

8-1840.3-1

業務参考資料 №.3

図 書 資 料	番 号
No.	17-88
	- (2)

女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査

— 結 果 報 告 書 —

昭和 60 年 6 月

労 働 省 婦 人 局

は し が き

婦人局では、例年、婦人労働に関する実態を産業、職業、雇用形態などにわたり調査し、その結果を婦人労働対策の基礎資料としてきたところであるが、本報告は昭和58年度事業場訪問調査として実施した「女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査」の結果を取りまとめたものであり、業務の参考として活用されれば幸いである。

昭和60年6月1日

労働省婦人局

目 次

I 調査の概要	1
1. 調査要綱	1
II 調査結果の概要	3
A 事業所調査結果	3
1. 調査対象事業所の特徴	3
(1) 産業及び規模	3
(2) 女子パートタイマーの割合	3
2. 女子パートタイマーの就業状況	4
(1) 女子パートタイマーの職種	4
① 女子パートタイマーの配置職種	4
② 女子パートタイマーの最も人数の多い職種	5
③ 女子パートタイマーの職域拡大	5
(2) 女子パートタイマーの雇用契約期間	6
① 雇用契約期間の取決めの有無	6
② 雇用契約期間	8
③ 雇用契約期間の明示方法	9
(3) 所定労働時間	9
① 1日の所定労働時間	9
イ、1日の所定労働時間	9
ロ、1日の所定労働時間の正規従業員との比較	11
② 1週の所定労働日数	12
イ、1週の所定労働日数	12
ロ、1週の所定労働日数の正規従業員との比較	13
3. 女子パートタイマーの安全衛生管理	14
(1) 労働災害発生状況	14
(2) 健康診断の実施状況	15
(3) 社会保険労働保険の加入状況	17

① 社会保険労働保険の加入状況	17
イ、健康保険の加入状況	17
ロ、厚生年金保険の加入状況	18
ハ、雇用保険の加入状況	19
② 社会保険・健康保険未加入の理由	20
イ、健康保険未加入の理由	20
ロ、厚生年金保険未加入の理由	21
ハ、雇用保険未加入の理由	22
4. パートタイマーと正規従業員との間の相互転換	23
(1) 相互転換の有無	23
(2) 相互転換の理由	24
① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合	24
② パートタイマーから正規従業員への転換の場合	25
(3) 相互転換の根拠	27
① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合	27
② パートタイマーから正規従業員への転換の場合	28
(4) 相互転換の適用範囲と条件	29
① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合	29
② パートタイマーから正規従業員への転換の場合	30
(5) 相互転換時の職種の変更の有無	31
(6) パートタイマーに転換した労働者の正規従業員への再転換	32
(7) 相互転換のない事業所の今後の方針	33
① 正規従業員からパートタイマーへの転換	33
② パートタイマーから正規従業員への転換	34
B 個人調査結果	35
1. 調査対象者の特徴	35
(1) 産業及び規模	35
(2) 年齢階級	35

(3) 未・既婚及び子供の有無	3 5
(4) 学 歴	3 5
2. 現在の就業状況	3 7
(1) 職 種	3 7
(2) 雇用契約期間	3 7
(3) 勤続年数	3 8
(4) 賃 金	3 9
① 時間給	3 9
② 年間給与総所得	4 0
③ 7 9 万円を超えそうになった場合の対処の仕方	4 0
(5) 所定労働時間及び週所定労働日数	4 4
① 一日の所定労働時間	4 4
② 一週の所定労働日数	4 4
(6) 就労理由	4 5
3. 過去の職業経歴	4 7
(1) 学卒後の通算勤続年数	4 7
(2) パートタイマーとしての通算勤続年数	4 7
(3) 初めてパートタイマーとして就労した年齢	4 8
4. 家庭の事情による退職	4 9
(1) 退職時の年齢	4 9
(2) つとめをやめていた期間	5 0
(3) 再就職の年齢	5 1
(4) 再就職後の会社及び仕事内容	5 2
(5) 再就職の際困ったこと	5 3
5. 今後の働き方	5 4

(1) 今後の働き方	54
(2) 今後もパートタイマーとして働きたいか	55
(3) 何才まで働きつづけたいか	57
6. 会社に配慮してほしい点の有無	58

I 調 査 の 概 要

1. 昭和58年度事業場訪問調査実施要綱

——女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査——

(1) 調査の目的

近年既婚女子を中心に女子パートタイマーの増加が著しい。これは、パートタイム就労に適した業務が多い第三次産業の拡大等の需要側の要因と、家庭の主婦の就業意欲の高まりによる職場進出という供給側の要因とがマッチしたことによるものであるが、この増加傾向は今後とも続くものと予想される。

しかしながら、女子パートタイマーの労働条件について、女子の職業能力の有効発揮及び保護・福祉の面で、種々の問題が指摘されている。

そこで、①雇用契約期間、労働時間数等からみて女子パートタイマーが事業所の中でどのように位置づけられているか ②女子パートタイマーの安全衛生管理等の状況 ③女子のライフスタイルを踏まえ、同一企業内でパートタイマーと正規従業員との間の相互転換の道がどの程度開かれているか等について事業所の実態を把握するとともに ④女子パートタイマーの職業経歴 ⑤女子パートタイマーの今後の職業生活に関する意識等を把握することによって、今後の女子パートタイマー対策の推進のための参考とすることを本調査の目的とする。

(2) 調査の範囲

① 地 域 全 国

② 産 業 日本標準産業分類による次の産業とする。

イ製造業 ロ卸売業・小売業 ハサービス業

③ 事業所 イ、②のイに掲げる産業に属し100人以上の労働者を雇用
しかつ、女子パートタイマー10人以上を雇用する事業所(319所)
ロ、②のロ、ハに掲げる産業に属し30人以上の労働者を雇用し、かつ、女子パートタイマー5人以上を雇用する事業所(482所)

④ 労働者 ③に掲げる事業所に雇用される女子パートタイマー(2016人)

(3) 調査事項

① 事業所調査票

イ、事業所の属性

ロ、女子パートタイマーの就業状況

ハ、女子パートタイマーの安全衛生管理等

ニ、女子パートタイマーと正規従業員との間の相互転換

ホ、その他

② 個人調査票

イ、女子パートタイマーの属性

ロ、女子パートタイマーの就業状況

ハ、女子パートタイマーの職業経歴

ニ、女子パートタイマーの今後の職業生活に関する意識

(4) 調査対象時期

調査票において特に指示していないものについては、昭和58年10月末日現在

(5) 調査実施期間

昭和58年11月1日から12月末日まで

(6) 調査機関

労働省婦人少年局一婦人少年室

(7) 調査の方法

① 事業所票は実地他計、個人票は実地自計とする。

② 各婦人少年室長は、記入済みの調査票を点検の上、昭和59年1月末日までに婦人少年局長に提出するものとする。

(8) 集計方法

労働省婦人少年局において集計する。

Ⅱ 調査結果の概要

A 事業所調査結果

1. 調査対象事業所の特徴

(1) 産業及び規模

調査対象事業所の産業別構成は、製造業が39.8%、卸売業・小売業が40.2%、サービス業が20.0%を占めている。

事業所規模別構成は、100～299人規模が47.7%とほぼ半数を占め、次いで300～999人規模が25.3%、30～99人規模が19.5%、1000人以上規模では7.5%となっている（第1表）。

第1表 産業別・規模別事業場の割合

(%)

区 分		計
計		100.0
産 業	製 造 業	39.8
	卸売業・小売業	40.2
	サ ー ビ ス 業	20.0
規 模	1000人以上	7.5
	300～999人	25.3
	100～299人	47.7
	30～99人	19.5

(2) 女子パートタイマーの割合

調査対象事業所の全労働者中に占める女子パートタイマー（学生パート、派遣労働者を除く。以下同じ。）の割合（以下「女子パート割合」という。）をみると、女子パート割合が10%未満が27.7%、10%以上20%未満が24.2%であり、合わせて20%未満の事業所が51.9%と過半数を占めている。女子パート割合が30%以上50%未満は21.9%、50%以上は10.6%

である。

産業別に女子パート割合が「30%以上」と高い事業所の割合を産業別にみると、卸売業・小売業が46.3%で最も高く、次いでサービス業が25.6%、製造業が22.0%となっている。

規模別に女子パート割合が30%以上の事業所の割合をみると、30～99人規模が44.9%と最も高く、規模が大きくなるに従ってその割合は低くなり1000人以上規模では10.0%と最も低い（第2表）。

第2表 産業別、規模別、女子パート割合別事業所の割合（%）

区 分	計	女子パート割合30%未満				女子パート割合30%以上		
		小計	女子パート割合10%未満	女子パート割合10～20%未満	女子パート割合20～30%未満	小計	女子パート割合30～50%未満	女子パート割合50%以上
計	100.0	67.5	27.7	24.2	15.6	32.5	21.9	10.6
産業	製造業	100.0	78.0	32.9	28.2	16.9	22.0	16.9
	卸売業・小売業	100.0	53.7	18.9	21.1	13.7	46.3	29.2
	サービス業	100.0	74.4	35.0	22.5	16.9	25.6	16.9
規模	1,000人以上	100.0	90.0	51.7	30.0	8.3	10.0	5.0
	300～999人	100.0	75.4	33.5	26.1	15.8	24.6	18.2
	100～299人	100.0	64.9	27.2	21.7	16.0	35.1	22.5
	30～99人	100.0	55.1	12.2	25.6	17.3	44.9	31.4

2. 女子パートタイマーの就業状況

(1) 女子パートタイマーの職種

① 女子パートタイマーの配置職種

女子パートタイマーを配置している職種別事業所割合を複数回答でみると、技能工・生産工程作業者が57.2%と最も高く、次いで事務従事者が47.3%、販売従事者が40.8%と高い。一方、専門的技術的職業従事者は7.0%と低い。

これを産業別にみると、製造業では技能工・生産工程作業者は99.1%、事務従事者は33.2%の事業所に配置されており、販売従事者、サービス職

業従事者にも各1割強配置している。卸売業・小売業では販売従事者に83.2%、事務従事者に66.2%配置している他技能工・生産工程作業サービス職業従事者にも各2割強配置している。サービス業では、サービス職業従事者に65.6%、事務従事者に37.5%配置している他技能工・生産工程作業者にも36.3%配置している（第3表）。

第3表 産業別女子パート配置職種別事業所の場合

M・A (%)

区 分		女 子 パ ー ト 配 置 職 種						
		計	技能工・ 生産工程 作 業 者	事 務 従事者	販 売 従事者	サービス 職 業 従 事 者	専門的・技術的 職 業 従 事 者	その他
計		100.0	57.2	47.3	40.8	26.1	7.0	5.7
産 業	製 造 業	100.0	99.1	33.2	11.3	10.3	3.8	3.5
	卸売業・小売業	100.0	26.1	66.2	83.2	22.1	4.0	9.0
	サ ー ビ ス 業	100.0	36.3	37.5	14.4	65.6	19.4	3.8

② 女子パートタイマーの最も人数の多い職種

当該事業所で女子パートタイマーの人数が最も多い職種について、事業所割合でみると「技能工・生産工程作業」が46.2%で最も高く、次いで「販売従事者」が31.5%、「サービス業従事者」が14.4%となっている。

これを産業別にみると、製造業では「技能工・生産工程作業」が95.3%、卸売業・小売業では「販売従事者」が76.7%、サービス業では「サービス業従事者」が53.1%と最も多く、各産業とも基幹職種に女子パートタイマーを多く配置している（第4表）。

第4表 産業別女子パートの最も多い職種別事業所の割合

(%)

区 分		女子パートの最も多い職種						
		計	技能工・ 生産工程 作業者	事 務 従事者	販 売 従事者	サービス 業従事者	専門的・技術的 職 業 従 事 者	そ の 他
計		100.0	46.2	4.7	31.5	14.4	3.0	0.2
産 業	製 造 業	100.0	95.3	2.5	0.6	1.6	—	—
	卸売業・小売業	100.0	9.0	6.2	76.7	7.8	—	0.3
	サ ー ビ ス 業	100.0	23.1	6.3	1.9	53.1	15.0	0.6

(2) 女子パートタイマーの雇用契約期間

① 雇用契約期間の取決めの有無

女子パートタイマー（事業所一律でなく女子パートタイマーによってその取扱いが異なる場合には最も人数の多い女子パートタイマー。以下2の(3)及び3の(2)において同じ。）の採用に当たり雇用契約期間を決めて雇用している事業所の割合は67.3%と高く、採用時に雇用契約期間を決めていない事業所の割合は32.7%と低い。

採用時に雇用契約期間を決めて雇用している事業所のうち「雇用契約期間を更新する」事業所の割合は98.7%と高く、「更新されない事業所の割合は、わずか13%に過ぎない。

雇用契約期間を更新する事業所のうち、「ほとんど自動的に更新する」事業所の割合は82.0%と高く、「ケースにより更新する」事業所の割合は18.0%と低い。

産業別にみると、採用時に「雇用契約期間をきめている」のは、製造業、卸売業・小売業では各7割台（70.5%、70.8%）であり、サービス業では53.8%でその割合が低くなっている。

これを規模別にみると、「雇用契約期間をきめている」事業所の割合は1000人以上規模が88.3%と最も高く、事業所の規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり30～99人規模では50.0%となっている。

「雇用契約期間をきめている」もののうち「ほとんど自動的に更新され

る」に該当するもの及び「雇用契約期間をきめていない」に該当するものを常用的パートタイマーとし、その他のものを臨時的パートタイマーとすると常用的パートタイマーとして雇用している事業所の割合は87.1% 臨時的パートタイマーとして雇用している事業所の割合は12.9%である。

これを産業別にみると、常用的パートタイマーとして雇用している事業所の割合は、製造業・卸売業・小売業、サービス業とも各8～9割台と高いが（82.2%、90.1%、91.2%）、製造業が若干低い。

これを規模別にみると、常用的パートタイマーとして雇用している事業所は30～99人規模が91.7%で最も高く、事業所の規模が大きくなるに従ってその割合は低くなり1000人以上規模では76.7%となっている。

（第5表）

第5表 産業別、規模別、雇用契約期間の取決めの有無別
取決めのある場合の更新の有無別事業所の割合

(※)

区 分		計	雇用契約期間をきめている④					雇用契約期間きめていない⑤	常用的パートタイマー④+⑤	臨時的パートタイマー⑥+⑦
			小計	雇用契約期間更新する⑥		雇用契約期間更新されない⑦				
				小計	ほとんど自動的に更新される⑥		ケースによる⑦			
計		100.0	100.0 67.3	100.0 98.7 66.4	82.0 54.4	18.0 12.0	1.3 0.9	32.7	87.1	12.9
産 業	製 造 業	100.0	70.5	100.0	75.7	24.3	1.3	29.5	82.2	17.8
	卸売業・小売業	100.0	70.8	100.0	86.7	13.3	0.9	29.2	90.1	9.9
	サービス業	100.0	53.8	100.0	85.7	14.3	2.3	46.2	91.2	8.8
規 模	1000人以上	100.0	88.3	100.0	73.0	26.4	—	11.7	76.7	23.3
	300～999人	100.0	77.8	100.0	80.3	19.7	0.6	22.2	84.2	15.8
	100～299人	100.0	65.5	100.0	84.1	15.9	2.0	34.5	88.4	11.6
	30～99人	100.0	50.0	100.0	84.4	15.6	1.3	50.0	91.7	8.3

② 雇用契約期間

採用時に雇用契約期間を決めている場合のその期間をみると、雇用契約期間が「1カ月以内」は2.2%と極めて少なく「1カ月を超え2カ月以内」は22.5%、「2カ月を超え6カ月以内」は33.2%、「6カ月を超え12カ月以内」は34.5%となっている。

これを産業別にみると、製造業、サービス業では雇用契約期間が、「6カ月を超え12カ月以内」の事業所と「2カ月を超え6カ月以内」の事業所で8～9割を占めているが、卸売業・小売業では雇用契約期が「6カ月を超え12カ月以内」の事業所が43.4%と最も多いものの「1カ月を超え2カ月以内」が23.2%、「2カ月を超え6カ月以内」が20.6%と雇用契約期間にばらつきがある。

これを規模別にみると、30～99人規模及び100～299人規模では「6カ月を超え12カ月以内」が最も多いのに対し（37.2%、35.2%）、300～999人規模及び1000人以上規模では「2カ月を超え6カ月以内」が最も多い（39.9%、39.6%）（第6表）。

第6表 産業別・規模別採用時の雇用契約期間のきめの有無
別雇用契約期間をきめている場合の期間別事業所の割合

(%)

区 分	計	採用時に雇用契約期間きめている						採用時に雇用契約期間きめていない
		小計	雇用契約期間 1カ月以内	雇用契約期間 1カ月～ 2カ月以内	雇用契約期間 2カ月～ 6カ月以内	雇用契約期間 6カ月～ 12カ月以内	その他	
計	100.0	100.0 67.3	2.2	22.4	33.2	31.7	7.6	32.7
産 業	製 造 業	100.0 70.5	3.1	24.9	43.5	23.1	5.3	29.5
	卸売業・小売業	100.0 70.8	1.8	23.2	20.6	43.4	11.0	29.2
	サ ー ビ ス 業	100.0 53.8	1.2	14.0	39.5	40.7	4.7	46.2
規 模	1000人 以上	100.0 88.3	—	20.7	39.6	34.0	5.7	11.7
	300～999 人	100.0 77.8	1.9	25.9	39.9	32.2	5.1	22.2
	100～299 人	100.0 65.5	3.2	22.0	30.8	35.2	8.8	34.5
	30～ 99 人	100.0 50.0	1.3	17.9	33.3	37.2	10.3	50.0

(3) 雇用契約期間の明示方法

採用時に雇用契約期間を決めている場合について、雇用契約期間の明示方法をみると「文書で明示」している事業所の割合は91.8%と高く「口頭で明示」している事業所の割合は8.2%と低い。

これを産業別にみると、採用時に雇用契約期間を「文書で明示」している事業所の割合は製造業、卸売業・小売業では9割台（94.2%、92.1%）であるが、サービス業では8割台（84.9%）とやや低くなっている。

規模別には「文書で明示」している事業所の割合は100人以上の規模の事業所では9割台であるが、100人未満の事業所では8割台（82.0%）とやや低くなっている（第7表）。

第7表 産業別・規模別 女子パートタイマー採用時の
雇用契約期間の明示方法別事業所の割合

(%)

区 分		計	採用時に 文書で明示	採用時に 口頭で明示
計		100.0	91.8	8.2
産 業	製 造 業	100.0	94.2	5.8
	卸売業・小売業	100.0	92.1	7.9
	サ ー ビ ス 業	100.0	84.9	15.1
規 模	1000人以上	100.0	94.3	5.7
	300～999人	100.0	98.1	1.9
	100～299人	100.0	90.4	9.6
	30～99人	100.0	82.0	18.0

(3) 所定労働時間

① 1日の所定労働時間

イ、1日の所定労働時間

女子パートタイマーの1日の所定労働時間をみると、「6時間以上7時間未満」と「4時間以上6時間未満」の事業所がほぼ同割合（36.5

％、35.4％）で最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」が19.4％と高い。

これを産業別にみると製造業では「6時間以上7時間未満」が37.9％で最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」が28.2％で高い。

卸売業・小売業、サービス業では「4時間以上6時間未満」がそれぞれ42.3％、43.7％と最も高く、次いで「6時間以上7時間未満」がそれぞれ39.1％、28.1％で高い。

これを規模別にみると、1000人以上規模では「6時間以上7時間未満」が51.7％で最も多く、次いで「4時間以上6時間未満」が30.0％で多い。300～999人規模では「4時間以上6時間未満」「6時間以上7時間未満」が最も多く各33.0％である。100～299人規模では「6時間以上7時間未満」が36.9％と最も多く、次いで「4時間以上6時間未満」が35.1％で多い。30～99人規模では「4時間以上6時間未満」が41.6％で最も多く、次いで「6時間以上7時間未満」が34.0％で多い（第8表）。

第8表 産業別、規模別 女子パートタイマーの1日の所定労働時間別事業所の割合

(％)

区			4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間
計		100.0	4.2	35.4	36.5	19.4	4.5
産 業	製 造 業	100.0	2.5	24.5	37.9	28.2	6.9
	卸売業・小売業	100.0	2.1	42.3	39.1	14.3	2.2
	サ ー ビ ス 業	100.0	11.9	43.7	28.1	11.9	4.4
規 模	1000人以上	100.0	1.7	30.0	51.7	13.3	3.3
	300～999人	100.0	5.4	33.0	33.0	24.6	4.0
	100～299人	100.0	3.4	35.1	36.9	19.6	5.0
	30～99人	100.0	5.8	41.6	34.0	14.1	4.5

ロ、1日の所定労働時間の正規従業員との比較

1日の所定労働時間を正規従業員と比べてみると、「正規従業員より短い」が88.0%、「正規従業員と同じ」が11.6%である。「正規従業員より短い」場合のその短い時間数は「2時間以上短い」が46.5%、次いで「1時間以上2時間未満」が42.2%となっており、1時間未満は、11.3%である。

産業別にみると、製造業では1日の所定労働時間が「正規従業員と比べて同じ」が17.6%、「正規従業員と比べて短い」が82.4%である。正規従業員より短い場合の短い時間数は「1時間以上2時間未満」が45.3%で最も多い。卸売業・小売業では1日の所定労働時間が「正規従業員と比べて同じ」が5.3%で「正規従業員より短い」が94.7%である。正規従業員より短い場合の短い時間数は「2時間以上」が46.9%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が44.3%である。

サービス業では、1日の所定労働時間が「正規従業員と比べて同じ」は12.5%「正規従業員より短い」が85.6%である。正規従業員より短い場合の短い時間数は「2時間以上」が62.0%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が30.7%で多い。

規模別にみると、1000人以上規模では1日の所定労働時間が「正規従業員と比べて同じ」が3.3%、「正規従業員と比べて短い」が96.7%である。正規従業員より短い場合の短い時間数は「1時間以上2時間未満」が58.6%で最も多く、次いで「2時間以上」が29.3%で多い。300～999人規模では1日の所定労働時間が「正規従業員と同じ」が9.9%、「正規従業員と比べて短い」が89.6%である。正規従業員より短い時間数では、「2時間以上」が44.5%と最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が41.8%で多い。100～299人規模では1日の所定労働時間が「正規従業員と比べて同じ」が13.9%、「正規従業員と比べて短い」が85.6%である。正規従業員より短い場合の短い時間数では「2時間以上」が45.3%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が、43.7%で多い。30～99人規模では1日の所定労働時間が「正規従業

員と比べて同じ」が11.5%、「正規従業員と比べて短い」が88.5%である。正規従業員より短い場合の短い時間数では「2時間以上」が59.4%で最も多く次いで「1時間以上2時間未満」が31.9%である(第9表)。

第9表 産業別・規模別女子パートタイマーの1日の所定労働時間の正規従業員との比較別事業所の割合

(%)

区 分		計	1日の所定労働時間が正規従業員と比べて同じ	1日の所定労働時間が正規従業員と比べて短い (短い時間数)					その他
				小 計	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上	
計		100.0	11.6	100.0 88.0	2.1 1.9	9.2 8.1	42.2 37.1	46.5 40.9	0.4
産 業	製 造 業	100.0	17.6	100.0 82.4	3.4 2.5	13.3 11.0	45.3 37.6	38.0 31.3	
	卸売業・小売業	100.0	5.3	100.0 94.7	1.3 1.2	7.5 7.2	44.3 41.9	46.9 44.4	
業	サ ー ビ ス 業	100.0	12.5	100.0 85.6	2.2 1.9	5.1 4.4	30.7 26.2	62.0 53.1	1.9
規 模	1000人以上	100.0	3.3	100.0 96.7	1.7 1.7	10.4 10.0	58.6 56.7	29.3 28.3	
	300~999 人	100.0	9.9	100.0 89.6	3.3 3.0	10.4 9.3	41.8 37.4	44.5 39.9	0.5
	100~299 人	100.0	13.9	100.0 85.6	1.8 1.6	9.2 7.9	43.7 37.4	45.3 38.7	0.5
	30~ 99 人	100.0	11.5	100.0 88.5	1.5 1.3	7.2 6.4	31.9 28.2	59.4 52.6	

② 1週の所定労働日数

イ、1週の所定労働日数

女子パートタイマーの1週の所定労働日数をみると「6日」が66.9%で最も多く、次いで「5日」が29.7%と多い。

これを産業別にみると、いずれの産業も1週の所定労働日数が「6日」が最も多く、次に「5日」が多くなっているが、「6日」の割合はサービス業(75.6%)が最も高く、製造業(58.9%)が最も低い。

これを規模別にみると、1週の所定労働日数が「6日」の事業所の割合は30~99人規模が78.9%で最も高く、事業所の規模が大きくなる

に従ってその割合は低くなり、1000人以上の規模が21.7%と最も低い(第10表)。

第10表 産業別、規模別 女子パートタイマーの1週の所
定労働日数別、事業所の割合

(%)

区 分		計	1日	2日	3日	4日	5日	6日
計		100.0	—	0.4	0.8	2.2	29.7	66.9
産 業	製 造 業	100.0	—	—	0.6	2.2	38.3	58.9
	卸売業・小売業	100.0	—	—	1.6	1.6	27.3	70.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	—	1.9	1.3	3.7	17.5	75.6
規 模	1000人以上	100.0	—	—	—	3.3	75.0	21.7
	300~999人	100.0	—	—	1.0	3.0	41.8	54.2
	100~299人	100.0	—	0.5	0.3	1.3	22.0	75.9
	30~99人	100.0	—	0.6	1.9	3.2	15.4	78.9

ロ、1週の所定労働日数の正規従業員との比較

1週の所定労働日数を正規従業員と比較すると、「正規従業員と同じ」が78.8%で最も多く「正規従業員と比べて少ない」は11.6%である。正規従業員と比べて少ない日数別に事業所の割合をみると「1日少ない」が73.1%と最も多く、次いで「2日少ない」が17.2%と多い。「3日以上少ない」も9.7%ある。

これを産業別にみると製造業、卸売業・小売業、サービス業とも1週の所定労働日数が「正規従業員と同じ」が最も多いがその割合は製造業において特に高い(89.7%、72.1%、70.6%)。

これを規模別にみると、1週の所定労働日数が「正規従業員と同じ」が1000人以上規模では85.0%、300~999人規模では77.3%、100~299人規模では79.6%、30~99人規模では76.3%で各規模とも高いが、その割合は、特に1000人以上規模で高い(第11表)。

第11表 産業別、規模別1週の所定労働日数の正規
従業員との比較別事業所の割合

(%)

区 分	計	1週の所定労働日数が正規従業員と比べて同じ。	1週の所定労働日数が正規従業員と比べて少ない(少ない日数)					
			小 計	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日
計	100.0	78.8	100.0 11.6	73.1 8.5	17.2 2.0	6.5 0.7	3.2 0.4	—
産 業	製 造 業	100.0	100.0 6.9	68.2	22.7	9.1	—	—
	卸売業・小売業	100.0	100.0 11.5	83.8	10.8	5.4	—	—
	サービス業	100.0	100.0 21.3	64.7	20.6	5.9	8.8	—
規 模	1800人以上	100.0	100.0 11.7	85.7	14.3	—	—	—
	300~999人	100.0	100.0 9.9	65.0	25.0	10.0	—	—
	100~299人	100.0	100.0 10.7	80.5	12.2	2.4	4.9	—
	30~99人	100.0	100.0 16.0	64.0	20.0	12.0	4.0	—

3. 女子パートタイマーの安全衛生管理

(1) 労働災害発生状況

女子パートタイマーが57年11月から58年10月までの1年間に業務上負傷、職業性疾病により休業又は死亡したことの有無についての事業所の割合をみると「労働災害なし」が80.0%、「労働災害あり」が20.0%である。

産業別に「労働災害あり」の事業所の割合をみると卸売業・小売業で23.0%で高く、サービス業で15.0%と最も低い。これを規模別にみると、事業所の規模が300~999人規模では27.6%で災害発生率が最も高く、30~99人規模で9.6%と最も低い(第12表)。

第12表 産業別、規模別 女子パートタイマーの労働災害
(業務上負傷、職業性疾病)の有無別事業所の割合

(%)

区 分		計	労働災害あり	労働災害なし
計		100.0	20.0	80.0
産 業	製 造 業	100.0	19.4	80.6
	卸売業・小売業	100.0	23.0	77.0
	サ ー ビ ス 業	100.0	15.0	85.0
規 模	1000人以上	100.0	16.7	83.3
	300～999人	100.0	27.6	72.4
	100～299人	100.0	20.7	79.3
	30～99人	100.0	9.6	90.4

(2) 健康診断の実施状況

女子パートタイマーの健康診断の実施状況をみると「定期健康診断のみ実施」が54.4%で最も多く、次いで「採用時健康診断、定期健康診断のいずれも実施」が33.6%、「採用時健康診断、定期健康診断のいずれも未実施」が11.2%となっている。健康診断を実施している場合の検診項目が正規従業員と同じか否かをみると、採用時健康診断、定期健康診断とも「検診項目が正規従業員と同じ」がそれぞれ96.0%、99.6%と多い。

これを産業別にみると、「採用時健康診断・定期健康診断のいずれも実施」は製造業(41.1%)で最も多く、次いで卸売業・小売業(30.1%)、サービス業(25.6%)の順となっている。いずれの産業も検診項目は採用時健康診断・定期健康診断とも「正規従業員と同じ」が9～10割で高い。

これを規模別にみると、「採用時健康診断、定期健康診断のいずれも実施」は1000人以上規模の事業所が71.6%と最も高く、規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり30～99人規模では9.0%と最も低くなっている。いずれの規模も検診項目は、採用時健康診断、定期健康診断とも「正規従業員と同じ」が9～10割で高い(第12表)。

第12表 産業別、規模別 女子パートタイマーの採用
時健康診断、定期健康診断の実施状況の有無
別事業所の割合

(%)

区 分		計	採用時のみ 健康診断実施	定期健康診断 のみ実施	いずれも 実施	いずれも 未実施
計		100.0	0.8	54.4	33.6	11.2
産 業	製 造 業	100.0	1.9	49.5	41.1	7.5
	卸売業・小売業	100.0	—	57.2	30.1	12.7
	サービス業	100.0	—	58.8	25.6	15.6
規 模	1000人以上	100.0	5.0	21.7	71.6	1.7
	300～999人	100.0	0.5	44.8	45.3	9.4
	100～299人	100.0	0.5	58.9	31.4	9.2
	30～99人	100.0	—	68.6	9.0	22.4

第13表 産業別、規模別女子パートタイマーの社会保険・労働
保険の加入状況別事業所の割合

(%)

区 分		計	(A+B+C) 健康保険・ 厚生年金保 険・雇用保 険全加入	(A) 健康保険 のみ加入	(B) 厚生年金 保険のみ 加 入	(C) 雇用保険 のみ加入	(A+B) 健康保険・ 厚生年金保 険に加入	(A+C) 健康保険・ 雇用保険に 加 入	(B+C) 厚生年金保 険・雇用保 険に加入	(a+b+c) 健康保険・ 厚生年金保 険・雇用保 険全未加入
計		100.0	69.2	0.4	—	2.1	1.8	0.4	—	26.1
産 業	製 造 業	100.0	71.2	0.3	—	2.5	1.9	—	—	24.1
	卸 売 業・ 小 売 業	100.0	77.4	0.3	—	1.2	1.2	—	—	19.9
	サービス業	100.0	48.8	0.6	—	3.1	2.5	1.9	—	43.1
規 模	1000人 以 上	100.0	83.3	1.7	—	—	5.0	—	—	10.0
	300～ 999人	100.0	73.9	—	—	1.5	2.5	0.5	—	21.6
	100～ 299人	100.0	71.7	—	—	2.1	1.3	—	—	24.9
	30～99人	100.0	51.3	1.3	—	3.8	0.6	1.3	—	41.7

(3) 社会保険・労働保険の加入状況

① 社会保険・労働保険の加入状況

女子パートタイマーの健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入状況を見ると、「いずれも加入」が69.2%であり「いずれも未加入」が26.1%である。

これを産業別にみると、「いずれも加入」は卸売業・小売業、製造業では7割強(77.4%、71.2%)となっているがサービス業では48.8%となっている。「いずれも未加入」はサービス業では43.1%であるが、製造業、卸売業・小売業では2割前後(24.1%、19.9%)となっている。

これを規模別にみると、「いずれも加入」の割合は1000人以上規模の事業所で最も高く83.3%、次いで300~999人規模で73.9%、100~299人規模で71.7%、30~99人規模で51.3%となっており、事業所規模が小さくなるに従って加入割合は低くなっている。

一方「いずれも未加入」の割合は30~99人規模が最も高く41.7%次いで100~299人規模が24.9%、300~999人規模が21.6%、1000人以上の規模10.0%と規模が小さくなるに従って未加入の割合が低くなっている(第13表)。

イ、健康保険の加入状況

女子パートタイマーの健康保険の加入状況を見ると、「一部加入」が最も高く48.2%であり次いで「全員未加入」が28.3%、「全員加入」が23.5%となっている。

これを産業別にみると「全員加入」は製造業で最も高く36.4%であり卸売業・小売業、サービス業は1割台(17.1%、10.6%)となっている。

更に規模別にみると、「全員加入」は1000人以上規模が51.7%と最も高く、規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり30~99人規模で10.9%と最も低い(第14表)。

第14表 産業別、規模別 女子パートタイマーの健康
保険加入状況別事業所の割合

(%)

区 分		計	健康保険に全員 加入している	健康保険に一部 加入している	健康保険に全員加入 していない
計		100.0	23.5	48.2	28.3
産 業	製 造 業	100.0	36.4	37.0	26.7
	卸売業・小売業	100.0	17.1	61.8	21.1
	サ ー ビ ス 業	100.0	10.6	43.1	46.3
規 模	1000人以上	100.0	51.7	38.3	10.0
	300~999人	100.0	30.0	46.8	23.2
	100~299人	100.0	20.7	52.4	26.9
	30~99人	100.0	10.9	43.6	45.5

ロ、厚生年金保険の加入状況

女子パートタイマーの厚生年金保険の加入状況をみると、「一部加入」が47.6%と最も高く、「全員未加入」「全員加入」が各2割台（29.0%、23.4%）となっている。

これを産業別にみると、「全員加入」は製造業が36.7%で最も高く、次いで卸売業・小売業（17.4%）、サービス業（8.8%）となっている。

更に規模別にみると、「全員加入」は1000人以上規模で51.7%と最も高く、規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり30~99人規模では10.3%と最も低くなっている（第15表）。

第15表 産業別、規模別 女子パートタイマーの厚生年金
保険加入状況別事業所の割合

(%)

区 分		計	厚生年金保険に 全員加入してい る	厚生年金保険に 一部加入してい る	厚生年金保険に全員 加入していない
計		100.0	23.4	47.6	29.0
産 業	製 造 業	100.0	36.7	36.4	26.9
	卸売業・小売業	100.0	17.4	61.2	21.4
	サ ー ビ ス 業	100.0	8.8	42.5	48.7
規 模	1000人以上	100.0	51.7	36.7	11.6
	300～999人	100.0	29.6	46.8	23.6
	100～299人	100.0	20.9	52.1	27.0
	30～99人	100.0	10.3	41.7	48.0

ハ、雇用保険の加入状況

女子パートタイマーの雇用保険の加入状況をみると「一部加入」が45.8%で最も高く、「全員未加入」「全員加入」は各2割台(28.4%、25.8%)である。

これを産業別にみると「全員加入」は製造業が40.1%で最も高く 卸売業・小売業、サービス業では各1割台(17.7%、13.8%)に過ぎない。

さらに規模別にみると「全員加入」は1000人以上規模で45.0%で最も高く、規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり30～99人 規模では14.7%と最も低くなっている(第16表)。

第16表 産業別・規模別女子パートタイマーの雇用保険
加入状況別事業所の割合

(%)

区 分		計	雇用保険に全員 加入している	雇用保険に一部 加入している	雇用保険に全員 加入していない
計		100.0	25.8	45.8	28.4
産 業	製 造 業	100.0	40.1	33.6	26.3
	卸売業・小売業	100.0	17.7	60.9	21.4
	サ ー ビ ス 業	100.0	13.8	40.0	46.2
規 模	1000人以上	100.0	45.0	38.3	16.7
	300～999人	100.0	30.5	45.3	24.2
	100～299人	100.0	24.9	48.9	26.2
	30～99人	100.0	14.7	41.7	43.6

② 社会保険・労働保険未加入の理由

イ、健康保険未加入の理由

健康保険へ女子パートタイマーが加入していない理由を複数回答でみると、「適用基準に該当しない」が55.1%、「本人が希望しない」が60.4%となっている。

これを産業別にみると、製造業、卸売業・小売業、サービス業とも「適用基準に該当しない」は5割台（51.7%、57.3%、55.7%）「本人が希望しない」は6割台（60.6%、60.3%、60.1%）であり、産業別による特徴はみられない。

これを規模別にみると、「本人が希望しない」は各規模とも6割前後で特徴はないが、「適用基準に該当しない」は、1000人以上規模では75.9%と最も高く次いで300～999人規模では62.0%となっている。一方、300人未満の規模では各5割台となっている（100～299人規模51.2%、30～99人規模52.5%）（第17表）。

第17表 産業別、規模別 女子パートタイマーの健康
保険未加入の理由別事業所の割合

(M.A)(%)

区 分		計	適用基準に 該当しない	本人が希望 しない	そ の 他
計		100.0	55.1	60.4	7.5
産 業	製 造 業	100.0	51.7	60.6	10.3
	卸売業・小売業	100.0	57.3	60.3	6.0
	サ ー ビ ス 業	100.0	55.9	60.1	6.3
規 模	1000人以上	100.0	75.9	62.1	—
	300～999人	100.0	62.0	57.0	6.3
	100～299人	100.0	51.2	62.7	7.9
	30～99人	100.0	52.5	58.3	9.4

ロ、厚生年金保険未加入の理由

厚生年金保険に女子パートタイマーが加入していない理由を複数回答でみると、「適用基準に該当しない」「本人が希望しない」が各5割台となっている(55.1%、59.8%)。

これを産業別にみると製造業、卸売業・小売業、サービス業とも「適用基準に該当しない」は5割台(52.0%、57.5%、54.8%)、「本人が希望しない」はほぼ6割台(59.9%、60.5%、58.2%)で産業別による特徴はみられない。

これを規模別にみると、「本人が希望しない」は各規模とも6割前後で差はないが「適用基準に該当しない」は1000人以上規模で75.9%と最も高く次いで300～999人規模で61.5%と高く、300人未満の規模では各5割台となっている(100～299人規模51.3%、30～99人規模52.1%)(第18表)。

第18表 産業別、規模別 女子パートタイマーの厚生年金保険
未加入の理由別事業所の割合

(M. A.)(%)

区 分		計	適用基準に 該当しない	本人が希割 しない	そ の 他
計		100.0	55.1	59.8	7.3
産 業	製 造 業	100.0	52.0	59.9	10.4
	卸売業・小売業	100.0	57.5	60.5	5.3
	サ ー ビ ス 業	100.0	54.8	58.2	6.9
規 模	1000人以上	100.0	75.9	62.1	—
	300～999人	100.0	61.5	56.6	6.3
	100～299人	100.0	51.3	62.3	8.0
	30～99人	100.0	52.1	57.1	8.6

ハ、雇用保険未加入の理由

雇用保険に女子パートタイマーが加入していない理由を複数回答でみると、「適用基準に該当しない」「本人が希望しない」が各5割台となっている(58.3%、55.7%)。

これを産業別にみると、「適用基準に該当しない」は製造業、卸売・小売業、サービス業とも6割前後(56.0%、60.8%、56.5%)であり、「本人が希望しない」はいずれの産業も5～6割(51.8%、55.9%、60.9%)であり、産業別による特徴は顕著ではない。

これを規模別にみると、「本人が希望しない」は各規模とも5割前後で規模別による特徴はみられないが、「適用基準に該当しない」は1000人以上規模では81.8%と最も高く、次いで300～999人規模では64.5%となっている。一方、300人未満の規模では各5割台となっている(100～299人規模 53.3%、30～99人規模56.4%)(第19表)。

第19表 産業別、規模別 女子パートタイマーの雇用保険
未加入の理由別事業所の割合

(M. A.)(%)

区 分		計	適用基準に 該当しない	本人が希望 しない	そ の 他
計		100.0	58.3	55.7	7.2
産 業	製 造 業	100.0	56.0	51.8	10.0
	卸売業・小売業	100.0	60.8	55.9	5.7
	サ ー ビ ス 業	100.0	56.5	60.9	6.5
規 模	1000人以上	100.0	81.8	48.5	—
	300～999人	100.0	64.5	51.1	6.4
	100～299人	100.0	53.3	58.9	8.0
	30～99人	100.0	56.4	55.6	8.3

4. パートタイマーと正規従業員との間の相互転換

(1) 相互転換の有無

昭和55年11月から58年10月までの3年間における正規従業員とパートタイマーとの間の相互転換の有無をみると、「正規従業員とパートタイマーとの間の相互転換のいずれもなし」が49.2%となっている。「パートタイマーから正規従業員へ転換のみあり」が27.6%、「正規従業員とパートタイマーの間の相互転換のいずれもあり」が14.6%、「正規従業員からパートタイマーへ転換のみあり」が8.6%となっており、これらを合わせて、何らかの形の転換があった事業所は50.8%となっている。

これを産業別にみると、「転換あり」の割合は、製造業、卸売業・小売業、サービス業で各47.7%、50.6%、57.5%となっており、その割合はサービス業が最も高く、製造業が最も低い。

これを規模別にみると、「転換あり」の割合は100～299人規模が58.6%と最も高くなっている(第20表)。

第20表 産業別、規模別、正規従業員とパートタイマーへ、
パートタイマーとの間の相互転換の有無別事業所
の割合

(M. A.)(%)

区 分		計	転 換 あ り			パートタイマーから正規従業員へ、及びパートタイマーから正規従業員への転換のいずれもなし
			正規従業員からパートタイマーへ転換あり及びパートタイマーから正規従業員へ転換あり	正規従業員からパートタイマーへ転換ありのみ	パートタイマーから正規従業員へ転換ありのみ	
計		100.0	14.6	8.6	27.6	49.2
産 業	製 造 業	100.0	8.2	5.3	34.2	52.3
	卸売業・小売業	100.0	18.9	12.4	19.3	49.4
	サ ー ビ ス 業	100.0	18.8	7.5	31.2	42.5
規 模	1000人以上	100.0	13.3	6.7	21.7	58.3
	300～999人	100.0	14.3	5.9	23.6	56.2
	100～299人	100.0	16.2	9.4	33.0	41.4
	30～99人	100.0	11.5	10.9	21.8	55.8

(2) 相互転換の理由

① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合

正規従業員からパートタイマーへの転換があった場合について、転換を行った理由を複数回答でみると、「女子労働者の希望が強い」が81.7%で最も高く、次いで「外部からパートタイマーを雇うより資質信用面で安心」が46.2%、「会社にとって必要な技能・技術をもつ者の確保」が40.9%と高くなっている。

これを産業別にみると、「女子労働者の希望が強い」は各産業とも最もその割合が高いものの製造業、卸売業・小売業では8割台(88.4%、82.2%)である。一方サービス業では73.8%と若干その割合が低くなっている。

これを規模別にみると、1000人未満の各規模階級とも「女子労働者の希望が強い」が各8割台で最も高いが(300～999人規模82.9%、100～299人規模82.7%、30～99人規模82.9%)、1000人以上規模では「女子労働者の希望が強い」と「外部からパートタイマーを雇うより資質・

信用面で安心」が各66.7%と同割合となっている（第21表）。

第21表 産業別、規模別、正規従業員からパートタイマーへの
転換の理由別事業所の割合 (M. A.) (%)

区 分		計	女子労働者の希望が強い	女子労働者の定着、モラルアップを図る	会社 のイメージアップを図る	会社にとって必要な技能・技術をもつ者の確保	外部からパートタイマーを雇うより資質信用面で安心	そ の 他
計		100.0	81.7	9.7	1.1	40.9	46.2	8.6
産 業	製 造 業	100.0	88.4	14.0	4.7	34.9	39.5	11.6
	卸売業・小売業	100.0	82.2	9.9	—	42.6	46.5	6.9
	サ ー ビ ス 業	100.0	73.8	4.8	—	42.9	52.4	9.5
規 模	1000人以上	100.0	66.7	16.7	8.3	50.0	66.7	—
	300~999人	100.0	82.9	7.3	—	48.9	41.5	7.3
	100~299人	100.0	82.7	8.2	1.0	40.8	45.9	9.2
	30~99人	100.0	82.9	14.3	—	28.6	45.7	11.4

(注) 正規従業員からパートタイマーへ転換のあった事業所を100とする。

② パートタイマーから正規従業員への転換の場合

パートタイマーから正規従業員へ転換があった場合について、転換のあった理由を複数回答でみると、「女子パートタイマーの希望が強い」が61.8%と最も高く次いで「パートタイマーとして勤務した経験をいかす」が51.8%、「外部から正規従業員を雇うよりも資質・信用面で安心」が42.3%と高くなっている。

これを産業別にみると、製造業、卸売業・小売業、サービス業とも「女子パートタイマーの希望が強い」が各6割台で最も高く（62.2%、61.8%、61.3%）、次で「パートタイマーとして勤務した経験をいかす」が各5割前後となっている（48.9%、52.9%、55.0%）。

これを規模別にみると、各規模とも「女子パートタイマーの希望が強い」

の割合が最も高い（１０００人以上規模６６.６％、３００～９９９人規模６４.９％、１００～２９９人規模６１.２％、３０～９９人規模５７.７％）。

これに次いで、１０００人未満の各規模では「パートタイマーとして勤務した経験をいかす」が各５割台（３００～９９９人規模５０.７％、１００～２９９人規模５３.７％、３０～９９人規模５０.０％）と高いが、１０００人以上規模では「パートタイマーとして勤務した経験をいかす」と「外部から正規従業員を雇うより資質・信用面で安心」が各４２.９％と同割合となっている（第２２表）。

第２２表 産業別、規模別 パートタイマーから正規従業員への
転換の理由別事業所の割合

(%)

区 分		計	女子パートタイマーの希望が強い	女子パートタイマーの定着モラールアップを図る	会社イメージアップを図る	パートタイマーとして勤務した経験をいかす	外部から正規従業員を雇うよりも資質・信用面で安心	外部からの正規従業員の採用が難しい	その他
計		100.0	61.8	20.7	2.1	51.8	42.3	5.3	9.8
産業	製造業	100.0	62.2	22.2	1.5	48.9	40.7	4.4	11.9
	卸売業・小売業	100.0	61.8	22.0	2.4	52.9	41.5	4.1	10.6
	サービス業	100.0	61.3	16.3	2.5	55.0	46.3	8.8	5.0
規模	1000人以上	100.0	66.6	19.1	—	42.9	42.9	9.5	4.8
	300～999人	100.0	64.9	26.0	1.3	50.7	45.5	3.9	7.8
	100～299人	100.0	61.2	19.2	3.2	53.7	39.9	4.8	10.1
	30～99人	100.0	57.7	19.2	—	50.0	46.2	7.7	13.5

(注) パートタイマーから正規従業員への転換のあった事業所を100とする。

(3) 相互転換の根拠

① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合

正規従業員からパートタイマーへの転換があった場合についての根拠をみると、「制度として確立していないが、特別のケースとして認めた」が51.1%で最も多く、次いで「慣行による」が46.2%で多く、「労働協約、就業規則による」はわずか2.7%と低い。

これを産業別にみると、製造業・卸売業・小売業では「制度として確立していないが特別のケースとして認めた」が5割台（55.8%、52.5%）で最も多く、次いで「慣行による」が4割台（44.2%、42.6%）となっている。サービス業では「慣行による」が57.1%と最も高く、次で「制度として確立していないが特別のケースとして認めた」が42.9%と高い。

これを規模別にみると、1000人以上規模及び30～99人規模では「慣行による」が最も多く、それぞれ50.0%、54.3%となっている。300～999人規模及び100～299人規模では、「制度として確立していないが、特別のケースとして認めた」が最も多く、それぞれ53.7%、53.1%となっている（第23表）。

第23表 産業別、規模別、正規従業員からパートタイマーへの転換の根拠別事業所の割合

(%)

区 分		計	労働協約・就業規則による	慣行による	制度としては確立していないが特別のケースとして認めた
計		100.0	2.7	46.2	51.1
産 業	製 造 業	100.0	—	44.2	55.8
	卸売業・小売業	100.0	4.9	42.6	52.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	—	57.1	42.9
規 模	1000人以上	100.0	8.3	50.0	41.7
	300～999人	100.0	7.3	39.0	53.7
	100～299人	100.0	1.0	45.9	53.1
	30～99人	100.0	—	54.3	45.7

(注) 正規従業員からパートタイマーへ転換のあった事業所を100とする。

② パートタイマーから正規従業員への転換の場合

パートタイマーから正規従業員への転換があった場合について、その根拠をみると、「慣行による」は49.1%であり、「制度としては確立していないが、特別のケースとして認めた」は44.4%となっている。なお、「労働協約、就業規則による」は6.5%となっており正規従業員からパートタイマーへ転換ありの場合よりややその割合が高くなっている。

これを産業別にみると、製造業及びサービス業では「慣行による」が最も多く、それぞれ48.9%、58.7%となっており、卸売業・小売業では「制度としては確立していないが、特別のケースとして認めた」が45.5%で最も多くなっている。

なお、「労働協約・就業規則による」は卸売業・小売業で11.4%と最も高くなっている。

これを規模別にみると、どの規模も「慣行による」が最も多くなっており、また、「労働協約、就業規則による」は1000人以上規模の事業所で14.3%と高くなっている（第24表）。

第24表 産業別、規模別 パートタイマーから正規従業員への
転換ありの場合の根拠別事業所の割合

(%)

区 分		計	労働協約・就業規則による	慣行による	制度としては確立していないが特別のケースとして認めた
計		100.0	6.5	49.1	44.4
産 業	製 造 業	100.0	5.2	48.9	45.9
	卸売業・小売業	100.0	11.4	43.1	45.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	1.3	58.7	40.0
規 模	1000人以上	100.0	14.3	47.6	38.1
	300~999人	100.0	9.1	48.0	42.9
	100~299人	100.0	4.2	49.5	46.3
	30~99人	100.0	7.7	50.0	42.3

(注) パートタイマーから正規従業員へ転換のあった事業所を100とする。

(4) 相互転換の適用範囲と条件

① 正規従業員からパートタイマーへの転換の場合

正規従業員からパートタイマーへの転換があった場合について、転換の適用範囲をみると、「希望者全員」「ケースごとに考える」が各3割台（38.7%、39.8%）であり、「一定の条件がある」が21.5%となっている。

この一定の条件がある事業所を100として、条件別事業所割合を複数回答でみると、「家庭の事情」が50.0%で最も高く、次いで「勤務成績」が42.5%で高く、「職種」「年齢」「勤続年数」「その他」とも各2割前後となっている。

これを産業別にみると、「希望者全員」は卸売業・小売業で42.6%と最も高く、次いで、製造業が39.5%で高く、サービス業では28.6%と最も低くなっている。「ケースごとに考える」では、サービス業が47.6%と最も高く、次いで製造業の44.2%で高く、卸売業・小売業では34.6%と最も低くなっている。

これを規模別にみると1000人未満の規模と比較して1000人以上規模では「希望者全員」「ケースごとに考える」は低く、「一定の条件がある」が高くなっている（第25表）。

第25表 産業別、規模別、正規従業員からパートタイマーへの転換の条件別事業所の割合

一定の条件がある (M. A.)											(%)
区 分		計	希望者 全員	小 計	職種	年齢	勤続 年数	家庭の事情 (出産等)	勤務 成績	そ の 他	ケースご とに考 える
産 業	計	100.0	38.7	100.0 21.5	17.5 3.8	20.0 4.3	20.0 4.3	50.0 10.8	42.5 9.1	20.0 4.3	39.8
	製 造 業	100.0	39.5	100.0 16.3		57.1 9.3	14.3 2.3	14.3 2.3	57.1 9.3	28.6 4.7	44.2
	卸売業・小売業	100.0	42.6	100.0 22.8	4.4 1.0	13.0 3.0	26.1 5.9	60.9 13.9	47.8 10.9	21.7 5.0	34.6
	サービス業	100.0	28.6	100.0 23.8	60.0 14.3	10.0 2.4	10.0 2.4	50.0 11.9	20.0 4.8	10.0 2.4	47.6
規 模	1000人以上	100.0	33.3	100.0 33.3			25.0 8.3	75.0 25.0	25.0 8.3	25.0 8.3	33.4
	300～999人	100.0	39.0	100.0 17.1	14.3 2.4	14.3 2.4	42.9 7.3	42.9 7.3	57.1 9.8	28.6 4.9	43.9
	100～299人	100.0	39.8	100.0 22.4	18.2 4.1	27.3 6.1	18.2 4.1	50.0 11.2	40.9 9.2	13.6 3.1	37.8
	30～99人	100.0	37.1	100.0 20.0	28.6 5.7	14.3 2.9		42.9 8.6	42.9 8.6	28.6 5.7	42.9

(注) 正規従業員からパートタイマーへ転換のあった事業場を100とする。

② パートタイマーから正規従業員への転換の場合

パートタイマーから正規従業員への転換があった場合について転換の適用範囲をみると「一定の条件がある」が55.9%で最も高く、次いで「ケースごとに考える」が33.1%で高く「希望者全員」が11.0%で最も低くなっている。正規従業員からパートタイマーへの転換の場合と比較して「希望者全員」「ケースごとに考える」の割合が低く、「一定の条件がある」の割合が高くなっている。

一定の条件がある事業所を100として条件別事業所割合を複数回答でみると「勤務成績」が73.0%と最も高く次いで「年齢」が57.7%で高く、「家庭の事情（夫の死亡等）」が7.9%と最も低くなっている。

これを産業別にみると「一定の条件がある」は卸売業・小売業で67.5%と最も高く、次いで製造業が55.6%、サービス業が38.7%となっている。「ケースごとに考える」はサービス業で45.0%と最も高く、次いで製造業が31.1%、卸売業・小売業が27.6%となっている。

これを規模別にみると「一定の条件がある」は、1000人以上規模で66.7%と最も高く、規模が小さくなるに従ってその割合は低くなり、3099人規模では50.0%となっている。「ケースごとに考える」は30～99人規模では42.3%と最も高く、1000人以上規模で23.8%と最も低くなっている。（第26表）

第26表 産業別、規模別 パートタイマーから正規従業員
への転換の条件別事業所の割合

(%)

区 分		計	希望 者 全員	2. 一定の条件がある (M. A.)									ケース ごとに 考える
				小計	職種	年齢	勤続 年数	家庭の事情等 (夫の死亡等)	出勤 率	勤務 成績	試験	その他	
計		100.0	11.0	100.0 55.9	17.5 9.8	57.7 32.3	23.3 13.0	7.9 4.4	49.2 27.5	73.0 40.8	21.7 12.1	16.4 9.2	33.1
産 業	製 造 業	100.0	13.3	100.0 55.6	14.7 8.1	64.0 35.6	24.0 13.3	4.0 2.2	61.3 34.1	70.7 39.3	6.7 3.7	13.3 7.4	31.1
	卸 売 業 小 売 業	100.0	4.9	100.0 67.5	14.5 9.8	56.6 38.2	26.5 17.9	8.4 5.7	41.0 27.6	80.7 54.5	39.8 26.8	12.0 8.1	27.6
	サービス業	100.0	16.3	100.0 38.7	32.3 12.5	45.2 17.5	12.9 5.0	16.1 6.3	41.9 16.3	58.1 22.5	9.7 3.8	35.5 13.8	45.0
規 模	1000人 以 上	100.0	9.5	100.0 66.7	21.4 14.3	85.7 57.1	21.4 14.3	14.3 9.5	28.6 19.0	85.7 57.1	42.9 28.6	14.3 9.5	23.8
	300～ 999人	100.0	10.4	100.0 57.1	25.0 14.3	77.3 44.2	27.3 15.6	4.5 2.6	45.5 26.0	75.0 42.9	18.2 10.4	18.2 10.4	32.5
	100～ 299人	100.0	12.2	100.0 55.9	15.2 8.5	50.5 28.2	22.9 12.8	5.7 3.2	54.3 30.3	73.3 41.0	22.9 12.8	14.3 8.0	31.9
	30～99人	100.0	7.7	100.0 50.0	11.5 5.8	38.5 19.2	19.2 9.6	19.2 9.6	46.2 23.1	61.5 30.8	11.5 5.8	23.1 11.5	42.3

(注) パートタイマーから正規従業員へ転換のあった事業所を100とする。

(5) 相互転換時の職種変更の有無

正規従業員とパートタイマーとの相互転換ある場合において、転換時の職種変更の有無とみると正規従業員からパートタイマーへ転換する場合及びパートタイマーから正規従業員へ転換する場合のいずれも「職種が変わらない」が最も高く各78.5%、79.9%であり、次いで「職種が変わる場合と変わらない場合がある」が各18.3%、17.1%となっており同傾向を示している。(第27表)。

第27表 正規従業員からパートタイマーへの転換時及び
パートタイマーから正規従業員の転換時の職種
の変更の有無別事業所の割合

(%)

区 分	計	職種が変わる	職種が変わらない	職種が変わる場合 と変わらない場合 がある
正規従業員から パートタイマー への転換時	100.0	3.2	78.5	18.3
パートタイマー から正規従業員 への転換時	100.0	3.0	79.9	17.1

注) 正規従業員からパートタイマーへ、パートタイマーから正規従業員への転換のあった事業場
を各100とする。

(6) パートタイマーに転換した労働者の正規従業員への再転換

パートタイマーへ転換した労働者を再び正規従業員に転換できるか否かを
みると「ケースごとに考える」は40.8%で最も高く、次いで「転換できない」
が33.9%で高く、「転換できる」は25.3%と最も低くなっている(第28表)

第28表 正規従業員からパートタイマーへ転換した労働者
を再び正規従業員に転換する可能性別事業所の割
合

(%)

計	転換できる	転換できない	ケースごとに考える
100.0	25.3	33.9	40.8

注) 正規従業員からパートタイマーへの転換のあった事業所を100とする。

(7) 相互転換のない事業所の今後の方針

① 正規従業員からパートタイマーへの転換

正規従業員からパートタイマーの転換がなかった事業所について、正規従業員からパートタイマーへの転換に関する今後の方針をみると、「当面検討する予定がない」が88.8%で最も高く「現在検討中である」「近いうちに検討したい」はいずれも1割に満たない割合となっている。

産業別、規模別にみてもそれぞれ「当面検討する予定がない」が各9割前後と最も高く、その他の各方針はいずれも1割に満たない割合となっている（第29表）。

第29表 産業別、規模別 正規従業員からパートタイマーへの転換がなかった事業場の今後の方針別事業所の割合

(%)

区 分		計	現在検討 中である	近いうちに 検討したい	当面検討する 予定はない	制度としては あるが3年間 転換者がい なかった
計		100.0	4.7	4.4	88.8	2.1
産 業	製 造 業	100.0	4.0	2.9	90.9	2.2
	卸売業・小売業	100.0	5.9	4.5	86.9	2.7
	サ ー ビ ス 業	100.0	4.2	7.6	87.3	0.9
規 模	1000人以上	100.0	4.2	6.2	87.5	2.1
	300~999 人	100.0	4.9	4.3	90.8	—
	100~299 人	100.0	4.6	3.9	88.4	3.1
	30~ 99 人	100.0	5.0	5.0	87.6	2.4

② パートタイマーから正規従業員への転換

パートタイマーから正規従業員の転換がなかった事業所について、パートタイマーから正規従業員への転換に関する今後の方針をみると、「当面検討する予定がない」が87.0%で最も高く「現在検討中である」「近いうちに検討したい」はいずれも1割に満たない割合となっている。

産業別、規模別にみても、それぞれ「当面検討する予定がない」が各8～9割を占め最も高く、その他の方針はいずれも1割に満たない割合となっている。（第30表）。

第30表 産業別、規模別 パートタイマーから正規従業員への
転換がなかった事業所の今後の方針別事業所の割合

(%)

区 分		計	現在検討 中である	近いうちに 検討したい	当面検討す る予定はな い	制度としては あるが3年間 転換者がいな かった
計		100.0	5.6	4.8	87.0	2.6
産 業	製 造 業	100.0	3.8	3.2	90.8	2.2
	卸売業・小売業	100.0	6.5	5.0	85.0	3.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	7.5	7.5	83.8	1.2
規 模	1000人以上	100.0	2.6	7.7	89.7	—
	300～999人	100.0	4.0	2.4	92.8	0.8
	100～299人	100.0	7.2	4.6	84.1	4.1
	30～99人	100.0	5.8	6.7	84.6	2.9

B 個人調査結果

1 調査対象者の特徴

(1) 産業及び規模

調査対象の女子パートタイマーが雇用されている事業所の産業別構成をみると、製造業が40.2%、卸売業・小売業が40.0%、サービス業が19.8%となっている。

規模別構成をみると、100～299人規模が43.0%で最も多く、次いで300～999人規模が32.1%、30～99人規模が16.2%、1000人以上規模が8.7%となっている（第1表）。

(2) 年齢階級

女子パートタイマーの年齢階級別構成をみると、40代が41.5%で最も多く、次いで30代が31.6%となっており、30代と40代で全体の7割以上を占めている。

(3) 未・既婚及び子供の有無

女子パートタイマーを未・既婚別にみると、既婚が93.5%（「夫あり」が86.9%）でその大多数を占め、未婚はわずか6.5%である。

子供の有無別にみると「子供あり」の女子パートタイマーは86.8%を占め、「子供なし」はわずか13.2%である。

(4) 学歴

女子パートタイマーの学歴別構成をみると、「旧高女・新高卒」が60.0%で最も多く、次いで、「旧小学・新中卒」が34.0%で最も多く、この両者で全体の9割強を占めており、「旧高专・短大卒」以上は6.0%である（第2表）。

第1表 産業別、規模別調査対象女子パートタイマーの割合

(%)

計	100.0
製 造 業	40.2
卸売業・小売業	40.0
サ ー ビ ス 業	19.8
1000人以上	8.7
300人～999人	32.1
100人～299人	43.0
30人～ 99人	16.2

第2表 年齢階級別、未・既婚別、子供の有無別、学歴別女子パートタイマーの割合

(%)

計			100.0
年 齢 階 級	10代～20代前半(25歳未満)		4.0
	20代後半(25～30歳未満)		7.6
	30 代		31.6
	40 代		41.5
	50 代		13.3
	60 代		2.0
未 ・ 既 婚	既 婚	小 計	93.5
		夫 あ り	86.9
		死別、離別	6.6
	未 婚		6.5
子 有 無	子 供 あ り		86.8
	子 供 な し		13.2
学 歴	旧 小 学 ・ 新 中 卒		34.0
	旧 高 女 ・ 新 高 卒		60.0
	旧 高 専 ・ 短 大 卒		4.9
	旧 大 ・ 新 大 卒 以 上		1.1

2 現在の就業状況

(1) 職 種

調査対象の女子パートタイマーの現在の職種別構成をみると、「ものをつくる仕事」（以下「製造職」という。）が43.7％で最も多く、次いで「店内又は外をまわってものを売る仕事」（以下「販売職」という。）が25.9％、「事務をとる仕事」（以下「事務職」という。）が14.3％、「人の世話をしたり、サービスしたりする仕事」（以下「サービス職」という。）が13.4％となっている（第3表）。

第3表 産業別現在の職種別女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	製 造 業	卸売業 ・小売業	サービス業
計		100.0	100.0	100.0	100.0
現 在 の 職 種	ものをつくる仕事 製造工、縫製工、加工工 など	43.7	90.8	7.0	22.5
	事務をとる仕事 一般事務員、会計事務員、 タイピスト、集金人など	14.3	6.4	21.1	16.5
	店内又は外をまわってものを 売る仕事 販売員、セールスマン、 レジスターなど	25.9	1.1	62.3	3.0
	人の世話をしたりサービスし たりする仕事 美容師、ウェイトレス、 客室係など	13.4	1.2	8.3	48.2
	研究・技術・教育など専門的 仕事 看護婦、教員、保母など	2.0	0.1	0.2	9.5
そ の 他		0.7	0.4	1.1	0.3

(2) 雇用契約期間

雇用契約期間の決め方別に調査対象の女子パートタイマーの割合をみると「きめられているが、その期間が終っても引き続き雇ってくれることになっている」が45.6％、次いで「きめられていない」で42.4％となっており、この両者ではほぼ9割に達している。なお、「きめられていてその期間が終っ

たら会社をやめることになっている」は、わずか6.4%にすぎない。

これを産業別にみると、製造業・卸売業・小売業では「きめられているが、その期間が終っても引き続き雇ってくれることになっている」が、それぞれ42.9%、53.1%で最も高く、サービス業では「きめられていない」が最も高く57.2%である。

次に、これを事業所規模別にみると、雇用契約期間が「きめられていない」女子パートタイマーの割合は、規模が大きくなるに従って低くなる。一方、雇用契約期間が「きめられているが、その期間が終っても引き続き雇ってくれることになっている」女子パートタイマーの割合は、規模が大きくなるに従ってその割合も高くなっている（第4表）。

第4表 産業別・規模別雇用契約期間の決め方別女子パートタイマーの割合

区 分		計	きめられていない。	きめられていて、その期間が終ったら会社をやめることになっている。	きめられていて、その期間が終っても引き続き雇ってくれることになっている。	わからない
計		100.0	42.4	6.4	45.6	5.6
産業別	製 造 業	100.0	39.5	10.7	42.9	6.9
	卸売業・小売業	100.0	37.9	3.7	53.1	5.3
	サ ー ビ ス 業	100.0	57.2	3.3	36.2	3.3
事業所規模	1000人以上	100.0	24.6	8.6	60.1	6.7
	300人～999人	100.0	35.8	9.0	48.9	6.3
	100人～299人	100.0	45.7	5.6	43.7	5.0
	30人～99人	100.0	56.1	2.5	36.5	4.9

(8) 勤続年数

調査対象の女子パートタイマーの現在の会社の勤続年数をみると、「1年以上3年未満」で30.4%で最も多いが、次いで「5年以上10年未満」、「3年以上5年未満」が各2割台（21.7%、21.0%）となっており、また「10年以上」も約1割（9.9%）になっている。その結果、3年未満が、

47.4%、3年以上が52.6%と、それぞれほぼ半々となっている。

産業別規模別にみても、傾向はあまり変わらないが、3年未満の割合については、産業別にはサービス業、事業所規模別には30～99人規模で若干高くなっている(第5表)。

(4) 賃 金

① 時 間 給

調査対象の女子パートタイマーのうち、賃金が時間給で算定されている者について、その時間当たり賃金(税・社会保険料控除前)をみると、「400円以上500円未満」が49.3%で最も多く、次いで「500円以上600円未満」が32.9%、「600円以上1,000円未満」が12.4%となっている。

その結果、500円未満が54.0%、500円以上が46.0%とそれぞれほぼ半々となっている。

また、500円以上の割合については、産業別にはサービス業、規模別には1000人以上規模が高くなっている(第6表)。

第5表 産業別、規模別、勤続年数別女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	3 年 未 満			3 年 以 上			
			小 計	1年未満	1年以上 3年未満	小 計	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
計		100.0	47.4	17.0	30.4	52.6	21.0	21.7	9.9
産 業	製 造 業	100.0	44.2	17.5	26.7	55.8	20.7	24.0	11.1
	卸売業・小売業	100.0	44.9	14.1	30.8	55.1	22.8	22.7	9.6
	サービス業	100.0	58.7	21.5	37.2	41.3	17.7	15.3	8.3
事 業 所 規 模	1000人以上	100.0	44.6	18.3	26.3	55.4	20.0	23.4	12.0
	300～999人	100.0	47.1	15.1	32.2	52.7	21.0	22.4	9.3
	100～299人	100.0	45.5	16.4	29.1	54.6	22.0	21.3	11.2
	30～99人	100.0	54.0	21.5	32.5	46.0	18.7	20.6	6.7

第6表 産業別、規模別、時間給別女子パートタイマーの割合

(%)

区 分	計	500 円 未 満			500 円 以 上			
		小 計	400円 未満	400円 以上 500円 未満	小 計	500円 以上 600円 未満	600円 以上 1000円 未満	1000円 以上
計	100.0	54.0	4.7	49.3	46.0	32.9	12.4	0.7
産 業	製 造 業	100.0	56.7	6.6	50.1	43.3	35.8	7.4
	卸売業・小売業	100.0	54.3	1.8	52.5	45.7	32.4	12.8
	サ ー ビ ス 業	100.0	47.6	6.8	40.8	52.4	28.0	22.1
事 業 所 規 模	1000人以上	100.0	29.7	0.6	29.1	70.3	41.7	26.3
	300～999人	100.0	46.5	3.8	42.7	53.5	39.9	13.3
	100～299人	100.0	62.0	5.7	56.3	38.0	28.4	9.1
	30～99人	100.0	60.6	6.0	54.6	39.4	26.3	11.8

② 年間給与総所得

調査対象の女子パートタイマーのうち、57年1月から同年12月までの1年間を通して雇用者であった者（会社が違っている場合も含む。）の57年の年間給与総所得（税・社会保険料控除前の所得。以下「年間給与総所得」という。）の階級別割合をみると、「70万円以上79万円未満」「79万円以上100万円未満」、「100万円以上150万円未満」及び「50万円以上70万円未満」がそれぞれ2割前後となっている（24.8%、23.9%、22.4%、17.4%）。

その結果、「79万円未満」が50.4%、「79万円以上」が49.6%とほぼ半々となっている。

次に、産業別にみると、ほとんど差がないが、事業所規模別にみると、規模が小さくなるに従って「79万円未満」の割合が高くなっている（第7表）。

③ 79万円を超えそうになった場合の対処の仕方

年間給与総所得が79万円未満であった女子パートタイマーについて、

年間給与総所得が79万円（昭和57年の課税最低限度額：所得がこの水準を超えると、本人の所得に課税されるとともに、夫の所得から配偶者控除が受けられなくなる。）を超えそうになった場合の対処別女子パートタイマーの割合をみると、「79万円を超えないように仕事をへらす」が39.1%と最も高く、次に、「今の賃金では年収が79万円を超えることは考えられない」が33.7%と高いが、「なりゆきにまかせる」も17.7%ある。

これを産業別にみると、製造業、卸売業・小売業では「79万円を超えないように仕事をへらす」が50.3%、38.3%で最も高いが、サービス業では「今の賃金では年収が79万円を超えることは考えられない」が43.5%と最も高くなっている。

これを事業所別規模別にみると、「1000人以上」、「300～999人」、「100～299人」規模では、「79万円を超えないように仕事をへらす」は、56.7%、37.9%、40.9%とそれぞれ最も高く、「30～99人」規模では、「今の賃金では年収が79万円を超えることは考えられない」が40.4%と最も高い。

年齢階級別にみると、30代、40代では「79万円を超えないように仕事をへらす」は46.3%、43.1%とそれぞれ最も高く、20代後半では「なりゆきにまかせる」が34.1%と最も高くなっている。また、10代～20代前半、50代、60代では、「今の賃金では年収が79万円を超えることは考えられない」が53.8%、46.0%、70.8%とそれぞれ最も高い。

未・既婚別にみると、既婚者のうち、「夫あり」では「79万円を超えないように仕事をへらす」が41.6%と最も高くなっている。

また、既婚者のうちの「死別・離別」では、「今の賃金では年収が79万円を超えることは考えられない」が41.5%と最も高く、未婚者では、「なりゆきにまかせる」が36.8%と最も高い。

更に、年間給与総所得別にみても、「70万～79万円未満」階級では「79万円を超えないように仕事をへらす」が55.1%と最も高くな

っているが、「50万円未満」「50万円～70万円未満」では、「今の賃金での年収が79万円を超えることは考えられない」が、60.1%、44.4%で8.それぞれ最も高くなっている（第8表）。

第7表 産業別、規模別、57年の年間給与総所得別女子パートタイマーの割合（%）

区 分		計	79 万 円 未 満				79 万 円 以 上			
			小 計	50万円 未満	50万円 以上 70万円 未満	70万円 以上 79万円 未満	小 計	79万円 以上 100万円 未満	100万円 以上 150万円 未満	150万円 以上
計		100.0	50.4	8.2	17.4	24.8	49.6	23.9	22.4	3.3
産 業	製 造 業	100.0	51.4	7.9	16.2	27.3	48.6	22.1	23.4	3.1
	卸売業・小売業	100.0	47.9	5.7	17.4	24.8	52.1	26.9	22.1	3.1
	サ ー ビ ス 業	100.0	53.6	14.2	19.7	19.7	46.4	20.9	21.2	4.3
事 業 所 規 模	1000人以上	100.0	42.4	5.1	8.2	29.1	57.6	17.7	32.9	7.0
	300～999人	100.0	47.5	9.6	16.8	21.1	52.5	23.6	25.1	3.8
	100～299人	100.0	48.8	6.8	15.3	26.7	51.2	26.2	22.3	2.7
	30～99人	100.0	65.3	10.8	29.2	25.3	34.7	21.7	11.2	1.8

第8表 産業別、規模別、年齢階級別、未・既婚別、年間給与総所得別（79万円未満階級）年間給与が79万円を超えそうになった場合の対処別、女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	79万円を 超えないよ うに仕事を へらす	なりゆきに まかせる	今の賃金で は年収が79 万円を超え ることは考 えられない	わからない	
計			100.0	39.1	17.7	33.7	9.5
産 業	製 造 業		100.0	50.3	15.6	27.4	6.7
	卸売業・小売業		100.0	38.3	15.8	35.4	10.5
	サ ー ビ ス 業		100.0	18.1	25.4	43.5	13.0
事業所規模	1000人 以 上		100.0	56.7	7.5	28.3	7.5
	300 ～ 999 人		100.0	37.9	20.2	35.3	6.6
	100 ～ 299 人		100.0	40.9	17.4	30.2	11.5
	30 ～ 99 人		100.0	30.9	18.2	40.4	10.5
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)		100.0	—	30.8	53.8	15.4
	20代後半 (25～30才未満)		100.0	25.0	34.1	18.2	22.7
	30 代		100.0	46.3	14.2	30.7	8.8
	40 代		100.0	43.1	18.5	30.7	7.7
	50 代		100.0	24.6	19.1	46.0	10.3
	60 代		100.0	12.5	4.2	70.8	12.5
未 ・ 既 婚	既婚	小 計	100.0	39.8	17.3	33.8	9.1
		夫 あ り	100.0	41.6	16.4	33.3	8.7
		死別、離別	100.0	13.2	30.2	41.5	15.1
	未 婚		100.0	5.3	36.8	31.6	26.3
給57 与年 総の 所年 得間	50 万 円 未 満		100.0	12.6	14.0	60.1	13.3
	50万～70万円未満		100.0	28.8	16.6	44.4	10.2
	70万～79万円未満		100.0	55.1	19.7	17.6	7.6

(5) 所定労働時間及び週所定労働日数

① 1日の所定労働時間

調査対象の女子パートタイマーの1日の所定労働時間を正規従業員と比較してみると、「正規従業員より短い」が8割を占めているが(83.5%)、「正規従業員と同じ」も14.9%いる。

これを産業別にみると、製造業、卸売業・小売業、サービス業とも「正規従業員より短い」が各8割前後を占めているが(79.6%、88.8%、80.5%)、特に卸売業・小売業でその割合が高い。

これを事業所規模別にみると、各事業所規模とも「正規従業員より短い」が8割台で最も多くなっている(第9表)。

第9表 産業別、規模別、1日の所定労働時間の正規従業員との比較別、女子パートタイマーの割合 (%)

区 分		計	正規従業員 と同じ	正規従業員 より短い	正規従業員 より長い	わからない
計		100.0	14.9	83.5	0.8	0.8
産 業	製 造 業	100.0	18.8	79.6	0.7	0.9
	卸売業・小売業	100.0	10.1	88.8	0.5	0.6
	サ ー ビ ス 業	100.0	16.5	80.5	1.8	1.2
事業所規模	1000人以上	100.0	14.9	85.1	—	—
	300～999人	100.0	13.0	86.6	0.4	—
	100～299人	100.0	17.3	80.0	1.3	1.4
	30～99人	100.0	12.0	85.6	0.9	1.5

② 1週の所定労働日数

女子パートタイマーの1週の所定労働日数を正規従業員と比較してみると、「正規従業員と同じ」が51.1%で最も多く、次いで「正規従業員より少ない」が38.3%と多い。

これを産業別にみると、製造業では「正規従業員と同じ」が64.2%で

最も多い。一方、卸売業・小売業では「正規従業員と同じ」「正規従業員より少ない」が各4割台（40.7％、41.0％）であり、「正規従業員より多い」も17.4％ある。サービス業では「正規従業員と同じ」、「正規従業員より少ない」が両者とも各4割台（45.7％、44.3％）である。

これを事業所規模別にみると、100人以上の各事業所規模とも「正規従業員と同じ」が各5割台で最も多いが、30～99人規模では「正規従業員より少ない」、「正規従業員と同じ」がほぼ同じ割合である（46.3％、43.3％）（第10表）。

第10表 産業別、規模別、1週の所定労働日数の正規従業員との比較別、女子パートタイマーの割合（％）

区 分		計	正規従業員 と同じ	正規従業員 より少ない	正規従業員 より多い	わからない
計		100.0	51.1	38.3	9.0	1.6
産 業	製 造 業	100.0	64.2	32.6	1.9	1.3
	卸売業・小売業	100.0	40.7	41.0	17.4	0.9
	サ ー ビ ス 業	100.0	45.7	44.3	6.5	3.5
事 業 所 規 模	1000人以上	100.0	52.6	39.4	5.7	2.3
	300～999人	100.0	55.2	34.9	9.1	0.8
	100～299人	100.0	50.7	37.6	9.7	2.0
	30～99人	100.0	43.3	46.3	8.6	1.8

(6) 就労理由

現在の就労理由別に調査対象の女子パートタイマーの割合をみると、「毎月の家計を補助するため」が45.5％で最も高く、次いで「時間にゆとりがあるため」が11.4％となっている。

年齢階級（10代～20代前半を除く。）別に現在の就労理由別女子パートタイマーの割合をみてみると、各年齢層とも「毎月の家計を補助するため」が最も高くなっている。

次いで高いのは、20代後半で「自分で生計をたてているため」が14.4％、

30代では「時間にゆとりがあるため」が14.0%、40代で「子供の教育費のため」が15.5%、50代では「自分で生計をたてているため」が13.1%、60代では「病気や老後の蓄えのため」が22.0%となっている。なお、10代～20代前半は「働くのは当然であるから」が31.3%と最も高い。

未・既婚別に現在の就労理由別女子パートタイマーの割合をみると、既婚者のうち、「夫あり」の階層は、「毎月の家計の補助するため」が50.9%で最も高く、「死別・離別」の階層は、「自分で生計をたてているため」が65.7%で最も高くなっている。未婚者では、「働くのは当然であるから」が38.2%で最も高い(第11表)。

第11表 年齢別、未・既婚別現在の就労理由別女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	自分で生計をたてているため	毎月の家計を補助するため	子供の教育費のため	土地、住宅のローンのため	病気や老後の蓄えのため	時間にゆとりがあるため	家にいてもつまらないから	自分の能力を生かしたいため	働くのは当然であるから	その他
計		100.0	7.9	45.5	9.3	6.5	4.8	11.4	3.4	3.4	7.0	0.8
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	11.3	25.0	—	—	—	20.0	5.0	6.2	31.3	1.2
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	14.4	49.0	1.3	0.7	1.3	7.8	7.2	4.6	11.1	2.6
	30代	100.0	5.7	48.5	6.4	8.6	3.1	14.0	4.4	3.5	5.2	0.6
	40代	100.0	6.2	48.0	15.5	6.8	4.7	9.5	1.7	2.6	4.3	0.7
	50代	100.0	13.1	38.0	5.2	6.7	10.1	11.6	2.6	4.1	8.6	—
	60代	100.0	12.2	24.4	—	—	22.0	7.3	12.2	2.4	17.1	2.4
未・既婚	小 計	100.0	6.5	48.3	9.9	7.0	4.9	11.4	3.3	3.2	4.8	0.7
	夫あり	100.0	2.0	50.9	10.6	7.5	5.1	12.0	3.3	3.3	4.6	0.7
	死別・離別	100.0	65.7	14.2	0.7	—	2.2	3.7	3.0	2.2	7.5	0.8
	未婚	100.0	27.5	5.3	—	—	3.8	11.5	5.3	6.1	38.2	2.3

3 過去の職業経歴

(1) 学卒後の通算勤続年数

学卒後の通算勤続年数（パートタイマーとして働いたか否かは問わない。）をみると、「10年以上」が45.7%と最も多く、次いで、「5～10年未満」が35.3%、「3年～5年未満」が12.7%となっている。

年齢階級別に学卒後の通算勤続年数をみると、10代～20代前半では、「1年～3年未満」が37.5%、20代後半階級では「5年～10年未満」が67.3%、30代では「5年～10年未満」が45.8%、40代、50代、60代では「10年以上」がそれぞれ55.8%、72.8%、85.4%で、最も多くなっている（第12表）。

第12表 年齢階級別、学卒後の通算勤続年数別女子パートタイマーの割合（%）

区 分		計	1年未満	1年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
計		100.0	1.0	5.3	12.7	35.3	45.7
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	13.8	37.5	31.2	17.5	
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	0.7	5.2	17.6	67.3	9.2
	30代	100.0	0.3	4.9	15.9	45.8	33.1
	40代	100.0	0.7	3.7	10.2	29.6	55.8
	50代	100.0	0.4	2.6	6.3	17.9	72.8
	60代	100.0	—	—	—	14.6	85.4

(2) パートタイマーとしての通算勤続年数

パートタイマーとしての通算勤続年数をみると、「1年～3年未満」、「3年～5年未満」、「5年～10年未満」がそれぞれ2割台を占めている（26.6%、21.3%、26.0%）。

年齢階級別にパートタイマーとしての通算勤続年数をみると、10代～20代前半では「1年未満」が57.5%、20代後半、30代では「1年～3年未満」が45.8%、35.0%、40代では「5年～10年未満」が35.5%、50代、60代では「10年以上」がそれぞれ40.3%、39.0%と最も多く

なっている（第13表）。

(3) 初めてパートタイマーとして就労した年齢

初めてパートタイマーとして就労した年齢をみると、「35才～40才未満」が26.0%、「30才～35才未満」が25.5%と高く、この両者で過半数を占めている。

年齢階級別に初めてパートタイマーとして就労した年齢をみると、20代後半では「25才～30才未満」が58.8%、30代では「30～35才未満」が47.0%、40代では「35才～40才未満」が42.3%、50代では「40才～45才未満」が32.4%、60代では「50才以上」が63.4%とそれぞれ最も高くなっている（第14表）。

第13表 年齢階級別、パートタイマーとしての通算勤続年数別女子パートタイマーの割合（%）

区 分		計	1年未満	1年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
計		100.0	12.3	26.6	21.3	26.0	13.8
年 令 階 級	10代～20代前半 （25才未満）	100.0	57.5	36.2	6.3	—	—
	20代後半 （25～30才未満）	100.0	26.8	45.8	20.9	6.5	—
	30代	100.0	15.5	35.0	26.9	20.4	2.2
	40代	100.0	5.2	21.3	21.3	35.5	16.7
	50代	100.0	4.5	11.6	15.3	28.3	40.3
	60代	100.0	12.2	12.2	7.3	29.3	39.0

第14表 年齢階級別、初めてパートタイマーとして就労した年齢別女子パートタイマーの割合 (％)

区 分		計	25才未満	25才～ 30才未満	30才～ 35才未満	35才～ 40才未満	40才～ 45才未満	45才～ 50才未満	50才以上
計		100.0	9.8	16.9	25.5	26.0	13.8	4.6	3.4
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	41.2	58.8	—	—	—	—	—
	30代	100.0	6.0	30.5	47.0	16.5	—	—	—
	40代	100.0	1.9	6.3	23.8	42.3	22.2	3.5	—
	50代	100.0	—	1.1	6.0	23.5	32.4	21.3	15.7
	60代	100.0	—	—	—	4.9	14.6	17.1	63.4

4 家庭の事情による退職

(1) 退職時の年齢

家庭の事情により退職したことのあった女子パートタイマーで、やめていた期間が最も長かった時(以下「家庭の事情による退職」という。)の退職時の年齢をみると、「25才未満」が55.5％で最も多く、次いで「25才～30才未満」が31.4％と多くなっている。

年齢階級別に家庭の事情による退職の退職時の年齢をみると、いずれの年齢階級も25才未満の退職が最も多くなっている(10代～20代前半 93.5％、20代後半73.6％、30代64.9％、40代46.5％、50代33.5％、60代44.3％)が、その割合は、60代を除き、年齢階級が低くなるほど高くなっている(第15表)。

第15表 年齢階級別、退職年齢別、女子パートタイマーの割合 (％)

区 分		計	25才未満	25才～ 30才未満	30才～ 35才未満	35才～ 40才未満	40才以上
計		100.0	55.5	31.4	7.2	3.2	2.7
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	93.5	6.5	—	—	—
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	73.6	26.4	—	—	—
	30代	100.0	64.9	30.9	3.4	0.8	—
	40代	100.0	46.5	35.2	10.9	5.2	2.2
	50代	100.0	33.5	28.7	14.8	7.4	15.6
	60代	100.0	44.3	16.7	5.6	5.6	27.8

(2) つとめをやめていた期間

家庭の事情による退職をした者について、つとめをやめていた期間をみると、「5年～10年未満」が27.8％で最も多く、次いで「10年～15年未満」が20.7％と多く、その他の期間では、各1割台となっている。

年齢階級別にみると、10代～20代前半及び20代後半では、「1年未満」がそれぞれ71.0％、46.2％で最も多く、30代では「5年～10年未満」が36.3％、40代では「10年～15年未満」が28.3％、50代、60代では「15年以上」がそれぞれ30.3％、50.0％と最も多くなっており、年齢階級が高くなるほど該当者が最も多い「つとめをやめていた期間」が長くなっている(第16表)。

第16表 年齢階級別、家庭の事情でつとめをやめていた期間別、女子パート
タイマーの割合

(%)

区 分		計	1年未満	1年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年以上
計		100.0	12.4	15.7	13.1	27.8	20.7	10.3
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	71.0	22.6	6.4	—	—	—
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	46.2	42.5	8.5	2.8	—	—
	30代	100.0	8.6	15.6	19.1	36.3	18.5	1.9
	40代	100.0	5.9	12.7	10.2	27.9	28.3	15.0
	50代	100.0	11.5	7.4	7.4	22.1	21.3	30.3
	60代	100.0	27.7	—	5.6	5.6	11.1	50.0

(3) 再就職の年齢

家庭の事情による退職後、再就職の年齢をみると、「30才～35才未満」が30.2%で最も多く、次いで「30才未満」が28.7%、「35才～40才未満」が25.7%となっている。

年齢階級別にみると、30代では「30才～35才未満」が48.5%と最も多く、40代では、「35才～40才未満」が42.2%、50代では「40才～50才未満」が49.2%、60代では「50才以上」が50.0%とそれぞれ最も多くなっている。年齢階級が高くなるほど、最も該当者の多い「再就職の年齢」が高くなっている(第17表)。

第17表 年齢階級別、再就職の年令別、女子パートタイマーの割合 (%)

区 分		計	30才未満	30才～ 35才未満	35才～ 40才未満	40才～ 45才未満	50才以上
計		100.0	28.7	30.2	25.7	13.8	1.6
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	100.0	—	—	—	—
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	100.0	—	—	—	—
	30代	100.0	36.4	48.5	15.1	—	—
	40代	100.0	10.2	26.1	42.2	21.5	—
	50代	100.0	4.1	9.0	27.0	49.2	10.7
	60代	100.0	—	—	11.1	38.9	50.0

(4) 再就職後の会社及び仕事内容

家庭の事情による退職した後、再就職した場合の再就職後の会社をみると、「別の会社」が88.2%で最も多いが、「同じ会社」、「関連会社」の両者をあわせると、11.8%になっている。仕事の内容をみると、「異なる」が72.4%で最も多いが、「ほぼ同じ」、「同じ」の両者をあわせると27.6%になっている(第18表)。

第18表 再就職後の会社及び仕事の内容比較別女子パートタイマーの割合 (%)

区 分		構 成 比
計		100.0
会 社	同 じ 会 社	7.9
	関 連 会 社	3.9
	別 の 会 社	88.2
仕 事 の 内 容	同 じ	7.9
	は ぼ 同 じ	19.7
	異 々	72.4

(5) 再就職の際、困ったこと

家庭の事情による退職後、再就職の際に困ったことを複数回答で尋ねてみると、「資格や技能がないため、単純な仕事しかなかった」が31.4%、「賃金、労働時間など希望する条件の働き口がなかった」が30.9%で多い。

家庭の事情による退職後、再就職の際に困ったことを年齢階級別に複数回答でみると、10代～20代前半では「求人情報が不足していた」が35.5%で最も多く、20代後半及び30代では「賃金、労働時間など希望する条件の働き口がなかった」が各3割台で最も多く（35.8%、36.3%）、40代50代、60代では、「資格や技能がないため、単純な仕事しかなかった」が各3割台で最も多くなっている（34.7%、35.2%、38.9%）。

これを、家庭の事情による退職後の再就職の年齢別にみると、30才未満及び30才～35才未満では、「賃金、労働時間など希望する条件の働き口がなかった」が、それぞれ32.8%、37.7%で最も多く、35才～40才未満及び40才～50才未満では、「資格や技能がないため、単純な仕事しかなかった」が、それぞれ33.4%、38.5%で最も多く、50才以上では「その他」が31.8%で最も多くなっている（第19表）。

第19表 年齢階級別、再就職の年齢別、再就職の際困ったこと別女子パート
タイマーの割合 (％)

区 分		計	正規従業員として中途採用している会社があった	中途採用の年齢制限のため正規従業員になれなかった	資格や以前の職業経験を生かせる仕事があった	資格や技能がないため単純な仕事しかなかった	賃金、労働時間など希望する条件の働き口がなかった	求人情報が不足していた	その他
計		100.0	8.9	18.0	15.7	31.4	30.9	10.7	18.8
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	3.2	6.5	12.9	19.4	29.0	35.5	32.3
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	15.1	17.9	16.0	22.6	35.8	23.6	19.8
	30代	100.0	9.0	13.2	16.8	29.2	36.3	10.3	17.4
	40代	100.0	8.6	22.2	14.8	34.7	28.3	8.2	18.4
	50代	100.0	6.6	22.1	15.6	35.2	18.6	8.2	18.9
	60代	100.0	5.6	22.2	11.1	38.9	11.1		38.9
再 就 職 の 年 令	30才未満	100.0	12.3	15.6	15.4	26.9	32.8	15.9	18.5
	30才～35才未満	100.0	9.2	17.0	13.4	30.9	37.7	9.7	17.3
	35才～40才未満	100.0	5.7	19.1	18.9	33.4	25.7	6.9	18.6
	40才～50才未満	100.0	8.0	23.5	15.0	38.5	21.9	10.2	21.4
	50才以上	100.0	—	13.6	18.2	27.3	27.3	4.5	31.8

5 今後の働き方

(1) 今後の働き方

今の職場で今後も働きたいか否かについて、調査対象の女子パートタイマーの意識をみると、「今の会社で今の仕事を続けたい」が68.7％と過半数を占めている。「もっと条件の良い会社に変わりたい」は15.1％、「今の会社で別の仕事をしたい」は4.8％となっている。

年齢階級別にみると、「今の会社で今の仕事を続けたい」は、10代～20代前半では35.0％と最も低く、年齢が高くなるに従ってその割合は高くなり、60代では97.6％と最も高くなっている。「もっと条件のよい会社にかわりたい」は10代～20代前半では36.3％で最も高く、年齢が高く

なるに従ってその割合は低くなっている。

これを、未・既婚別にみると、「今の会社で今の仕事を続けたい」は未・既婚とも、それぞれ46.6%、70.2%で最も多くなっているが、未婚者では「もっと条件のよい会社にかわりたい」も28.2%ある（第20表）。

第20表 年齢階級別、未・既婚別、今後も今の職場で働きたいか否か別、女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	今の会社で 今の仕事を 続けたい	今の会社で 別の仕事を したい	もっと条件 のよい会社 に変わりたい	会社づつめ でなく自宅 でできる仕 事をしたい	働くことを やめて家庭 に入りたい	そ の 他
計		100.0	68.7	4.8	15.1	4.2	3.3	3.9
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	35.0	5.0	36.3	7.5	7.5	8.7
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	43.1	5.9	30.7	5.9	5.2	9.2
	30代	100.0	63.3	5.3	18.5	5.5	2.8	4.6
	40代	100.0	75.2	5.1	11.2	2.6	2.9	3.0
	50代	100.0	81.4	2.6	6.3	4.5	4.1	1.1
	60代	100.0	97.6	—	—	—	—	2.4
未 ・ 既 婚	小 計	100.0	70.2	4.8	14.2	4.1	3.0	3.7
	夫あり	100.0	70.2	4.9	14.3	4.0	3.0	3.6
	死別・離別	100.0	70.2	3.7	12.7	6.0	2.2	5.2
	未婚	100.0	46.6	5.3	28.2	4.6	8.4	6.9

(2) 今後もパートタイマーとして働きたいか

今後もパートタイマーとして働きたいかどうかの意識をみると、「ずっとパートタイマーとして働きたい」が66.1%で最も多く、次いで「今すぐ正規従業員にかわりたい」、「子供に手がかからなくなったら正規従業員にかわりたい」が各1割合となっている（16.8%、12.8%）。

今後もパートタイマーとして働きたいかどうかの意識を年齢階級別にみると、「ずっとパートタイマーとして働きたい」は60代では100.0%と最も多く、年齢が低くなるに従ってその割合は低くなり、10代～20代前半の

年齢層では26.5%と最も低くなっている。反対に「今すぐ正規従業員にかわりたい」は10代～20代前半の年齢層では47.1%と最も多く、年齢層が高くなるに従ってその割合は低く、50代では11.0%となっている。

「子供に手がかからなくなったら正規従業員にかわりたい」は、20代後半及び30代の年齢層が各2割台と他の年齢層と比較して多くなっている（23.5%、26.0%）。

これを、未・既婚別にみると、未婚では「ずっとパートタイマーとして働きたい」「今すぐ正規従業員にかわりたい」の両者ではほぼ同じ割合であるが（41.2%、46.5%）、既婚では「ずっとパートタイマーとして働きたい」が67.7%で最も多い（第21表）。

第21表 年齢階級別、未・既婚別、今後もパートタイマーとして働きたいか否か別、女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	ずっとパート タイマーとし て働きたい	今すぐ正規従 業員にかわり たい	子供に手がか からなくなっ たら正規従 業員にか わりたい	そ の 他
計		100.0	66.1	16.8	12.8	4.3
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	26.5	47.1	8.8	17.6
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	39.7	28.0	23.5	8.8
	30代	100.0	56.2	14.4	26.0	3.4
	40代	100.0	74.1	16.8	5.7	3.4
	50代	100.0	84.1	11.0	1.2	3.7
	60代	100.0	100.0	—	—	—
未 ・ 既 婚	小 計	100.0	67.7	14.9	13.6	3.8
	既 婚					
	夫 あり	100.0	68.2	14.3	13.8	3.7
	死別・離別	100.0	61.8	22.7	10.6	4.9
未 婚	未 婚	100.0	41.2	46.5	—	12.3

(3) 何才まで働きつづけたいか

何才まで働かつづけたいか女子パートタイマーの意識をみると、「健康な限りいつまでも」が33.9%で最も多く、次いで「50才位」が26.7%、「55才位」が18.9%と多い。

これを年齢階級別にみると、40代以外の各年齢層では「健康なかぎりいつまでも」が最も多く、40代では「50才位」とする者が35.9%で最も多い。

更に、未・既婚別にみると、「健康なかぎりいつまでも」が未・既婚とも最も多い(33.4%、41.2%)(第22表)。

第22表 年齢階級別、未・既婚別、何才まで働きつづけたいか別、女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	今すぐ やめたい	30才位	40才位	50才位	55才位	60才位	65才位	健康なか ぎりいつ までも
計		100.0	0.9	2.3	7.0	26.7	18.9	8.9	1.4	33.9
年 令 階 級	10代～20代前半 (25才未満)	100.0	13.3	27.9	14.7	2.9	2.9	—	1.5	36.8
	20代後半 (25～30才未満)	100.0	2.2	15.4	15.4	14.7	5.9	—	0.7	45.7
	30代	100.0	0.5	0.5	16.4	32.5	11.3	5.0	—	33.8
	40代	100.0	0.1	—	0.6	35.9	26.4	7.1	1.0	28.9
	50代	100.0	—	—	—	0.4	27.4	33.0	4.9	34.3
	60代	100.0	—	—	—	—	—	2.4	12.2	85.4
未・ 既 婚	小 計	100.0	0.3	1.0	6.6	28.0	19.7	9.5	1.5	33.4
	夫あり	100.0	0.1	1.1	6.8	29.6	19.8	9.2	1.1	32.3
	死別・離別	100.0	2.4	—	3.3	7.3	17.9	13.8	6.5	48.8
	未婚	100.0	9.7	21.9	14.0	5.3	6.1	0.9	0.9	41.2

6 会社に配慮してほしい点の有無

会社に配慮してほしい点の有無をみると、「あり」は37.5%、「なし」は62.5%となっている。

これを産業別にみると、「あり」は卸売業・小売業が43.5%と多く、製造業、サービス業では各3割台となっている(34.2%、32.0%)。

規模別にみると、「あり」は30～99人規模、300～999人規模が各4割台(41.7%、40.0%)と多くなっている。

配慮してほしい点としてあげているものをみると、労働条件としては「時給のアップ」、「ボーナスの支給」、「退職金制度の適用」、「社会保険の加入」「もっと働きたい」が多い。また、少数であるが「経験年数、能力による差をつけてほしい」という意見もある(第23表)。

第23表 産業別、規模別会社に配慮してほしい点の有無別女子パートタイマーの割合

(%)

区 分		計	配慮してほしい点	
			あ り	な し
計		100.0	37.5	62.5
産 業	製 造 業	100.0	34.2	65.8
	卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0	43.5	56.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	32.0	68.0
事 業 所 規 模	1000 人 以 上	100.0	34.3	65.7
	300 人 ～ 999 人	100.0	40.0	60.0
	100 人 ～ 299 人	100.0	34.7	65.3
	30 人 ～ 99 人	100.0	41.7	58.3

昭和58年度事業場訪問調査・事業所票

— 女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査 —

調査票その1

事業所 番号	産業大分類	事業所別業種
F	G	L
1	2	3
4		

1 事業所の属性

1 事業所の名称					
2 事業所の所在地					
3 主たる生産物の名称 又は事業の内容					
4 事業所の全労働者数 (10月末現在)	1 1,000人以上	2 300～999	3 100～299	4 30～99	
5 女子パートタイマーの全労働者数に占める割合	1 10%未満	2 10%～20%未満	3 20%～30%未満	4 30%～50%未満	5 50%以上
6 面接者の所属・氏名					

1 「正社員等」とは、正規従業員の就業規則が適用されている労働者又は企業内で一般社員、正社員等と称されている労働者をいいます。

2 「パートタイマー」とは、企業内でパートタイマー又はそれに近い名称で呼ばれている労働者をいいます。ただし、学生パート及び人材派遣会社より派遣されている者は除きます。

2 女子パートタイマーの就業状況

1 女子パートタイマーの種類

① 58年10月31日現在、女子パートタイマーを配置している職種はどれですか。該当するすべての番号を○で囲み、その職種内容を具体的に記入してください。

また、2以上の職種がある場合、最も人数が多い職種の番号を○で囲んでください。

番号	最も人数の多い職種	職種(職業大分類)	具体的な職種内容(職業小分類)
1	1	生産工・生産工操作員等	
2	2	事務・販売事務等	
3	3	販売・接客等	
4	4	サービス職・農林事等	
5	5	専門的・技術的職業従事者	
6	6	その他の職	

② 現在女子パートタイマーを配置していない職種(職業小分類)について、今後新たに女子パートタイマーを配置する予定を考慮している職種(職業小分類)はありますか。

1	あ	る	職種の内容を具体的に記入してください。
2	な	い	

次の1～2、3、4及び5の2の質問については、事業所一併でなく、女子パートタイマーによってその取り扱いが異なる場合には最も人数の多い女子パートタイマーについて記入してください。

2 女子パートタイマーの雇用契約期間

① 女子パートタイマーの採用時に、雇用契約期間をきめていますか。

1	きめています	2	きめていない
---	--------	---	--------

(明示方法)	1 文書で明示	2 口頭で明示						
(雇用期間)	1 1か月以内	2 1か月を超え2か月以内	3 2か月を超え3か月以内	4 3か月を超え5か月以内	5 5か月を超え6か月以内	6 6か月を超え11か月以内	7 11か月を超え12か月以内	その他

② 雇用契約期間をきめている場合、その期間は、女子パートタイマーにどのように明示していますか。また、雇用契約期間はどのくらいですか。

③ 雇用契約期間は変更されますか。変更される場合、その変更については女子パートタイマーにどのように明示していますか。

(更新の方法)	1 ほとんど自動的に更新される	2 ケースによる	3 更新されない
(明示方法)	1 文書で明示	2 口頭で明示	3 明示しない

調査票セの3

Ⅱ パートタイマーと正規従業員との間の相互転換

女子労働者について、当り年11月から当り年10月までの過去2年間に、希望により正規従業員から所定労働時間の短い（又は所定労働時間の少ない）パートタイマーへの切り替え又はパートタイマーから正規従業員への切り替えをしたことがありますか。【ある】、【ない】いずれの場合も、それぞれの質問に答えてください。

区別	① 正規従業員からパートタイマーへの切り替え	② パートタイマーから正規従業員への切り替え
ある	1	1
ない	2	2

質問	正規従業員からパートタイマーへの切り替え	パートタイマーから正規従業員への切り替え
① 切りかえの適用範囲はどれですか。一定の条件を必要とする場合か、該当する条件のすべての番号を〇で囲んでください。	1 希望者全員 2 一定の条件がある 3 ケースごとに変える 4 職種 5 年齢 6 勤続年数 7 家庭の事情（出産等） 8 勤続成績 9 その他	1 希望者全員 2 一定の条件がある 3 ケースごとに変える 4 職種 5 年齢 6 勤続年数 7 家庭の事情（出産等） 8 勤続成績 9 その他
② 切りかえをした人数は何人ですか。	人	人
③ 切りかえの理由はどれですか。労働協約、就業規則による場合は、その要領を添付してください。	1 労働協約、就業規則などによる 2 慣行による 3 制度としては確立していないが、特別のケースについて認めた （例）	1 労働協約、就業規則などによる 2 慣行による 3 制度としては確立していないが、特別のケースについて認めた （例）
④ 切りかえの時期は頻りに変わりますか。	1 変わる（例） 2 変わらない 3 変わる場合と変わらない場合がある	1 変わる（例） 2 変わらない 3 変わる場合と変わらない場合がある
⑤ 切りかえをした理由は何ですか。最も重視するものを2つを選び、該当する番号を〇で囲んでください。	1 女子労働者の希望が強い 2 女子労働者の定数、ワーク・アッパを回す 3 会社のイメージアップを図る 4 会社にとって必要と判断、技術をもつ者の確保 5 外販からパートタイマーを雇うより賃金、賃金面で安心 6 その他（ ）	1 女子パートタイマーの希望が強い 2 女子パートタイマーの定数、ワーク・アッパを回す 3 会社のイメージアップを図る 4 パートタイマーとして勤務した経験を生かす 5 外販から正規従業員を雇うより賃金、賃金面で安心 6 外販からの正規従業員の採用が難しい 7 その他（ ）
⑥ パートタイマーへ切りかえた労働者を用いる正規従業員に切りかえることが出来ますか。	1 できる 2 できない 3 ケースごとに変える	

質問	正規従業員からパートタイマーへの切り替え	パートタイマーから正規従業員への切り替え
切りかえの頻度について、今後の方針を記入してください。検討する予定がない場合は、その理由に該当するすべての番号を〇で囲んでください。	1 現在検討中である 2 近いうちに検討したい 3 当面検討する予定はない 4 女子労働者に対する希望がない 5 外販からパートタイマーの定数が多い 6 正規従業員とパートタイマーの仕事が異質 7 職場の人間関係がうまくゆかない 8 外販からパートタイマーの労働条件との不均衡 9 5月までの面でも労働管理が困難になる 10 その他（ ）	1 現在検討中である 2 近いうちに検討したい 3 当面検討する予定はない 4 女子パートタイマーに対する希望がない 5 外販からの正規従業員としての採用で十分 6 正規従業員とパートタイマーの定数が異質 7 職場の人間関係がうまくゆかない 8 当初からの正規従業員との労働条件の均衡が困難 9 5月までの面でも労働管理が困難になる 10 その他（ ）

V 女子パートタイマーの雇用管理の問題点等

- ① 女子パートタイマーの雇用管理について、問題となっていることがありますか。ある場合は、その内容を記入してください。
- ② 女子パートタイマーの積極的雇用について、何か工夫していることがありますか。ある場合は、その内容を記入してください。

1 あり	具体的に記入してください。
2 ない	
1 あり	具体的に記入してください。
2 ない	

昭和58年度事業場訪問調査・個人票

— 女子パートタイマーの労働条件の実態に関する調査 —

調査票その1

記入上のお願い

- この調査票に記入されたことについては、秘密を守り、他にもらすようなことのないのはもちろん、統計以外の目的に利用することも絶対にありませんので、ありのまま記入してください。
- 答えは、あてはまる番号を○で囲んでください。
- 記入欄(かっこ)のある箇所では、必要を記入してください。
- 記入の希望がわからない場合は、もよりの記入少年票にのぞいてください。
- 記入が終わったら、調査票を渡された封筒に入れ、封印のうえ、会社の担当者へ提出してください。

もよりの記入少年票は

1 現在のあなたのお仕事についてお聞かせください。

問1 あなたの現在、どのような仕事をなさっていますか。2つ以上ある場合は、主な仕事について答えてください。

- ものをつくる仕事(製造工、組立工、加工工など)
- 事務系とする仕事(一般事務員、会計事務員、タイピスト、現金入札など)
- 店内又は外をまわってものを売る仕事(販売員、セールスマン、レディメイドなど)
- 人の指図をしたりサービスしたりする仕事(接客員、ウェイター、客室係など)
- 研究・技術・教育など専門的仕事(看護婦、教員、保育士など)
- その他(具体的に)

問2 会社での、あなたの働く期間(雇用契約期間)は、定められていますか。

- 定められていない
- 定められていて、その期間が満ちたら会社をやめることになっている
- 定められているが、その期間がすぎても、引き続き雇ってくれることになる
- わからない

問3 今の会社にどれくらいお勤めですか。

- 1年以下
- 1年以上3年以下
- 3年以上5年以下
- 5年以上10年以下
- 10年以上

問4 あなたの賃金についてお聞かせください。手取り賃金ではなく、税金、社会保険料を差し引かれる前の賃金をお答えください。

① — 賃金が時間給で支払われている方のみ記入してください —
時間給は、いくらですか。

- 400円未満
- 400円以上500円未満
- 500円以上600円未満
- 600円以上800円未満
- 800円以上

都道府県 調査票 番号	事業場 番号	個人 番号	産業大分類	事業所規模
			F G L	1 2 3 4

② — 昭和58年1月から昭和59年12月までの1年間を通して、ずっと会社で働いていた方のみ記入してください。会社が離れていてもかまいません。あなたの57年の年収(年間給与所得)はいくらでしたか。

- 50万円未満
- 50万円以上 70万円未満
- 70万円以上 75万円未満
- 75万円以上 100万円未満
- 100万円以上 150万円未満
- 150万円以上

③ — ②で年収が70万円未満と答えた方のみ記入してください。——
年収が70万円を超えそうにすれば、あなたはどうしますか。

- 70万円を超えたいように仕事をへらす
- なりやまにまかせる
- 今の賃金では年収が70万円を超えることは考えられたい
- わからない

問5 あなたのと同じ仕事をしている正規従業員(一般社員、正社員等と言われている人)と比べてお答えください。同じ仕事をしている正規従業員がいない場合は、似たような仕事をしている正規従業員と比べてください。

④ あなたの1日の労働時間は

- 正規従業員と同じ
- 正規従業員より短い
- 正規従業員より長い
- わからない

⑤ あなたの1週の労働日数は

- 正規従業員と同じ
- 正規従業員より少ない
- 正規従業員より多い
- わからない

問6 あなたが現在働いている理由は何ですか。主なものを1つだけ番号を○で囲んでください。

- 自分で生計を立てているため
- 毎月の家計を補助するため
- 子供の教育費のため
- 土地・住宅のローンのため
- 老後や病気などの蓄えのため
- 時間ゆとりがあるため
- 家にいてもつまらないから
- 自分の能力をいかしたいため
- 隣の芝生が青いから
- その他(具体的に)

2 あなたの過去の職業経歴についてお聞かせください。

問7 学校を卒業してから現在まで、通算して何年勤めていますか。

- 1年以下
- 1年以上3年以下
- 3年以上5年以下
- 5年以上10年以下
- 10年以上

調査票その2

問6 そのうち、パートタイマーとして勤めたのは何年経ちますか。

- 1 1年未満
- 2 1年以上3年未満
- 3 3年以上5年未満
- 4 5年以上10年未満
- 5 10年以上

問9 初めてパートタイマーとして勤めた際、あなたは何才でしたか。

- 1 25才未満
- 2 25才以上30才未満
- 3 30才以上35才未満
- 4 35才以上40才未満
- 5 40才以上45才未満
- 6 45才以上50才未満
- 7 50才以上

問10 結婚・出産・育児その他家庭の事柄で会社づとめをやめたことがありますか。

- 1 ある 問11へ
- 2 ない 問11は回答せずに問12へ

問11 一 家庭の事情で会社づとめをやめたことがある人は、やめていた期間が一番長かった時のことを思い出してお答えください。

① あなたがづとめをやめたのは何才の時でしたか。

- 1 25才未満
- 2 25才以上30才未満
- 3 30才以上35才未満
- 4 35才以上40才未満
- 5 40才以上

② あなたがふたたびづとめはじめたのは何才の時でしたか。

- 1 30才未満
- 2 30才以上35才未満
- 3 35才以上40才未満
- 4 40才以上50才未満
- 5 50才以上

③ あなたがづとめをやめていた期間はどのぐらいでしたか。

- 1 1年未満
- 2 1年以上3年未満
- 3 3年以上5年未満
- 4 5年以上10年未満
- 5 10年以上15年未満
- 6 15年以上

④ づとめをやめる前の仕事と、ふたたびづとめはじめた後の仕事を比較して

イ 会社は

1	2	3
同じ会社	関連会社	別の会社

ロ 仕事の内容は

1	2	3
同じ	ほぼ同じ	異なる

⑤ ふたたびづとめようと思った間、間違ったことがありましたか。(あてはまるものすべてに○をしてください)

- 1 正規従業員として中途採用していた会社がなかった
- 2 中途採用の年齢制限のため正規従業員に生まれなかった
- 3 結婚や出産の既婚経験をはかせる仕事があった
- 4 出産や結婚のために学費が滞り続いた

- 5 賃金、労働時間など希望する条件の働き口がなかった
- 6 求人情報が不足していた
- 7 その他

3 あなたの今後の働き方についてお尋ねします。

問12 次の事項でずっと働きたいですか。(1つだけ○をしてください)

- 1 今回の会社で今の仕事を続けたい
- 2 今回の会社で別の仕事をしたい
- 3 もっと条件のよい会社に変えたい
- 4 会社づとめでなく、自営でできる仕事をしたい
- 5 働くことをやめて専業主婦になりたい
- 6 その他(具体的に)

問13 今後ずっとパートタイマーとして働きたいですか。(1つだけ○をしてください)

- 1 ずっとパートタイマーとして働きたい
- 2 今すぐ正社員業務にかわりたい
- 3 子供が手がかからなくなったら、正社員業務にかわりたい
- 4 その他(具体的に)

問14 何才までづとめ続けたいですか。(1つだけ○をしてください)

- 1 今すぐやめたい
- 2 30才位
- 3 40才位
- 4 50才位
- 5 55才位
- 6 60才位
- 7 65才位
- 8 労働をなさずいつまでも

問15 今後パートタイマーとして働いていく上で、会社側に配慮して欲しい点がありますか。

- 1 ある ⇒ 具体的に書いてください
- 2 ない

4 最後にあなた個人のことについてお尋ねします。

問16 あなたの年齢は

- 1 10代～20代前半(25才未満)
- 2 20代後半(25～30才未満)
- 3 30代
- 4 40代
- 5 50代
- 6 60代

問17 あなたは、結婚していますか。

1	2	3
夫・妻	死別・離別	未婚

問18 あなたはいますか。

- 1 子供がいる ⇒ 子どもの年齢は何才ですか
 - 2 子供がいない
- 1 3才未満
 - 2 3才以上小学生
 - 3 小学生
 - 4 中学生
 - 5 高校生
 - 6 大学生または社会人

問19 あなたの学歴は

- 1 旧小卒・旧中卒
- 2 旧高卒・新高卒
- 3 旧高卒・短大卒
- 4 旧大卒・新大卒以上

— ご協力ありがとうございました —

