

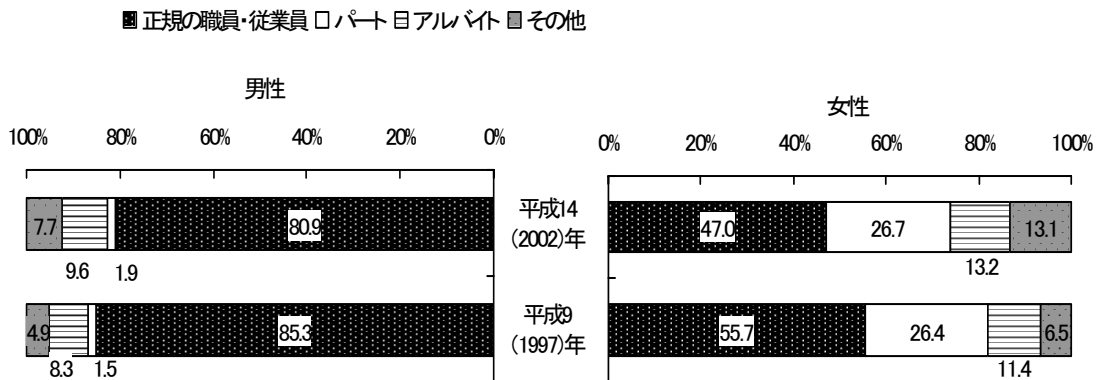
1-2 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

1 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の割合

雇用形態別の雇用者の割合の推移をみると、男女ともに、正規の雇用者が減少し、非正規の雇用が増加してきている。

図表 1-2-1 雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の割合(都・全国)

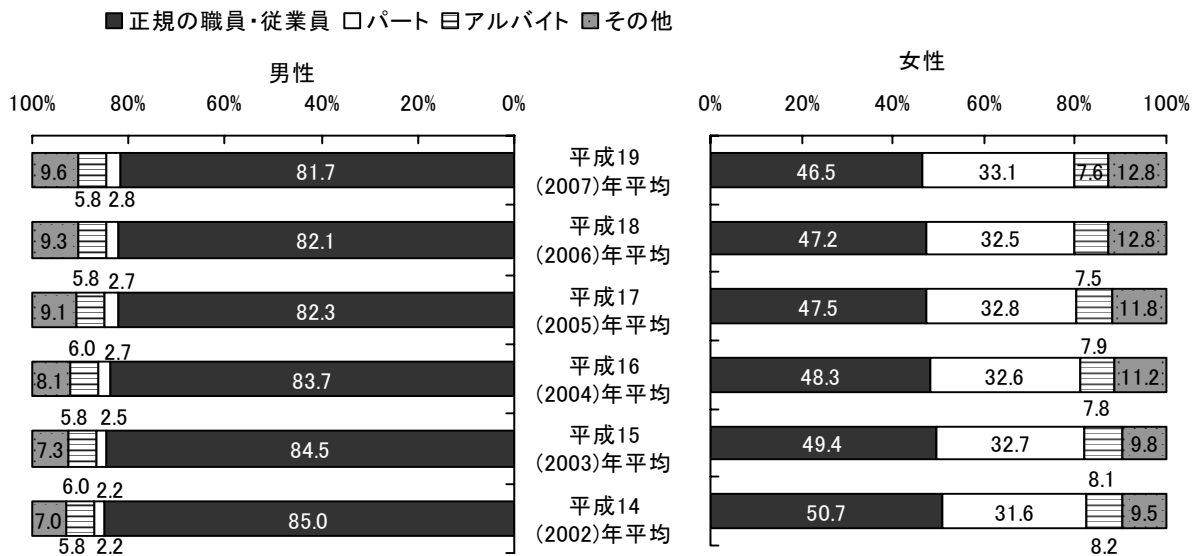
<都>



注：「その他」は「パート」・「アルバイト」以外の「非正規の職員・従業員」で「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」を含む

資料：東京都総務局「都民の就業構造 平成14年」
(総務省「就業構造基本調査」)

<全国>



注：「その他」は「パート」・「アルバイト」以外の「非正規の職員・従業員」

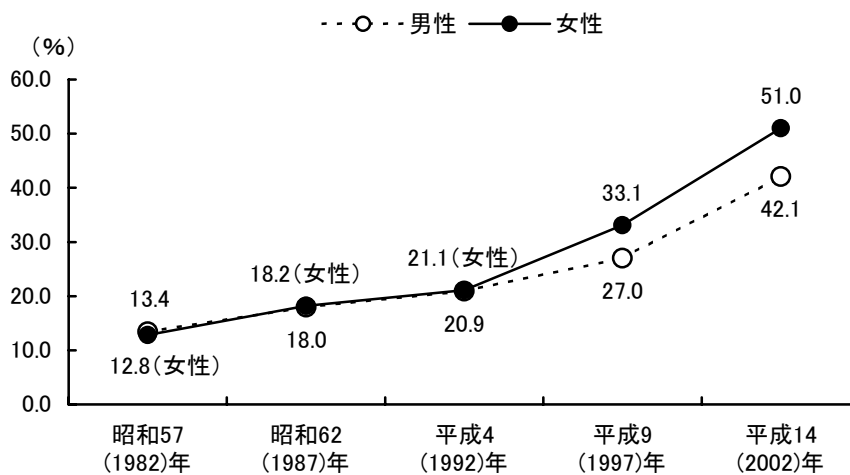
資料：総務省「労働力調査年報」

I あらゆる分野への参画の促進

2 若年雇用者に占める非正規雇用者比率

若年雇用者に占める非正規雇用者の比率は、男女とも平成4年に20%を超えると著しく増加し、平成14年には、男性は40%以上、女性は50%以上を占めている。

図表 1-2-2 若年雇用者に占める非正規雇用者比率(全国)



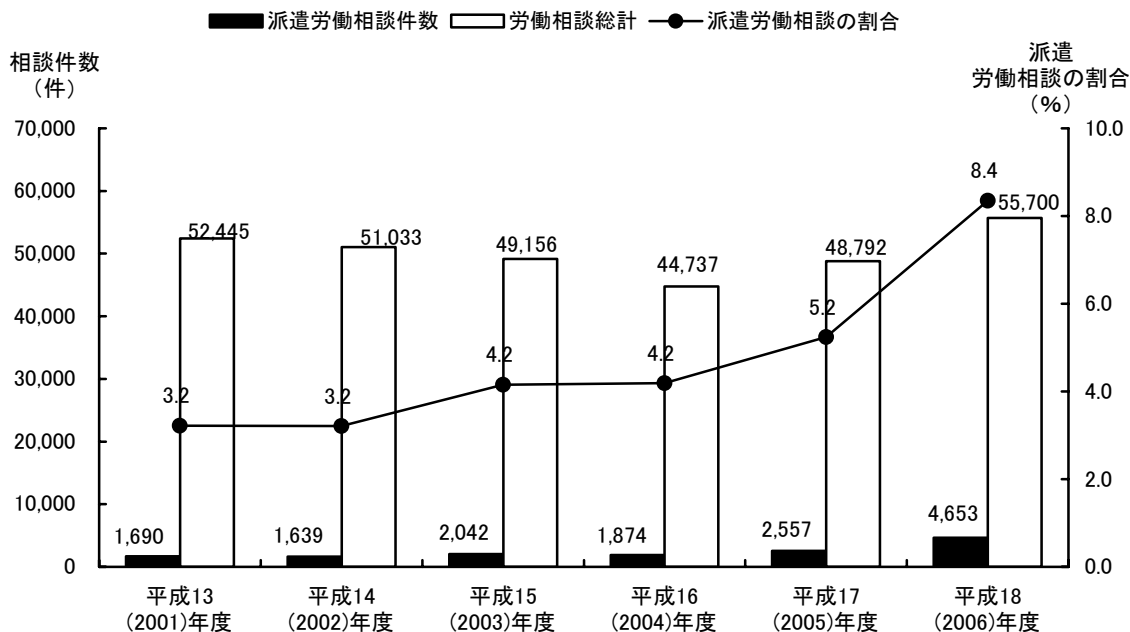
注：若年の非正規雇用者比率：15～24歳雇用有業者数に占める15～24歳非正規職員・従業員比率

資料：総務省「就業構造基本調査」

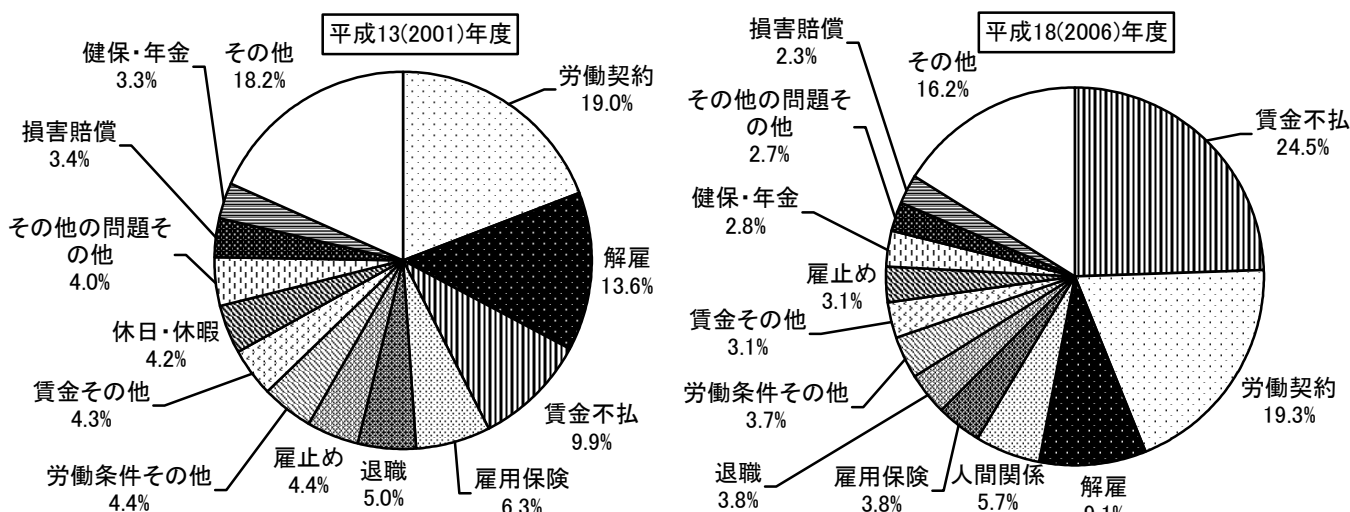
I あらゆる分野への参画の促進

労働相談件数全体のうち、派遣労働に関する労働相談件数の割合は、ここ数年増加しており、平成18年度は8.4%となっている。平成18年度の派遣労働相談の内容を見ると最も多いのが「賃金不払」で24.5%となっており、平成13年度と比べ大幅に増加している。

<派遣労働に関する労働相談件数>



<派遣労働相談の内容>



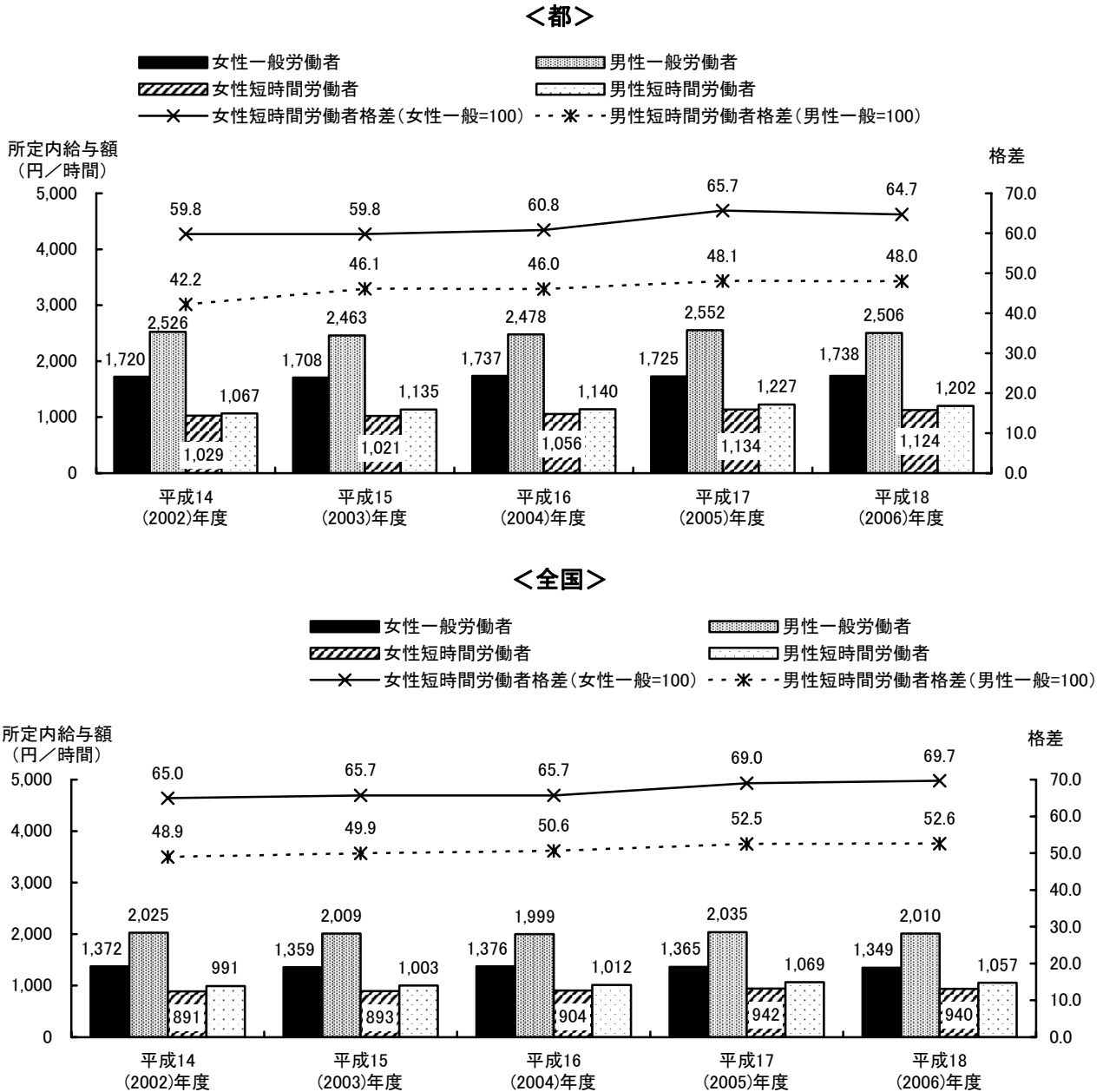
注：上位12項目のみ表示。

資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」

4 一般労働者と短時間労働者の一時間あたり平均所定内給与額の格差

一般労働者と短時間労働者（パートタイム・派遣等）の一時間あたり平均所定内給与額の格差は、全国より都の方が大きく、推移を見ると、都及び全国とも横ばいである。また、男女それぞれの格差を比較すると、都、全国ともに男性の方が女性より格差が大きくなっている。

図表 1-2-4 一般労働者と短時間労働者（パートタイム・派遣等）の一時間あたり平均所定内給与額の推移（都・全国）



注1：一般労働者とは、短時間労働者（パートタイム労働者）以外の労働者をいう。
 注2：短時間労働者（パートタイム労働者）とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
 注3：一般労働者の1時間あたり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。「一般労働者の1時間あたり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」
 注4：短時間労働者（パートタイム労働者）の1時間あたり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

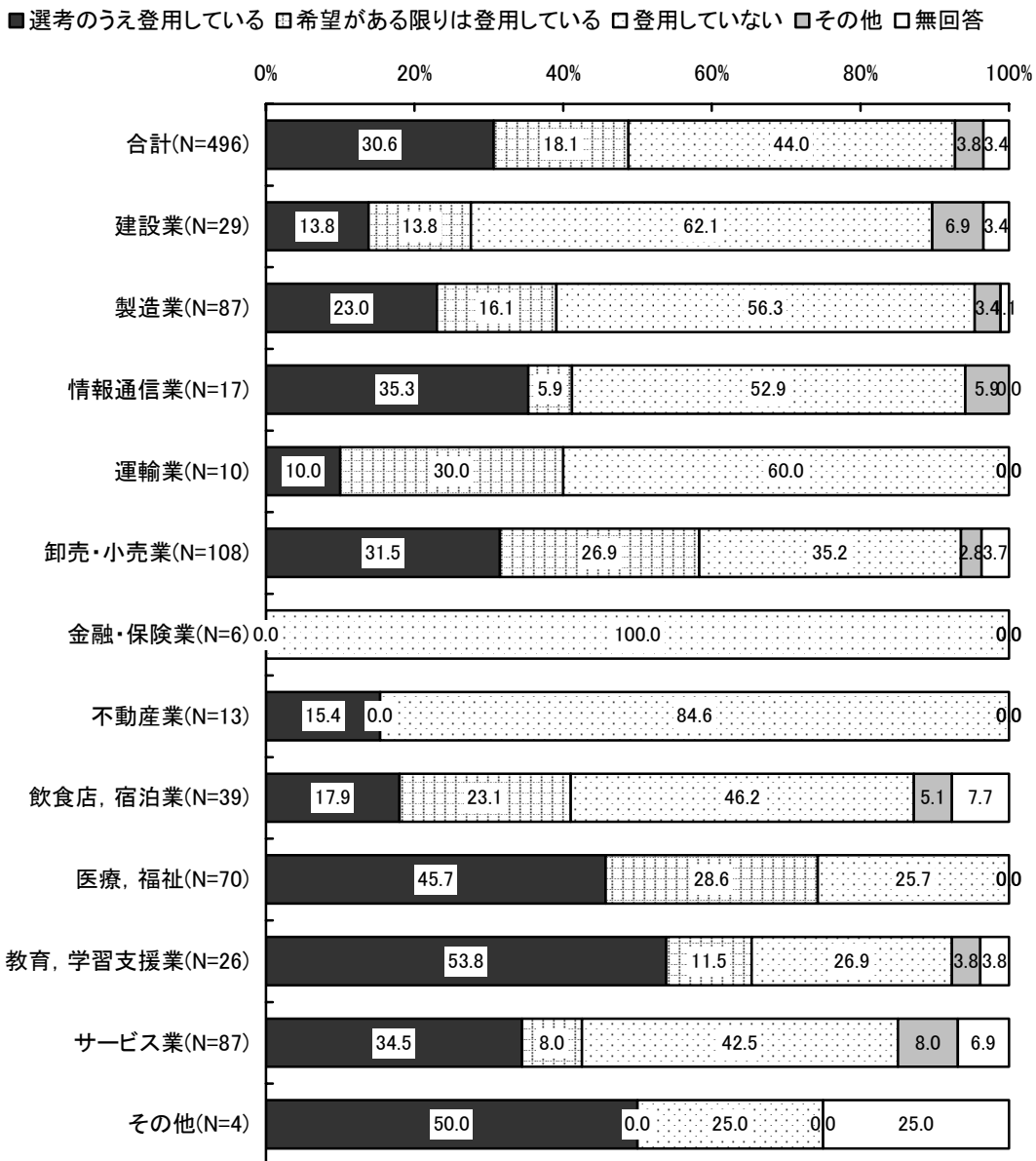
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

I あらゆる分野への参画の促進

5 企業における正社員への登用制度

パートタイマーから正社員への登用制度について、「選考のうえ登用している」企業は30.6%、「希望がある限りは登用している」企業が18.1%であり、2つを合わせた「登用している」企業の割合は「登用していない」企業（44.0%）をわずかに上回っている。
業種別にみると、「医療・福祉」「教育・学習支援業」で「登用している」企業の割合が高い。

図表 I-2-5 正社員への登用制度(都)



資料：東京都産業労働局 平成17年度中小企業労働条件等実態調査「パートタイマーに関する実態調査」