

パート・契約・派遣などで働く労働者の 労働実態と意識に関する調査

2007年度

社団法人 京都勤労者学園

調査の概要

京都勤労者学園は、2007年度の調査・出版事業として、「パート・契約・派遣などで働く労働者の労働実態と意識に関する調査」を実施した。この調査は、連合京都と京都総評の協力の下、京都府下の労働組合を通じて当該職場で働く非正規雇用労働者に調査用紙を配布、回収したものである。集計と分析は、特定非営利活動法人・京都社会労働問題研究所の協力を得て行われた。なお、この調査は京都府の援助を受けて行われたものである。

調査の問題意識

今日、パート労働・契約社員・派遣労働者・請負労働者等、いわゆる非正規雇用（非典型）労働者の問題が社会問題として取り上げられることが多い。戦後の労働市場では、完全雇用・不安定雇用の解消・中間搾取の禁止などの実現を目指してきたが、労働力需要の変化や働き方における多様性などによって大きく変化している。むしろ不安定雇用層の拡大、貧困化と格差拡大の温床になりつつある。派遣業会社による中間搾取の横行なども社会問題化している。新パート労働法が08年4月に施行された。均等待遇・短時間正社員制度の確立がその眼目と理解するが、労働者派遣事業法の悪用や、偽装請負の横行などにみられるように、パート労働の問題解決が先送りされるだけではなく、むしろ偽装・隠蔽されていくのではないかと危惧される。

今回労働組合の協力を得て、非正規雇用労働者の直接の調査によって、その労働実態を掴み、非正規雇用労働のなにか問題点かを探る手がかりとしたいと考えた。

調査の時期・方法

2008年2月中旬に、京都府下の労働組合に対し同じ事業所に雇用される非正規雇用労働者に対し無記名のアンケート調査用紙の配布・回収の協力要請をおこない、全体を3月末までに回収し、以下の内容を取りまとめた。

パート・契約・派遣などで働く労働者の労働実態と意識に関する調査報告

1.回答をいただいた1,056人の属性

設問1・男女の比率（あなたの性別は）

男性	191人	18.1%
女性	865人	81.9%
計	1,056人	100%

今回の調査では女性が8割強、男性が2割弱という比率である。後にみるように、回答のあった1,056人の約7割弱がパートタイマーであり、そのパートタイマーの9割以上を女性労働者が占めている。

設問2・年齢の分布（あなたの年齢は）

年齢構成・年齢の分布は下表のとおり。女性は50～59歳にピークがあり、40歳以上が69.4%を占めるが、その多くがパート社員である。男性は逆に、20～29歳にピークがある一方、60歳以上も一定の比率を占め、20～30歳代では派遣社員の比率が高く、60歳代では嘱託社員が多いのも特徴である。全体としては、40～50歳代が56.4%を占め大きな塊となっていることがわかる。

年齢	～19・	20～29	30～39	40～49	50～59	60歳～	計
男性	3	68	40	19	29	32	191
%	1.5	35.6	20.9	9.9	15.2	16.8	100
女性	1	97	166	212	335	52	863
%	0.1	11.2	19.2	24.6	38.8	6.0	100
計	4	165	206	231	364	84	1054
	0.4	15.7	19.5	21.9	34.5	8.0	100

設問3・雇用の形態（あなたの雇用上の身分は）

パート労働者が705人で全体の67%を占める。次に派遣社員が16.9%・177人である。今回の調査では、この派遣社員の177人について、巻末に分析結果を掲載した。この種の調査はいくつかあるが、派遣社員を対象とした調査は多くなく、今回の調査では抽出してみる必要があると思われる。

	パート	臨時社員	派遣社員	嘱託社員	契約社員	請負	その他	計
男性	52	10	53	26	21	7	20	189
%	27.5	5.3	28.0	13.8	11.1	3.7	10.6	100
女性	653	30	124	15	31	2	9	864
%	75.5	3.5	14.4	1.7	3.6	0.2	1.0	100
計	705	40	177	41	52	9	29	1053
%	67.0	3.8	16.9	3.9	4.9	0.9	2.8	100

設問4・雇用先の業種（あなたの勤務する企業の業種は何ですか）

今回調査は、協力いただける労組を通じての調査であるため、回答のあった非正規労働者の業種別属性も産業分布実態とは異なり、多少偏った業種別属性になっていることを踏まえなければならない。その前提の上に傾向をみると、業種別分布はサービス、卸・小売、製造業の順で、運送、公務、福祉・医療は1ケタに留まっている。業種と雇用形態をクロスしてみると、パート社員の多くはサービス業（37.3%）、卸・小売業（38.3%）であり、派遣社員は製造業に多い（63.8%）。

なお、京都府労政課の「平成14年パートタイム労働者の労働実態調査」によると、産業別従業員総数に占めるパートタイム労働者の比率は、全産業では21.9%であり、最も多いのは卸・小売・飲食店の50.7%が群を抜いており、次に金融保険業の16.5%、製造業の12.6%である。

	製造業	運送業	サービス業	公務・公共事業	卸・小売業	建設業	福祉・医療関係	その他	計
男性	49	19	40	34	19	2	3	23	189
%	25.9	9.9	20.8	17.7	9.9	1.0	1.6	12.0	100
女性	141	11	256	57	253	1	7	111	837
%	16.8	1.3	30.2	6.8	30.2	0.1	0.8	13.3	100
計	190	30	296	91	272	3	10	134	1026
%	18.5	2.9	28.8	8.8	26.4	0.3	1.0	13.0	100

設問5・雇用先の従業員規模（あなたの勤務する企業の従業員規模は）

	～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人～	計
男性	13	9	8	22	19	106	177
%	7.3	5.1	4.5	12.4	10.7	59.9	100
女性	17	15	80	65	92	459	728
%	2.3	2.1	11.0	8.9	12.6	63.0	100
計	30	24	88	87	111	565	905
%	3.3	2.7	9.7	9.6	12.3	62.4	100

企業規模別分布では、労働組合を通じての調査であり、企業規模の大きいところに集中している。1,000人以上の従業員規模の事業所に62.4%が偏在している。前にあるように、パートタイムの最も多い産業は、卸・小売・飲食業であり、これらの従業員規模の比較的小さい事業体が、最もパート労働に依存していると思える。前記の「パートタイム労働者の労働実態調査」によると、企業全体の79.7%に就業規則があるが、企業規模が小さくなるほど就業規則のない企業が多くなる。30人未満は実に54.9%の事業所にしかない。就業規則があるといっても、従業員には知らされていない企業は多々あるし、就業規則のない事業所には、もちろん労働組合もないし、雇用契約すらもない。そして、そのように明瞭でない事業所ほど、問題が多く発生する。そういった事業所に比べ、今回の調査対象者の職場はまだ恵まれている労働環境にあると言えるだろう。

2. 回答いただいた1,056人の労働の実態

設問6・職種（あなたの主たる職種は何ですか）

男性は技術開発が最多であり、次いで現業と販売営業が並ぶ。女性は、販売営業に次いで、一般事務が多い。雇用形態とクロスすると、パートタイマーは販売・営業に従事（45.2%）している人が多く、次いで一般事務（19.8%）で、その他（18.8%）は梱包や値札付け、雑務など職種区分が明確でないものと思われる。派遣労働者では一般事務従事者が一番多い（49.1%）が、技術開発も多い（27.7%）。見方を変えれば、技術開発に従事する非正規社員71人中、48人が派遣労働者であり、その48人のうち男性が36人を占めているのも一つの特徴と言える。

職種	現業	一般事務	専門事務	販売・営業	技術・開発	運輸	その他	計
男性	32	27	1	32	48	15	31	186
%	17.2	14.5	0.5	17.2	25.8	8.1	16.7	100
女性	76	258	26	286	23	11	133	813
%	9.3	31.7	3.2	35.2	2.8	1.4	16.4	100
計	108	285	27	318	71	26	164	999
	10.8	28.5	2.7	31.8	7.1	2.6	16.4	100

雇用形態別職種

	パートタイマー		臨時社員		派遣社員		嘱託社員		契約社員		請負		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
現業	71	10.9	3	7.9	9	5.2	13	32.5	6	11.8	1	12.5	5	17.2	108	10.9
一般事務	129	19.8	29	78.3	85	49.1	20	50.0	13	25.5			8	27.7	284	28.6
専門事務	10	1.5	0		14	8.1	1	2.5	1	2.0			1	3.4	27	2.7
販売・営業	295	45.2	3	7.9	3	1.7	2	5.0	12	23.5			2	6.9	317	32.0
技術・開発	6	0.9	0		48	27.7	1	2.5	4	7.8	1	12.5	8	27.6	68	6.9
運輸	19	2.9	1	2.6	0		0		4	7.8			2	6.9	26	2.6
その他	123	18.8	2	5.3	14	8.1	3	7.5	11	21.6	6	75.0	3	10.3	162	16.3
合計	653	100.0	38	100.0	173	100.0	40	100.0	51		8	100.0	29	100.0	992	100.0

設問7・勤続期間（現在の企業での勤続期間は）

男性は3年未満の勤続が最多である。年令も30歳以下が最も多いことから、勤続年数も浅いという結果が出てくるのであろう。逆に女性の場合は、10年以上の勤続になる人が34.1%に及び、5年以上では57%に及ぶ。年令も中高年者が多いが、子育てを終えての再出発の姿が推測される。

勤続期間	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20年～	計
男性	32	65	31	31	16	16	191
%	16.8	34.0	16.2	16.2	8.4	8.4	100
女性	118	150	102	198	223	72	863
%	13.7	17.4	11.8	22.9	25.8	8.3	100.0
計	150	215	133	229	239	88	1054
	14.2	20.4	12.6	21.7	22.7	8.3	100

設問8・家族構成（あなたの家族構成《同居》をお知らせください）

家族構成	一人	本人・配偶者	本人・配偶者・子	本人・配偶者・親	本人・親もしくは子	本人・配偶者・親・子	その他	計
男性	49	25	35	5	53	10	13	190
%	25.8	13.2	18.4	2.6	27.9	5.3	6.8	100.0
女性	57	156	346	16	178	83	26	862
%	6.6	18.1	40.1	8.4	20.6	9.6	3.0	100.0
計	106	181	381	21	222	93	39	1052
	6.6	17.2	36.2	2.0	9.3	8.8	3.7	100.0

男性は、「一人」暮らしが25.8%に対し、女性は6.6%と大きな差がある。男性の「親もしくは子と同居」の27.9%も独身と考えられるから、半数以上が未婚の男性ということであろう。後の設問27において、結婚に対する不安が男性は17.1%あったのに対し、女性は5.0%と低かったのも女性のほうが既婚者の割合が高いからだと考えられる。女性は4割が、夫・子供と暮らすいわゆる核家族である。全体でみると、三世同居は8.8%と少ない。

設問9・年収（あなたの昨年《2007》のおおよその年収は）

年収	100万以下	150万以下	200万以下	250万以下	300万以下	400万以下	500万以下	600万以上	計
男性	14	23	26	36	31	26	20	14	190
%	7.4	12.1	13.7	18.9	16.3	13.7	10.5	7.4	100
女性	253	334	115	111	29	6	5	1	854
	29.6	36.1	13.5	13.5	3.4	0.7	0.6	0.12	100
計	267	357	141	147	60	32	25	15	854
	25.6	34.2	13.5	14.1	5.7	3.1	2.4	1.4	100

年収分布は上表の通りであるが、年収200万円以下の、いわゆる「貧困層」は73.3%に及ぶ。女性では78.1%、パートタイマーでは93.1%に達する。300万円以下になると、全体でも93%に及ぶ。男性は、250万あたりを頂点に、ほぼ左右対称に分布している。派遣社員では200万円以下は21.1%で、200～300万円層が58.8%を占めている。

雇用形態別年収動向

	100万円以下		150万円以下		200万円以下		250万円以下		300万円以下		400万円以下		500万円以下		500万円以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
パートタイマー	232	33.0	319	45.4	103	14.7	37	5.3	4	0.6			1	0.1	6	0.9	702	100.0
臨時社員	4	14.3	9	32.1	3	10.7	8	28.6	2	7.1			2	7.1			28	100.0
派遣社員	8	4.5	11	5.3	18	10.2	67	38.2	36	20.6	18	10.3	11	6.3	6	3.4	175	100.0
嘱託社員			3	7.9	5	13.2	14	36.8	6	15.9	6	15.9	4	10.5			38	100.0
契約社員	6	9.5	7	10.5	10	19.2	16	30.8	9	17.3	3	5.9	1	1.9	1	1.9	52	100.0
請負			1	11.1			2	22.2	2	22.2	2	22.2			2	22.2	9	100.0
その他	7	24.1	6	20.7	1	3.4			1	3.4	3	10.3	5	17.2	6	20.7	29	100.0
合計	256	24.8	355	34.5	140	13.5	144	13.9	60	5.8	32	3.1	24	2.3	21	2.0	1033	100.0

設問10-1・賃金の形態（賃金の支払い形態とその金額をお教えてください）

	時間給 %		日給 %		月給 %		出来高給 %		計	
男性	74	43.8	9	5.3	80	47.3	6	3.6	169	100
女性	687	88.8	41	5.3	41	5.3	5	0.6	774	100
計	761	80.7	50	5.3	121	12.8	11	1.17	943	100

男性ではほぼ半数が月給者であるのに対し、女性ではほぼ9割近くが時間給者である。月給者は全体では121人、12.8%であるが、嘱託社員、契約社員に加えて派遣社員（35人）の人たちである。京都府労政課の「平成14年・パートタイム労働者の実態調査」では86.4%が時間給者であるが、今回の調査では殆んどパートタイマーが時間給者である。

設問10-2・時間給賃金の分布

	(人)	(%)	(%)
1500円以上	8	1.1	1.4
1450円以下	2	0.2	
1400円以下	8	1.1	1.8
1350円以下	5	0.7	
1300円以下	25	3.5	8.5
1250円以下	36	5.0	
1200円以下	26	3.6	5.7
1150円以下	15	2.1	
1100円以下	26	3.6	8.5
1050円以下	35	4.9	
1000円以下	30	4.2	8.6
950円以下	32	4.5	
900円以下	129	18.0	49.5
850円以下	226	31.5	
800円以下	94	13.1	15.9
750円以下	20	2.8	
計	717	100.0	100.0

時間給の水準をみると、74%が1,000円以下であり、1,000円以上は3割に満たない。最多の分布は900円と850円あたりにあり、この両方の層を括ると、ほぼ5割となる。時間給者で時間給の記入があった者（717人）の単純平均は、946円であった。（下表）

また時間給の最高は4,000円、最低は680円である。この680円は京都府の包括最低賃金700円を下回っている。

因みに「平成16年厚生労働省の賃金構造統計基本調査」によると、京都府の時間給者の平均は950円、製造業では883円、卸小売で929円、サービス業では933円となっている。

設問10-4-4・賃金支払形態別単純平均

	時間給の単純平均	日給の単純平均	月給の単純平均	出来高給月あたりの単純平均
男性	1,176円 (74人)	8,656円 (8人)	210,622円 (74人)	261,667円 (6人)
女性	919円 (643人)	6,841円 (41人)	136,882円 (33人)	110,000円 (5人)
総平均	945円 (717人)	7,138円 (49人)	187,765円 (107人)	192,727円 (11人)

月給額の分布を見ると、15万円以上20万未満が最多の35.5%、次に20万以上25万未満の層の25.2%が続く、この二つの層を合わせると60.7%を占める。月給者の最高は40万円であり、最低者は2万円である。20万円あたりが中位数にあると思われるが、月給額の記入があった者（107名）の単純平均は187,765円である。（上表）

また日給者49人の単純平均は7,138円、最高額は12,000円、最低額は6,000円である。

出来高給については対象者が少ないが、平均月192,727円であり（上表）、最高は450,000円、最低は50,000円となっている。

設問11・一時金制度（一時金・ボーナス・制度はありますか）

	制度あり %		制度なし		計	
男性	129	68.3	60	31.7	189	100
女性	591	69.3	262	30.7	853	100
計	720	69.1	322	30.9	1042	100

一時金制度については、男女とも7割近くが「制度がある」と答えている。先の京都府労政課「平成14年・パートタイム労働者の実態調査」によれば、賞与制度についての調査対象者となった経営者の答えは、支給する予定はないと答えたものが25.6%、経営状況によって決めるとするものが33.2%、支給していると答えたものは36.1%にとどまっており、労働組合があり、しかも大規模事業所であることの反映であると思われる。

設問11・一時金制度-1 2007年末の一時金（ボーナス）の単純平均額

男性	254,051円	106人
女性	74,477円	476人
全体	106,565円	582人

つぎに、昨年末の一時金支給額を問うたところ、支給額の単純平均は106,565円であったが、男女の差は3倍以上あることがわかった。男性の平均が254,051円に対して女性のそれは74,477円である。そこで、男女別に、一時金の額の分布を見てみたのが次表である。

設問11・一時金制度－2 2007年末の一時金（ボーナス）の額男女別分布

男性	～5万円	24人	22.6%	女性	～5万円	145人	30.5%
	～10万円	9	8.5		～10万円	282	59.2
	～20万円	29	27.4		～20万円	36	7.6
	～30万円	11	10.4		～30万円	9	1.9
	～50万円	25	22.6		30万円以上	4	0.8
	50万円以上	9	8.5				
		106	100			476	100

女性の場合、昨年末の一時金については、10万円以下が実に9割近くを占めていることがわかる。男性の場合この層は3割をしめる。男性の最多の層は「～20万円」である。「～50万円」の層も22.6%とあり分散化の傾向にあるといえる。

因みに男女全体で、一時金の最高額は120万円であり、最低額は2,500円である。またその単純平均は107,455円（581人）である。

設問12・退職金制度の有無（退職金制度はありますか）

	制度あり		制度なし		計	
男性	70	38.7%	111	61.3%	181	100%
女性	432	52.5%	391	47.4%	823	100%
全体	502	50.0%	502	50.0%	1004	100%

全体としては、退職金制度の有無は半々である。ただし、男性においては制度なしの回答が上回る。特に女性では「制度あり」が52.5%に及び、前述の京都府労政課「パートタイム労働者の実態調査」での「制度あり」20.3%と比べて格段に高い数字となっている。これも今回の調査票の偏重が原因とみられる。男性の場合の傾向が一般的な動向を表しているものと思われる。派遣社員の男女173名中「制度あり」は36人（20.8%）、「制度なし」が137人（79.2%）である。京都府労政課の「平成14年・パートタイム労働者の実態調査」によると、事業規模が小さくなるほど制度を有する割合が僅かながら多くなり、30人以下の事業所の22.9%に制度があるという結果になっている。

設問13・社会保険への加入の有無（社会保険に加入していますか）

	加入している	加入していない	計
男性	161（85.6%）	27（14.4%）	188（100%）
女性	374（45.7%）	444（54.3%）	818（100%）
全体	535（53.1%）	471（46.8%）	1,006（100%）

男性の大多数は、社会労働保険に加入しているのに対し、女性は半分以上が加入していない。就労日数・時間によって、加入資格が発生しないこともあるが、配偶者の扶養に入ることを選択しているという面も強いと思われる。雇用形態別にみると、パートタイマーで社会保険に加入し

ているとする人は35.5%で、前述の京都府調査での社会保険加入状況（健康保険加入が59.1%、厚生年金加入56.4%）と比べてかなり異なる。短時間就労のパートタイマーの比率が高いことと軌道を一にしている。

社会保険への加入

	パートタイマー 人 %	臨時社員 人 %	派遣社員 人 %	嘱託社員 人 %	契約社員 人 %	請負 人 %	その他 人 %	計 人 %
加入	239 35.5	14 53.3	172 95.8	35 85.4	44 88.8	7 87.5	21 75.0	530 52.9
していない	434 64.5	10 46.7	8 34	6 14.6	7 13.7	1 12.5	7 25.0	471 47.1
計	673 100.0	24 100.0	178 100.0	41 100.0	51 100.0	8 100.0	28 100.0	1001 100.0

設問14・一週間の就労時間（勤務先の一週間の勤務時間はどれくらいですか）

時間	～20	20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	60～	計
男性	6	8	18	29	28	75	18	9	1	192
%	3.1	4.2	9.4	15.1	14.6	39.1	9.4	4.7	0.5	100
女性	249	151	111	102	142	81	13	9	1	859
%	29.0	17.6	12.9	11.9	16.5	9.4	1.5	1.0	0.1	100
全体	255	159	129	131	170	156	31	118	2	1051
%	24.3	15.1	12.3	12.5	16.2	14.8	2.9	1.7	0.2	100

男性の場合には、週40時間がピークとなっているが、女性は20時間未満の層がピークとなっていることが特徴である。これは、設問9の年収100万以下・150万以下の両層の計587人（65.7%）に対応するものと見てよい。就労する側からいえば、「家計の補助」「育児や介護との両立」という理由、また夫の扶養に年収をとどめたいという理由からパート労働を選択し、短時間就労に留めているものと思われる。4月から新パート労働法が施行されたが、その眼目は正規雇用者との均等（均衡）待遇である。従来のパート労働のあり方ではいけないのだという認識に立って、労働条件の改善に務める必要があろう。

1週間の勤務時間

	パートタイマー 人 %	臨時社員 人 %	派遣社員 人 %	嘱託社員 人 %	契約社員 人 %	請負 人 %	その他 人 %	計 人 %
20時間未満	244 35.1	1 25	8 29	1 24	4 7.7		2 69	257 24.7
20時間以上	148 21.3	3 75	2 11	1 24	3 5.8		1 34	158 15.2
25時間以上	116 17.0	3 75	2 11	2 49	2 3.85		2 69	123 12.4
30時間以上	90 12.9	4 100	11 63	20 48.3	1 1.96		1 34	127 12.2
35時間以上	55 7.9	13 45.0	65 37.7	4 9.3	16 30.8	3 33.3	5 20.7	168 16.1
40時間以上	24 4.9	11 27.5	62 35.4	11 26.8	19 35.5	5 55.6	10 34.5	152 14.6
45時間以上	2 0.3		15 8.6	2 4.9	6 11.5		5 17.2	30 2.9
50時間以上	4 0.6		11 6.3		1 1.9		2 6.9	18 1.7
60時間以上	0		1 0.6		0	1 11.1	0	2 0.2
計	635 100.0	40 100.0	175 100.0	41 100.0	52 100.0	9 100.0	29 100.0	1041 100.0

設問15・月就労日数（1ヶ月あたりの就労日数は何日ですか）

1表・月あたり就労日数・単純平均

男性	19.17日	188人
女性	19.0日	847人
全体	19.15	1035人

2表・月あたり就労日数の分布

	～5日	～10日	～15日	～19日	20日	21日	22日	23～25日	計
男性	1	1	10	22	85	18	23	20	180
%	0.6	0.6	5.6	12.2	47.2	10.0	12.8	11.1	100
女性	23	40	198	358	84	112	112	23	950
%	2.4	4.2	20.8	37.7	8.8	11.8	11.8	2.4	100
全体	24	41	208	380	169	130	135	43	1130
%	2.1	3.6	18.4	33.6	15.0	11.5	11.9	3.8	100

月あたりの就労日数の単純平均では、男性では19日までの合計が19.0%であるのに対して女性では19日までの合計が65.1%を占める。パートタイマー比率の違いが反映しているように思われる。

3・生活と意見

設問16・労働法規の知識（労働時間や最低賃金、年次有給休暇など法律に決まっていることについて知っていますか）

	知らない	ある程度知っている	知っている	計
男性 %	25 (13.1%)	101 (52.9%)	65 (34.0%)	191 (100%)
女性 %	111 (12.9%)	550 (64.1%)	197 (23.0%)	858 (100%)
全体 %	136 (13.0%)	651 (62.1%)	262 (25.0%)	1049 (100%)

「知っている」「ある程度知っている」の合計が87%という数字は高いようにも思われるが、職場に労働組合が存在する状況の仲での、最低賃金や年次有給休暇などの法律を「知らない」人が13%にも及ぶというのは、「知っている」が25%に留まることと併せて課題を示しているように思われる。労働基準法が1947年に施行されて60年になるが、この法律を、守るべき最低の法律として認識している経営者がどれだけいるか。事業主に対しての調査も興味のあるところである。

設問17・家庭での生計の担い手（あなたの家計では主にどなたが生計を担っていますか）

	本人	配偶者	子供	親	その他	計
男性	129	12	2	44	7	194
%	66.5	6.2	1.0	22.7	14.0	100
女性	158	581	5	127	14	885
%	17.9	65.6	0.6	14.4	1.6	100
全体	287	593	7	171	21	1079
%	26.6	55.0	0.6	15.8	1.9	100

ここでは非正規雇用の男性も、正規雇用男性と同様、家計の主軸を担っている。(66.5%)その裏返しとして、今回調査の女性の多く(65.6%)が、夫の収入を生計の主収入として生活していると答えている。中でもパートタイマーでは一層その比率は高い。

設問18・多重就労の有無（あなたは勤務先を複数（ダブルワークなど）もっていますか）

多重就労者についての設問が18・19である。全体に多重就労者は81人(7.8%)いたが、そのうち64人(79%)が女性である。(18表)さらに、この81人のうち74人が一週間の就労時間について回答しており(19表)、そのうち半数(51.4%)の人が、20時間未満の人である。曜日によって、あるいは一日の時間を分割し、短時間の就労を繰り返しているのであろう。

	もっている		もっていない		計	
男性	17人	9.0%	172人	91.0%	194	100%
女性%	64人	7.5%	784	92.6%	885	100%
全体%	81人	7.8%	956	92.2%	1079	100%

設問19・多重就労者の一週の労働時間（前記設問で「複数箇所の勤務先をもっている」方の1週間の平均的労働時間はどれくらいですか）

	20時間未満	30時間未満	40時間未満	40時間以上	計
男性	6人(35.3%)	2(11.8%)	3(17.6%)	6(35.2%)	17(100%)
女性	32(56.1%)	10(17.5%)	6(10.5%)	9(15.8%)	57(100%)
全体	38(51.4%)	12(16.2%)	9(12.2%)	15(20.3%)	74(100%)

多重就労者であっても、労基法にある「1日8時間・週40時間」は通算されることになっており、これを超えて就労させる場合は、法定外労働時間として割増賃金が支払われなければならない。週40時間以上の15人に関しては割増賃金が支払われなければならないが、このことについては事業主、労働者とも認識が弱いように思われる。

設問20・労働相談の認識（労組や行政の運営している労働相談を知っていますか）

	知らない	知っている	計
男性	121人(64.0%)	68(36.0%)	189(100%)
女性	467(55.5%)	375(44.5%)	842(100%)
全体	588(57.0%)	443(43.0%)	1031(100%)

労使問題のトラブルなどの相談にのる機関の認知については、約6割が知らないと答えている。しかし、知っている人が4割もあることについて積極的に評価をするべきであろう。いわゆる集団的労使関係としての労使紛争は激減したが、個人としての労使のトラブルは増えている。労働組合の存在しない職場ではより「知らない」人が多いように思われ、相談窓口の存在についての周知は一層重要に思われる。その相談窓口の地道な活動こそが、より多くの人に認知される道でもあろう。

設問21・労働相談の時間帯（労働相談に電話相談するとしたら、どのような時間帯がしやすいですか《複数回答可》）

	平日昼間	平日夜	土曜日	日曜日	計
男性	40人(15.8%)	78(30.8%)	73(28.9%)	62(24.5%)	253(100%)
女性	234(21.8%)	404(37.6%)	259(24.1%)	178(16.6%)	1075(100%)
全体	274(20.5%)	482(36.0%)	342(25.6%)	240(17.9%)	1338(100%)

労働相談の「希望する時間帯」は、平日の夜が最も多い。平日昼間が少ないのは、日中勤務のために電話できないということが理由だと考えられる。平日の夜間、土曜日での相談窓口が待たれているようである。

設問22・一相談相手（あなたは相談事がある場合、どなたに相談しますか）
《複数回答可》

	家族	友人	会社の上司 や同僚	労組役員	労働相談・労働 問題の専門家	その他	計
男性	106人	91	60	10	14	19	300
%	35.3	30.3	20.0	3.3	4.7	6.3	100
女性	557	466	254	42	11	37	1367
%	40.7	34.1	18.6	3.1	0.8	2.7	100
全体	663	557	314	52	25	56	1667
%	39.8	33.4	18.8	3.1	1.5	3.4	100

設問は労働問題に限っての相談ではなく、一般的なトラブルの相談相手についての問いかけと理解されるため、当然に①家族、②友人、③上司や同僚の順になっている。今回の回答者が労働組合に加入しているかどうかは問うていないが、労組役員への相談が3.1%というのは余りに寂しい結果ではある。信頼ができないのか、解決能力について疑問符がついているのか、「組合離れ」とともに追求されなければならない。

設問23・一現在の雇用形態になった理由（今の雇用形態になった理由は何ですか）《複数回答可》

	正規雇用の 仕事が無い	労働時間短 拘束力弱い	正規から 非正規に 変わった	責任が少 ないから	家事育児 介護と両 立	再雇用制 度のため	家計を補助 するため	その他	計
男性	63	19	11	8	2	15	17	78	211
%	33.2%		5.8%	4.2%	0.9%	7.2%	8.9%	40.0%	111.1%
女性	207	231	9	52	301	12	363	105	1280
%	23.9%	26.7%	1.0%	6.0%	34.8%	1.4%	42.0%	12.1%	148.0%
全体	270	250	20	60	303	27	380	181	1491
%	25.6%	23.7%	1.9%	5.7%	28.7%	2.6%	36.0%	17.1%	141.2%

全体では「家計を補助するため」が最も多く(36.0%)、次いで「家事育児・介護と両立させたい」(28.7%)、「正規雇用の仕事があった」(25.6%)、「労働時間が短い」(23.7%)と続く。男性では「正規雇用の仕事があった」が33.2%と最も多いが、女性では「家計補助」(42.0%)が一番の理由になっている。パートタイマーに就いた人では「家計補助」が47.1%、「家事・育児・介護との両立」を理由とする人が37.9%と高い比率を占め、派遣社員では「正規雇用の仕事がない」が44.6%と最も高い。前述の京都府労政課「平成14年・パートタイム労働者の実態調査」でも同様の質問をしているが、「家族の世話等家庭の都合」(32.9%)、「自分に合う正社員の求人があった」(19.3%)、「扶養控除の範囲内の収入を得たい」(12.4%)がベストスリーである。

今の雇用形態になった理由（雇用形態別）

	パート		臨時		派遣		嘱託		契約		請負		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
正規雇用の仕事ない	141	20.0	17		79	44.6	7		18	34.6	5		3		270	25.6
時間が短い、拘束弱い	195	27.7	5		33	18.6	5		8	15.4			3		249	23.6
正規から戻った	3	0.4	2		6	3.4	6		1	1.9	1		0		19	1.8
責任少ないから	33	4.7	1		19	10.7	2		3	5.8	1		1		60	5.7
家事・育児・介護と両立	267	37.9	3		19	10.7	3		7	13.5			2		301	28.5
再雇用制度で	11	1.6	1		0		13		0				1		26	2.5
寮費を補助するため	332	47.1	8		10	5.6	10		16	30.8			1		377	35.7
その他	69	9.8	14		54	30.5	4		14	26.9	3		17		175	16.6
合計	1051		51		220		50		67		10		28		1477	139.9

設問24・格差の自覚（労働条件における正規雇用との格差を自覚するのは）
《複数回答可》

	賃金のこ と	一時金のこ と	労働時間・休 日	仕事の内 容	雇用の安心 感	福利厚生な ど	その他	計
男 性	129 67.5%	81 42.4%	37 19.4%	58 30.4%	74 38.7%	39 20.4%	16 8.4%	434 227.2%
女 性	658 76.1%	479 55.4%	134 15.5%	170 19.7%	259 29.9%	204 23.6%	27 3.1%	1931 223.2%
全 体	787 74.5%	560 53.0%	171 16.2%	228 21.6%	333 31.5%	243 23.0%	43 4.1%	2365 224.0%

複数回答可の設問であるが回答者の倍以上の回答数であり、「格差の自覚」が強いことを示していると思われる。正規労働者との格差を自覚するのは「賃金のこと」が圧倒的に強い。次いで「一時金のこと」「雇用の安定感」「福利厚生など」と続く。男子では賃金、一時金に次いで「雇用の安心感」や「仕事の内容」（30.4%）が相対的に高く、女子との傾向の違いを示している。賃金面での格差感は、「正規の人と同等、あるいはそれ以上に働いているのに何故こんな格差が！」という思いだろうし、「事業が不振になって整理解雇が出されるとまず自分達が犠牲になるのではないか」という雇用の危さを自覚しているということであろう。改正パート労働法ではパート労働者の均等待遇を眼目としているが、パートタイマーなど非正規労働者の待遇改善、条件改善がのぞまれる。

設問25・今後の働き方（今後の働き方についてお聞かせください）

	今のまま継続	今の勤務先で 正社員として勤務	他の勤務先で 正社員として勤務	雇用形態は問わず 好条件の所に移りたい	その他	計
男性 %	63 33.0	40 20.9	25 13.1	39 20.4	24 12.6	191 100
女性 %	509 59.6	76 8.9	44 5.2	148 17.3	77 9.0	854 100
全体 %	572 54.7	116 11.1	69 6.6	187 17.9	101 9.7	1045 100

女性の6割近くが、今後の働き方については今のままでよいとする現状維持派である。一方正社員として働きたいという意見は少ない。男性では今の企業や他の企業で「正社員として働きたい」とする人は34%と女性との違いを示している。「平成20年版パートタイマー白書」（人と仕事研究所）には、パート・アルバイトで働く人たちが「どんなときに辞めようと思うか」の答えのトップは、「職場の人間関係が良くないとき」であると報告されている。（頁74）

パートタイマーでは「今のまま続けたい」が66.1%に及び、正社員希望は9.1%に留まる。一方、派遣社員では正社員を希望する人は43%に達し、転職希望も29.4%と高い。

今後の働き方（雇用形態別）

	パート		臨時		派遣		嘱託		契約		請負		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
今のまま働きたい	466	66.1	14		29	16.4	27		22	42.3	1		7		566	53.6
今の勤務先で正規で	46	6.6	5		44	24.9	4		15	28.8	0		2		116	11
他の勤務先で正規で	18	2.6	11		32	18.1	2		2	3.8	2		2		69	6.5
条件よければ転職	107	15.2	5		52	29.4	6		10	19.2	4		3		187	17.7
その他	54	7.7	6		23	13.0	1		5	9.6	1		11		101	9.6
合計	691		41		180		40		54		8		25		1039	

設問26・将来の不安感の有無（今の働き方や収入で、結婚や子育て、老後などに不安がありますか）

	不安はない	ある程度ある	多いにある	計
男性 %	14 7.6	82 44.6	88 47.8	184 100
女性 %	111 13.1	391 46.2	345 40.7	847 100
全体 %	125 12.1	473 45.9	433 42.0	1031 100

設問27・不安感の原因 (何に不安を感じますか・複数回答可)

	日常生活	結婚	出産	育児	老後	その他	計
男性	93	62	31	47	119	5	357
%	54.7	36.5	18.2	27.6	70.0	2.9	210.0
女性	301	56	71	108	566	49	1151
%	40.9	7.6	9.6	14.3	76.9	6.7	156.4
全体	394	118	102	155	685	54	1508
%	43.5	13.0	11.3	17.1	75.6	6.0	166.4

設問26・27で、将来への不安感の存在とその理由について質している。「将来に不安がある」人が、男性で92.4%、女性で86.9%、と高い。さらにその不安の理由についての質問に対しては、男女ともに「老後の不安」がトップとなっている。男女とも「日常生活の不安」が二番目となっているから、現在の労働生活も、リタイアした後の生活も連続して不安感に満ちているということになるだろうか。

設問28・労働条件改善 (労働条件で改善して欲しい点は・複数回答可)

	賃上げ	時短休日増	社保加入	人員補充	一時金改善	福利厚生	その他	計
男性	155	27	19	31	79	26	16	358
%	81.2	14.1	9.9	16.2	41.4	13.6	8.4	187.4
女性	614	61	85	230	443	172	58	1,663
%	71.0	7.1	9.8	26.6	51.2	20.0	6.7	192.3
全体	769	88	104	261	522	198	74	2,016
%	72.8	8.3	9.8	24.7	49.4	18.8	7.0	190.9

労働条件の改善についての希望は、やはり「賃上げ」が高く72.8%に達する。次いで「一時金」で半数近くに及ぶ(49.4%)。正規労働者との格差を自覚する対象での条件改善が要求の根拠になっているようである。また女性の改善要求で「人員補充」(13.8%)が多いことが目につく。そもそも労務費削減のためにパート労働を導入したはずであろうが、さらにそのパート労働も削減の傾向にあるのか。あるいは、平成19年12月の「厚生労働省・職業安定業務統計」によると、パート新規求人倍率は2.6倍に達し、売り手市場の状態が続いていると報告されていることから、京都の労働市場にあっても募集をしても入職者がなかなかないということなのだろうか。

設問29・勤労者学園での受講 (勤労者学園では労働法など労働者の基本的権利に関する講座を開いていますが、受講したいと思いますか)

	受講したい	受講したくない	その他	計
男性 (%)	54 (31.6%)	98 (57.3%)	19 (11.1%)	171 (100%)
女性 (%)	190 (25.6%)	446 (60.1%)	106 (14.3%)	742 (100%)
全体 (%)	244 (26.7%)	544 (59.6%)	125 (13.6%)	913 (100%)

設問30・勤労者学園での希望講座 (勤労者学園では各種の講座を開いていますが、あなたが受講したいと思う講座は何ですか・複数回答可)

	英会話	パソコン	日本史	労働法	書画文学	各種資格	京都検定	会計・簿記	その他	計
男性	36	90	10	24	16	57	9	18	13	273
%	18.8	47.1	5.2	12.6	8.4	29.8	4.7	9.4	6.8	142.9
女性	151	375	37	37	127	251	39	101	38	1,156
%	17.5	43.4	4.3	4.3	14.7	29.0	4.5	11.7	4.4	133.6
全体	187	465	47	61	143	308	48	119	51	1,429
%	17.7	44.0	4.5	5.8	13.5	29.2	4.5	11.3	4.8	135.3

設問の末尾、29・30は、勤労者学園の宣伝・市場調査も兼ねている。設問29では、約6割が、勤労者学園の労働法関係の講座を「受講したくない」と答えている。労働法などの講座については大学教育の中でも学生から不人気が続いているようであるが、今日の格差とワーキングプアなどの実態を生み出している一つの要因が、相次ぐ労働法の改悪にあると言われている中での意向であるだけに、残念な状況ではある。以下は数字をご覧いただきたい。

そして、勤労者学園のメニューの中で選択するとしたら何を選ぶかという答えのベストスリーは、①パソコン ②各種資格取得講座 ③英会話 でこの順位は男女共通である。しかもこれらのメニューはいずれも職業能力の向上、スキル・アップの期待できそうな講座を選択していることに注目したい。

4・派遣労働者177名の労働実態報告

総務省統計局「労働力調査」によると、平成19年に非正規雇用労働者は1,732万人に達し、雇用者5,561万人の33.5%を占めるに至ったと報告。さらに、非正規雇用労働者のうち、労働者派遣事業所の派遣社員数は平成19年に133人であり、この数字は5年前の平成15年には50万人であった。増加率としては群を抜いている。

今回の調査では、京都府下という限定された地域ではあるが177人（男性53人・女性124人）の派遣労働者がアンケートに応じてくれた。全国的に見ても、この種の調査に派遣労働者がこれだけの集団で参加した例は貴重だと思われるので、特別に一項を起こして分析してみた。

①派遣労働者の属性

1. 全体の年齢分布は、83.6%が40歳未満の労働者であり、そのうち女性については89.5%がこの層である。（表1）
2. 勤務する企業の業種は、63.8%が製造業である。（表2）
3. 勤務する企業の従業員規模は、1,000人以上の企業に約8割が勤務している。（表3）
4. 男女の比率は、男性53人・29.9%、女性124人・70.1%である。

②労働の実態

1. 本人の主たる職種は全体では一般事務49.1%、技術開発27.7%の順に多いが、一般事務85人全員は女性である。また男性の70.6%は技術開発である。（表4）
2. 現在勤務の企業での勤続期間は、全体は、79.7%が5年未満と短く、3年未満は68.4%となる。男性は女性に比べ勤続年数は長いが、それでも58.5%は5年未満の勤続期間である。（表5）
3. 家族構成は、一人暮らしの41人、親と同居77人は独身と思われ、66.7%である。既婚者と思われるのは、28.8%である。（表6）
4. 2007年の年収は200万円以下の合計は21.1%で、200～250万円以下が38.2%、250～300万円以下が20.6%である。300万円以上は、男性では54.7%いるが、女性では5.0%にとどまる。（表7）
5. 賃金の支払い形態については、男性の63.0%が月給制であるのに、女性の93.9%が時間給である。全体では74.5%が時間給者で21.7%が月給者となる。また、各支払い形態の単純平均は、時間給1,220円（120人）、月給196,771円（35人）、出来高給333,333円（3人）である。月給額については、男女ほとんど格差は無いが、時間給は男性1,753円（12人）、女性1,161円（120人）と600円弱の差がある。（表8・表9）
6. 一時金制度の有無については、男性では「有」が66.0%であるのに対して、女性では4.0%にしか制度適用がない。企業がとりわけ派遣労働者の女性を採用するメリットは、一時金分の支払いをしなくてすむということにあるのかと思われる。2007年年末の一時金支給額の単純平均は、全体で382,553円（38人）であるが、男子34人の単純平均額が397,853円であるのに対し、女子

の平均は252,500円（4人）と著しく低い。（表10・1・2）

7. 退職金制度の有無についても一時金同様男女の格差が著しい。全体では退職金制度ありとするのは2割であり、無とするのが8割である。男性の60.8%に退職金制度はあるが、女性では3.3%にしか制度適用がない。一時金制度や退職金制度では女性の場合、パートも派遣も雇用形態に関係なく非正規雇用というだけで大きな差別扱いになっている。正規社員には払っている一時金も払わず、この退職金分も払わないで済まそうとする派遣先企業は問題がある。また、実態としては法に禁じられる労働者供給事業であって、中間搾取を公然とおこなう派遣会社、その双方にピンハネされる派遣労働は、不安定雇用の解消・中間搾取の禁止の観点から見直されなければならないのではないか。（表11）

8. 社会労働保険には全体で96.6%が加入している。（表12）

9. 一週あたりの就労時間は、男女とも同じ傾向で、35時間から45時間未満のグループに集中している。（35時間～・66人・37.7%+40時間～・62人・35.4%=73.1%・128人）。パート労働者も含む本調査では、女性の最も大きなグループに週20時間未満の山があったが、今回調査の派遣労働者の女性にあっては、ほぼフルタイム型労働といえる。

40時間を超えるグループは、全体で89人・50.6%になるが、40時間を超える分は時間外就労ということになる。この人たちの時間外就労は、派遣元の派遣会社とそこの労働組合または労働者代表との間で取り交わされ監督官庁に届がされた時間外協定・36協定に拠るところとなり、派遣会社が当然に割増賃金を支払わなければならない。（表13）

③生活・意見

10. 主たる家計の担い手については、本人であると答えたのは、43.2%・76人である。男性においては、81.1%・43人であり、女性では26.8%・33人と低い。今回調査の派遣の女性労働者は、年齢層も低く、未婚で親掛かりであるグループが多いのか、主たる家計の担い手は「親」であると答えた（43.9%・54人）最も多い。（表14）

11. 派遣労働者となった理由についての答えでは、「正規雇用の仕事なかったから」という答えが最多で44.6%・79人である。次いで、「その他」という答えが30.5%となっている。男性だけを見ると、「その他」と答えたグループが最も多く、49.1%・26人が占める。「その他」の内容については定かではないが、「派遣で働きたかったから」という答えも多数あったのではないだろうか。（表15）

本来派遣労働というのは、一般企業には養成できない高度かつ熟練度の高い職業能力・労働能力を供給するものであって、現に派遣労働の中にはそのような労働は存在する。しかし今日派遣事業の多くは、労務費削減という別の目的にすりかえられ、使い捨ての安価な労働力をジャストインタイムで調達できるという労働者供給事業に墮してしまい、いわゆるワーキングプアの原因となっているのではないかと。派遣事業の廃止、ないしは見直しが必要ではないかと思われる。

12. 正規雇用との労働条件での格差を自覚するのは、やはり賃金、一時金である。賃金について

は177人中120人(67.8%)が格差感を持っている。一時金でも53.7%の人が格差を自覚するとしている。男性では32.1%であるが、女性では62.9%に達する。日頃の賃金の少なさに加え、女性の多く(96.0%)には夏冬の一時金はない。「正規社員に比べ同じあるいは同等以上の労働をしながら、何故?」という不満は極めて当然であるといえる。「雇用の安心感」において正規雇用者との間で格差を感じるという答えは2番目に多かったが、勤続期間3年未満が68%もあるということは、派遣先が再々変わるということで雇用の不安にさらされる日常ではなかろうか。

雇用の安定を目指すべき労働行政にとって大きな課題と言えるのではないだろうか。

13.今後の働き方については、最も多い答えは「雇用形態は問わず条件のよいところがあれば移りたい」という転職願望の答えである。(28.9%・52人)「今の勤務先で正規社員として働きたい」という答えは2番目に多く、24.4%・44人である。「他の勤務先で正規社員として働きたい」という答えも17.8%・32人あって、「正規社員化願望」の二つの回答は合計で42.2%・76人に達する。

14.労働条件で改善して欲しい点はとの答えで最も多かったのは賃金面での改善である。「通常賃金の引き上げ」を求める人は143人で80.8%に及び、「一時金の改善」は42.4%の人が求めている。

派遣労働者177名のアンケート

表1・年齢分布

	～19歳	～29歳	～39歳	～49歳	～59歳	60歳～	計
男性	1 1.9%	22 41.5%	14 26.4%	7 13.2%	7 13.2%	2 3.8%	53 100%
女性	1 0.8%	38 32.6%	72 58.1%	13 10.5%			124 100%
全体	2 1.1%	60 33.9%	86 48.6%	20 11.3%	7 4.0%	2 1.1%	177 100%

表2・勤務先の企業の業種

	製造	建設	サービス	公共行政	小売	運輸	福祉医療	その他	計
男性	35 67.3%	1 1.9%	9 17.3%		1 1.9%	1 1.9%		6 9.6%	52 100%
女性	76 62.3%		8 6.6%	5 4.1%	2 1.6%	1 0.8%	1 0.8%	29 23.8%	122 100%
全体	111 63.8%	1 0.6%	17 9.8%	5 2.9%	3 1.7%	2 1.1%	1 0.6%	34 19.5%	174 100%

表3・勤務先企業の従業員規模

	～29人	～49	～99	～299	～999	1000～	計
男性	1 2.0%	1 2.0%	0 0%	7 14.3%	8 16.3%	32 65.3%	49 100%
女性	2 1.8%		1 0.9%	4 3.6%	9 8.0%	86 85.7%	112 100%
全体	3 1.9%	1 0.6%	1 0.6%	11 6.8%	17 10.6%	128 79.5%	161 100%

表4・本人の主たる職種

	建築	一般事務	専門職	販売営業	技術業務	運輸	その他	計
男性	8 15.7%			3 5.9%	35 70.6%		4 7.8%	51 100%
女性	1 0.8%	65 62.7%	14 11.5%		12 9.8%		10 8.2%	122 100%
全体	9 5.2%	66 49.1%	14 8.1%	3 1.7%	48 27.7%		14 8.1%	173 100%

表5・現在の企業での勤続期間

	1年未満	3年未満	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上	計
男性	2 3.8%	23 43.4%	6 11.3%	15 28.5%	2 3.8%	6 9.4%	53 100%
女性	50 40.3%	46 37.1%	14 11.3%	10 8.1%	4 3.2%		124 100%
全体	52 29.4%	69 39.0%	20 11.3%	26 14.7%	6 3.4%	6 3.4%	177 101%

表6・家族構成

	一人	本人+配偶者	本人+配偶者+子供	本人+配偶者+親	本人+配偶者+子供+親	本人+配偶者+子供+親+祖父母	その他	計
男性	23 43.4%	6 11.3%	8 15.1%	2 3.8%	10 18.9%	2 3.8%	2 3.8%	53 100%
女性	18 14.5%	16 12.9%	10 8.1%	2 1.6%	57 54.0%	5 4.0%	6 4.8%	124 100%
全体	41 23.2%	22 12.4%	18 10.2%	4 2.3%	77 43.6%	7 4.0%	8 4.5%	177 100%

表7・2007年の年収

	100万円以下	100万円～150万円以下	200万円以下	250万円以下	300万円以下	400万円以下	500万円以下	600万円以上	計
男性	1 1.9%	1 1.9%	1 1.9%	4 7.5%	17 32.1%	14 26.4%	9 17.0%	6 11.3%	53 100%
女性	7 5.8%	10 8.3%	16 13.2%	64 52.9%	18 14.9%	4 3.3%	2 1.7%		121 100%
全体	8 4.6%	11 6.3%	17 9.8%	68 39.1%	35 20.1%	18 10.3%	11 6.3%	6 3.4%	174 100%

表8・賃金の支払い形態

	時給給	日給	月給	出来高給	計
男性	12 26.1%	2 4.3%	29 63.0%	3 6.5%	46 100%
女性	108 93.9%	1 0.6%	6 5.2%		115 100%
全体	120 74.5%	3 1.9%	35 21.7%	3 1.9%	161 100%

表9・各形態賃金の単価平均

	時給の平均	日給の平均	月給の平均	出来高給の平均
男性	1753円・12人	11000円・2人	197138円・29人	333333円・3人
女性	1161円・108人	7000円・1人	195000円・6人	
全体	1220円・120人	9667円・3人	196771円・35人	333333円・3人

表10・一時金（ボーナス）制度の有無・単純平均額		
一時金の有無		
男性	有35	無18
女性	5	119
全体	40	137

一時金の平均額		
男性	39785.3円	5.4人
女性	25250.0円	4人
全体	38255.3円	5.8人

表11・表12退職金制度の有無・社会保険への加入状況		
退職金制度の有無		
男性	31	20
女性	4	117
全体	35	137

社会保険への加入		
加入	未加入	
男性	51	2
女性	119	4
全体	170	6

表13選平均就労時間																				
	20時間未満		20時間～		25時間～		30時間～		35時間～		40時間～		45時間～		50時間～		60時間～		計	
男性	1	1.9%	2	3.7%			4	7.4%	5	9.3%	30	55.6%	7	13.0%	5	9.3%			54	100%
女性	4	3.5%			2	1.7%	7	5.6%	61	50.4%	32	26.4%	8	6.6%	6	5.0%	1	0.6%	121	100%
全体	5	2.9%	2	1.1%	2	1.1%	11	6.3%	65	37.7%	62	35.4%	15	8.6%	11	6.3%	1	0.6%	175	100%

	本人	配偶者	子供	親	その他	計
男性	43 81.1%	2 3.9%		7 13.2%	1 1.9%	53 100%
女性	33 26.8%	33 26.9%		54 43.9%	3 2.4%	123 100%
全体	76 43.2%	35 19.9%		61 34.7%	4 2.3%	175 100%

表15・今の雇用形態になった理由（複数回答）														
	正社員で働いていたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから	正社員で働いていたが、会社都合で辞めたから
男性	19	35.8%	7	13.2%	3	5.7%	3	5.7%						
女性	60	48.4%	26	21.0%	3	2.4%	16	12.9%	19	15.3%	9	7.3%	28	22.6%
全体	79	44.6%	33	18.6%	6	3.4%	19	10.7%	19	10.7%	9	5.1%	54	30.5%

表16・正規雇用との労働条件における格差を自覚するのは（複数回答）																
	賃金のこと		一時的な仕事		就業時間・休日のこと		仕事の内容		福利厚生など		昇進・昇格など		その他		計	
男性	34	64.1%	17	32.1%	11	20.8%	21	39.6%	24	45.3%	9	17.0%	3	5.7%	119	225%
女性	66	69.4%	78	82.9%	18	14.5%	38	30.6%	66	69.4%	50	40.3%	3	2.4%	359	290%
全体	120	67.9%	95	53.7%	29	16.4%	59	33.3%	110	62.1%	59	33.3%	6	3.4%	478	270%

表17・今後の働き方についてお聞かせください												
	今の働き方について		今の働き方とほぼ変わらないとして考えている		今の働き方とほぼ異なるとして考えている		働き方を定めたが実現中のうちにどうなるかわからない		その他		計	
男性	6	11.5%	11	21.2%	14	26.9%	17	32.7%	4	7.7%	52	100%
女性	23	18.0%	33	25.8%	18	14.1%	35	27.3%	19	14.8%	128	100%
全体	29	16.1%	44	24.4%	32	17.8%	52	29.9%	23	12.6%	180	100%

表18・労働条件で改善して欲しい点は（複数回答）												
	賃金のこと	就業時間・休日	その他	人間的成長	一生涯の通算	福利厚生・就業	その他	計				
男性	43 91.1%	10 18.9%	1 1.9%	6 11.3%	15 28.3%	4 7.6%	5 9.4%	84 158%				
女性	100 80.6%	10 8.1%	1 0.8%	4 3.2%	60 48.4%	36 29.0%	14 11.3%	225 181%				
全体	143 80.8%	20 11.3%	2 1.1%	10 5.6%	75 42.3%	40 22.6%	19 10.7%	309 174%				

パート、契約、派遣などで働く皆さんの実態と意識に関するアンケート調査

京都勤労者学園

調査の目的 このアンケート調査はパート、派遣、契約、嘱託などで働く労働者の労働条件や労働意識、要求などを調査・分析し、行政や各労使をはじめ関係者に供することを目的とします。該当する項目を○で選んでください。	社団法人京都勤労者学園とは 京都府・市、労働組合、大学関係者で構成された勤労者の教育機関です。夜間常設の「京都労働学校」や昼間の「府・市民教室」、英会話などの事業を行っています。
---	---

設問

- 問1、あなたの性別は ①男性 ②女性
- 問2、あなたの年齢は
①～19歳 ②20～29歳 ③30～39歳 ④40～49歳 ⑤50～59歳 ⑥60歳～
- 問3、あなたの雇用形態は
①パートタイマー ②臨時社員 ③派遣社員 ④嘱託社員 ⑤契約社員 ⑥正社員 ⑦その他
- 問4、あなたの勤務する企業の業種は何ですか
①製造業 ②運送業 ③サービス業 ④公務・公共事業 ⑤卸売・小売業 ⑥建設業 ⑦福祉・医療関係 ⑧その他
- 問5、企業の従業員規模は
①～29人 ②30～49人 ③50～99人 ④100～299人 ⑤300～999人 ⑥1000人～
- 問6、あなたの主たる職種は何ですか
①販売 ②接客・サービス ③技術・開発 ④運輸 ⑤専門事務 ⑥販売・営業 ⑦その他
- 問7、現在の企業での勤務期間は
①1年未満 ②1～3年未満 ③3～5年未満 ④5～10年未満 ⑤10～20年未満 ⑥20年～
- 問8、あなたの家族構成（同居）をお聞かせください
①一人 ②あなたと配偶者の二人 ③あなたと配偶者、親、子供 ④あなたと配偶者と子供 ⑤あなたと配偶者と親 ⑥あなたと配偶者、親、子供、子供 ⑦その他
- 問9、あなたの昨年の収入はおおよそどのくらいですか
①100万円以下 ②150万円以下 ③200万円以下 ④250万円以下 ⑤300万円以下 ⑥400万円以下 ⑦600万円以下 ⑧600万円以上
- 問10、賃金の支払い形態とその金額をお聞かせください
①時給で ②日給で ③月給で ④出来高給で月平均 ⑤その他
- 問11、一時金（ボーナス）制度はありますか
①有 ②無
- 問12、退職金制度はありますか
①有 ②無
- 問13、社会保険に加入していますか
①加入している ②加入していない
- 問14、勤務先での1週間の勤務時間はどれくらいですか
①20時間未満 ②20時間以上 ③25時間以上 ④30時間以上 ⑤35時間以上 ⑥40時間以上 ⑦45時間以上 ⑧60時間以上 ⑨60時間以上
- 問15、1ヶ月あたりの労働日数は何日ですか
①10日未満 ②10日以上 ③15日以上 ④15日以上 ⑤15日以上 ⑥15日以上 ⑦15日以上 ⑧15日以上 ⑨15日以上 ⑩15日以上
- 問16、労働時間や最低賃金、年次有給休暇など法律で決まっていることについて知っていますか。
①知らない ②ある程度知っている ③知っている
- 問17、あなたの家庭では主に誰が生活費を担っていますか。
①あなた ②配偶者 ③子供 ④親 ⑤その他

裏面にもご協力をお願いします。

問 18、あなたは勤務先を複数（ダブルワークなど）もっていますか。
①もっている
②もっていない

問 19、前記設問で「複数箇所の勤務先をもっている」方の
1 通電の平均的労働時間ほどくらいですか。
①20 時間未満
②20 時間以上
③25 時間以上
④30 時間以上
⑤35 時間以上
⑥40 時間以上
⑦45 時間以上
⑧60 時間以上
⑨60 時間以上
⑩70 時間以上

問 20、労組や行政が運営している労働相談を知っていますか。
①知らない
②知っている

問 21、労働相談に電話相談するとしたら、どのような時間帯
がしやすいですか（複数回答可）
①平日昼間
②平日夜
③土曜日
④日曜日

問 22、あなたは相談事がある場合、どなたに相談しますか。
（複数回答可）
①家族
②労働組合役員
③会社の上司や同僚
④友人
⑤労働相談（労働問題の専門家）
⑥その他

問 23、今の雇用形態になった理由は何ですか（複数回答可）
①正規雇用の仕事なかったから
②労働時間が短い、及び拘束が軽いから
③正規から非正規に変わったから
④責任が少ないから
⑤家事・育児・介護などと両立させたいから
⑥有雇用制度のため
⑦家計を補助するため
⑧その他

問 24、正規雇用との労働条件における格差を自覚するのは
（複数回答可）
①賃金のこと
②一時金のこと
③労働時間・休日のこと
④仕事の内容
⑤雇用の安心感
⑥福利厚生など
⑦その他

問 25、今後の働き方についてお聞かせください
①今のまま続けたい。
②今の勤務先で正規社員として働きたい
③他の勤務先で正規社員として働きたい
④雇用形態は問わず条件のいいところがあれば移りたい
⑤その他

問 26、今の働き方や収入で、結婚や子育て、老後などに不安が
ありますか
①ない
②ある程度ある
③大いにある

問 27、設問 26 で②、③を選んだ方にお尋ねします。何に不安
がありますか（複数回答可）
①日常生活
②結婚
③出産
④育児
⑤老後
⑥その他（ ）

問 28、労働条件で改善してほしい点は（複数回答可）
①賃金の引き上げ
②労働時間の短縮、休日の増加
③社会保険加入
④人員の補充
⑤一時金の改善
⑥福利厚生の充実
⑦その他

問 29、勤労者学園では労働法など労働者の基本的権利に関す
る講座を開いていますが、受講したいと思いませんか
①受講したい
②受講したくない
③その他（ ）

問 30、勤労者学園では各種の講座を開いていますが、あなた
が受講してみたいと思う講座（授業）は何ですか
（複数回答可）
①英会話
②パソコン
③日本史
④労働法関係
⑤書道、絵画、詩、俳句など
⑥各種の資格取得講座
⑦京都検定向け講座
⑧会計・経理・簿記
⑨その他（ ）

ご協力ありがとうございました。