第１　短時間労働者の職業生活の動向

１　短時間労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成20年をピークに減少傾向にある。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面でみても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、全員参加の社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方であり、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として位置付けることができる一方で、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働に就く者も一定程度存在する。また、現状においては、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されてはいない。

このため、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することは、女性や高齢者が活躍するためにも重要である。

２　短時間労働者の増加と属性の多様性

短時間労働者の数は長期的には増加傾向にあり、「労働力調査」（総務省統計局）の非農林業短時間雇用者数（週間就業時間が35時間未満の者）でみると、平成26年には1,651万人となり雇用者総数の30.4％を占めるに至っている。その内訳についてみると、女性が約７割を占める一方で、男性や若年者、高齢者、世帯主である者もそれぞれ一定の割合で存在しており、その態様は多様なものとなってきている。

３　短時間労働者を雇用する理由

「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省。以下「実態調査」という。また、この調査においては、正社員以外の短時間労働者を「パート」としている。）においては、事業所が「パートを雇用する理由」（複数回答）は「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が48.6％、「仕事内容が簡単なため」が36.5％、「１日の忙しい時間帯に対処するため」が35.4％と多いが、「定年退職者の再雇用のため」は17.6％となっており、前回実施した「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省。以下「前回調査」という。）に比べて上昇している。

４　短時間労働者の待遇の状況

⑴　短時間労働者の職務、労働条件の状況

イ　短時間労働者の職場における役割をみると、定型的で軽易な職務に従事する短時間労働者だけでなく基幹的役割を担う短時間労働者も長期的には増加している。例えば、実態調査において「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答している「パート」は48.9％であり、そのうちの36.0％の「パート」が「責任の重さが同じである正社員がいる」と回答している。また、「パートの役職者がいる」と回答している事業所は、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」の6.5％を占めており、そのうち25.4％の事業所が「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」の役職者がいると回答している。

ロ　賃金についてみると、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）により、平成26年における短時間労働者の１時間当たり所定内給与額を一般労働者（短時間労働者以外の者）と比較すると、56.6％となっている。また、短時間労働者の１時間当たり所定内給与額は、年齢や勤続年数によって大きくは変わらない。

実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」における「賃金決定の際に考慮した内容」（複数回答）をみると、「パート」では「能力、経験」が52.5％、「職務の内容」（業務の内容及び責任の重さ）が48.7％、「地域での賃金相場」が37.3％、「職務の成果」が30.2％の順となっている。一方、「正社員」では「職務の内容」（業務の内容及び責任の重さ）が81.2％、「能力、経験」が73.5％、「職務の成果」が56.0％、「勤続年数」が46.0％の順となっている。

また、実態調査において、「正社員と職務が同じパート」の「基本賃金」（基本給）の算定方法については、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」、「正社員と算定要素が全て共通している」と回答している事業所がそれぞれ14.1％、9.4％である一方、「正社員とは算定要素が全く異なる」と回答している事業所が33.9％を占めている。「正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパート」の「基本賃金」（基本給）の算定方法については、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」、「正社員と算定要素が全て共通している」と回答している事業所がそれぞれ18.3％、13.2％である一方、「正社員とは算定要素が全く異なる」と回答している事業所が32.3％を占めている。

さらに、実態調査において、「正社員と職務が同じパート」の「１時間当たりの基本賃金」（基本給）の水準についても、「正社員より高い」又は「正社員と同じ（賃金差はない）」と回答している事業所を合算すると34.3％となっている一方、「正社員の６割以上８割未満」、「正社員の４割以上６割未満」又は「正社員の４割未満」と回答している事業所を合算すると33.8％となっている。「正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパート」の「１時間当たりの基本賃金」（基本給）の水準についても、「正社員より高い」又は「正社員と同じ（賃金差はない）」と回答している事業所を合算すると39.5％となっている一方、「正社員の６割以上８割未満」、「正社員の４割以上６割未満」又は「正社員の４割未満」と回答している事業所を合算すると33.4％となっている。

ハ　諸手当、賞与及び退職金についてみると、実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち、「パート」に対して「通勤手当」を支給している事業所の割合は65.1％となっており、「精勤手当」、「役職手当」、「家族手当」、「住宅手当」を支給している事業所の割合は総じて10％未満となっている。また、「パート」に「賞与」、「退職金」がある事業所は、それぞれ37.3％、13.0％となっている。

⑵　教育訓練の実施状況、福利厚生施設の利用

実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち「パート」に対し、「日常的な業務を通じた計画的な教育訓練（ＯＪＴ）」を実施する事業所は54.4％（「正社員」に対しては67.1％）、「入職時のガイダンス（ＯＦＦ－ＪＴ）」を実施する事業所は32.1％（同46.2％）となっている。また、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（ＯＦＦ－ＪＴ）」を実施する事業所は26.5％（同51.5％）、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（ＯＦＦ－ＪＴ）」を実施する事業所は9.2％（同35.3％）となっている。

また、福利厚生施設についてみると、実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち、「パート」に対して「給食施設の利用」を実施している事業所は21.8％（同23.7％）、「休憩室の利用」を実施している事業所は60.3％（同64.7％）、「更衣室の利用」を実施している事業所は61.8％（同66.7％）となっている。

５　短時間労働者の意識の動向

⑴　短時間労働を選択する理由

実態調査において、「パート」が「パートを選んだ理由」（複数回答）としては、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が55.8％、「勤務時間・日数が短いから」が35.2％というように、自らの希望する時間に働ける働き方を求める労働者のニーズに合致した面がある。