 関 心 を も つ た	夫 の 仕 事 に 関 心 を も つ た	理 解 の 増 え た
調 査 産 業 計	1000	46.5	26.3	3.7	7.7	0.9	0.8	2.1	
女	1000	46.4	26.0	3.6	7.8	0.9	0.8	2.3	
1,000人以上	1000	41.7	28.4	3.2	8.4	1.5	1.3	2.7	
300~999人	1000	46.0	25.8	4.1	8.4	0.8	0.9	2.0	
100~299人	1000	47.0	26.1	3.5	8.0	0.6	0.5	2.2	
30~99人	1000	50.1	24.1	3.5	6.1	0.9	0.6	2.4	
製 造 業	1000	45.8	25.1	2.8	8.6	0.7	0.3	3.0	
卸売・小売業、飲食店	1000	43.8	28.1	3.5	7.8	1.0	1.1	2.3	
サ ー ビ ス 業	1000	49.6	25.0	4.7	6.8	1.1	1.0	1.4	
有 配 偶	1000	47.8	26.0	3.4	7.0	0.7	0.7	2.6	
男	1000	48.1	30.2	4.7	6.0	-	-	-	

	家 族 が 協 力 な つ た	子 供 が し っ か り と し て き た	病 気 が ち に な つ た	精 神 的 に イ イ な つ た	家 事 が お ろ ろ と な つ た	家 ・ 話 不 満 の 世 分	そ の 他
調 査 産 業 計	3.4	1.1	1.4	1.0	2.2	0.7	1.2
女	3.6	1.1	1.4	1.0	2.4	0.8	1.1
1,000人以上	3.1	0.9	1.5	1.1	2.8	0.4	1.9
300~999人	4.4	1.1	1.2	1.2	1.8	0.8	0.7
100~299人	3.2	1.1	1.6	0.6	2.4	1.0	1.1
30~99人	3.4	1.4	1.3	1.0	2.7	0.6	0.9
製 造 業	3.9	1.4	1.6	0.9	2.6	1.4	1.0
卸売・小売業、飲食店	2.8	1.2	1.4	1.4	2.6	0.5	1.2
サ ー ビ ス 業	4.0	0.7	1.1	0.5	1.9	0.3	1.0
有 配 偶	3.9	1.0	1.1	0.9	2.6	0.8	0.7
男	0.4	0.4	1.3	2.1	-	-	3.8

り、パートタイム労働をかなり積極的に評価している。

次に、働いたことにより、どのような変化があったか、該当する内容のうち第1位にあげたものをみると、「経済的に楽になった。自分で自由にできるお金が増えた」とする者が48.1%で最も多く、次いで「規則正しい生活となり、元気になった。生活にハリがでてきた」が30.2%と続いており、このことについて男女による格差はない。

(3) 今後の就業希望

女子について、今後、どのような仕事をしたいと思っているかについてみると、「今のままでよい」とする現状維持派が最も多く60.0%と6割を占め、次いで「わからない」が14.3%と続き、「教育訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい」が12.1%、「単純・補助的な業務でなく、主たる業務に変わりたい」が8.1%、「主任・班長・チーフ等もつと責任ある仕事をしたい」が1.3%となっており、向上心のある者は、現状維持派に比べれば少ないが、約2割を占めている。また、学歴別にみると、

第33表 今後の就業希望

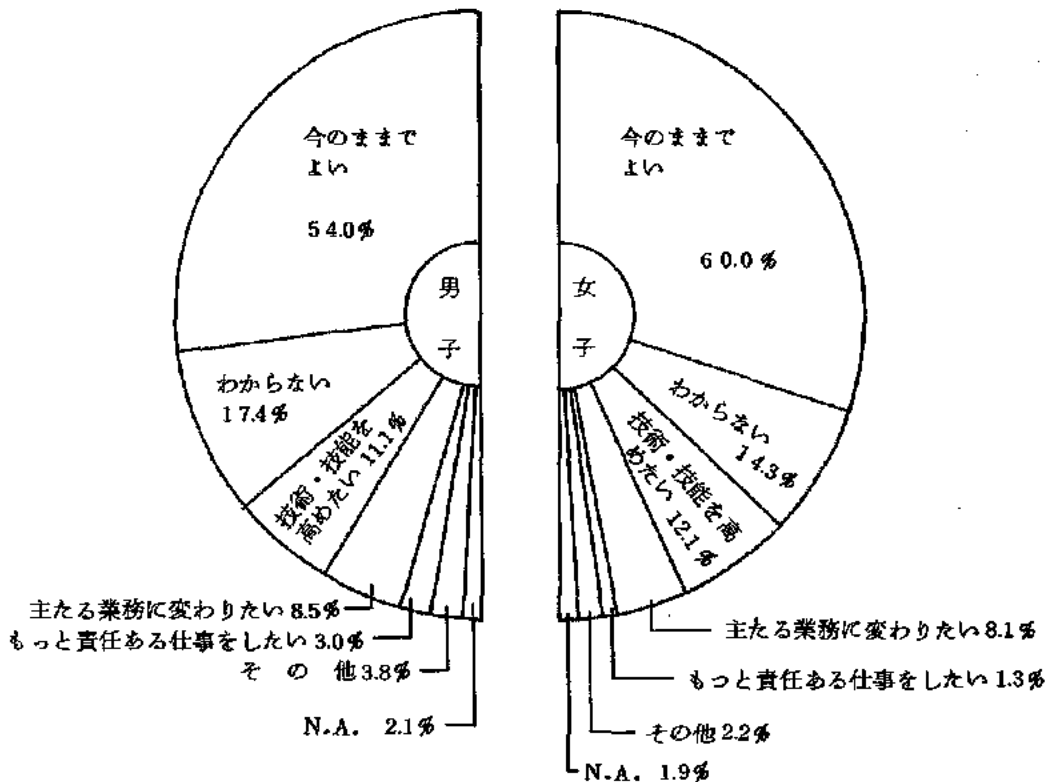
(単位 %)

	計	単 純 な 主 たる 事 務 的	主 に 変 わ り た 業 務 的	教 育 訓 練 を 受 け る 術 高 め た い	技 術 ・ 技 能 を 高 め た い	主 任 ・ 班 長 ・ チ ーフ 等 も つ と 責 任 を し た い	今 よ の ま ま で い	わ か ら な い	そ の 他
調 査 産 業 計	100.0	8.2	12.1	1.4	59.7	14.5	2.3		
女	100.0	8.1	12.1	1.3	60.0	14.3	2.2		
1,000人以上	100.0	10.0	15.6	1.7	55.4	13.8	1.9		
300～999人	100.0	8.9	12.8	0.9	61.0	12.8	2.2		
100～299人	100.0	7.6	10.8	1.5	59.1	16.4	2.3		
30～99人	100.0	6.3	10.2	1.2	63.9	13.9	2.2		
製 造 業	100.0	7.6	10.9	1.2	61.5	14.8	2.0		
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	14.2	1.6	54.4	14.3	2.7		
サ ー ビ ス 業	100.0	6.3	11.5	1.1	63.9	13.8	1.8		
有 配 偶	100.0	7.6	11.6	1.3	62.0	13.6	2.1		
男	100.0	8.5	11.1	3.0	54.0	17.4	3.8		

「今のままでよい」とする現状維持派は、高學歷になるほどその割合は低くなり、旧小・新中卒者では「今のままでよい」とする者は73.2%をも占めるのに対し、大卒者以上では34.6%と38.6ポイントも低くなっている。また、「教育訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい」、「単純・補助的な業務でなく、主たる業務に変わりたい」及び「主任・班長・チーフ等もっと責任ある仕事をしたい」とする者についても、高學歷になるほどその割合が高くなっている（第33表、第4図）。

男子について、今後、どのような仕事をしたいと思っているかについてみると、「今のままでよい」とする現状維持派が最も多く54.0%と過半数を占め、次いで「わからない」が17.4%と続き、「教育訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい」が11.1%、「単純・補助的な業務でなく、主たる業務に変わりたい」が8.5%、「主任・班長・チーフ等もっと責任ある仕事をしたい」が3.0%となっており、男女による格差はあまりみられない。

第4図 今後の就業希望



附 録

総務庁承認 No. 15323

承認期限 昭和61年 3月 31日

昭和60年 パートタイム労働実態調査票
(企業票)



労働省

【回答上の注意】

- この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので事実をありのまま記入して下さい。
- 特にことわりのない限り、昭和60年10月1日現在の状況について記入して下さい。なお、労働時間の記入に当たっては、昭和60年9月分について回答して下さい。
- 回答欄の記入は次の方法によって下さい。
 - イ 特にことわりのない欄に該当する番号1つを○で囲む。
 - ロ 回答欄が空欄のものは該当事項、該当数字を記入する。
 - ハ 数字を記入する欄が0である場合は空欄とせず0を記入する。
 - ニ ※印のついている欄は記入しない。
- 調査票は昭和60年10月末日までに到着するよう、同封の返信用封筒によりご返送下さい。なお、この調査についてのご質問がありましたら、右記までお問い合わせて下さい。

※

労働時間 番号	一連番号	産業分類番号	調査 番号

記 入 照 会 者	
所 属	
部 課 名	
電 話	
氏 名	

【問い合わせ先】

【調査対象】

この調査は、企業を単位として行いますので、支社、支店又は工場等を各、企業全体について記入して下さい。しかし、企業全体について把握が不可能な場合、又は、事業所によりパートタイム労働者等の取扱いが異なる場合には、標準的事業所を選んで記入して下さい。

調査票の記入対象は

企業全体	1
標準的事業所	2

企業に関する事項

企業 の 名 称										
所 在 地										
企業の仕事生産品名又は事業の内容										
労働者数	「労働者」とは、例えば、日雇労働者、休暇を利用した学生アルバイト、出張労働者など業に際して一時的に雇入れられる補助的労働者や季節的・事業その他臨時の有期形式のために雇入れられる臨時労働者を除くすべての労働者をいいます。そのうち、 <ul style="list-style-type: none"> ① 「通常の労働者」とは、フルタイム労働者のことであり、一般には正規従業員をいいます。 ② 「パートタイム労働者等」には、1週の所定労働時間が通常の労働者のそれより短い者は企業において、パート、パートタイム、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、通常の労働者の所定労働時間とはほとんど同じ者も含めます。 									
	企業全体の労働者数	名								
	うちパートタイム労働者等数	名								
	この調査の記入の対象となったものが標準的事業所である場合には	当該事業所の全労働者数								
		名								
通常の労働者の労働時間	(時刻：分)									
	6:29 以下	6:30 6:59	7:00 7:29	7:30 7:59	8:00 8:01	8:01 以上				
	1	2	3	4	5	6	7			
平均週所定労働時間	(時刻：分)									
	37:59 以下	38:00 39:59	40:00 41:59	42:00 43:59	44:00 45:59	46:00 47:59	48:00 49:59	50:00 51:59	52:00 53:59	54:00 55:59
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
週休日の形態	週 休 日 休 休 完全週休 月 3 回 隔 週 月 2 回 月 1 回								その他	
	1 日 制	1 日 半 制	2 日 制	2 日 制	2 日 制	2 日 制	2 日 制	2 日 制	その他	
	1	2	3	4	5	6	7	8		

問1 パートタイム労働者等数

男	人
女	人
計	人

→ 所定労働時間を通常の労働者と比較してみた場合の程度別パートタイム労働者等数

程度別	所定労働時間が短い者 (A欄該当者)				ほとんど同じ者 (B欄該当者)
	1割程度短い者	2割程度短い者	3割程度短い者	4割程度以上短い者	
男	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人

※ 以下の質問は次の要項で記入して下さい。

週所定労働時間が通常の労働者より短い者については A欄へ

週所定労働時間が通常の労働者と同じ者については B欄へ

問2 パートタイム労働者等の採用時における労働条件の明示内容別明示方法

A 欄

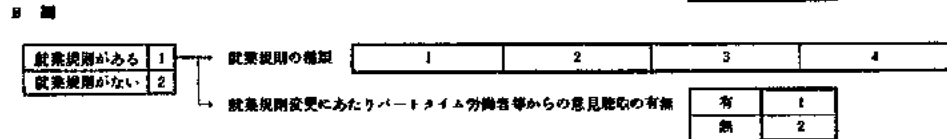
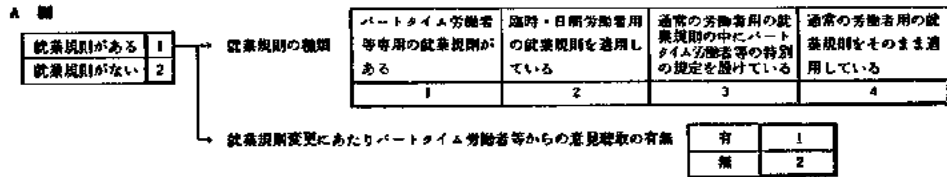
明示方法	明示内容																		
	雇用期間	仕事の内容	始業及び休憩時間	休日又は勤務日	所定外労働の有無	休日労働の有無	休暇	年次有給休暇	その他の休暇	基本賃金	手当	所定外労働率	賃金締切日	賃金支払日	賃金支払の時期	昇給の有無	賞与の有無	退職金の有無	その他
口頭で説明	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
記入通知書等書面を交付	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
就業規則の交付、労働契約書の締結	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
その他	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
明示していない	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

B 欄

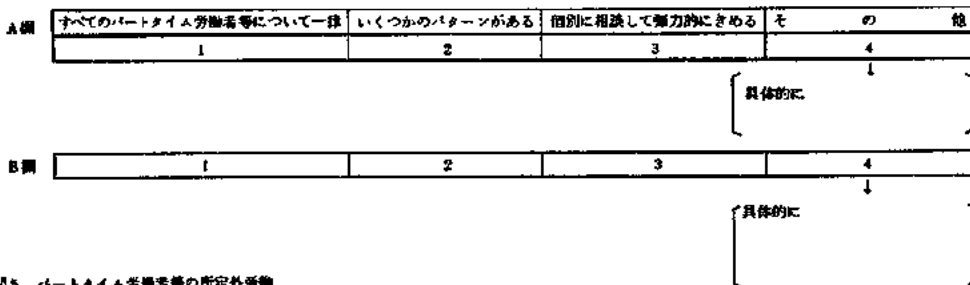
口頭で説明	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
記入通知書等書面を交付	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
就業規則の交付、労働契約書の締結	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
その他	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
明示していない	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

(ただし、「賞与の有無」、「退職金の有無」については、1年以上の雇用を予定して記入する場合について記入する。)

問3 パートタイム労働者等向けの就業規則の有無



問4 パートタイム労働者等の勤務形態(勤務時間帯、勤務日)の種類



問5 パートタイム労働者等の所定外労働

① 採用時の明示状況

A 欄

所定外労働をさせることがあると明示している	1
所定外労働をさせることはないと明示している	2
明示していない	3

B 欄

所定外労働をさせることがあると明示している	1
所定外労働をさせることはないと明示している	2
明示していない	3

② 所定外労働（突撃）の有無及び所定外労働時間数

A 欄

有	1
無	2

1人当たり、週平均所定外労働時間数

通常の労働者の所定労働時間を超えることが

残業時間を含めて1日の労働時間が8時間を超えることが

時間

ある	1
ない	2

B 欄

有	1
無	2

1人当たり、週平均所定外労働時間数

残業時間を含めて1日の労働時間が8時間を超えることが

時間

ある	1
ない	2

問6 パートタイム労働者等の年次有給休暇制度の有無及び年次有給休暇付与日数

A 欄

制度あり	1
制度なし	2

週所定労働日数別在職期間別付与日数

区分	在職期間	付与日数
5日以上の者	1年未満の場合	日～日
	1年以上の場合	日～日
4日の者	1年未満の場合	日～日
	1年以上の場合	日～日
3日の者	1年未満の場合	日～日
	1年以上の場合	日～日

B 欄

制度あり	1
制度なし	2

1年未満の場合 日～日

1年以上の場合 日～日

問7 パートタイム労働者等の雇用契約期間の定め有無

A 欄

期間の定めがある	1
期間の定めがない	2

雇用契約期間

1か月以下	1か月を超え2か月以下	2か月を超え4か月以下	4か月を超え6か月以下	6か月を超え1年以下	1年以上を超える
1	2	3	4	5	6

雇用契約期間満了予告の時期

30日前に終了の予告をしている	30日前に終了の予告をしていない	個々の場合により異なる
1	2	3

B 欄

期間の定めがある	1
期間の定めがない	2

雇用契約期間

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

雇用契約期間満了予告の時期

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

③ 常時使用することが見込まれるパートタイム労働者の健康診断実施の有無

① 「常時使用することが見込まれるパートタイム労働者」とは、雇用契約期間の定めのない者（定めのある者については1年以上引き続き使用している者及び1年以上使用されることが予定されている者を含む。）をいいます。（これに該当するパートタイム労働者がいない場合には、記入不要）

A 欄（1週間の労働時間が、通常の労働者の1週の所定労働時間の4分の3以上である者について記入する）

<採用時>

実施している（労働者から診断書を提出させる場合を含む。）	実施していない
1	2

<採用後>

定期的に実施している	定期的に実施していない
1	2

B 欄

1	2
---	---

1	2
---	---

問9 パートタイム労働者等の賃金

① 賃金の決め方

A 欄

時間給	日給	週給	月給	出来高給	その他
1	2	3	4	5	6

B 欄

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

② 賃金決定にあたり考慮すること（主なもの2つ）

A 欄	地域の同様のパートタイム労働者の賃金相場	通常の労働者の高卒初任給	通常の労働者の同種の職種の賃金	最低賃金	勤続年数	資格	職歴	その他
	1	2	3	4	5	6	7	8
B 欄	1	2	3	4	5	6	7	8

問10 パートタイム労働者等の処遇（通常の労働者についても記入すること）（実施しているものを○で囲む）

A 欄	雇用保険の適用	健康保険の適用	厚生年金保険の適用	手当の支給					定期昇給	ペイ・スタップ	賞与	昇進・昇格	配置転換	退職金	
	通勤手当の支給	皆勤手当の支給	役職手当の支給	家族手当の支給	住宅手当の支給	その他の支給									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
B 欄	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
通常の労働者	△	△	△	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

問11 パートタイム労働者等から通常の労働者への転換制度の有無

A 欄 優先的応募の機会を

与えている	1
与えていない	2

過去1年間の転換者数 名

原因	労働契約による	就業規則による	慣行による	特別なケースとして認める	その他
	1	2	3	4	5

理由

希望者がいない	通常の労働者の条件に合う人がいない	中途採用はしない	その他
1	2	3	4

B 欄 優先的応募の機会を

与えている	1
与えていない	2

過去1年間の転換者数 名

原因	労働契約による	就業規則による	慣行による	特別なケースとして認める	その他
	1	2	3	4	5

理由

希望者がいない	通常の労働者の条件に合う人がいない	中途採用はしない	その他
1	2	3	4

問12 パートタイム労働者等の教育訓練の有無

A 欄

入社時だけ実施している	1
入社後だけ実施している	2
入社時・入社後ともに実施している	3
OJTでやっている	4
教育訓練を必要としない仕事である	5
その他	6

実施状況（該当するものすべてに○をつける）

	対象者の選定			方法		頻度	
	全	希望者のみ	企業が選定するのみ	通常の労働者と実務者	パートタイム労働者	定期限に実施	必要に応じて実施
入社時	1	2	3	1	2	1	2
入社後	1	2	3	1	2	1	2

B 欄

入社時だけ実施している	1
入社後だけ実施している	2
入社時・入社後ともに実施している	3
OJTでやっている	4
教育訓練を必要としない仕事である	5
その他	6

実施状況（該当するものすべてに○をつける）

入社時	1	2	3	1	2	1	2
入社後	1	2	3	1	2	1	2

問13 パートタイム労働者等の仕事内容・程度

A 欄

通常の労働者と同じ仕事で責任の程度も同じ	1
通常の労働者と同じ仕事だが責任の程度が違う	2
通常の労働者より軽い仕事	3
通常の労働者より重なる仕事	4
その他(具体的に)	5

仕事の内容

専門的な技術・知識等を要する仕事	1
定型的・補助的な仕事	2
その他(具体的に)	3

△

△専門的な技術・技術・知識等を要するものについてその仕事内容を記入して下さい。

B 欄

通常の労働者と同じ仕事で責任の程度も同じ	1
通常の労働者と同じ仕事だが責任の程度が違う	2
通常の労働者より軽い仕事	3
通常の労働者より重なる仕事	4
その他(具体的に)	5

仕事の内容

専門的な技術・知識等を要する仕事	1
定型的・補助的な仕事	2
その他(具体的に)	3

△

△専門的な技術・技術・知識等を要するものについてその仕事の内容を記入して下さい。

問14 パートタイム労働者等の能力有効活用制度の有無

A 欄

有	1
無	2

制度の内容

職 給 資 格 制 度	學 社 員 制 度	正 社 員 登 用 制 度	役 職 へ の 登 用	そ の 他
1	2	3	4	5

具体的に

B 欄

有	1
無	2

制度の内容

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

具体的に

問15 60歳を超える高齢者のパートタイム労働者等の雇用の有無

A 欄 現在

雇用している	1
雇用していない	2

今後雇用を

検討している	1
検討していない	2

B 欄 現在

雇用している	1
雇用していない	2

今後雇用を

検討している	1
検討していない	2

問16 パートタイム労働者等を雇用するにあたっての問題点、要望等を記入して下さい。

△

お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございました。

昭務庁承認第 15324

承認期限 昭和61年 3月31日

昭和60年 パートタイム労働実態調査票 (個人票)

秘

労働省

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、
事実をありのまま記入してください。

都道府県 番号	一 連 番 号	労働 番号	産業分類番号	個人番号

〔 回 答 上 の 注 意 〕

- 特にことわらない限り、昭和60年10月1日現在の状況について記入してください。
- 回答欄の記入は次の方法によってください。
 - イ 特にことわらない限り該当する番号を1つ○でかこむ。
 - ロ 回答欄が空欄のものは該当事項、該当文字を記入する。
 - ハ 数字を記入する欄は、0である場合は空欄にしないで0を記入する。
 - ニ ※印のついている欄は記入しない。
- この調査票においては、定義を次のとおりとします。
 - イ 「通常の労働者」とは、フルタイム労働者のことであり、一般的には正規従業員と称されている者をいう。
 - ロ 「パートタイム労働者」とは、1週の所定労働時間が通常の労働者より1〜2割程度以上短い者をいう。
- 調査票は昭和60年10月31日までに到着するようして下さい。
なお、この調査に御質問等がありましたら右記
あてお問い合わせください。

1 あなたとあなたの家族についてお尋ねします。

問1 あなたの性・年齢についてお答え下さい。

男	1	19歳未満	20歳/24歳	25歳/29歳	30歳/34歳	35歳/39歳	40歳/44歳	45歳/49歳	50歳/54歳	55歳/59歳	60歳/64歳	65歳以上
女	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問2 あなたの最終学歴についてお答え下さい。

旧 小・新 中 卒	1
旧 中・新 高 卒	2
高等・短大・専修学校卒	3
大 卒 以 上	4
その他(具体的に)	5

問3 あなたの配偶関係、子供の就学状況についてお答え下さい。

(1) 配偶関係

未 婚	1
有 配 偶	2
死・離 別	3

(2) 子供の就学状況

区 分	子供の数
就学前の児童	人
小 学 生	人
中 学 生	人
高 校 生	人
高等・短大・専修学校生	人
大 学 生	人
その他(具体的に)	人

問4 あなたの家庭では、どなたが生計の維持者ですか。

本 人 (自 分)	1
配 偶 者	2
子 供	3
親	4
そ の 他	5

2 前の仕事についてお尋ねします。

問5 今の会社に勤める前(最も近い時点)には、仕事をしていたか。

通常の労働者として雇われる仕事	1
パートタイム労働者として雇われる仕事	2
パート・パートタイマーなどと呼ばれているが、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者として雇われる仕事	3
アルバイト・日雇・臨時雇・季節的労働者等として雇われる仕事	4
自分で事業をする仕事	5
自家営業の手伝い	6
内 職	7
なにもしていない	8

問6 過去に雇用されたことがありますか。雇用されたことがある場合に、雇用形態別に、退職年齢はどのくらいですか。また、転職は何回しましたか。

雇用されたことが

あ る	1
な い	2

通常の労働者として雇われる	1	退職()年
パートタイム労働者として雇われる	2	〃()年
パート・パートタイマーなどと呼ばれているが、その所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者として雇われる	3	〃()年
アルバイト・日雇・臨時雇・季節的労働者等として雇われる	4	〃()年

転職回数 ()回

問7 (過去に通常の労働者として雇用されたことのある方にお尋ねします。) 退職された(何回も転職された場合には、最後に退職した時点における)理由は何ですか。該当するもの3つ以内を○で囲んで下さい。

事業主の都合	1
定 年	2
仕事が適しなかった。	3
労働条件が悪かった。	4
新卒の人間関係がうまくいかなかった。	5
会社に将来性がなかった。	6
給 給	7
出張、育児	8
通勤が不便になった。	9
知識・技能・技術を身につけ、よりよい仕事をもつけた。	10
収入面で豊かになり、働く必要がなくなった。	11
本人(自分)の病気、けがなど	12
家族の病気、けがなど	13
家族の協力が得られなかった	14
配偶者の転勤	15
その他(具体的に)	16

3 今の仕事の状況についてお尋ねします。

問8 今の仕事についている理由は何ですか。

勤務時間や勤務日を自分の都合に合わせてくれる。	1
家事・育児等の事情で通常の労働者として勤務できない。	2
通常の労働者として勤務するのは身体に無理がある。	3
通常の労働者としての仕事が多かった。	4
知人・友人がパートタイムで勤務している。	5

問9 今の会社に就職した経路についてお答え下さい。

公共職業安定所のあっ旋	1
パートバンクのあっ旋	2
もとの会社のあっ旋	3
友人・知人・親族のあっ旋	4
チラシ・折込み広告をみて	5
新聞広告をみて	6
貼紙をみて	7
求人情報誌をみて	8
その他(具体的に)	9

問10 採用された時、雇用期間について定めがありましたか。また、今の会社での在職期間についてお答え下さい。

(1) 雇用期間の定めが	ある	1	→	2か月未満	1
	ない	2		2~4か月未満	2
				4~6か月未満	3
				6~12か月未満	4
				1年以上	5

(2) 在職期間	2か月未満	1
	2~4か月未満	2
	4~6か月未満	3
	6~12か月未満	4
	1~3年未満	5
	3~5年未満	6
	5~10年未満	7
	10年以上	8

問11 年次有給休暇がありますか。また、ある場合に、最近6か月で何日とりましたか。

年次有給休暇が	ある	1	→	最近6か月間(昭和60年4~9月)の取得日数	()日
	ない	2			

問12(1) 賃金額はいくらですか。賃金の決め方別にお答え下さい。

時間給	1	→	1時間 ()円
日給	2	→	1日 ()円
月給	3	→	1月 ()円
その他	4	→	()円

(注 基本給、雇手当を含むが、時間外手当は含まない。)

(2) (賃金がある方にお尋ねします。)昭和60年夏季賞与(ボーナス)はいくらですか。

昭和60年夏季賞与()円

問13 ① 今の仕事の内容について、具体的に記入して下さい。

例示：(スーパーの商品の組立をつける)

仕事の内容：

② その仕事は、専門的な知識、技能、技術が必要ですか。

必要である	1	→	具体的な内容
	必要でない		2
			資格をもっている
			前の経験を生かしている
			今の職場で習得した
			その他

③ 主任、班長、チームなどの役割についていますか。

している	1	→	役職名()
していない	2		

問14 通勤にどの位かかりますか。

15分未満	1
15~30分未満	2
30~60分未満	3
1時間以上	4

問15 先月(9月)に、会社の決めた所定休日以外に休みましたか。休んだ理由に該当する番号をすべて○で囲んで下さい。

休んだ	1	→	休んだ日数()日	
休まない	2			
			本人(自分)の趣味、スポーツ、レクリエーション等	1
			本人(自分)の病気、けが	2
			子供の病気、けが	3
			その他の家族の病気、けが	4
			PTAなど子供に関すること	5
			家事、つきあいなど	6
			冠婚葬祭	7
			その他(具体的に)	8

4 パート収入などについてお尋ねします。

問16

① 昨年(59年)の年収はおよどれ位ですか。

聞かなかった	1
50万円未満	2
50～60万円未満	3
60～80万円未満	4
80～90万円未満	5
90～120万円未満	6
120～150万円未満	7
150万円以上	8

② 年収が課税最低限度額(50万円)を超えそうになった場合には、どうしますか。

超えないように控む	1
超えても構く	2
現状では50万円にならない	3
わからない	4
その他(具体的に)	5

問17

① 先月(9月)に得たパート収入の使い道を下からうつ選び、第1位を◎で囲み、それ以外は○で囲んで下さい。

日常生活の補てん	1
車、電気製品、家具等の購入	2
住宅(土地)の購入、修繕に要する費用	3
子供の学費、教育費など	4
子供の結婚費用など	5
家族サービスタなどの生活のレベルアップ	6
本人(自分)の化粧品、衣服、身の回り品などの購入	7
本人(自分)の趣味、娯楽、交際費など	8
老後に備える	9
不測の用意のための貯蓄	10
その他(具体的に)	11

② あなたの家族(本人の分も含める。)の1か月の家計収入(税込)は、どれ位になりますか。

10万円未満	1
10～15万円未満	2
15～20万円未満	3
20～25万円未満	4
25～30万円未満	5
30～35万円未満	6
35～40万円未満	7
40～45万円未満	8
45～50万円未満	9
50万円以上	10

5 仕事に対する意識についてお尋ねします。

問18 今の仕事を続けますか。また、その理由について、該当する番号をすべて○で囲んで下さい。

今の仕事を続けたい	1
今の仕事をやめて、他の勤務先に移りたい	2
今の仕事をやめて、自営業等を始めたい	3
仕事をすっかりやめてしまいたい	4

その理由	職場の人間関係(雰囲気)がよい	1
	勤務時間等の都合がよい	2
	仕事が自分に合っている	3
	給与がよい	4
	将来、昇進等により上位の仕事につける可能性等がある	5
	他に適当な仕事がない	6
	その他(具体的に)	7

その理由	職場の人間関係(雰囲気)が悪い	1
	勤務時間等の都合が悪い	2
	仕事が単調である	3
	給与、賞与が悪い	4
	将来の見込みがない	5
	自分の経験が生かされない。知識が活用されない。	6
	家事に専念したい	7
	家族の協力が得られない	8
	その他(具体的に)	9

問19 働いたことにより、どのような変化がありましたか。上位3つを選び、第1位は◎で囲み、それ以外は○で囲んで下さい。

経済的に楽になった。自分で自由にできるお金が増えた。	1
規則正しい生活となり、元気がなくなった。生活にハリがでてきた。	2
いきがいを実感できるようになった。	3
友人が増えた。	4
服装に気をつけるようになった。	5
新聞を読むなど社会的な関心をもつようになった。	6
夫の仕事に理解できるようになった。夫との会話が増えた。	7
家族が協力的になった。	8
子供がしっかりしてきた。	9
疲れやすくなった。病気がちになった。	10
精神的にイライラするようになった。	11
家事がおろそかになった。	12
家徳の不満が生じた。子供の世話が不十分になった。	13
その他(具体的に)	14

問20 今後、どのような仕事をしたいとお思いですか。

単純・補助的な業務でなく、主たる業務に変わりたい。	1
役目訓練を受けるなどして、技術・技能を高めたい。	2
主任・班長・チーフ等もっと責任ある仕事をしたい。	3
今のままでよい。	4
わからない。	5
その他(具体的に)	6

問21 働くに当たり、日頃考えていることなどを自由に述べて下さい。

お忙しいところ調査に御協力いただきありがとうございます。ありがとうございました。