

## 7. 責任ある地位に就いているパート労働者

10.5%の事業所が、「パート」をグループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位へ登用している。

### 責任ある地位への登用の有無

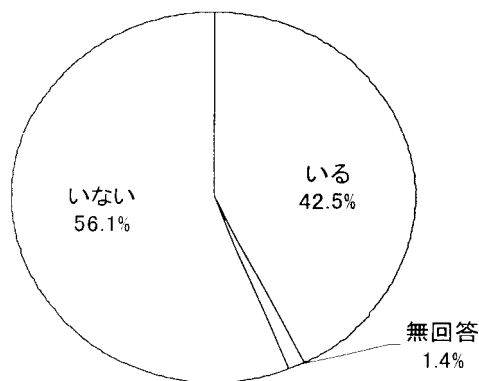
責任ある地位へ登用している 10.5%	責任ある地位へ登用していない 88.3%	無回答 1.2%

(注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

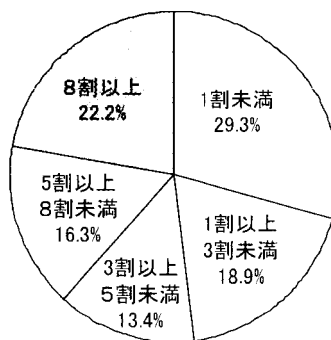
出所：平成17年パートタイム労働者実態調査（(財)21世紀職業財団）

○職務が正社員とほとんど同じパートが「いる」とする事業所は、42.5%を占める。  
 ○職務が正社員とほとんど同じパートが「いる」場合、職務が正社員とほとんど同じパートのうち、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる者が「いる」とする事業所は35.7%を占める。

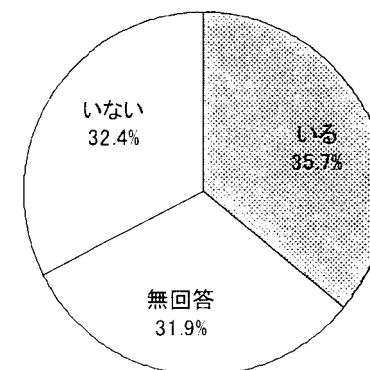
職務が正社員とほとんど同じパート労働者がいるかどうか  
 (事業主回答)



職務が正社員とほとんど同じパート労働者のパート全体に占める割合(事業主回答)



職務が正社員とほとんど同じパート労働者について、正社員と人材活用の仕組み・運用が実質的に異なる者がいるかどうか  
 (事業主回答)



※「職務が同じ」とは、「通常従事する業務内容だけでなく、作業レベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲も含む。例えば、トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課せられているか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含む。」に対する回答

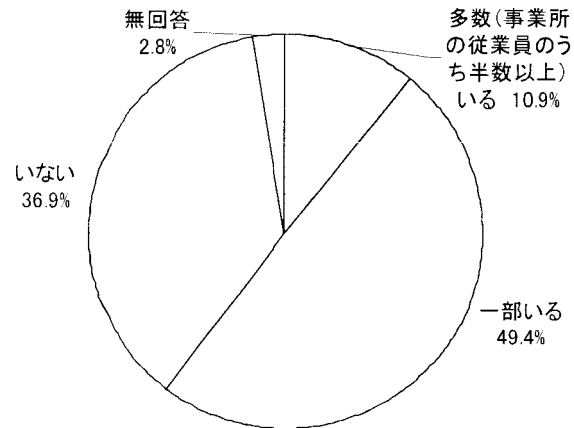
※「人材活用の仕組みや運用が同じ」とは、「例えば、人事異動の幅・頻度、役割の変化（責任・権限の重さの変化）など時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積ませていく仕組みを有しているか、その仕組みが運用されているかで判断します。」に対する回答

(注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

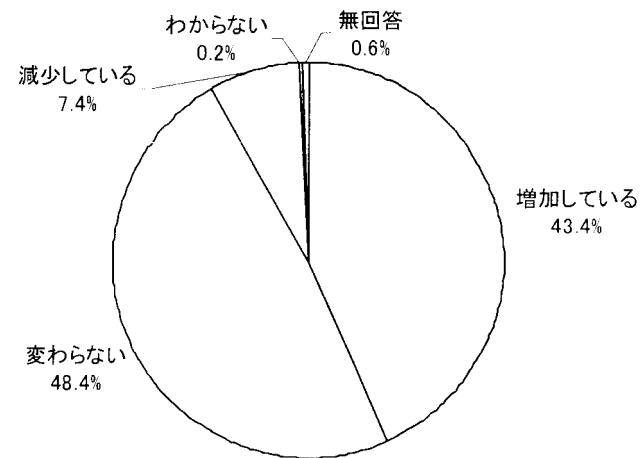
出所:平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」について、3年前と比べ「増加している」とする事業所は43.7%、「変わらない」とする事業所は48.7%、「減少している」とする事業所は7.4%となっている。

正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員がいるかどうか(事業主回答)



正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員は3年前に比べ増加しているかどうか(事業主回答)



※「非正社員」の定義: 派遣社員と職場内の請負社員を除く、契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイマー

※正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員が「多数いる」、「一部いる」と回答した事業所(60.3%)の回答

出所: 多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(平成17年 (独)労働政策研究・研修機構)

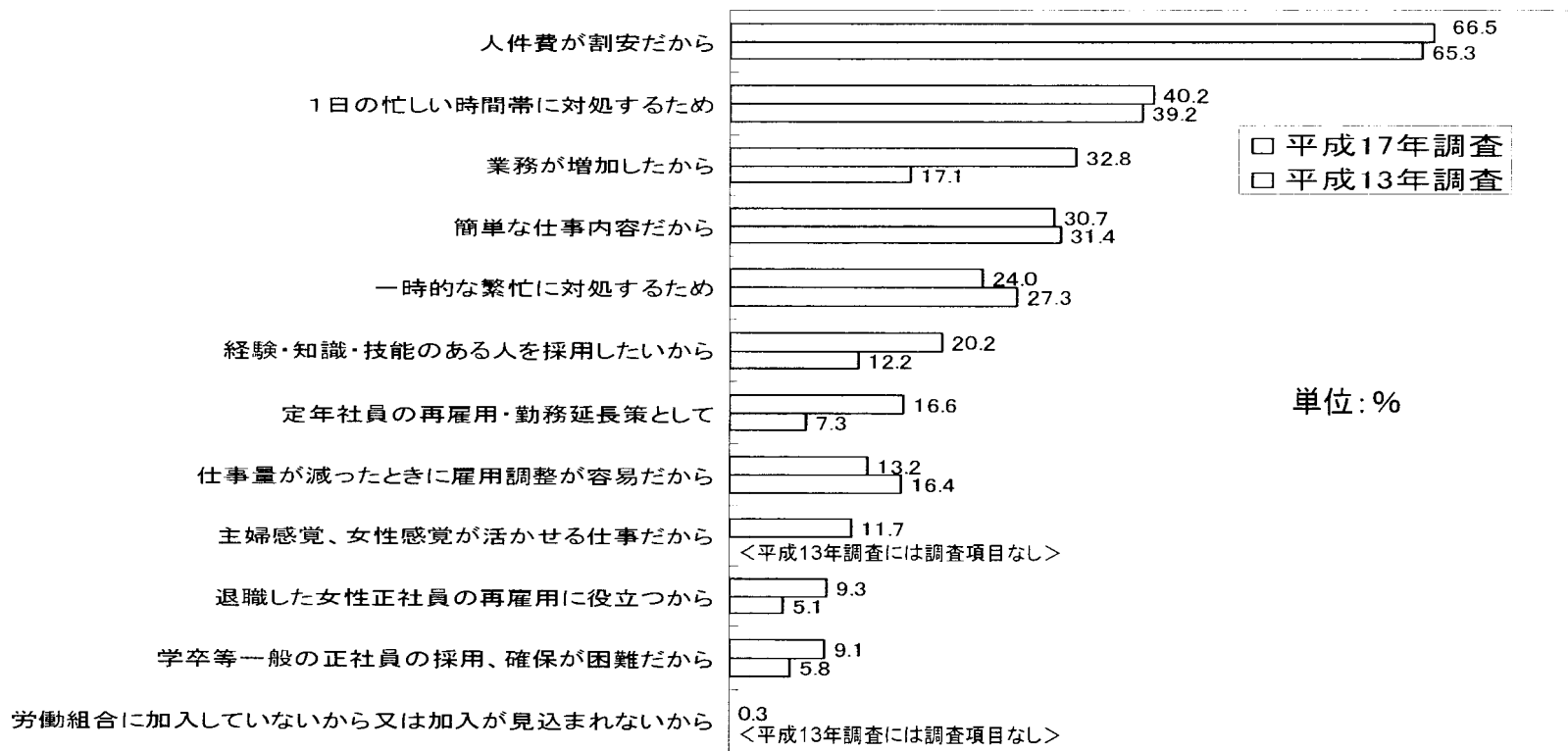
※1 全国の従業員数30名以上の事業所について、(株)帝国データバンクのデータベースから業種・規模別に層下無差別抽出した10,000所を調査。有効回答数870件。調査期間は平成17年12月9日~22日。

※2 「パートタイマー」の定義は、雇用期間1ヶ月を超えるか又は定めないので、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれる者

## 8. パートを雇用する理由

事業主がパート労働者を雇用する理由としては、「人件費が割安だから」「1日の忙しい時間に対処するため」「業務が増加したから」「簡単な仕事内容だから」などが多くなっている。

パート労働者を雇用する理由別割合(複数回答)



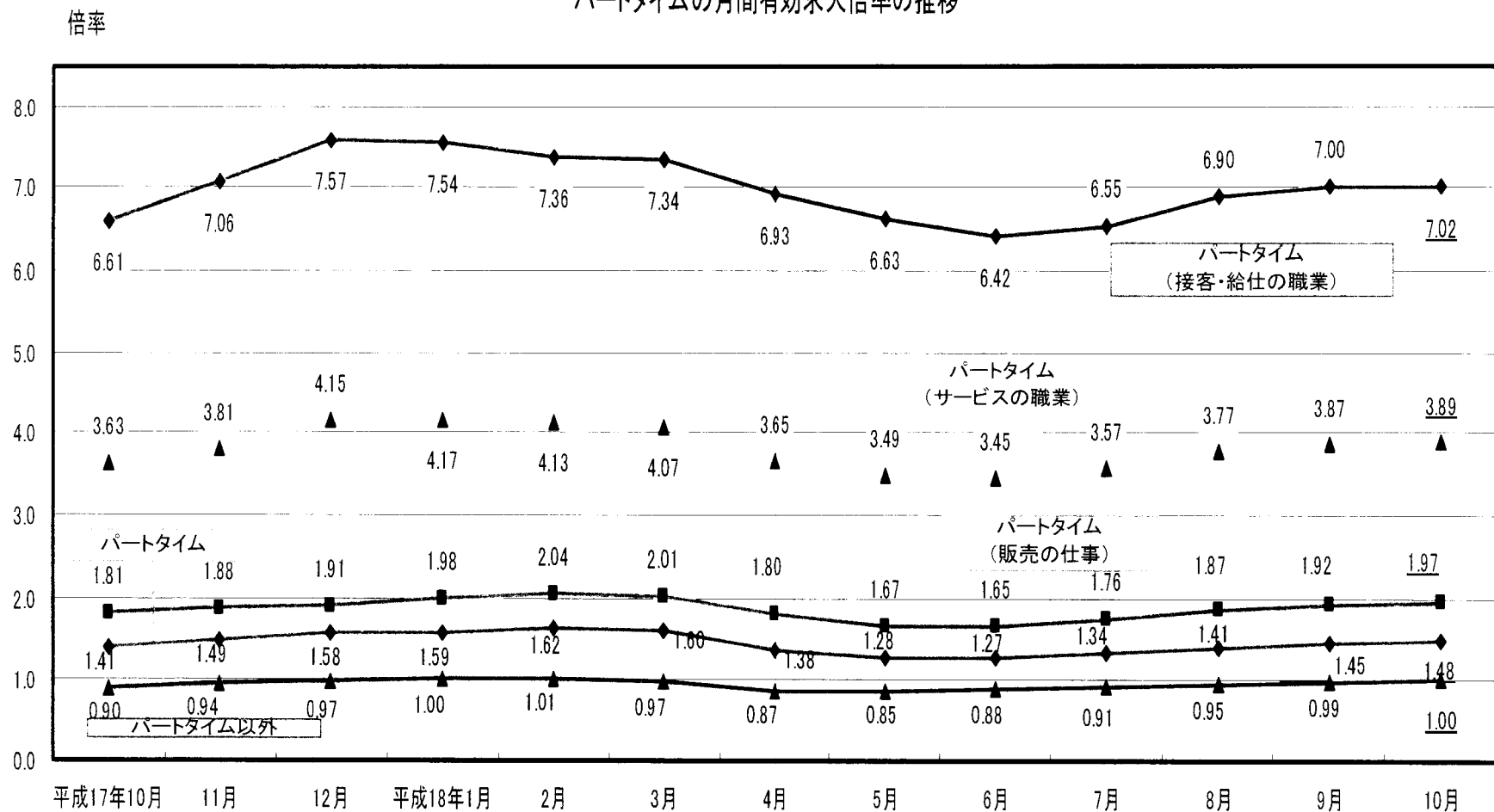
(注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

出所:平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)  
平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

## 9. 求人・求職状況

パートタイム労働者の有効求人倍率は1を大きく上回っている。特に接客・給仕の職業については6～7のあたりで推移している。

パートタイムの月間有効求人倍率の推移



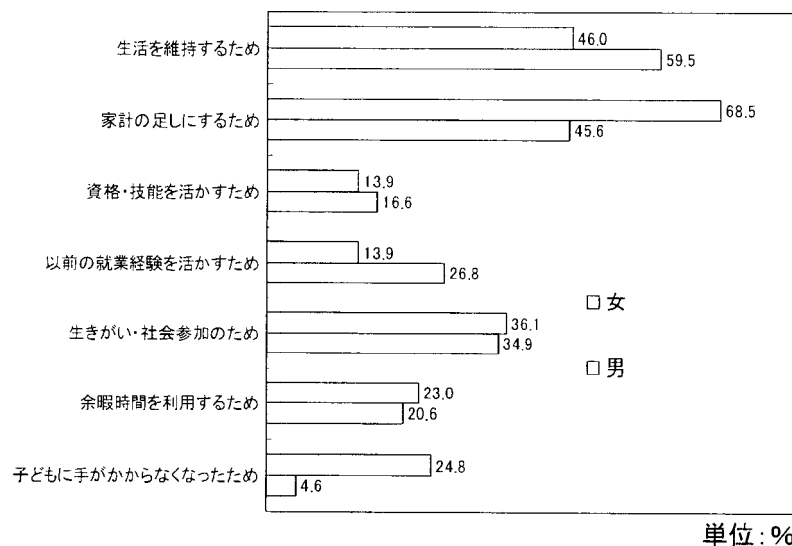
出所：労働市場情報提供事業（(財)雇用情報センター）

## 10. パートで働く理由

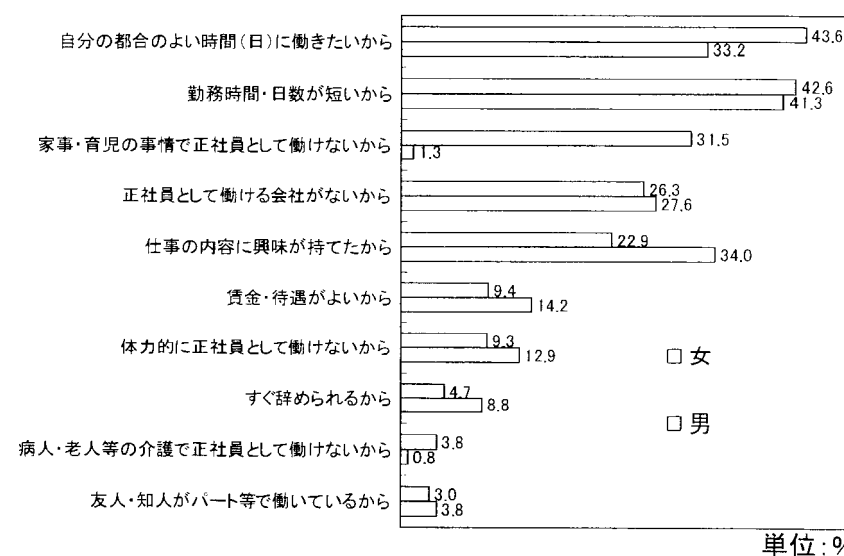
○パートとして働いている理由は、男性では「生活を維持するため」が最も多く、次いで「家計の足しにするため」となっているのが、女性では、「家計の足しにするため」が最も多く、次いで「生活を維持するため」となっている。

○「パート」を選んだ理由は、男性では「勤務時間・日数が短いから」が最も多く、次いで「仕事の内容に興味を持てたから」となっているが、女性では、「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」が最も多く、次いで「勤務時間・日数が短いから」となっており、「正社員として働ける会社がないから」は男女とも4分の1程度になっている。

働いている理由別割合(複数回答)



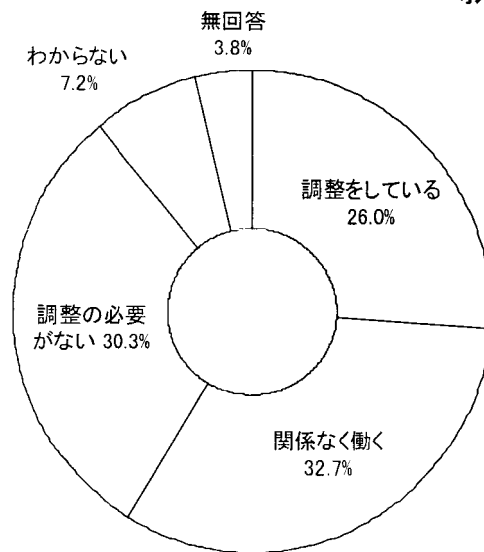
「パート」としての働き方を選んだ理由別割合(複数回答)



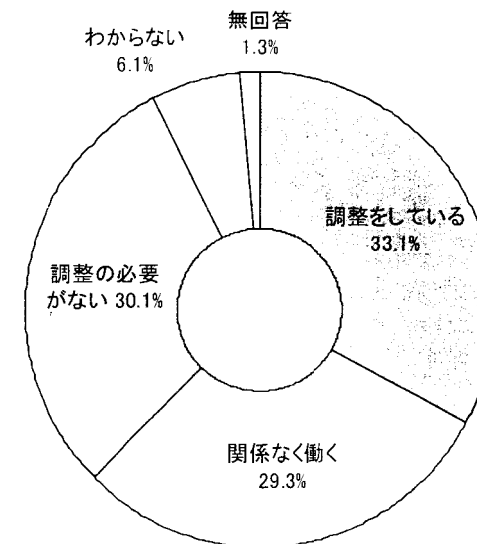
(注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

年収等について何らかの「調整をしている」パートタイム労働者は男性で26.0%、女性で33.1%に上っている。

### 就業調整の有無



男性



女性

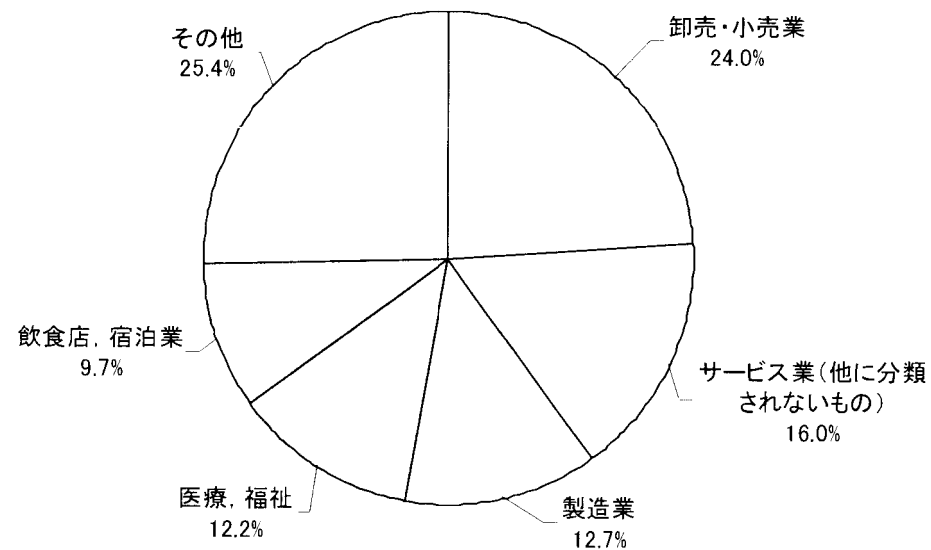
(注)パート労働者：正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

出所：平成17年パートタイム労働者実態調査（(財)21世紀職業財団）

## 11. 業種別就業者

パート労働者の業種別分布を見ると、「卸売・小売業」「その他サービス業」「製造業」で全体の過半数を占める。

パートタイム労働者の業種別割合



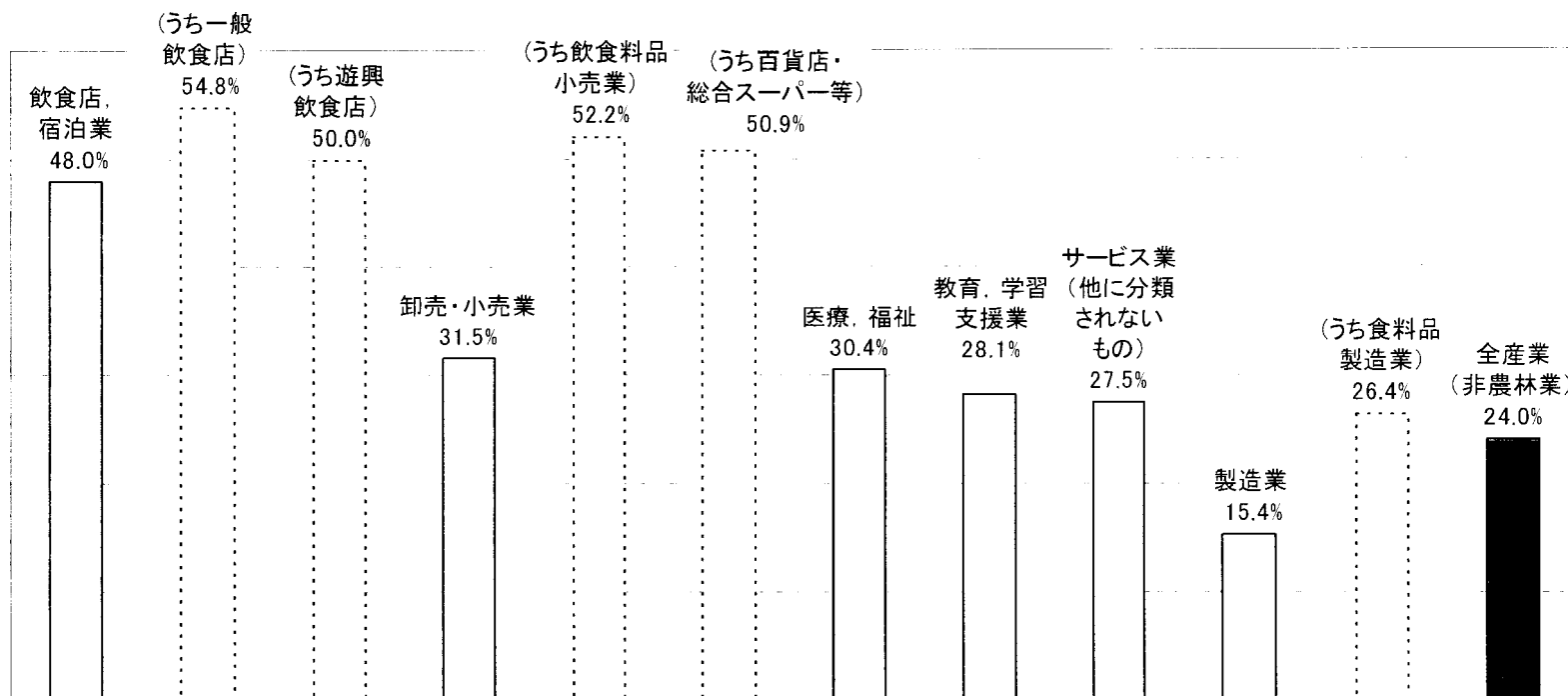
(注)パート労働者: 週間就業時間が35時間未満の雇用者

出所: 平成17年労働力調査 (総務省)



業種別に、雇用者に占めるパート労働者の割合を見ると、「飲食店、宿泊業」、「卸売・小売業」「医療、福祉」などで高くなっている。

業種別雇用者に占めるパート労働者の割合

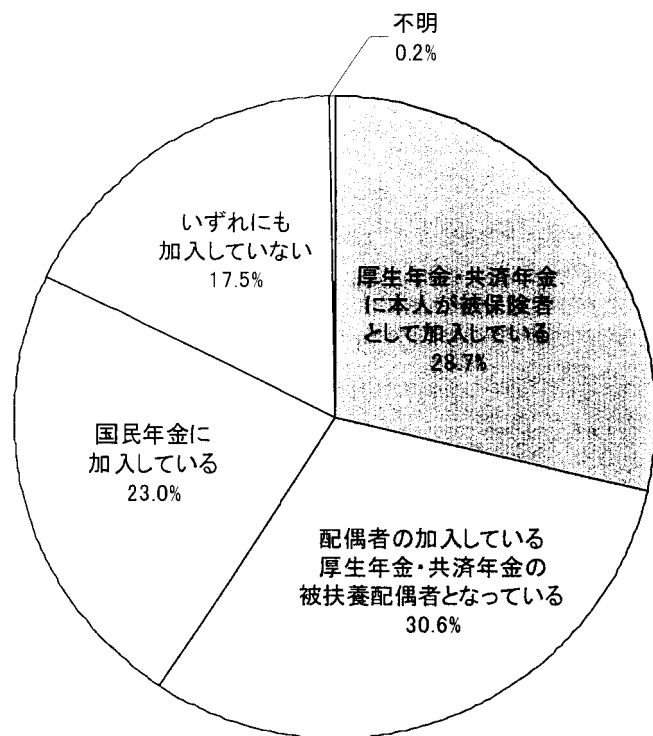


(注)パート労働者:週間就業時間が35時間未満の雇用者

出所:平成17年労働力調査(総務省)

## 12. パート労働者の公的年金の加入状況

### 厚生年金等の公的年金加入の有無別パート数割合



(参考)平成17年パートタイム労働者実態調査((財)21世紀職業財団)

厚生年金に本人が被保険者として加入	42.1%
配偶者の加入している厚生年金の被扶養配偶者	36.5%
国民年金に加入	14.0%
いずれにも加入していない	6.0%
無回答	1.5%

(注)パート労働者:正社員以外の労働者で、呼称や名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。(正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。)

(注)調査対象:常用労働者5人以上の12,707事業所(有効回答数9,730、有効回答率76.6%)に雇用されるパートタイム等労働者28,722人(有効回答数21,855、有効回答率76.1%)

出所:平成13年パートタイム労働者総合実態調査(厚生労働省)

(注)調査対象:常用労働者5人以上の13,000事業所(有効回答数2,821、有効回答率21.7%)に雇用されるパートタイム等労働者26,000人(有効回答数4,347、有効回答率16.7%)

## (参考1)厚生年金の標準報酬月額の下限(98,000円)の算定方法(平成12年 制度改正時)

直近の地域別最低賃金(最低値) × 直近のサービス業を除く調査産業計(事業所規模5人以上)の出勤日数の平均

$$\begin{aligned}
 &= 4,712\text{円(平成10年度(日給)(宮崎県))} \times 20.7\text{日(平成9年)} \\
 &= 97,538\text{円} \\
 &\approx 98,000\text{円}
 \end{aligned}$$

※現在の最低賃金に当てはめると

$$610\text{円(平成18年度(時給)(青森他4県))} \times 8\text{時間} \times 19.8\text{日(平成16年)} = 96,624\text{円}$$

### 平成18年度地域別最低賃金

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発効年月日
北海道	644	平成18年10月1日
青森	610	平成18年10月1日
岩手	610	平成18年10月1日
宮城	628	平成18年10月1日
秋田	610	平成18年10月1日
山形	613	平成18年10月1日
福島	618	平成18年10月1日
茨城	655	平成18年10月1日
栃木	657	平成18年10月1日
群馬	654	平成18年10月1日
埼玉	687	平成18年10月1日
千葉	687	平成18年10月1日
東京	719	平成18年10月1日
神奈川	717	平成18年10月1日
新潟	648	平成18年9月30日
富山	652	平成18年10月1日

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発効年月日
石川	652	平成18年10月1日
福井	649	平成18年10月1日
山梨	655	平成18年10月1日
長野	655	平成18年10月1日
岐阜	675	平成18年10月1日
静岡	682	平成18年10月1日
愛知	694	平成18年10月1日
三重	675	平成18年10月1日
滋賀	662	平成18年10月1日
京都	686	平成18年10月1日
大阪	712	平成18年9月30日
兵庫	683	平成18年9月30日
奈良	656	平成18年10月1日
和歌山	652	平成18年10月1日
鳥取	614	平成18年10月1日
島根	614	平成18年10月1日

都道府県名	最低賃金時間額 (単位:円)	発効年月日
岡山	648	平成18年10月1日
広島	654	平成18年10月1日
山口	646	平成18年10月1日
徳島	617	平成18年10月1日
香川	629	平成18年10月1日
愛媛	616	平成18年10月1日
高知	615	平成18年10月1日
福岡	652	平成18年10月1日
佐賀	611	平成18年10月1日
長崎	611	平成18年10月1日
熊本	612	平成18年10月1日
大分	613	平成18年10月1日
宮崎	611	平成18年10月1日
鹿児島	611	平成18年10月1日
沖縄	610	平成18年10月1日

※日給額は、平成14年以降廃止。

※最低賃金とは

最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度。最低賃金は、地方最低賃金審議会(公・労・使三者構成)の審議を経て、地方労働局長が決定する。

(参考)

○最低賃金法(昭和34年法律第137号) (抄)

第5条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

## (参考2) 雇用保険制度における短時間労働者への適用範囲の変遷

### 適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

- 就業形態の多様化が進展し、パート労働者が経済社会の重要な労働力となってきたことを踏まえ、雇用保険制度においてもパート労働者の生活の安定、福祉の増進を図ったもの
- 「22時間」については、当時の法定労働時間(週44時間)の2分の1に相当する時間
- 「90万円」については、当時の人事院規則における被扶養者の基準を勘案したもの



平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

- 労働基準法改正による週40時間制の実施等に対応し、その2分の1に相当する時間とした



平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)

- 雇用就業形態の多様化に対応し、パート労働者が収入の多寡によらず経済社会における重要な労働力であることが反映されるよう、年収要件を廃止

### (参考) 失業保険法時代(昭和50年前)の適用基準

- ① 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ② 一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。
- ③ 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ④ 賃金の月額が一定額以上であること。
- ⑤ 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- ⑥ 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

## 雇用保険の一般被保険者数の推移

単位:人

	一般被保険者		
	短時間以外	短時間	
昭和63年度	28,834,043		
平成元年度	29,719,230		
平成2年度	30,755,336		
平成3年度	31,681,362	31,420,511	260,851
平成4年度	32,380,949	32,033,048	347,901
平成5年度	32,698,627	32,274,365	424,262
平成6年度	32,924,624	32,485,866	438,758
平成7年度	33,088,666	32,600,611	488,055
平成8年度	33,304,180	32,738,600	565,580
平成9年度	33,488,983	32,834,971	654,012
平成10年度	33,317,528	32,573,930	743,598
平成11年度	33,052,958	32,214,355	838,603
平成12年度	33,063,068	32,121,417	941,651
平成13年度	33,277,464	31,998,827	1,278,637
平成14年度	33,143,535	31,654,430	1,489,105
平成15年度	33,327,590	31,660,839	1,666,751
平成16年度	33,891,135	32,086,685	1,804,450
平成17年度	34,464,199	32,541,536	1,922,663

(注)数値は年度平均値

### (参考3) 諸外国における短時間労働者に対する適用

#### ○アメリカ [2006年]

被用者については、報酬 (earnings) の多寡や労働時間の長短を問わず、すべて適用し、保険料が賦課される。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年970ドル [111,065円] 以上の収入について行われる。)

#### ○イギリス [2006年]

報酬 (earnings) が週84ポンド [17,052円] 以上の被用者は強制加入。(低所得者・無業者などは任意加入。)  
※週84ポンド→年換算 (5.2倍) すると4,368ポンド [886,704円] に相当

#### ○ドイツ [2005年]

月の報酬 (earnings) が400ユーロ [54,600円] 以上又は週の労働時間が15時間以上である場合は強制加入。(400ユーロ未満かつ週の労働時間が15時間未満の場合は任意加入。)(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)  
※月収400ユーロ→年換算 (1.2倍) すると4,800ユーロ [655,200円] に相当

#### ○フランス [2004年]

報酬 (earnings) を有する者については、強制適用対象となる。(年1,522ユーロ [201,665円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得ることができる(1暦年につき最大4四半期まで)。)

#### ○スウェーデン [2006年]

申告対象となる収入 (income) (年間16,800クローネ [252,000円] 以上) を有する者は強制加入。

#### ○オランダ [2006年] : 被用者はすべて強制加入。

#### ○カナダ (カナダ年金制度 : 所得比例年金) [2005年]

年間基礎控除額 (年間3,500ドル [295,750円]) を超える報酬 (earnings) を有する者は強制加入。

(注) 資料中の円表示は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」より、それぞれ調査年の平均レートを算出し、換算 (1ドル=114.5円、1ポンド=203円、1ユーロ=132.5円 (2004年)、136.5円 (2005年)、1クローネ=15円、1カナダドル=84.5円)。