第２章　事業所調査の集計結果

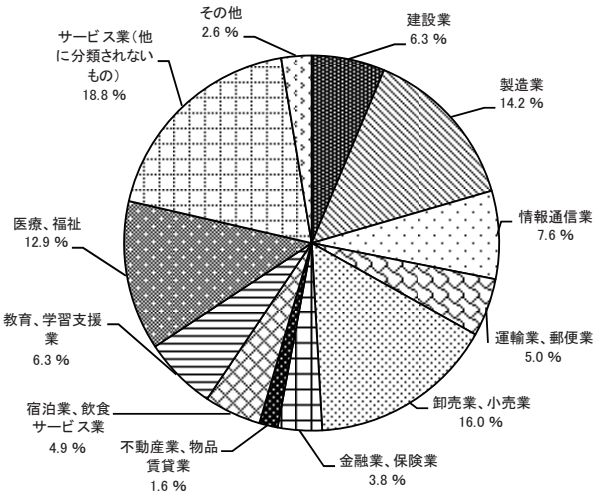
第２章　事業所調査の集計結果

Ⅰ　回答事業所の概要

１　主要事業内容［第１表］

○「サービス業（他に分類されないもの）」が18.8％と最も多く、以下、「卸売業、小売業」（16.0％）、「製造業」（14.2％）、「医療、福祉」（12.9％）「情報通信業」（7.6％）、「建設業」及び「教育、学習支援業」（6.3％）、「運輸業、郵便業」（5.0％）となっている。

主要事業内容（N=922）

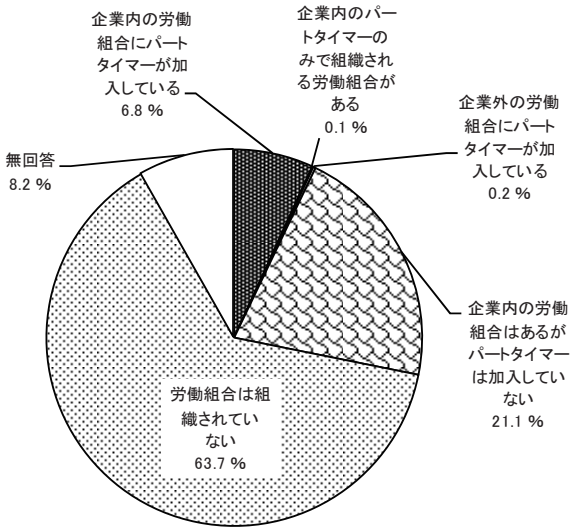


２　パートタイマーの労働組合加入状況［第２表］

○「労働組合は組織されていない」が63.7％と最も多く、以下、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」（21.1％）、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」（6.8％）となっている。

○主要事業内容別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」は「運輸業、郵便業」（20.0％）が多く、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」は「金融業、保険業」（42.1％）、「製造業」（36.9％）が多くなっている。

パートタイマーの労働組合加入状況（N=922）

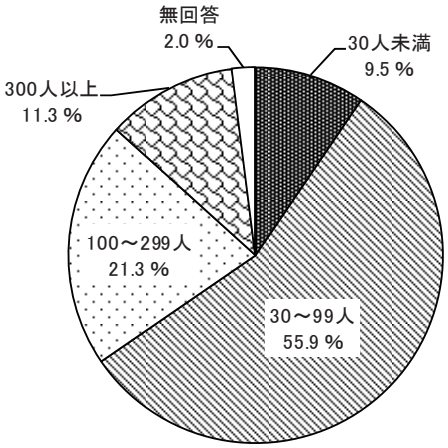


３　事業所の従業員規模［第１表］

○「30 人～99 人」が 55.9%と 最も多く、以下、「100～299 人」(21.3%)、「300 人以上」(11.3%)となっている。

○主要事業内容別にみると、全ての業種で「30～99 人」が最も多くなっている。

事業所の従業員規模（N=922）



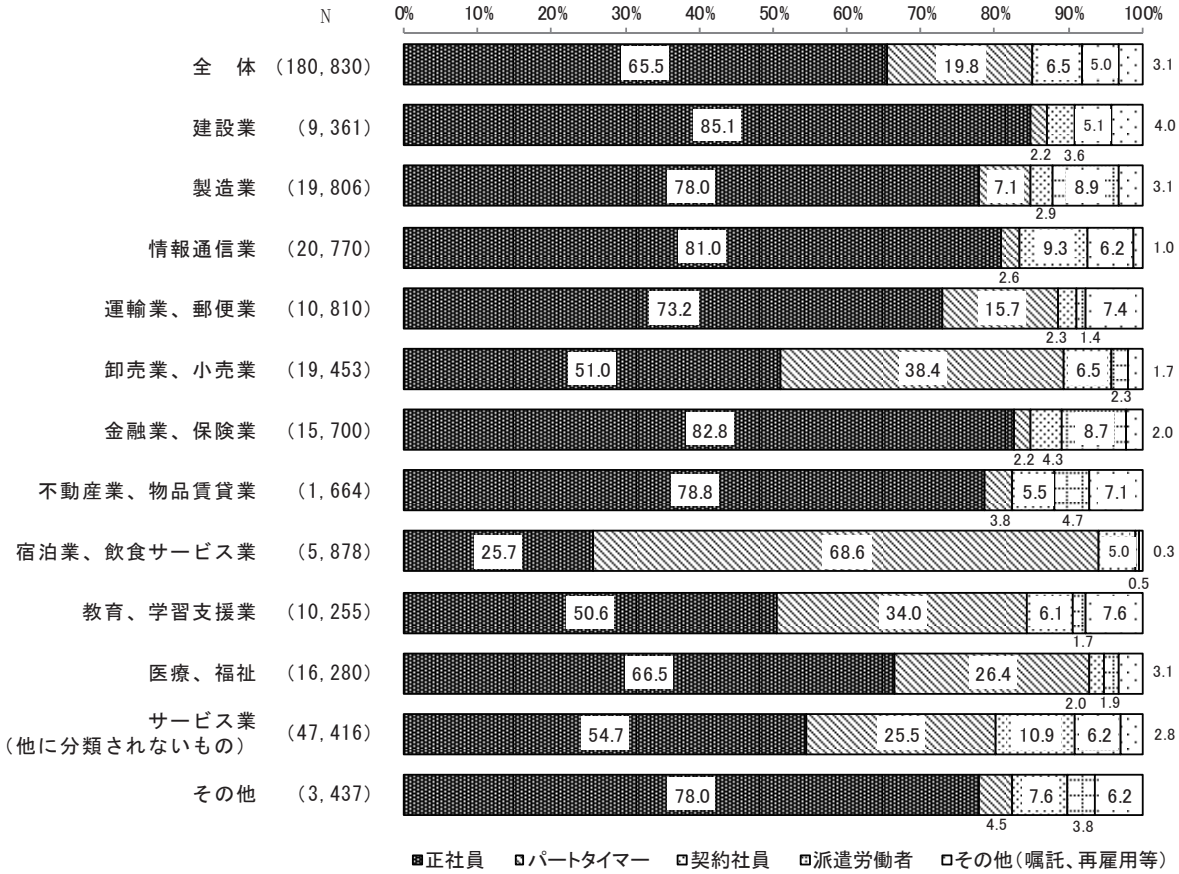
４　雇用形態別の従業員数［第３表］

○回答事業所の従業員総数は 180,830 人で、
うち正社員が 118,506 人（65.5%）を占めているのに対し、パートタイマーは 35,804 人（19.8%）である。

前回調査と比較すると、パートタイマー比率は 5.7 ポイント低くなっている。

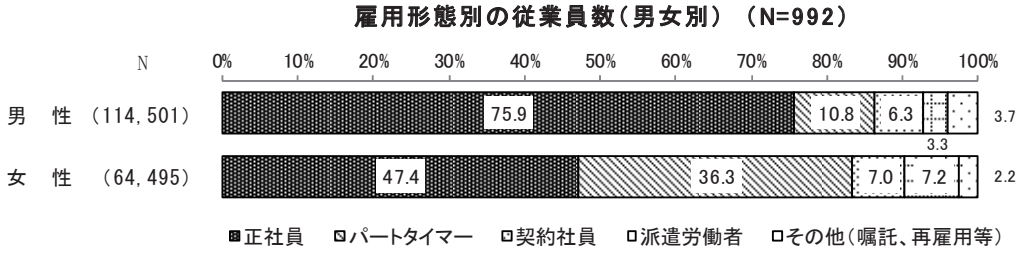
○主要事業内容別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（68.6%）で圧倒的にパートタイマー比率が高く、「卸売業、小売業」（38.4%）、「教育、学習支援業」（34.0%）、「医療、福祉」（26.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（25.5%）と続いている。

雇用形態別の従業員数（業種別）（N=992）



○男女別にみると、パートタイマーの比率は男性では 10.8%であるのに比べ、女性では 36.3%に達している。

○前回調査と比較すると、パートタイマー比率は男性で 2.9 ポイント高くなり、女性で 7.5 ポイント低くなっている。



Ⅱ　パートタイマー雇用の実態

１　パートタイマー雇用の有無［第４表］

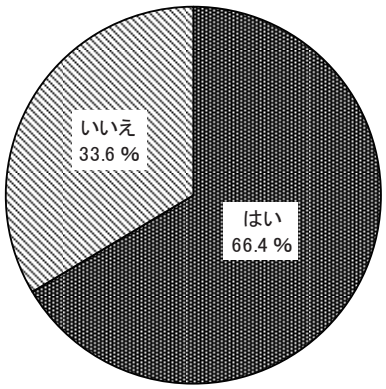
○「雇用している」が 66.4%、「雇用していない」が 33.6%となっている。

前回調査と比較すると、「雇用している」は 13.2 ポイント高くなっている。

○主要事業内容別にみると、パートタイマーを雇用している割合が高いのは、「医療、福祉」（98.4％）、「宿泊業、飲食サービス業」（98.0%）、「教育、学習支援業」（88.7%）となっている。一方、割合が低いのは「情報通信業」（30.7%）、「建設業」（33.9%）となっている。

○従業員規模別にみると、「300 人以上」（76.8%）で雇用しているの割合が最も高く、従業員規模が大きくなるほど雇用している割合も高くなっている。

パートタイマー雇用の有無（N=922）

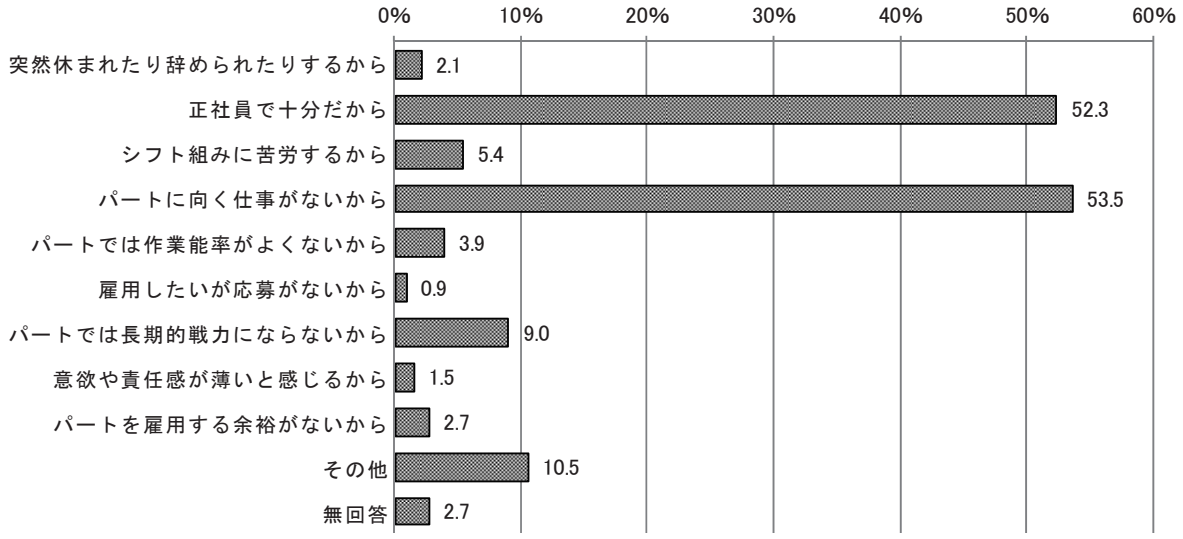


２　パートタイマーを雇用していない理由［第５表］

○「パートに向く仕事がない」（53.5%）、「正社員で十分だから」（52.3%）が主な理由となっており、半数以上の事業所であげられている。

○主要事業内容別にみると、「正社員で十分だから」は「建設業」（70.7%）、「パートに向く仕事がないから」は「情報通信業」（67.3%）で割合が高くなっている。

パートタイマーを雇用していない理由（N=333）

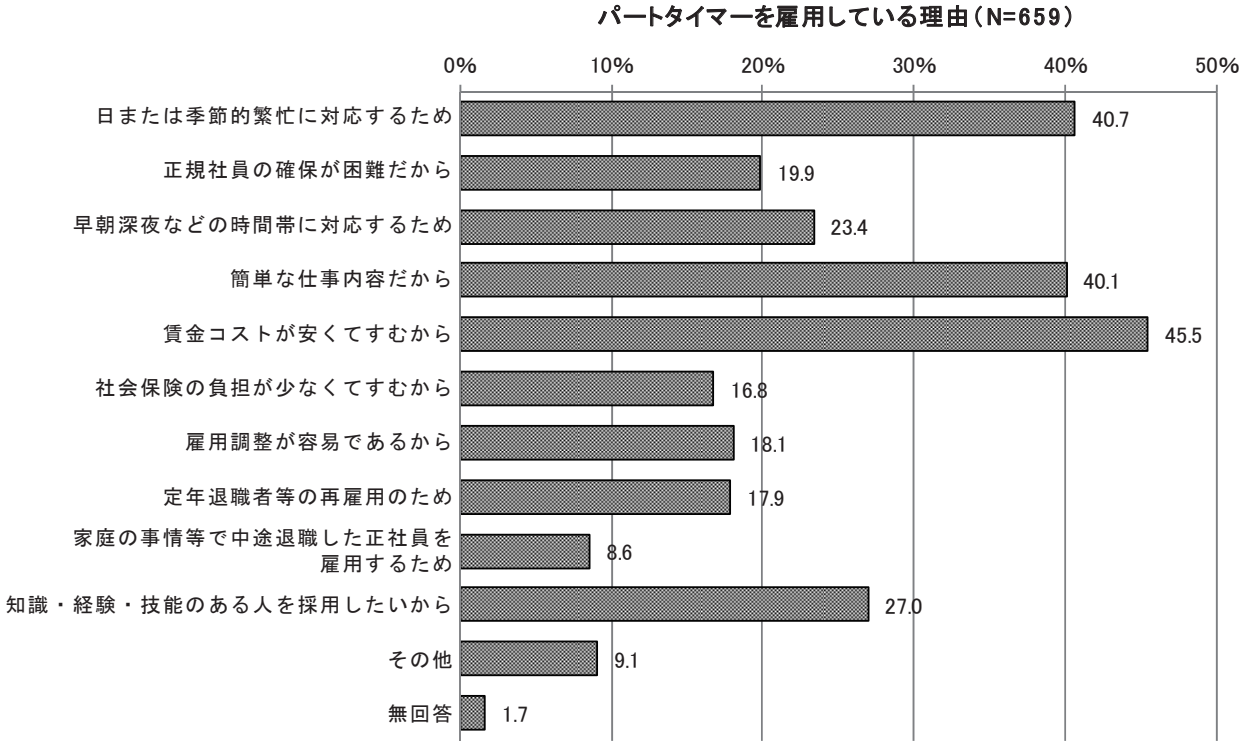


３　パートタイマーを雇用している理由［第６表］

○「賃金コストが安くてすむから」が 45.5%と最も多く、次いで「日または季節的繁忙に対応するため」(40.7%)、「簡単な仕事内容だから」(40.1%)、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」(27.0%)、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」(23.4%) となっている。

前回調査と比較すると、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」は 6.9 ポイント、「定年退職者等の再雇用のため」は 6.6 ポイント高くなっており、「賃金コストが安くてすむから」は 5.8 ポイント低くなっている。

○主要事業内容別にみると、「賃金コストが安くてすむから」は「卸売業、小売業」(58.5%)、「製造業」(55.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(52.1%) が多く、「簡単な仕事内容だから」は「情報通信業」(56.5%)、「製造業」(54.5%)、「卸売業、小売業」(50.0%) が多くなっている。また、「宿泊業、飲食サービス業」では「日または季節的繁忙に対応するため」が 81.3%と最も多くなっている。



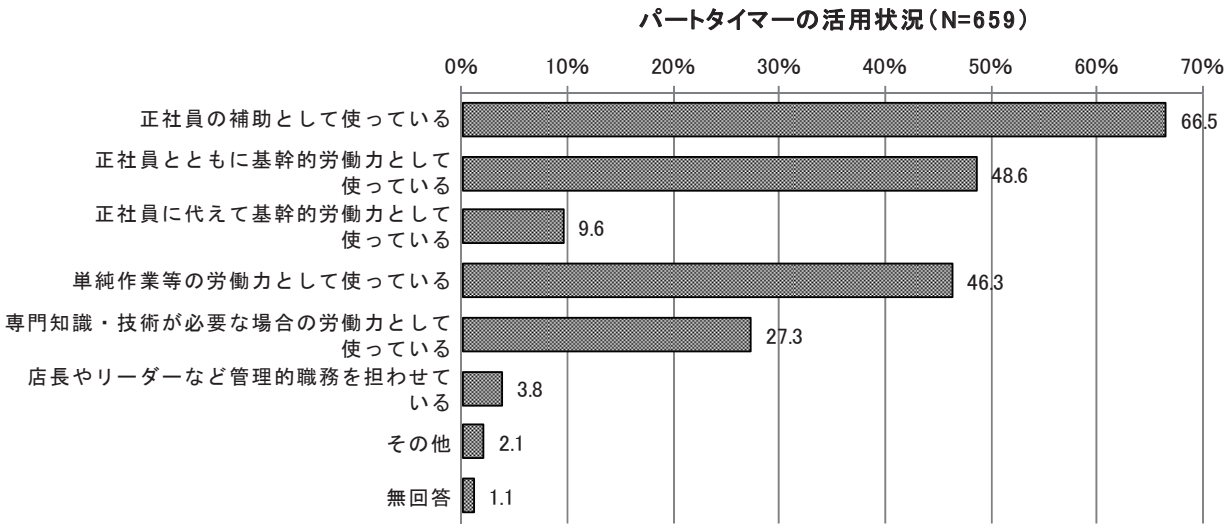
４　パートタイマーの活用状況［第７表］

○「正社員の補助として使っている」が 66.5%と最も多く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っている」(48.6%)、「単純作業等の労働力として使っている」(46.3%) となっている。

○主要事業内容別にみると、すべての業種において「正社員の補助として使っている」の割合は高く、特に、「金融業、保険業」(78.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(75.0%)、「製造業」(72.7%)、「教育、学習支援業」(72.7%) は７割を超えており割合が高くなっている。

○パートタイマー比率別にみると、比率が高くなるほど、「正社員とともに基幹的労働力として使っている」と「正社員に代えて基幹的労働力として使っている」が増加しており、特に「正社員とともに基幹的労働力として使っている」は、パート比率が２５%を超えると急増している。

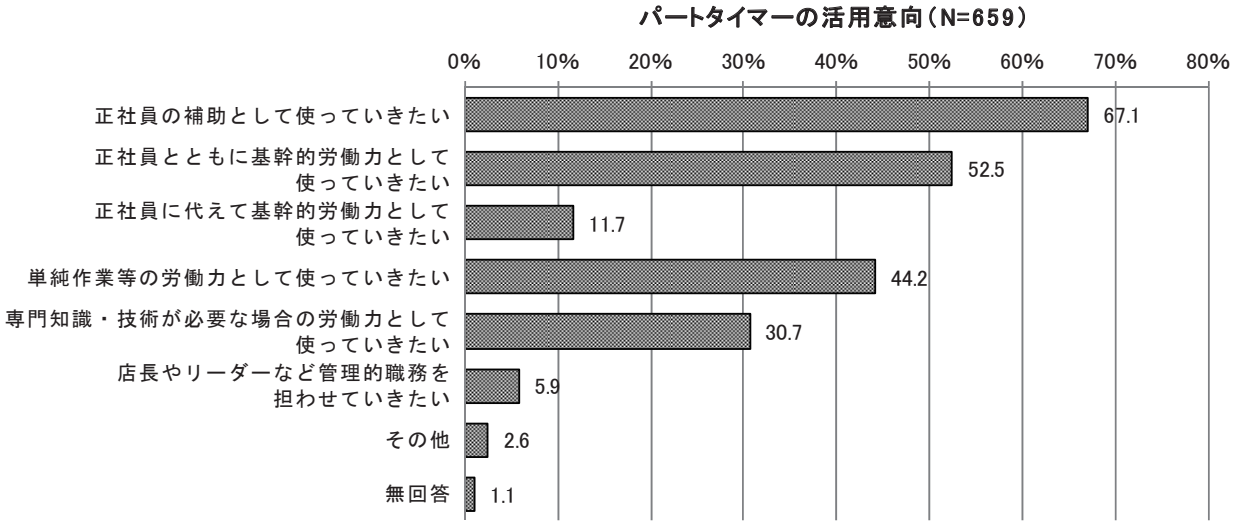
その一方で、「単純作業等の労働力として使っている」は、いずれの比率においても 50%前後の回答となっている。



５　パートタイマーの活用意向［第８表］

○「正社員の補助として使っていきたい」が 67.1％と最も多く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」（52.5％）、「単純作業等の労働力として使っていきたい」（44.2％）となっている。

○主要事業内容別にみると、多くの業種で「正社員の補助として使っていきたい」が最も割合が高く、特に「宿泊業、飲食サービス業」（79.2％）では８割弱となっている。一方、「金融業、保険業」（69.6％）、「医療、福祉」（68.3％）では「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が７割近くとなっている。



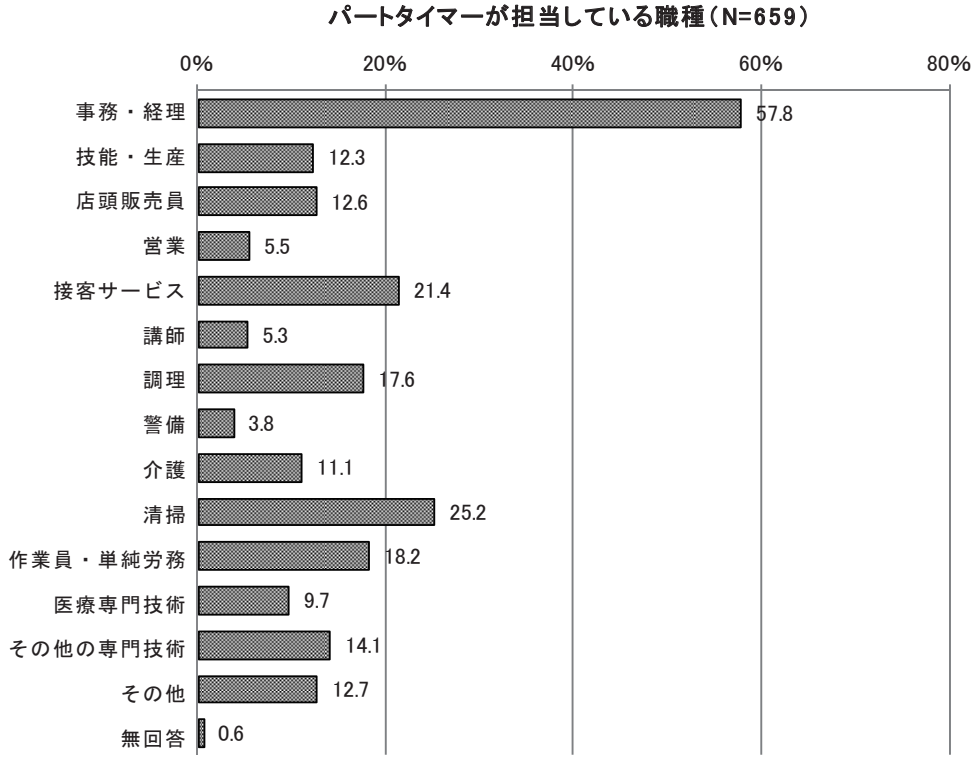
６　パートタイマーが担当している職種［第９表］

○「事務・経理」が 57.8％と最も多く、次いで「清掃」(25.2％)、「接客サービス」(21.4％)、「作業員・単純労務」(18.2％)、「調理」(17.6％) となっている。

前回調査と比較すると、「事務」は 18.6 ポイント、「介護」は 8.2 ポイント、「医療専門技術」は 8.1 ポイント、「その他専門技術」は 7.1 ポイント、「清掃」は 5.8 ポイント高くなっており、「接客サービス」は 5.9 ポイント低くなっている。

○主要事業内容別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」を除くすべての業種で「事務・経理」が最も多くなっている。「宿泊業、飲食サービス業」では、「調理」(83.3％)、「接客サービス」(81.3％) で割合が高く、「医療、福祉」では「介護」(55.6％)、「事務・経理」(45.2％)、「医療専門技術」(42.9％) で割合が高くなっている。

○パートタイマー比率別にみると、75％未満では「事務・経理」が 60％前後を占めているが、75％以上になると、「接客サービス」(57.7％)、「清掃」(55.9％)、「調理」(45.9％) が上位を占めている。



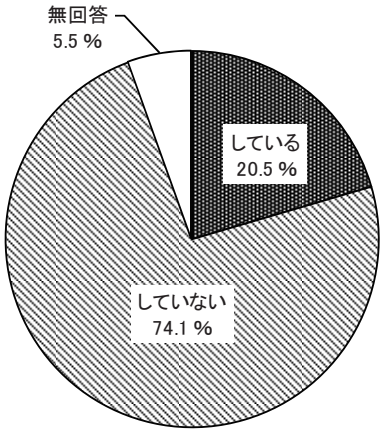
7　短時間雇用管理者の選任［第 10 表］

○「している」が 20.5%、「していない」が 74.1%となっている。

○主要事業内容別にみると、「している」は、「金融業、保険業」（30.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（29.2%）が３割前後と割合が高く、一方、「していない」は、「情報通信業」（91.3%）、「教育、学習支援業」（80.0%）が多くなっている。

○労働組合加入状況別でみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」で、「している」が 34.8%に達している。

短時間雇用管理者の選任（N=659）



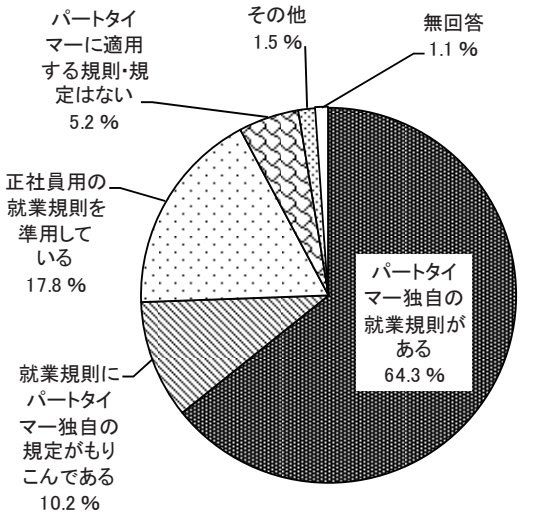
8　パートタイマーに適用される就業規則［第 11 表］

○「パートタイマー独自の就業規則がある」が 64.3%と最も割合が高く、次いで「正社員の就業規則を準用している」（17.8%）、「就業規則にパートタイマー独自の規定がもりこんである」（10.2%）となっている。

前回調査と比較すると、「パートタイマー独自の就業規則がある」は 15.4 ポイント高くなっており、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」は 13.3 ポイント低くなっている。

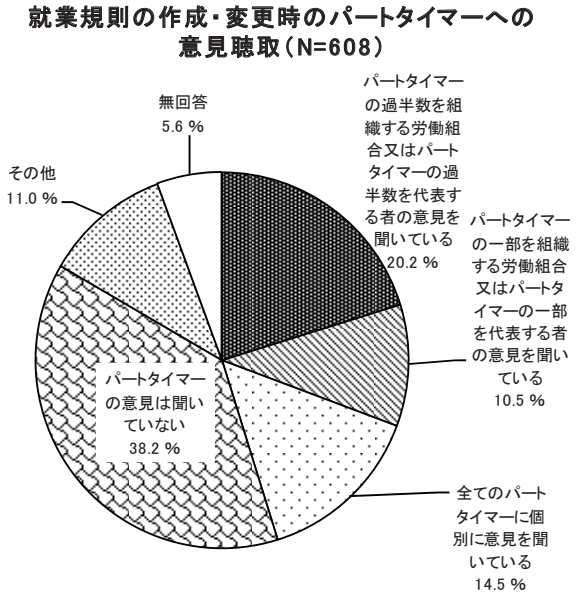
○パートタイマー人数及び同比率別にみると、人数ないし比率が増加するにつれ、「パートタイマー独自の就業規則がある」が増加する一方で、「正社員用の就業規則を準用している」が減少する傾向がある。

パートタイマーに適用される就業規則（N=659）



９　就業規則の作成・変更時のパートタイマーへの意見聴取［第 12 表］

○「パートタイマーの意見は聞いていない」が 38.2%と最も割合が高く、次いで「パートタイマーの過半数を組織する労働組合又はパートタイマーの過半数を代表する者の意見を聞いている」（20.2%）、「全てのパートタイマーに個別に意見を聞いている」（14.5%）となっている。



○主要事業内容別にみると、「パートタイマーの意見は聞いていない」は「情報通信業」（68.4%）で割合が高くなっている。一方、「パートタイマーの過半数を組織する労働組合又はパートタイマーの過半数を代表する者の意見を聞いている」は「宿泊業、飲食サービス業」（34.0%）、「卸売業、小売業」（32.3%）で割合が高くなっている。

○労働組合加入状況別にみると、「パートタイマーの過半数を代表する労働組合又はパートタイマーの過半数を代表する者の意見を聞いている」と「パートタイマーの一部を代表する労働組合又パートタイマーの一部を代表する者の意見を聞いている」を合計した数値は、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では 78.1%に達する。他方、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」では 45.0%、「労働組合は組織されていない」では 41.5%が「パートタイマーの意見は聞いていない」となっている。

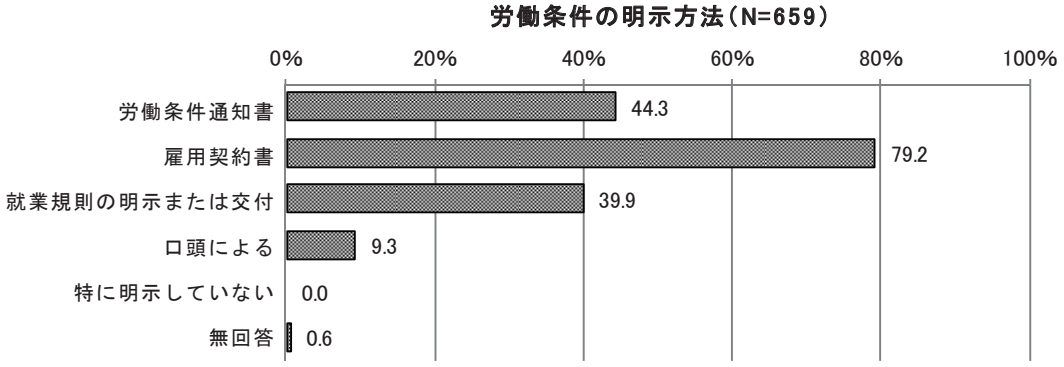
○パートタイマー比率でみると、「50%～75%未満」でも 29.6%、「75%以上」でも 19.6%の事業所が「パートタイマーの意見は聞いていない」となっている。

Ⅲ　雇用契約

１　労働条件の明示方法［第 13 表］

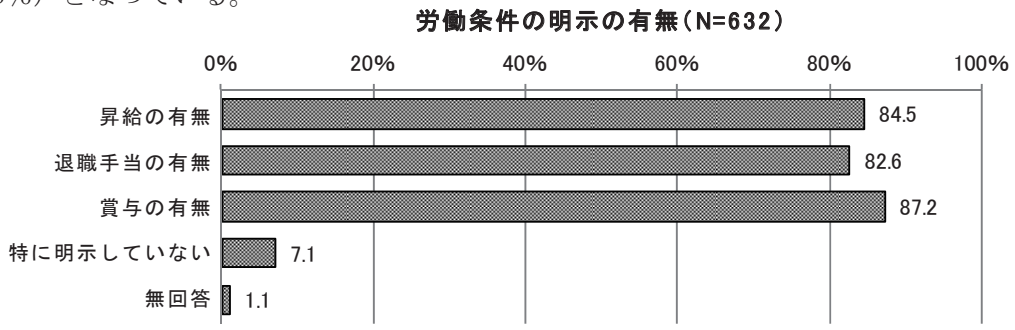
○「雇用契約書」が 79.2％と最も割合が高く、次いで「労働条件通知書」（44.3％）、「就業規則の明示または交付」（39.9％）となっている。

前回調査と比較すると、「労働条件通知書」は 15.7 ポイント、「就業規則の明示または交付」は 11.1 ポイント、「雇用契約書」は 10.5 ポイント高くなっており、「口頭による」は 17.9 ポイント低くなっている。



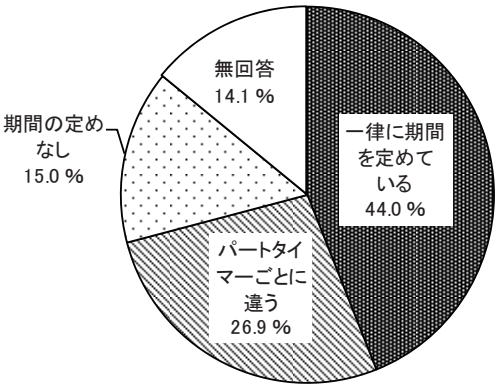
２　労働条件の明示の有無［第 14 表］

○「賞与の有無」が 87.2％と最も多く、次いで「昇給の有無」（84.5％）、「退職手当の有無」（82.6％）となっている。



３　契約期間の定めの有無［第 15 表］

契約期間の定めの有無（N=659）



○「一律に期間を定めている」が 44.0%、「パートタイマーごとに違う」が 26.9%、「期間の定めなし」が 15.0%となっている。

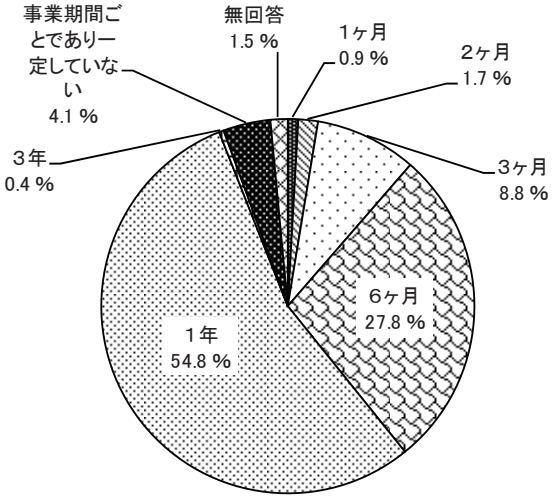
前回調査と比較すると、「一律に期間を定めている」は 6.4 ポイント、「パートタイマーごとに違う」は 4.4 ポイント高くなっており、「期間の定めなし」は 23.5 ポイント低くなっている。

○従業員規模別にみると「一律に期間を定めている」は「300 人以上」（53.5%）では半数を超えており、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。一方、「30～99 人」では、「期間の定めなし」が 19.3%を占めている。

○労働組合加入状況別にみると、「一律に期間を定めている」が「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では 56.1%、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」では 51.9%であるのに比べ、「労働組合は組織されていない」では 40.6%となっている。

４　契約期間を定めている場合の期間［第 15 表］

契約期間を定めている場合の期間（N=467）

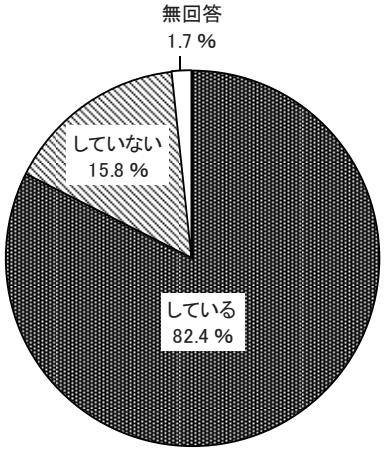


○「１年」が 54.8%と最も多く、次いで「６ヶ月」（27.8%）、「３ヶ月」（8.8%）となっている。

○主要事業内容別にみると、「教育、学習支援業」では 90.7%、「医療、福祉」では 81.5%が「１年」となっており、「情報通信業」では 22.2%が「３ヶ月」となっている。

５　契約更新する場合の基準の文書明示［第 16 表］

契約更新する場合の基準の文書明示（N=467）



○「している」が 82.4%、「していない」が 15.8%となっている。

○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では、ほぼ全ての事業所（96.0%）が「している」と回答している。

６　「無期転換ルール」の認知度［第 17 表］

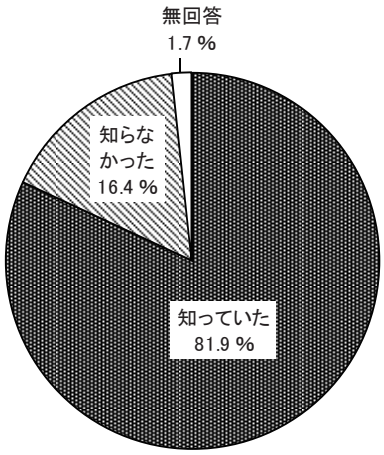
○「知っていた」が 81.9%、「知らなかった」が 16.4%となっている。

従業員調査の結果では、「知っていた」が 29.6%、「知らなかった」が 69.3%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある。(85 ページ参照)

○主要事業内容別にみると、「知っていた」は「運輸業、郵便業」(90.0%)、「教育、学習支援業」(87.3%)、「情報通信業」及び「金融業、保険業」(87.0%)、「卸売業、小売業」(86.8%) で割合が高くなっている。一方、「知らなかった」は「宿泊業、飲食サービス業」(22.9%)、「医療、福祉」(22.2%) で割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、「知らなかった」は「30～99 人」では 19.3%であるのに比べ、「300 人以上」では 8.1%となっており、規模が大きくなるにつれ割合が減少している。

「無期転換ルール」の認知度（N=659）



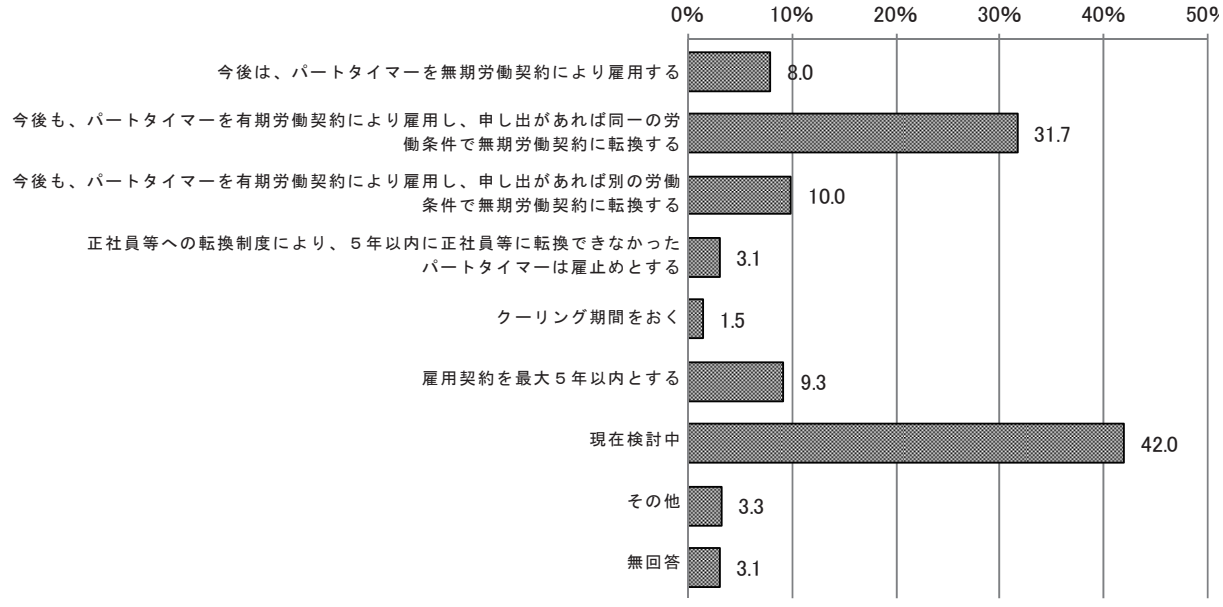
７　「無期転換ルール」への今後の対応［第 18 表］

○「現在検討中」が 42.0%となっている。また、対応する予定のうち「今後も、パートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があれば同一の労働条件で無期労働契約に転換する」(31.7%) が最も割合が高くなっており、他は１割以下となっている。

○主要事業内容別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では 61.1%、「運輸業、郵便業」では 48.1%が「今後も、パートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があれば同一の労働条件で無期労働契約に転換する」となっている。また、「教育、学習支援業」では 33.3%が「雇用契約を最大５年以内とする」と回答している。

○従業員規模別にみると、「正社員等への転換制度により、５年以内に正社員等に転換できなかったパートタイマーは雇止めとする」、「クーリング期間をおく」、「雇用契約を最大５年以内とする」の合計は、「30～99 人」の事業所では 10.2%であるのに比べて、「300 人以上」では 25.3%に増加している。

「無期転換ルール」への今後の対応（N=540）

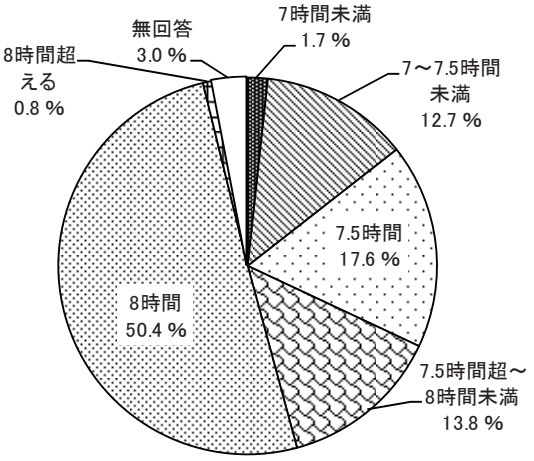


Ⅳ　勤務形態

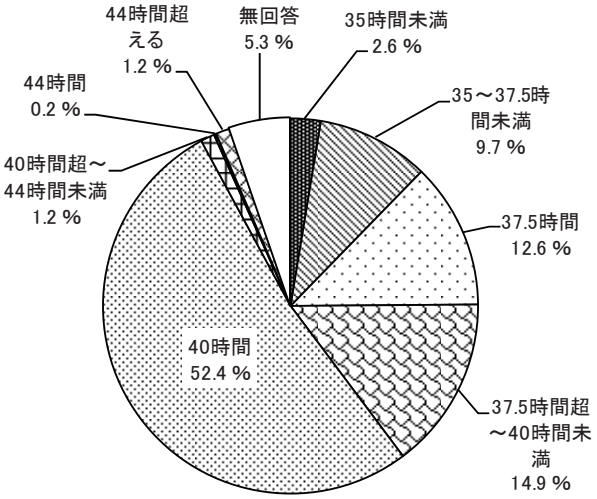
１　正社員の所定労働時間［第 19、20 表］

○「８時間」（50.4%）が最も割合が高く、次いで「7.5 時間」（17.6%）、「7.5 時間超～８時間未満」（13.8%）となっている。１週間の所定労働時間は「40 時間」（52.4%）が最も割合が高く、次いで「37.5 時間超～40 時間未満」（14.9%）、「37.5 時間」（12.6%）となっている。

正社員の１日の所定労働時間（N=659）



正社員の１週間の所定労働時間（N=659）

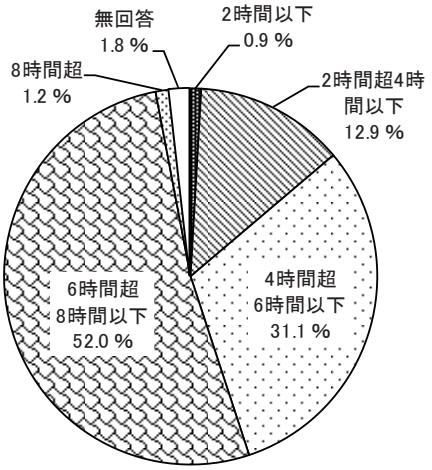


２　パートタイマーの所定労働時間［第 21、22 表］

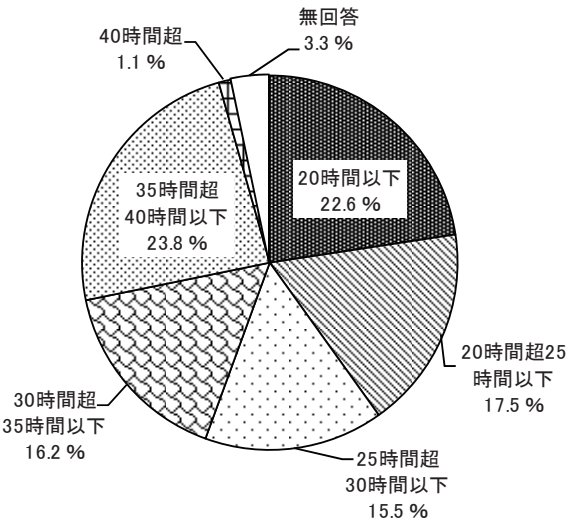
○１日の所定労働時間では、「６時間超８時間以下」が 52.0%と最も割合が高く、次いで「４時間超６時間以下」（31.1%）となっている。１週間の所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 23.8%と最も割合が高く、次いで「20 時間以下」（22.6%）、「20 時間超 25 時間以下」（17.5%）となっている。

○主要事業内容別にみると、「６時間超８時間以下」が大半の業種で最も高い割合を占めているが、「４時間超６時間以下」は「宿泊業、飲食サービス業」では 62.5%、「教育、学習支援業」では 34.5%、「２時間超４時間以下」は「教育、学習支援業」では 29.1%、「サービス業（他に分類されないもの）」では 22.7%と、他の業種に比べて高い割合となっている。

パートタイマーの１日の所定労働時間（N=659）



パートタイマーの１週間の所定労働時間（N=659）



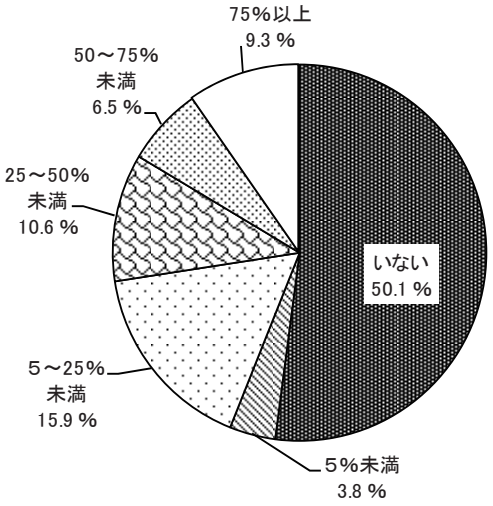
３　フルタイムパートの割合［第 23 表］

○いわゆるフルタイムパートの割合は、「いない」事業所が 50.1%と最も割合が高く、次いで「５～25%未満」の事業所が 15.9%となっている。

○主要事業内容別にみると、フルタイムパートが「いない」事業所は、「教育、学習支援業」で 76.4%、「建設業」で 66.7%に上る一方、「医療、福祉」では 32.5%、「製造業」では 37.7%と割合が低くなっている。

また、フルタイムパートの割合が「75%以上」である事業所は、「情報通信業」で 30.4%となっている。他方、フルタイムパートの割合が「５～25%未満」である事業所は、「宿泊業、飲食サービス業」で 33.3%、「医療、福祉」で 34.1%となっている。

フルタイムパートの割合（N=659）



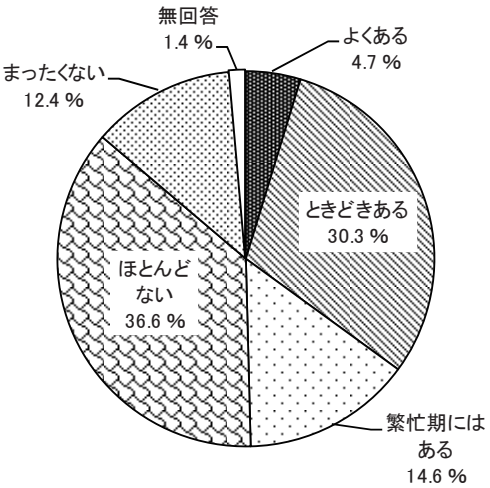
４　パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無［第 24 表］

○「ほとんどない」が 36.6%と最も割合が高く、次いで「ときどきある」が 30.3%となっている。

○主要事業内容別にみると、「運輸業、郵便業」では「よくある」が 20.0%となっており、「ときどきある」、「繁忙期にはある」と合計すると 70.0%に上る。また、「宿泊業、飲食サービス業」（45.8%）、「金融業、保険業」（43.5%）、「卸売業、小売業」（38.7%）では「ときどきある」が最多となっている。

○パートタイマー人数別、パートタイマー比率別にみると、人数及び割合が増加するほど、「ときどきある」が増加する傾向がある。

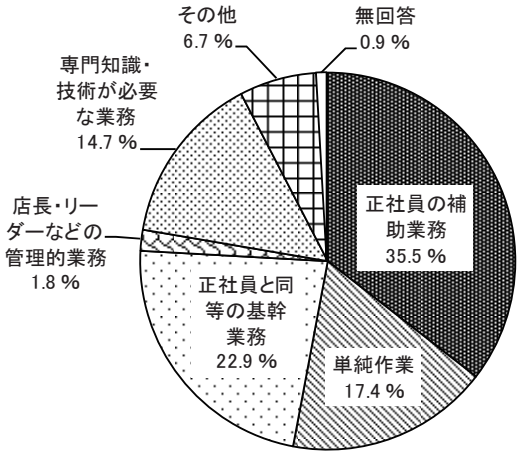
パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無（N=659）



５　所定労働時間外の労働が最も長いパートタイマーの担当する業務［第 25 表］

○「正社員の補助業務」が 35.5%と最も割合が高く、次いで「正社員と同等の基幹業務」（22.9%）、「単純作業」（17.4%）となっている。

所定労働時間外の労働が最も長いパートタイマーの担当する業務（N=327）

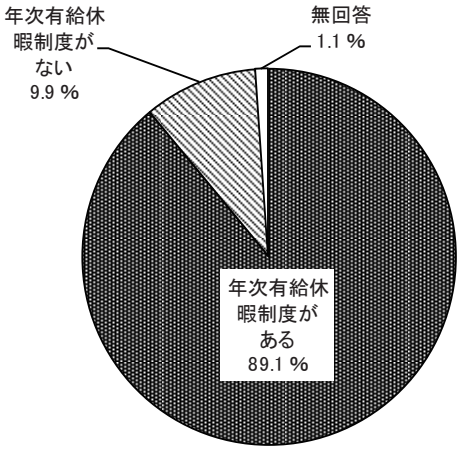


６　年次有給休暇［第 26 表］

○「年次有給休暇制度がある」が 89.1％である一方で、依然として「年次有給休暇制度がない」が 9.9％となっている。

前回調査と比較すると、「年次有給休暇制度がある」は 23.6 ポイント高くなっている。
○「教育、学習支援業」では 20.0％、「建設業」では 19.0％が「年次有給休暇制度がない」となっている。

年次有給休暇制度の有無（N=659）



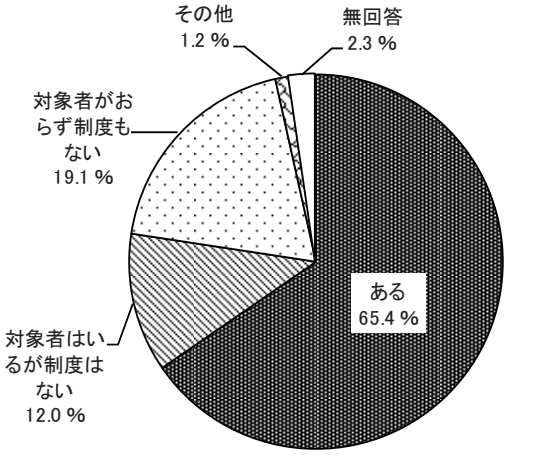
７　育児休業・介護休業・看護休暇［第 27、28 表］

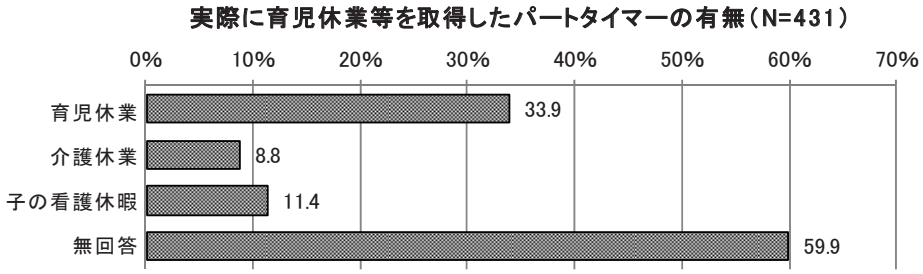
○制度が「ある」が 65.4％と６割台半ばで最も割合が高く、次いで「対象者がおらず制度もない」（19.1％）、「対象者はいるが制度はない」（12.0％）となっている。

前回調査と比較すると、制度が「ある」は 32.3 ポイント高くなっており、「対象者がおらず制度もない」は 38.1 ポイント低くなっている。
○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では、大多数の事業所（89.4％）で制度が「ある」と回答している。

○従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、制度が「ある」の回答が増加している。

育児休業等を取得できる制度の有無（N=659）





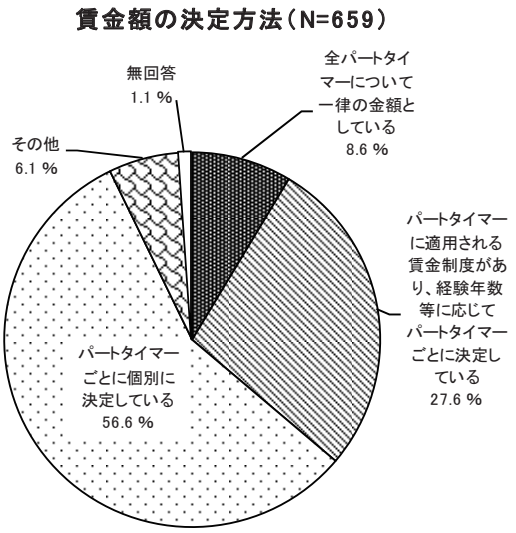
○実際に休業・休暇を取得したパートタイマーは、「育児休業」（33.9％）、「子の看護休暇」（11.4％）、「介護休業」（8.8％）となっている。

○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では「育児休業」（45.8％）、「介護休業」（27.1％）、「子の看護休暇」（20.3％）となっており、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」、「労働組合は組織されていない」と比べ、高い数値を示している。

○パートタイマー比率別にみると、割合が増加するほど「育児休業」、「介護休業」を取得した割合が増加している。

Ⅴ　給与形態

１　賃金額の決定方法［第 29 表］



○「パートタイマーごとに個別に決定している」が 56.6％と最も割合が高く、次いで「パートタイマーに適用される賃金制度があり、経験年数等に応じてパートタイマーごとに決定している」（27.6％）、「全パートタイマーについて一律の金額としている」（8.6％）となっている。

○主要事業内容別にみると、「建設業」で 71.4％が「パートタイマーごとに個別に決定している」となっている。

○従業員規模別にみると、「パートタイマーごとに個別に決定している」は「30～99 人」で 59.8％と６割弱となっている。

○労働組合加入状況別にみると、「パートタイマーに適用される賃金制度があり、経験年数等に応じてパートタイマーごとに決定している」が、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では 59.1％に上る。他方、「パートタイマーごとに個別に決定している」は、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」では 55.0％、「労働組合は組織されていない」では 63.3％となっている。

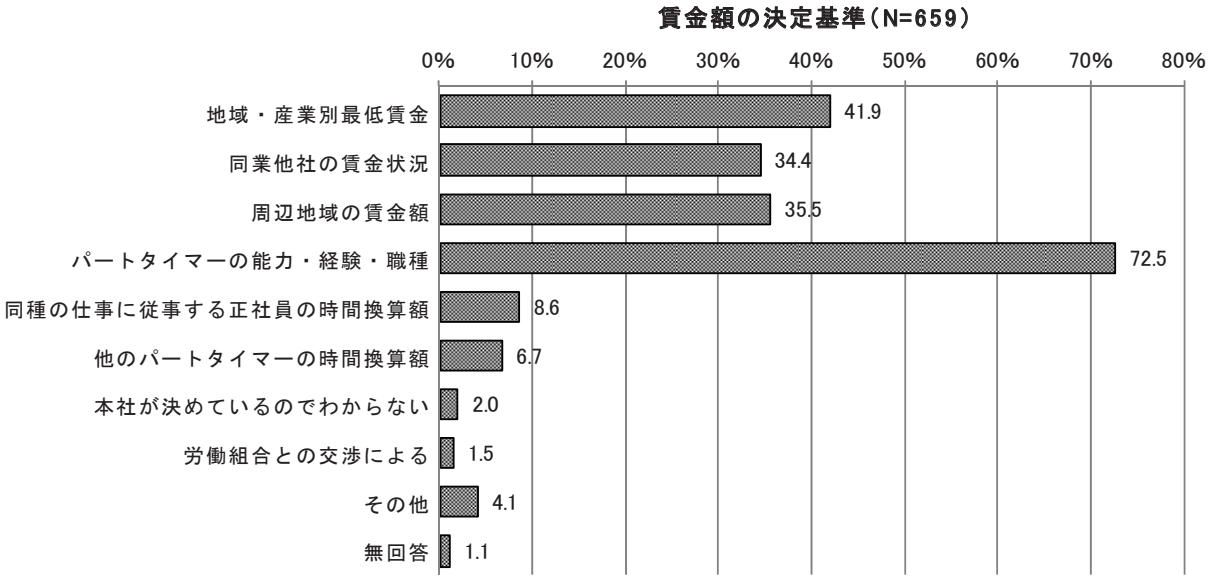
２　賃金額の決定基準［第 30 表］

○「パートタイマーの能力・経験・職種」が 72.5％と最も割合が高く、次いで「地域・産業別最低賃金」（41.9％）、「周辺地域の賃金額」（35.5％）、「同業他社の賃金状況」（34.4％）となっている。

前回調査と比較すると、「地域・産業別最低賃金」は 28.2 ポイント、「パートタイマーの能力・経験・職種」は 22.1 ポイント高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「地域・産業別最低賃金」は「宿泊業、飲食サービス業」で 62.5％、「金融業、保険業」で 60.9％となっている。また、「パートタイマーの能力・経験・職種」は「情報通信業」（82.6％）、「宿泊業、飲食サービス業」（83.3％）、「卸売業、小売業」（81.1％）、「教育、学習支援業」（80.0％）で８割を超えている。一方、「周辺地域の賃金額」は「宿泊業、飲食サービス業」で 75.0％、「同種の仕事に従事する正社員の時間換算額」は「医療、福祉」で 18.3％と高い割合を示している。

○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では「同業他社の賃金状況」が 50.0％と高い割合を示している。



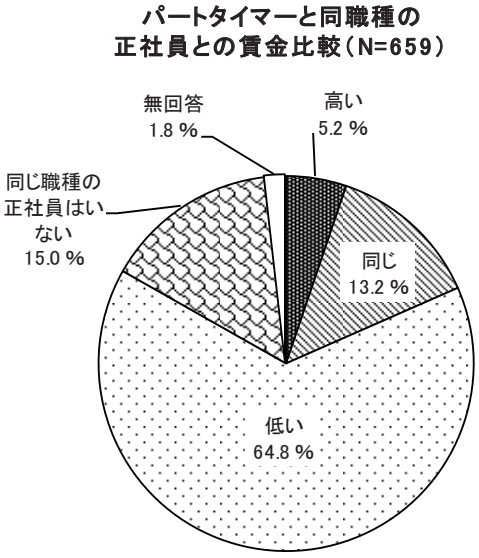
３　パートタイマーと同職種の正社員との賃金比較［第 31～33 表］

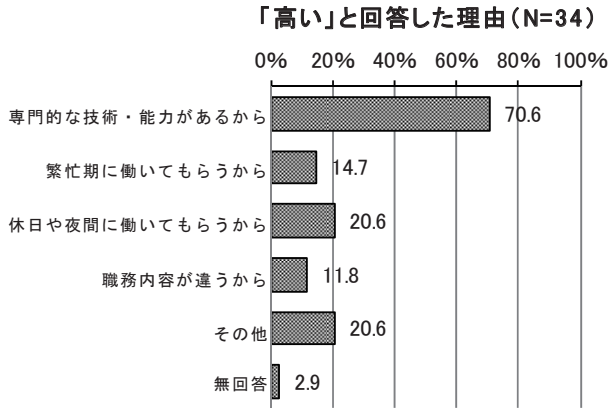
○「低い」が 64.8％と最も割合が高く、次いで「同じ職種の正社員はいない」（15.0％）、「同じ」（13.2％）となっている。

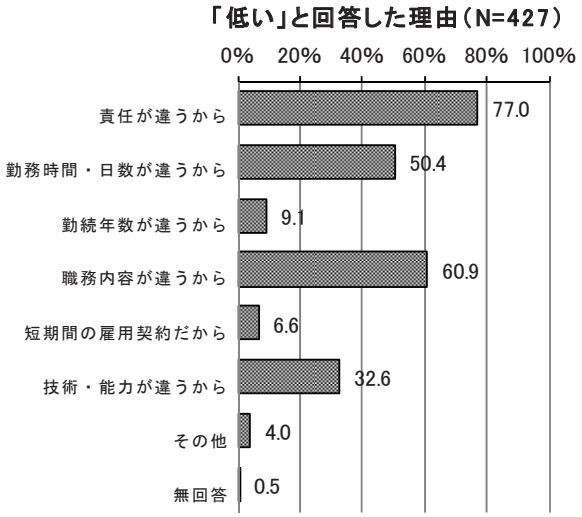
○主要事業内容別にみると、「医療、福祉」では「高い」と「同じ」を合計すると 35.7％に達している。一方、「低い」と回答したものでは、「宿泊業、飲食サービス業」（79.2％）、「卸売業、小売業」（75.5％）が高い割合となっている。

○高いと回答した事業所の理由は、「専門的な技術・能力があるから」が 70.6％と最も割合が高く、次いで「休日や夜間に働いてもらうから」（20.6％）となっており、いずれも大半の回答が「医療、福祉」に集中している。

一方、低いと回答した事業所の理由は、「責任が違うから」が 77.0％と最も多く、特に「金融業、保険業」で 92.3％と高い割合となっている。次いで、「職務内容が違うから」（60.9％）、「勤務時間・日数が違うから」（50.4％）が高い割合となっている。





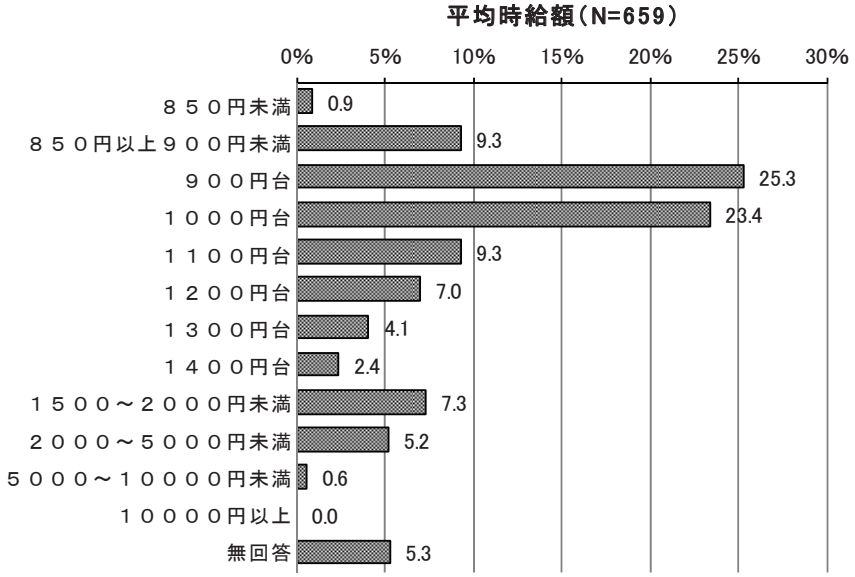


４　平均時給額［第 34 表］

○「900 円台」が 25.3%と最も割合が高く、次いで「1000 円台」(23.4%)、「850 円以上 900 円未満」(9.3%)、「1100 円台」(9.3%) となっている。

○主要事業内容別に平均額をみると、「教育、学習支援業」(1893 円) が最も高く、次いで「医療、福祉」(1340 円)、「情報通信業」(1301 円) となっている。

また、情報通信業は「1000 円台」と「1500～2000 円未満」、教育、学習支援業では「900 円台」と「2000～5000 円未満」、医療、福祉では「1000 円台」と「1500～2000 円未満」で割合が高くなっており、平均時給額の分布が分散する傾向がみられる。



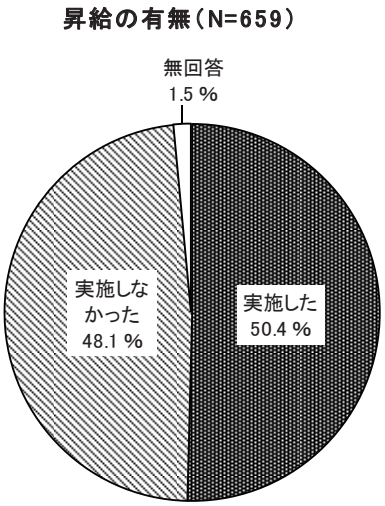
５　昇給の有無［第 35 表］

○「実施した」が 50.4%、「実施しなかった」が 48.1%となっている。

○主要事業内容別にみると、「実施した」は「宿泊、飲食サービス業」（81.3%）が８割強となっている。

○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では「実施した」が 68.2%となっており、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」（43.4%）と「労働組合は組織されていない」（48.6%）と比べ、高い割合となっている。

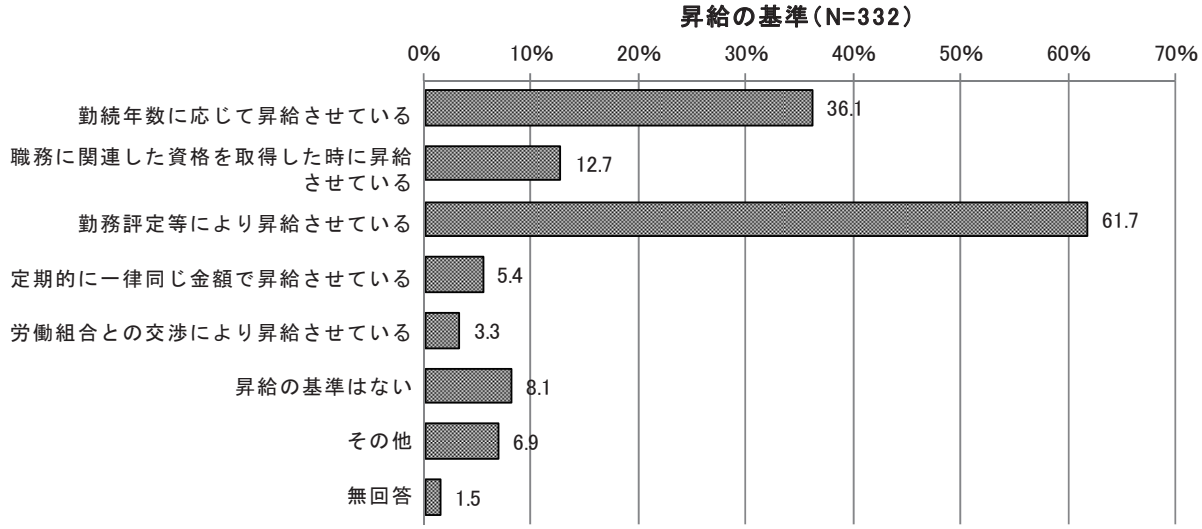
○パートタイマー比率別にみると、比率が高くなるほど「実施した」の割合が高くなっており、「75%以上」では 70.3%となっている。



６　昇給の基準［第 36 表］

○「勤務評定等により昇給させている」が 61.7%と最も割合が高く、次いで「勤続年数に応じて昇給させている」（36.1%）、「職務に関連した資格を取得した時に昇給させている」（12.7%）となっている。

○主要事業内容別にみると、「勤務評定等により昇給させている」では「金融業、保険業」（87.5%）、「勤続年数に応じて昇給させている」では「教育、学習支援業」（60.7%）、「医療、福祉」（55.2%）、「職務に関連した資格を取得した時に昇給させている」では「医療、福祉」（34.3%）が高い割合となっている。



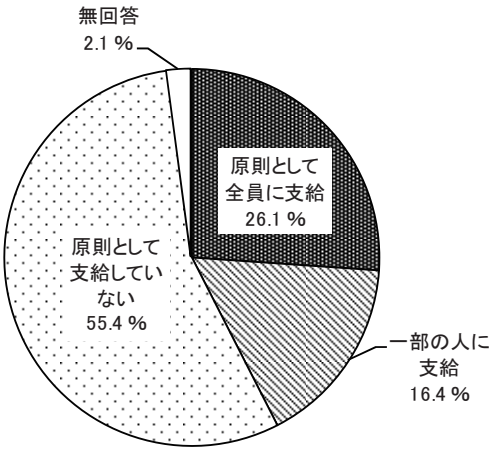
７　賞与支給の有無［第 37 表］

○「原則として全員に支給」が 26.1%、「原則として支給していない」が 55.4%となっている。

○主要事業内容別にみると、「原則として全員に支給」は「運輸業、郵便業」（60.0%）、「一部の人に支給」は「卸売業、小売業」（36.8%）の割合が高くなっている。

○労働組合加入状況別にみると、「原則として全員に支給」と「一部の人に支給」を合わせた割合は、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では 62.1%に上るのに比べ、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」では 42.7%、「労働組合は組織されていない」では 39.0%となっている。

賞与支給の有無（N=659）

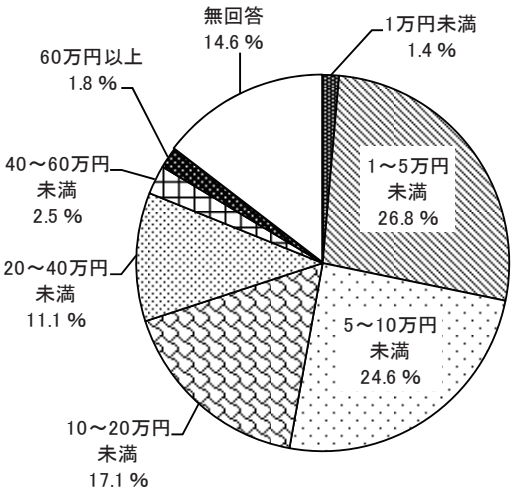


８　平成２４年度の賞与平均支給額
［第 38 表］

○「１～５万円未満」が 26.8%と最も割合が高く、次いで「５～10 万円未満」（24.6%）、「10～20 万円未満」（17.1%）となっている。

○主要事業内容別にみると、大半の業種では１～２０万円未満に７割前後の回答が集中しているのに対し、「教育、学習支援業」では１０～６０万円未満に６割以上の回答が集中しており、他の業種より高い傾向を示している。

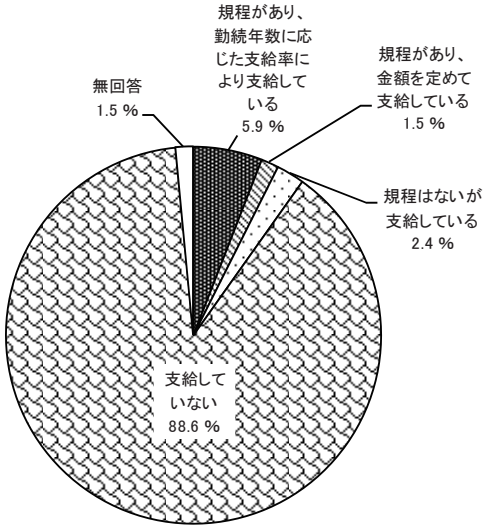
平成24年度の賞与平均支給額（N=280）



９　退職金支給の有無［第 40 表］

○「支給していない」が 88.6%と９割近くとなっている。

退職金支給の有無（N=659）



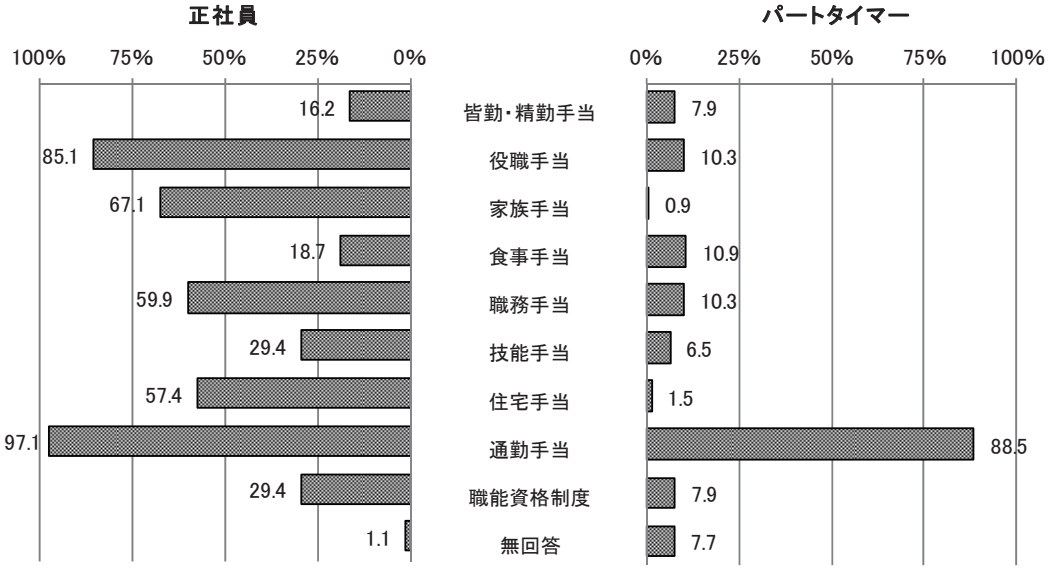
１０　正社員とパートタイマーの各種手当等［第 42～50 表］

○正社員は「通勤手当」が 97.1％と最も割合が高く、次いで「役職手当」（85.1%）、「家族手当」（67.1％）、「職務手当」（59.9％）、「住宅手当」（57.4％）となっている。パートタイマーも同様に「通勤手当」が 88.5％と最も割合が高くなっているが、以下、「食事手当」（10.9％）、「役職手当」（10.3％）、「職務手当」（10.3％）が約１割となっている。

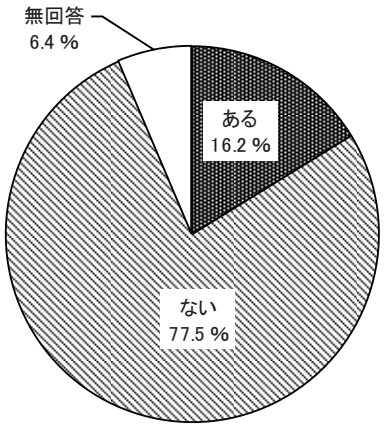
○「通勤手当」は、正社員、パートタイマーとも高い割合で制度が存在しているが、制度が存在しても内容に差がある事業所は、全体で 16.2％存在し、特に「宿泊業、飲食サービス業」で 41.2％と高い割合を示している。また、パートタイマー比率でみると、比率が高くなるほど通勤手当がない事業所が増加し、制度が存在しても内容に差がある事業所も増加している。

○「役職手当」については、全体でみるとパートタイマーにかかる制度が存在している割合は 10.3％であるが、パートタイマー比率が 50％以上であると 20％強の事業所で制度が存在している。しかし、制度が存在しても内容に差がある事業所も、35.3％、50.0％と高い割合を示している。

正社員とパートタイマーの各種手当等（N＝659）



正社員とパートタイマーでの「通勤手当」の内容の差
（N=581）

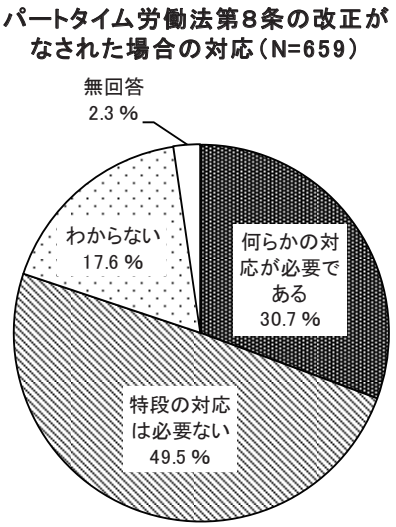


Ⅵ　パートタイム労働法への対応

１　パートタイム労働法第８条の改正がなされた場合の対応［第 51、52 表］

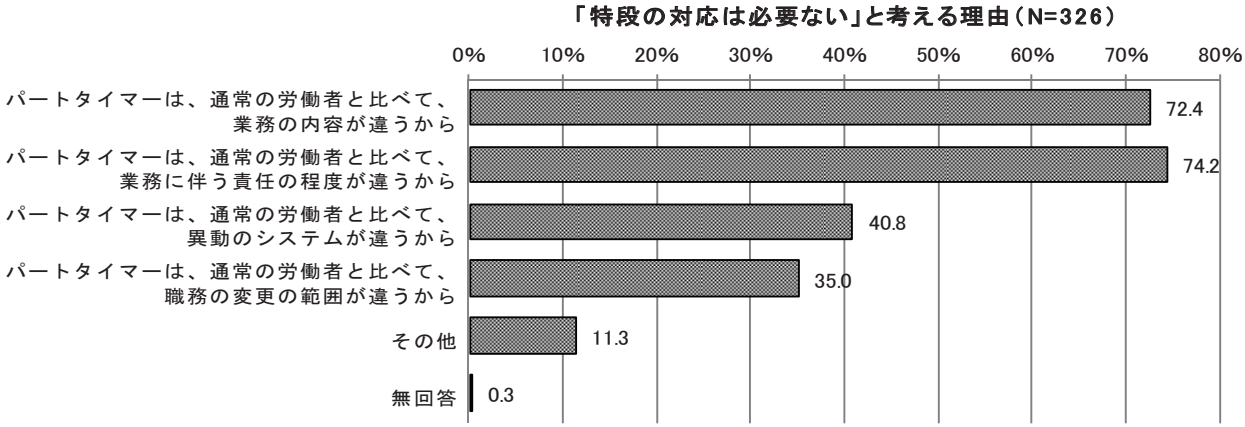
○「何らかの対応が必要である」が 30.7%、「特段の対応は必要ない」が 49.5%となっている。

○主要事業内容別にみると、「何らかの対応が必要である」は「運輸業、郵便業」(40.0%)、「医療、福祉」(39.7%) で割合が高くなっている。



○パートタイム労働法第８条の改正がなされた場合でも特段の対応は必要ないと考える理由は、「パートタイマーは、通常の労働者と比べて、業務内容に伴う責任の程度が違うから」が 74.2%と最も多く、次いで「パートタイマーは、通常の労働者と比べて、業務の内容が違うから」が 72.4%となっており、この２項目が主な理由となっている。

○主要事業内容別にみると、「パートタイマーは、通常の労働者と比べて、業務内容に伴う責任の程度が違うから」は「金融業、保険業」(92.9%)、「教育、学習支援業」(85.7%)、「卸売業、小売業」(84.3%) で割合が高くなっている。また、「異動のシステムが違うから」、「職務の変更の範囲が違うから」でも「金融業、保険業」でいずれも 64.3%と割合が高くなっている。



２　パートタイマーから通常の労働者への転換の実績［第 53 表］

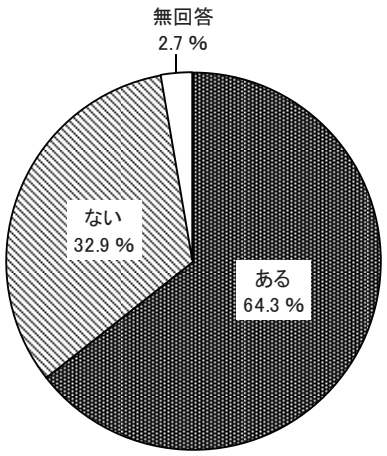
○「ある」が 64.3%、「ない」が 32.9%となっている。

前回調査と比較すると、「ある」は 13.6 ポイント高くなっている。

○主要事業内容別でみると、「ある」は「医療、福祉」が 83.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が 75.0%、「卸売業、小売業」が 70.8%と割合が高くなっている。

○パートタイマー比率別にみると、比率が高まるほど「ある」の割合も高まっており、パート比率が 25%以上の事業所では８割以上の事業所で通常の労働者への転換が行われている。

パートタイマーから通常の労働者への転換の実績（N=659）



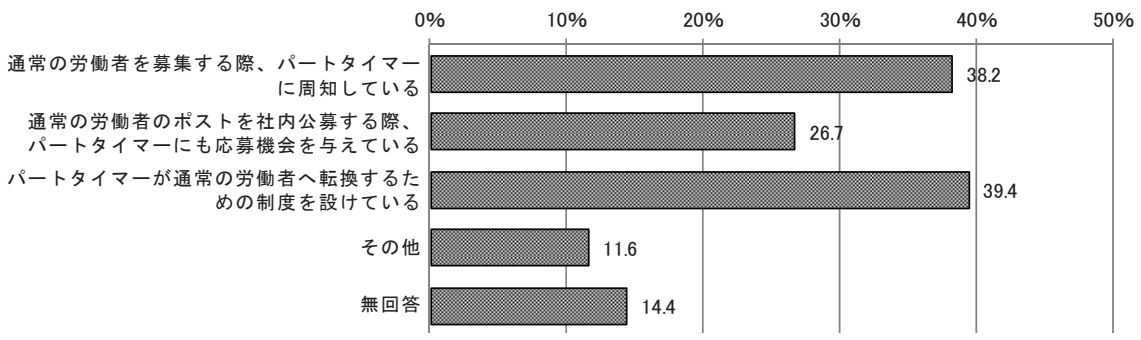
３　パートタイマーから通常の労働者への転換推進措置［第 54 表］

○「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」（39.4%）、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」（38.2%）が主なものとなっている。

前回調査と比較すると、「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」は 19.6 ポイント、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」は 16.1 ポイント、「通常の労働者を社内公募する際、パートタイマーにも応募機会を与えている」は 10.3 ポイント、いずれも高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」は、「金融業、保険業」（76.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（58.3%）、「運輸業、郵便業」（57.9%）、「卸売業、小売業」（53.3%）、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」は、「宿泊業、飲食サービス業」（50.0%）、「教育、学習支援業」（47.2%）、「医療、福祉」（44.8%）、「通常の労働者を社内公募する際、パートタイマーにも応募機会を与えている」は「医療、福祉」（39.0%）、「卸売業、小売業」（33.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（27.8%）の割合が高くなっている。
○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」と「労働組合は組織されていない」と比べ、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」（51.0%）、「通常の労働者を社内公募する際、パートタイマーにも応募機会を与えている」（33.3%）、「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」（54.9%）とも、高い割合となっている。

パートタイマーから通常の労働者への転換推進措置（N=424）

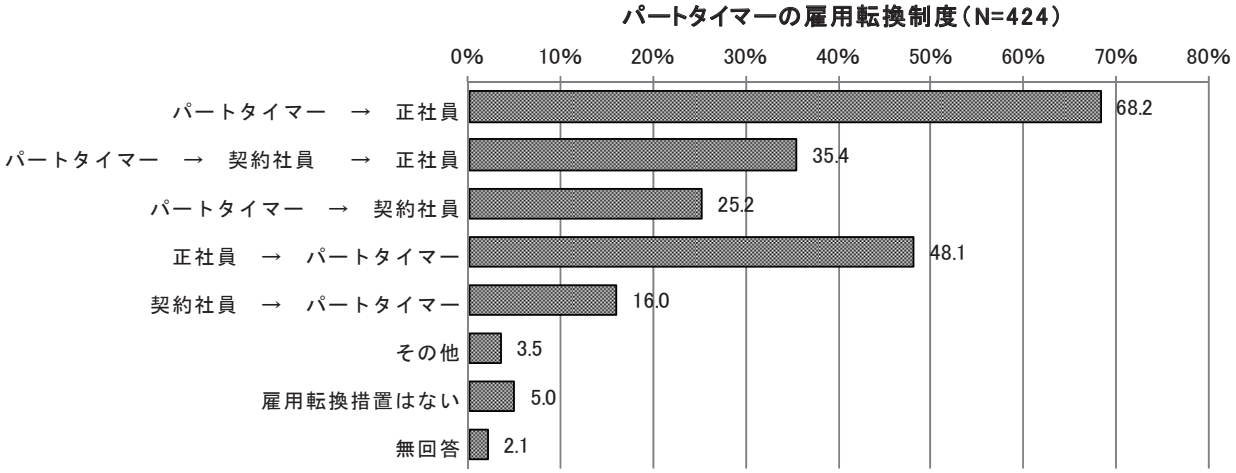


４　パートタイマーの雇用転換制度［第 55 表］

○「パートタイマー→正社員」が 68.2％と最も割合が高く、次いで「正社員→パートタイマー」（48.1％）、「パートタイマー→契約社員→正社員」（35.4％）の割合が高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「医療、福祉」（89.5％）、「宿泊業、飲食サービス業」（83.3％）で「パートタイマー→正社員」の割合が高くなっている一方で、「正社員→パートタイマー」も高い割合（それぞれ 73.3％、55.6％）を示している。

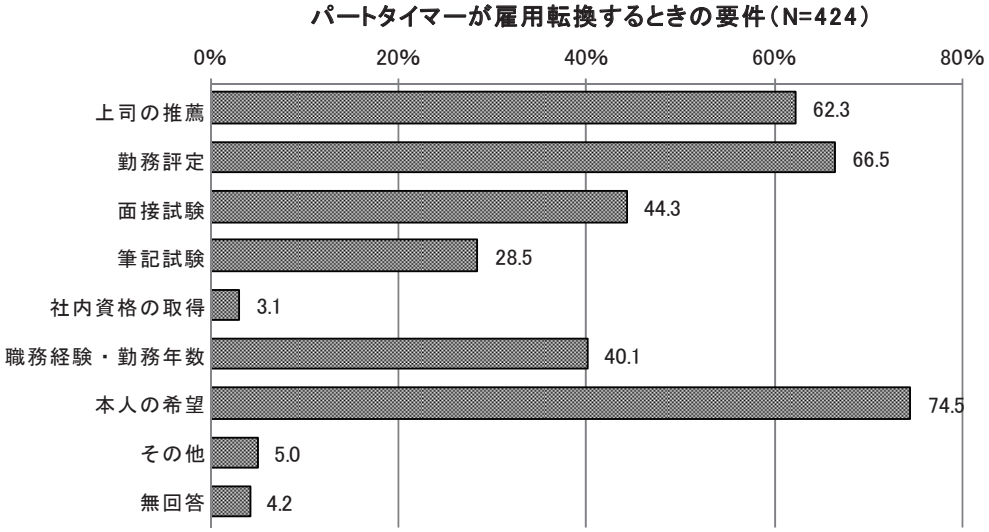
○従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれ「パートタイマー→契約社員→正社員」、「パートタイマー→契約社員」の割合が高くなっている。



５　パートタイマーが雇用転換するときの要件［第 56 表］

○「本人の希望」が 74.5％と最も割合が高く、次いで「勤務評定」（66.5％）、「上司の推薦」（62.3％）となっている。

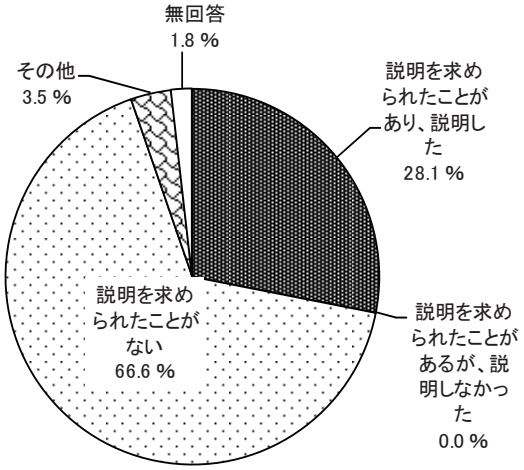
○主要事業内容別にみると、「本人の希望」は「情報通信業」（90.0％）、「医療、福祉」（80.0％）、「勤務評定」は「金融業、保険業」（84.6％）、「情報通信業」（80.0％）、「上司の推薦」は「金融業、保険業」（100.0％）、「製造業」（84.8％）となっている。



６　パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明の有無［第 57 表］

○「説明を求められたことがない」が 66.6%、「説明を求められたことがあり、説明した」が 28.1%となっている。

パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明の有無（N=659）

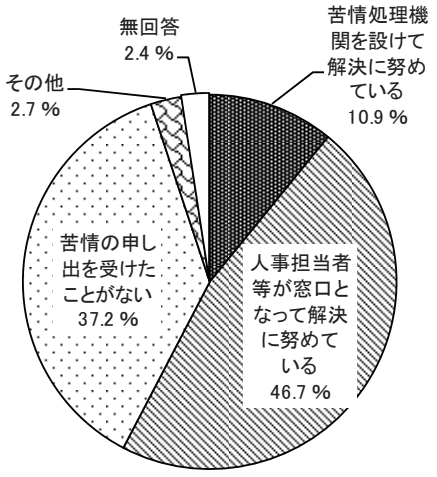


７　パートタイマーからの苦情申し出への対応［第 58 表］

○「人事担当者等が窓口となって解決に努めている」が 46.7%と最も割合が高く、次いで「苦情の申し出を受けたことがない」（37.2%）、「苦情処理機関を設けて解決に努めている」（10.9%）となっている。

○労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」と「労働組合は組織されていない」と比べ、「苦情処理機関を設けて解決に努めている」（28.8%）の割合が高くなっている。

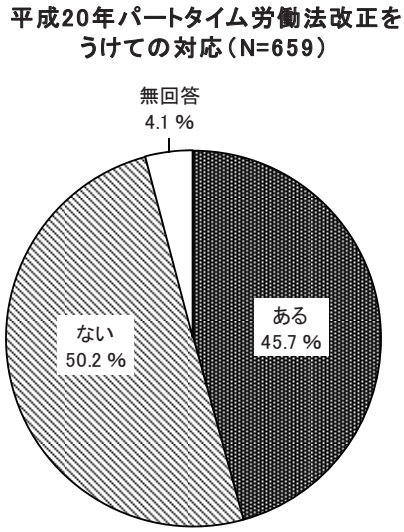
パートタイマーからの苦情申し出への対応（N=659）



８　平成２０年パートタイム労働法改正をうけての対応［第 59～61 表］

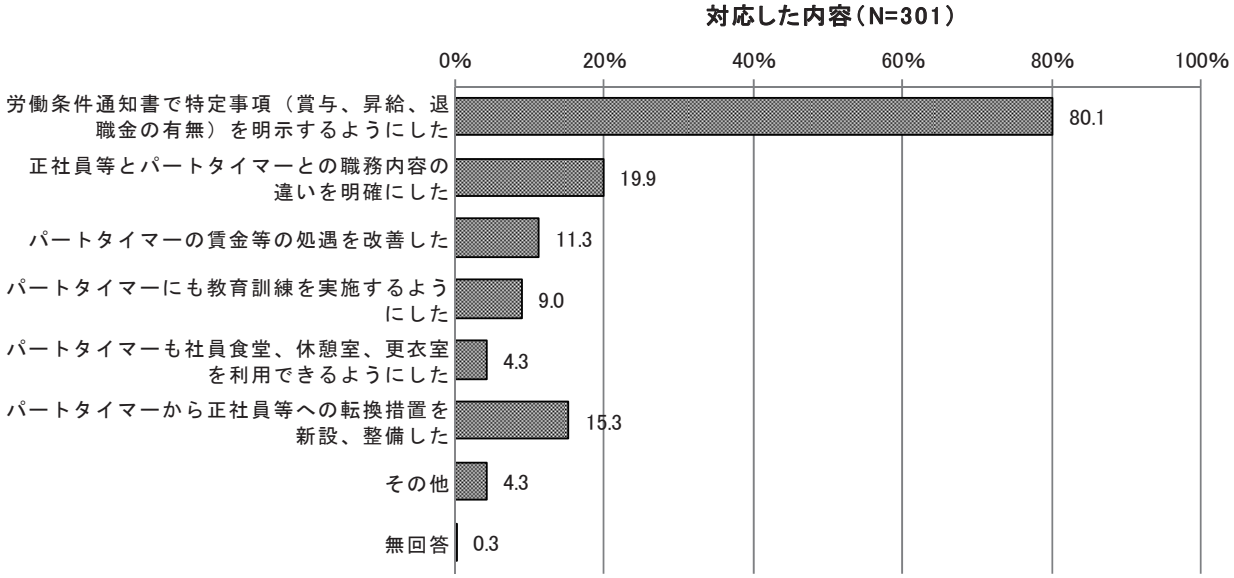
○平成２０年パートタイム労働法改正をうけての対応は、「ある」が 45.7%、「ない」が 50.2%となっている。

○主要事業内容別にみると、「ある」は「卸売業、小売業」（59.4％）、「金融業、保険業」（52.2%）で割合が高くなっている。一方、「ない」は情報通信業（65.2%）で割合が高くなっている。



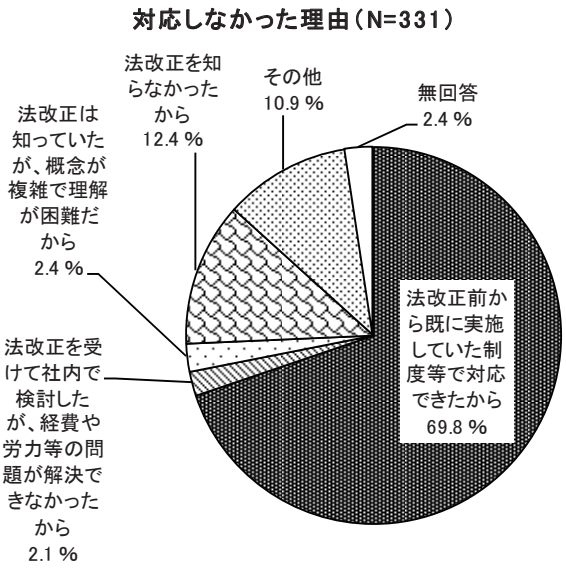
○平成２０年パートタイム労働法改正をうけて対応した内容は、「労働条件通知書で特定事項（賞与、昇給、退職金の有無）を明示するようにした」が 80.1%と最も割合が高く、次いで「正社員等とパートタイマーとの職務内容の違いを明確にした」（19.9%）、「パートタイマーから正社員等への転換措置を新設、整備した」（15.3%）となっている。

○主要事業内容別にみると、「金融業、保険業」で「パートタイマーから正社員等への転換措置を新設、整備した」（66.7%）、「正社員等とパートタイマーとの職務内容の違いを明確にした」（41.7%）が高い割合となっている。



○平成２０年パートタイム労働法改正でも対応しなかった理由は、「法改正前から既に実施していた制度等で対応できたから」（69.8%）が最も割合が高く、次いで「法改正を知らなかったから」（12.4%）の割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「法改正前から既に実施していた制度等で対応できたから」が多くなっており、「300 人以上」で 88.6%に達している。

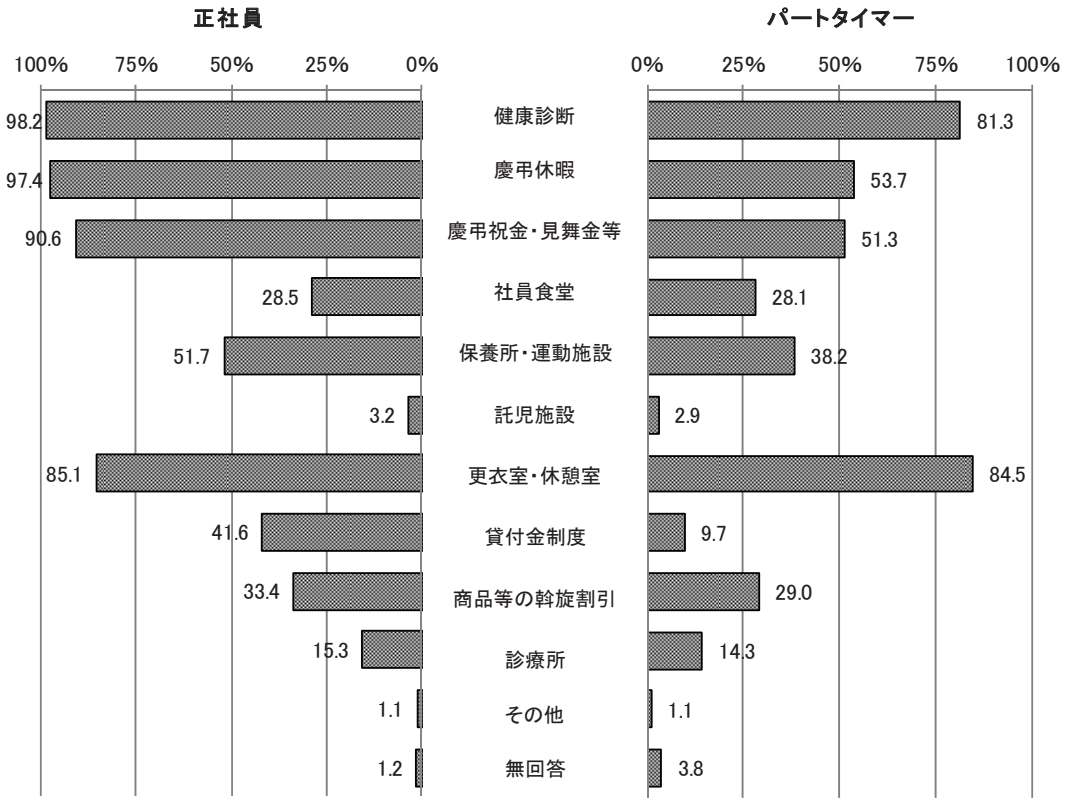


Ⅶ　その他の待遇

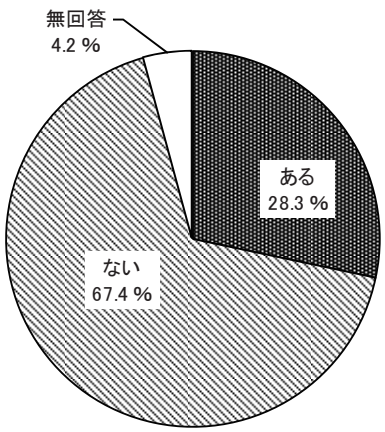
１　正社員とパートタイマーの福利厚生制度等［第 62～72 表］

○正社員は「健康診断」が 98.2%と最も割合が高く、次いで「慶弔休暇」(97.4%)、「慶弔祝金・見舞金等」(90.6%)、「更衣室・休憩室」(85.1%) となっている。パートタイマーは「更衣室・休憩室」が 84.5%と最も割合が高く、次いで「健康診断」(81.3%)、「慶弔休暇」(53.7%)、「慶弔祝金・見舞金等」(51.3%) となっている。また、正社員とパートタイマーに同じ制度があっても内容の差があるのは、「慶弔祝金・見舞金等」(31.0%)、「慶弔休暇」(28.3%) の割合が高くなっている。

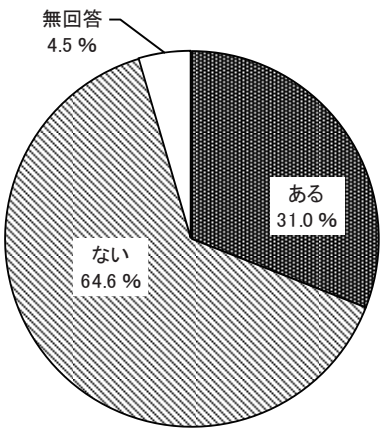
正社員とパートタイマーの福利厚生制度等（N＝659）



正社員とパートタイマーでの「慶弔休暇」の内容の差（N=353）



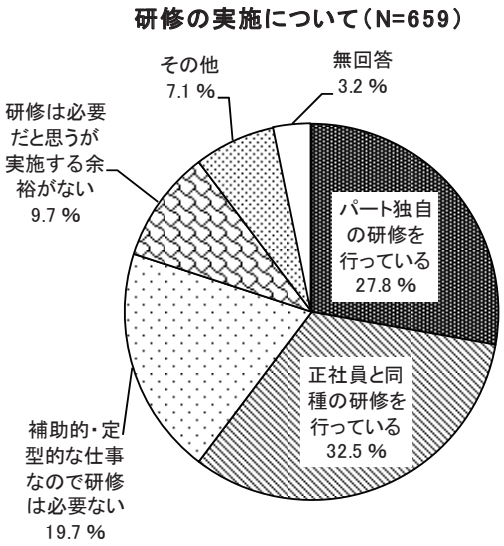
正社員とパートタイマーでの「慶弔祝金・見舞金等」の内容の差（N=336）



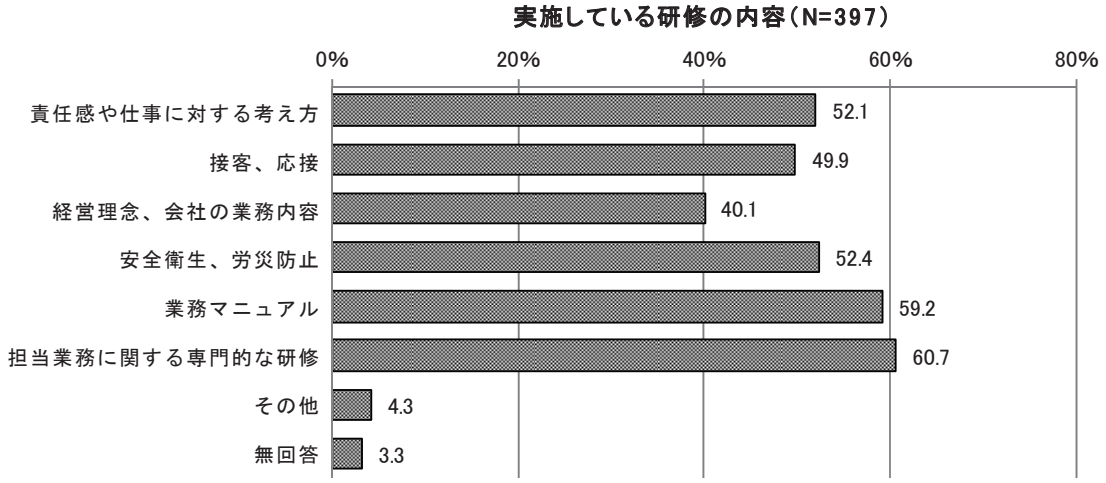
２　研修の実施について［第 73 表］

○「正社員と同種の研修を行っている」が32.5%と最も割合が高く、次いで「パート独自の研修を行っている」(27.8%)、「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」(19.7%) となっている。

○主要事業内容別にみると、「パート独自の研修を行っている」は「卸売業、小売業」(45.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(43.8%) で割合が高く、「正社員と同種の研修を行っている」は「医療、福祉」(57.1%) で５割台半ばを超えている。



３　実施している研修の内容［第 74 表］

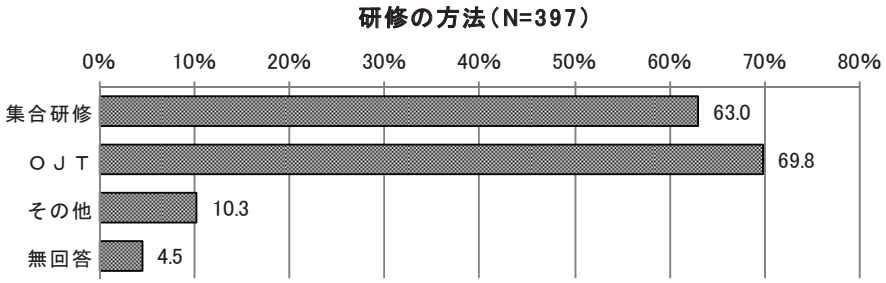


○「担当業務に関する専門的な研修」が 60.7%と最も割合が高く、次いで「業務マニュアル」(59.2%)、「安全衛生、労災防止」(52.4%)、「責任感や仕事に対する考え方」(52.1%) となっている。

○主要事業内容別にみると、「担当業務に関する専門的な研修」は「情報通信業」(90.9%)、「金融業、保険業」(76.5%)、「医療、福祉」(72.4%) で割合が高くなっている。また、「業務マニュアル」は「宿泊業、飲食サービス業」(81.6%)、「運輸業、郵便業」(80.0%)、「金融業、保険業」(76.5%) で割合が高くなっている。

４　研修の方法［第 75 表］

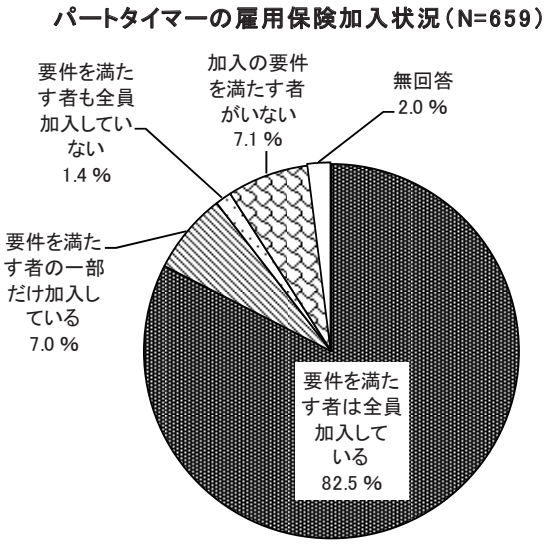
○「ＯＪＴ」が 69.8％と最も割合が高く、次いで「集合研修」（63.0％）となっている。



５　パートタイマーの雇用保険加入状況［第 76 表］

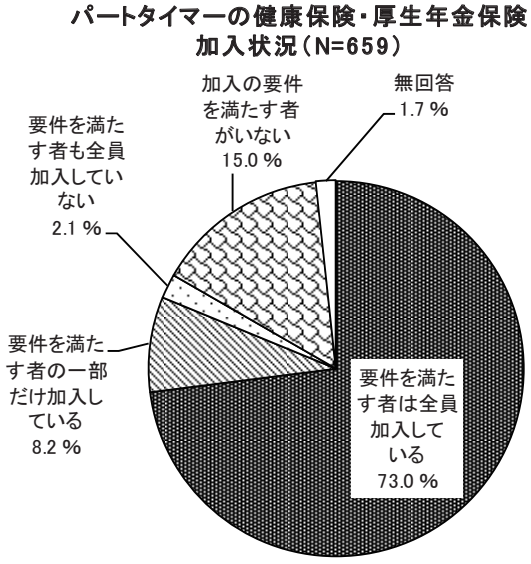
○「要件を満たす者は全員加入している」が 82.5％と８割強となっている。

○主要事業内容別にみると、「要件を満たす者の一部だけ加入している」は「宿泊業、飲食サービス業」（18.8％）、「加入の要件を満たす者がいない」は「情報通信業」（17.4％）で最も割合が高くなっている。



６　パートタイマーの健康保険・厚生年金保険加入状況［第 77 表］

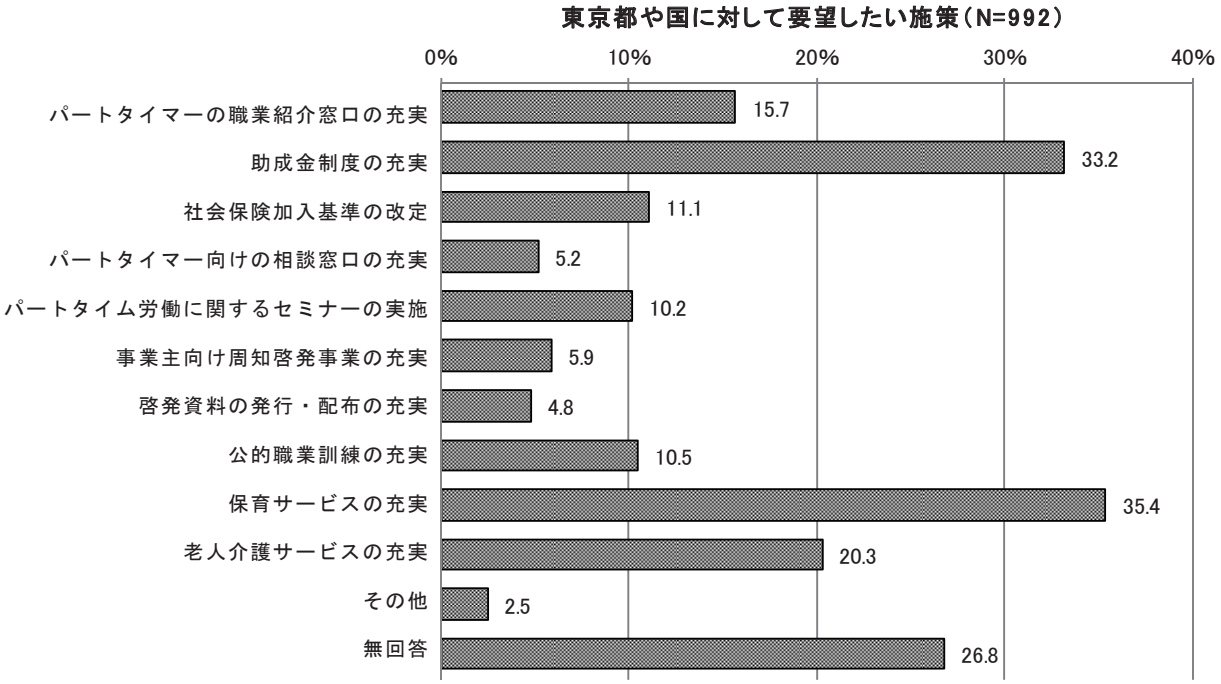
○「要件を満たす者は全員加入している」が 73.0％と７割台半ば近くとなっている。



Ⅷ　東京都や国に対して要望したい施策［第 78 表］

○「保育サービスの充実」が 35.4％と最も割合が高く、次いで「助成金制度の充実」（33.2％）、「老人介護サービスの充実」（20.3％）となっている。

○主要事業内容別にみると、「保育サービスの充実」は「金融業、保険業」が 65.8％、「助成金制度の充実」は「医療、福祉」が 53.1％と割合が高くなっている。

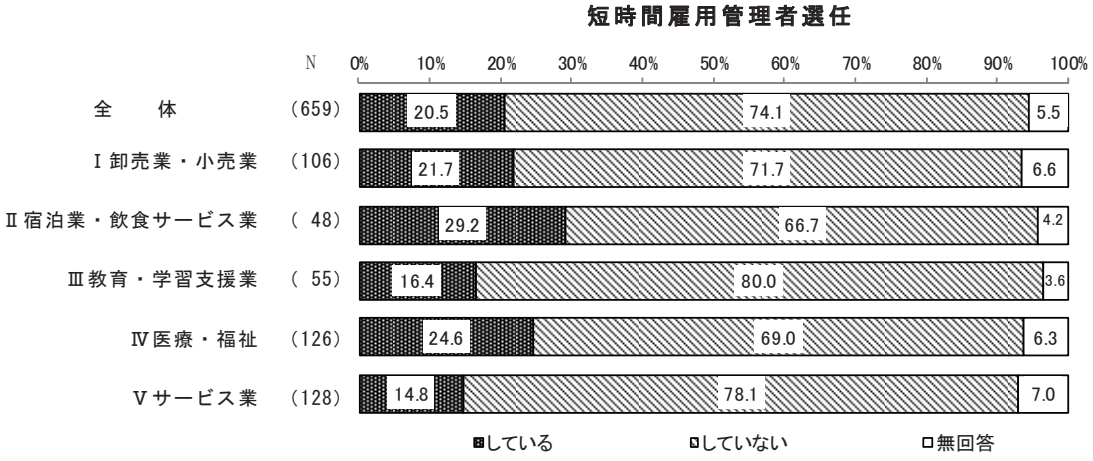


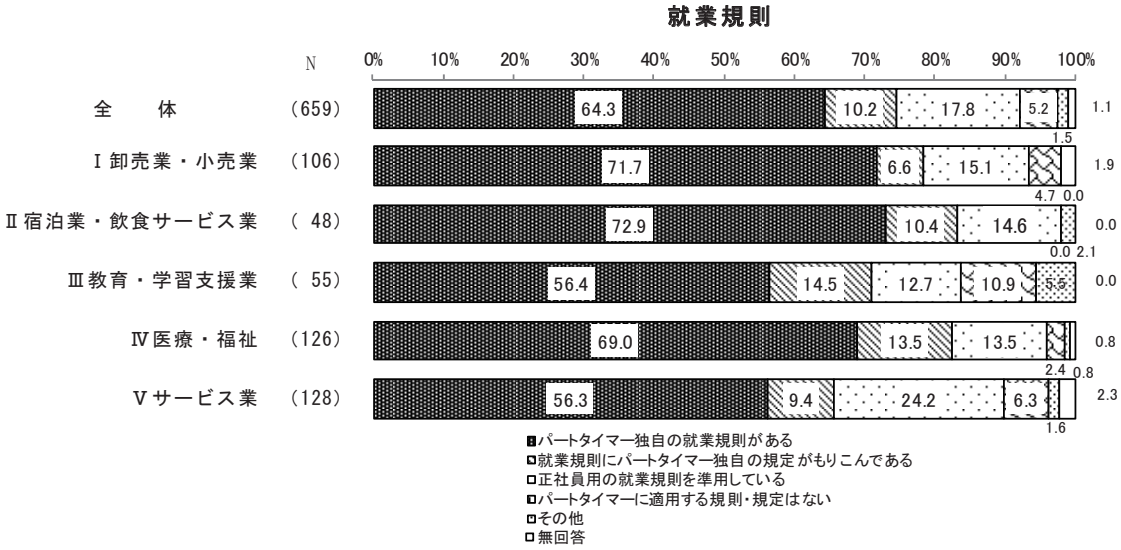
Ⅸ　パートタイマー比率の高い業種について

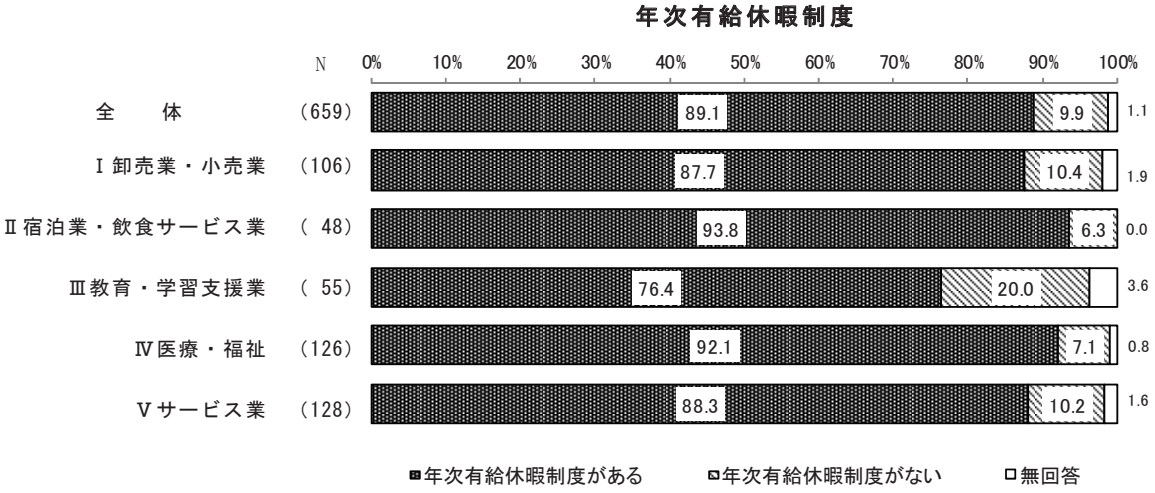
従業員数に占めるパートタイマー比率の高い５業種（Ⅰ「卸売業・小売業」、Ⅱ「宿泊業・飲食サービス業」、Ⅲ「教育・学習支援業」、Ⅳ「医療・福祉」、Ⅴ「サービス業（他に分類されないもの）」）に絞り、今回の調査結果を集計すると以下のとおりである。

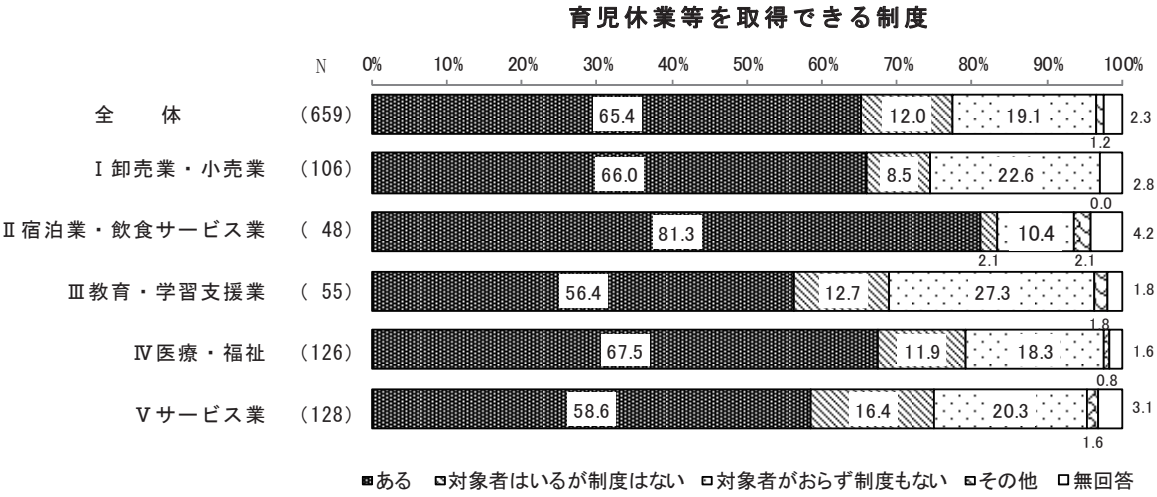
１　制度［第 10、11、26、27 表］

短時間雇用管理者の選任、パートタイマー独自の就業規則・年次有給休暇制度・育児休業等制度の整備において、「宿泊業・飲食サービス業」で割合が高く、「教育・学習支援業」と「サービス業（他に分類されないもの）」で割合が低い傾向が表れている。



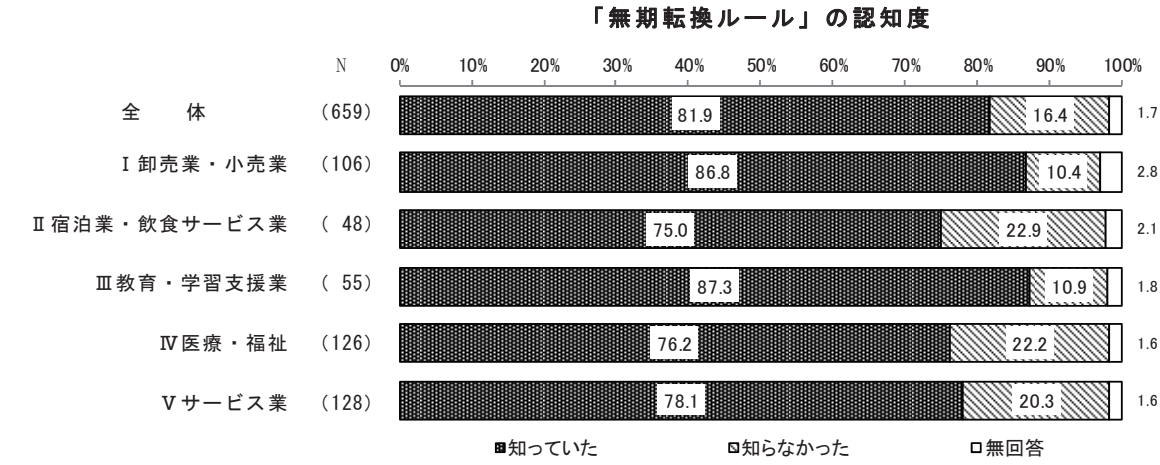




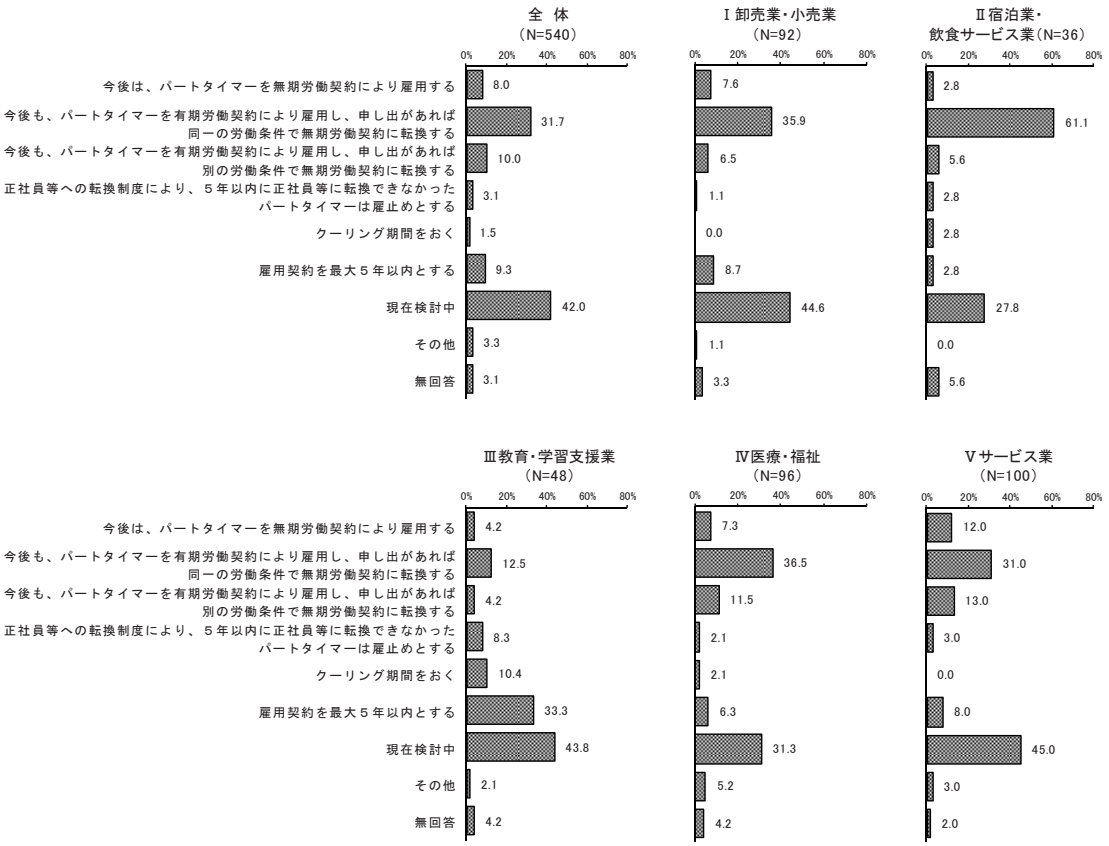


2　「無期転換ルール」［第 17、18 表］

「宿泊業・飲食サービス業」(22.9%)、「医療・福祉」(22.2%)、「サービス業（他に分類されないもの)」(20.3%) で認知度が低い。また、今後の対応については、「宿泊業・飲食サービス業」で「申し出があれば同一の労働条件で無期転換する」(61.1%) の割合が高く、「教育・学習支援業」で「契約期間を最大５年以内とする」(33.3%) の割合が高くなっている。



「無期転換ルール」への今後の対応



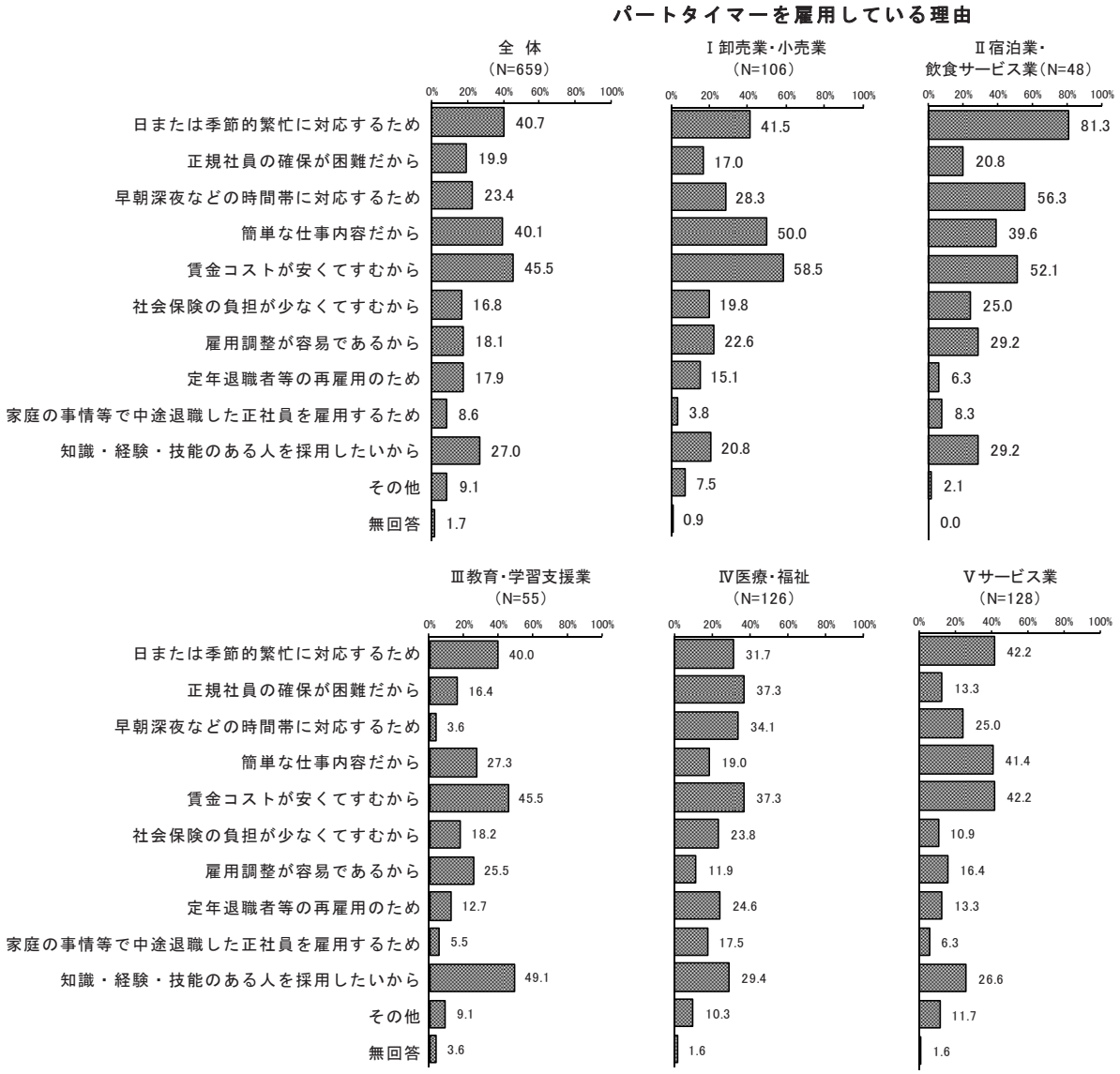
３　雇用実態

（１） パートを雇用している理由［第６表］

「宿泊業・飲食サービス業」では、「日または季節的繁忙に対応するため」（81.3%）が８割以上と極めて高い割合を示しており、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」（56.3%）も高い割合である。

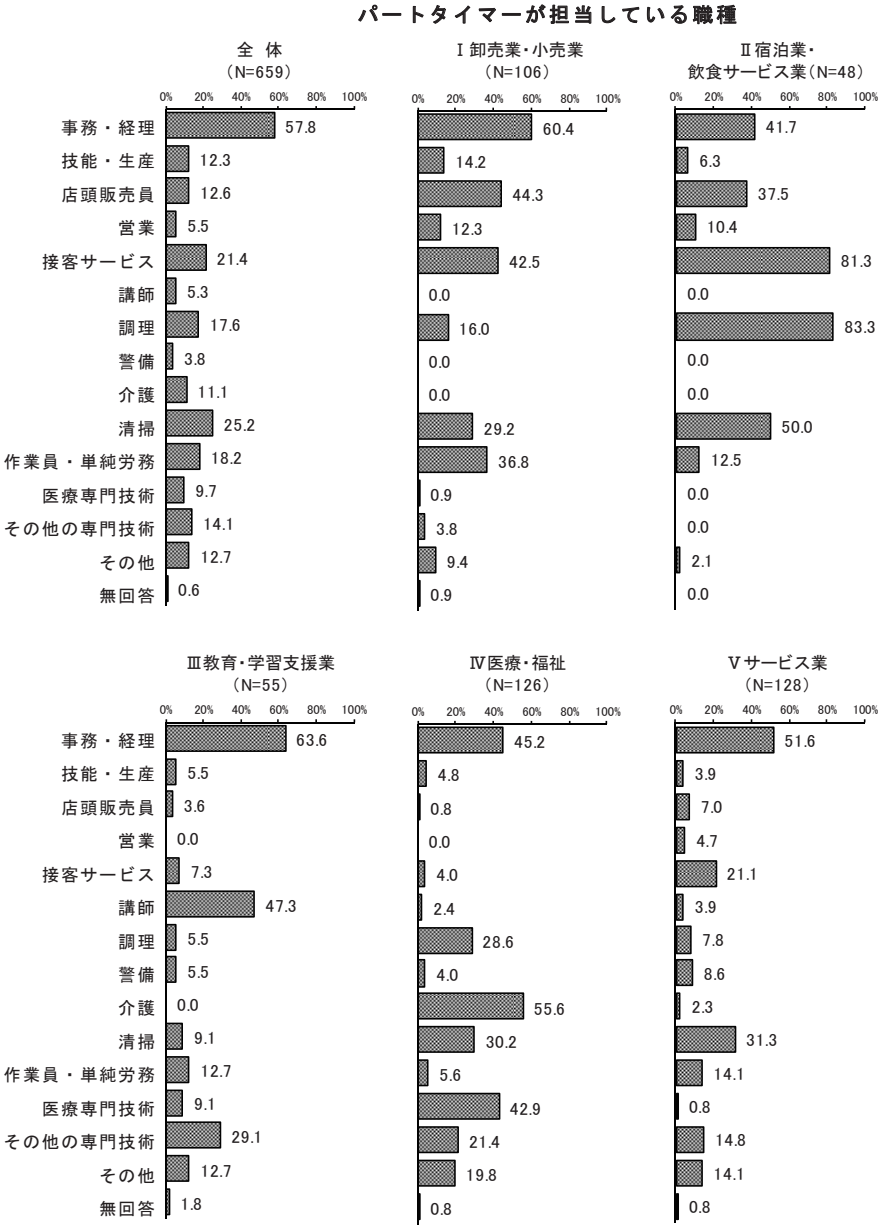
「教育・学習支援業」では、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」（49.1%）が最も高い割合である。

「医療・福祉」では、「正規社員の確保が困難だから」（37.3%）、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」（34.1%）が高い割合となっている。



（２） パートが担当している職種［第９表］

どの業種でも「事務・経理」の割合は高いが、「卸売業・小売業」では「店頭販売員」（44.3%）と「接客サービス」（42.5%）、「宿泊業・飲食サービス業」では「調理」（83.3%）と「接客サービス」（81.3%）、「教育・学習支援業」では「講師」（47.3%）、「医療・福祉」では「介護」（55.6%）と「医療専門技術」（42.9%）が高い割合となっており、それぞれの業種の特徴を示している。

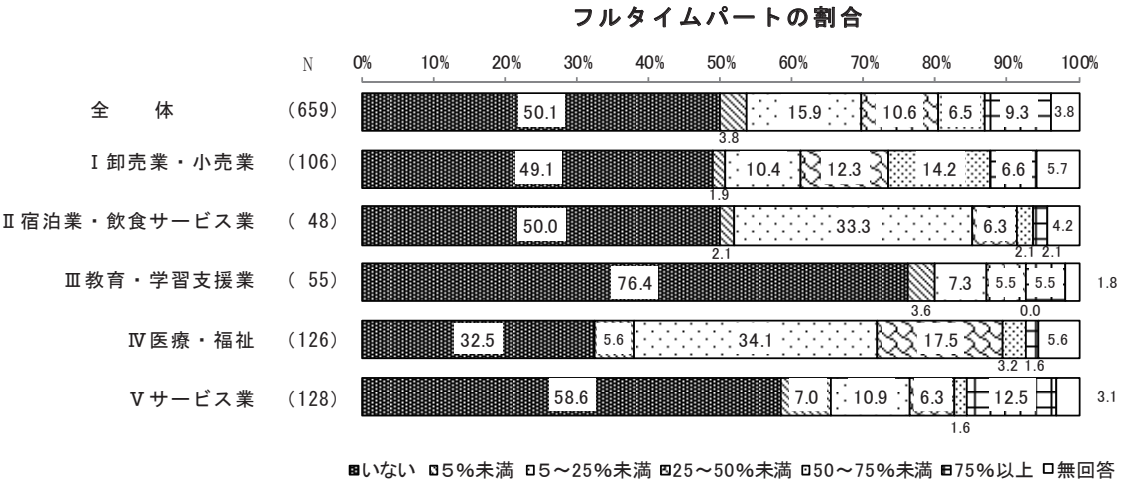


（３） フルタイムパートの割合［第 23 表］

「卸売業・小売業」では「５０％以上７５％未満」、「２５％以上５０％未満」」を合わせると 26.5％と２割半ばとなっている。

「教育・学習支援業」では「いない」（76.4％）が７割半ばとなっている。

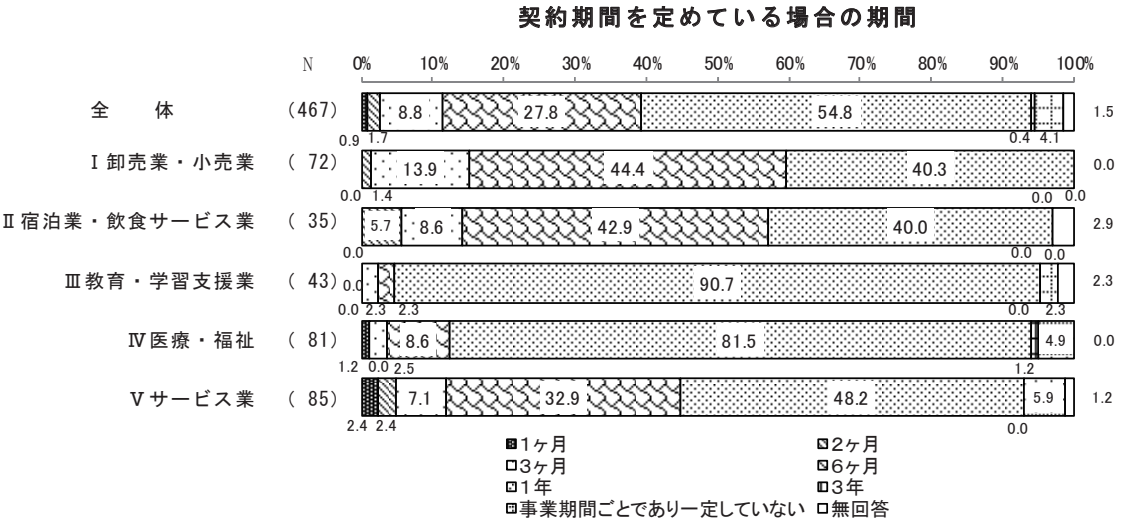
「サービス業（他に分類されないもの）」では「７５％以上」（12.5％）が比較的高い割合となっている。



（４） 有期雇用の契約期間［第 15 表］

「卸売業・小売業」（44.4％）及び「宿泊業・飲食サービス業」（42.9％）では「６ヶ月」の割合が高い。

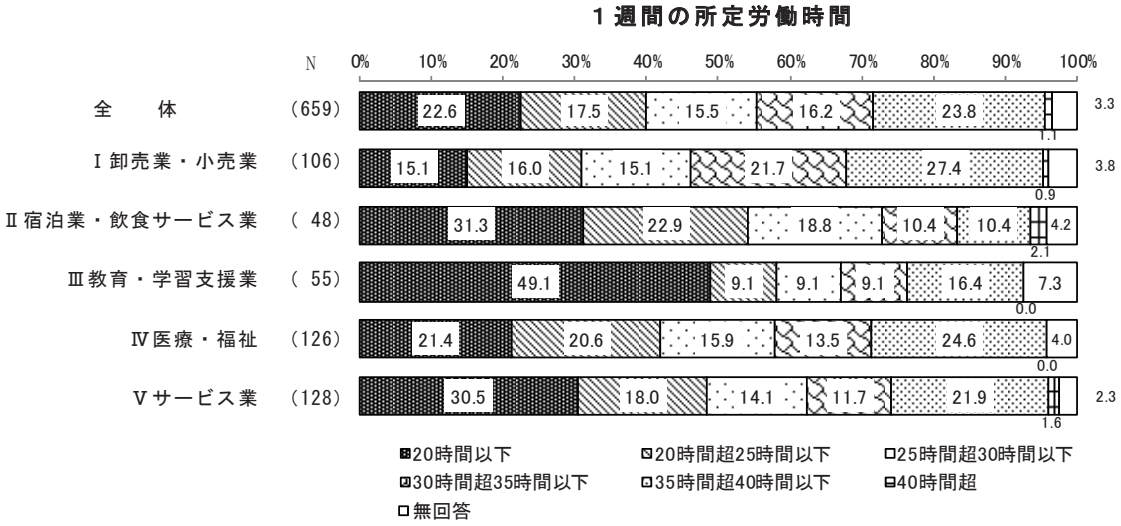
「教育・学習支援業」（90.7％）及び「医療・福祉」（81.5％）では「１年」が大半を占めている。



（５） １週間の所定労働時間［第 22 表］

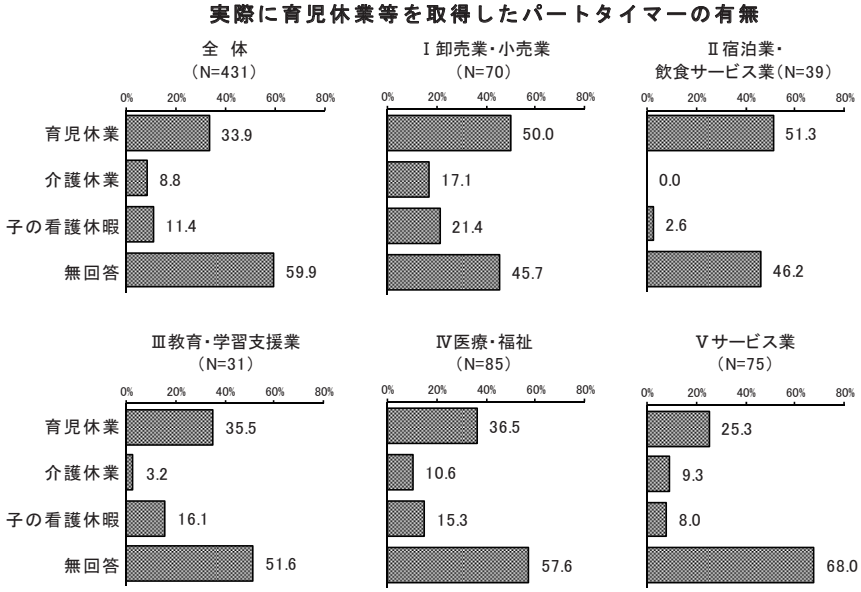
「卸売業・小売業」では「３０時間超３５時間以下」と「３５時間超４０時間以下」を合わせると 49.1％と５割弱となっている。

「教育・学習支援業」では「２０時間以下」（49.1％）が５割弱と高い割合となっている。



（６） 育児休業等取得者［第 28 表］

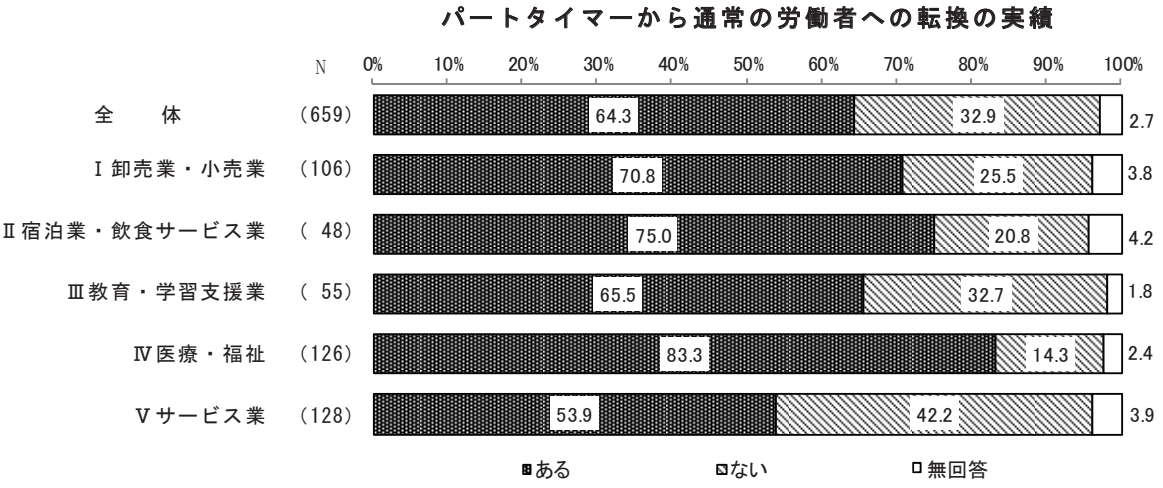
実際に育児休業を取得したパートタイマーがいる事業所は、「卸売業・小売業」（50.0％）及び「宿泊業・飲食サービス業」（51.3％）で高い割合となっている。

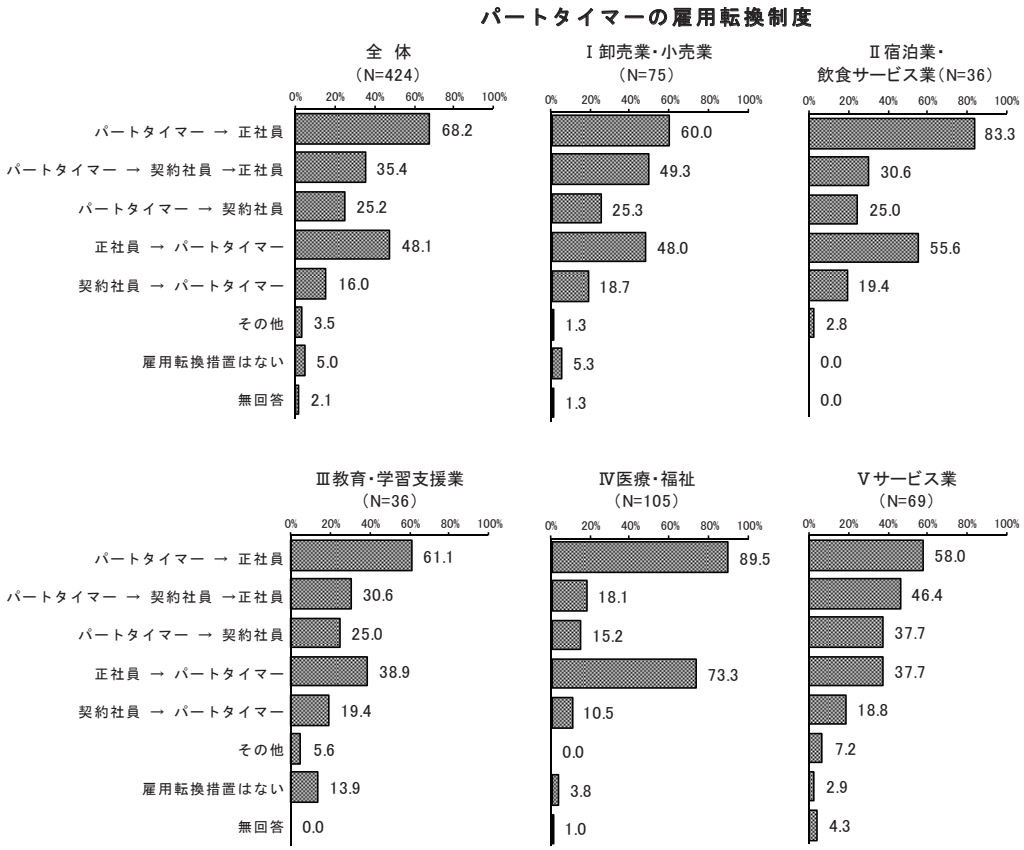


（７） 正社員への身分転換制度［第 53、55 表］

パートタイマーを通常の労働者へ登用した実績がある事業所は、「卸売業・小売業」（70.8%）、「宿泊業・飲食サービス業」（75.0%）及び「医療・福祉」（83.3%）で高い割合となっている。

「パートタイマー→正社員」とともに「正社員→パートタイマー」の雇用転換制度が存在している事業所は、「宿泊業・飲食サービス業」（それぞれ 83.3%、55.6%）及び「医療・福祉」（それぞれ 89.5%、73.3%）で割合が高くなっている。



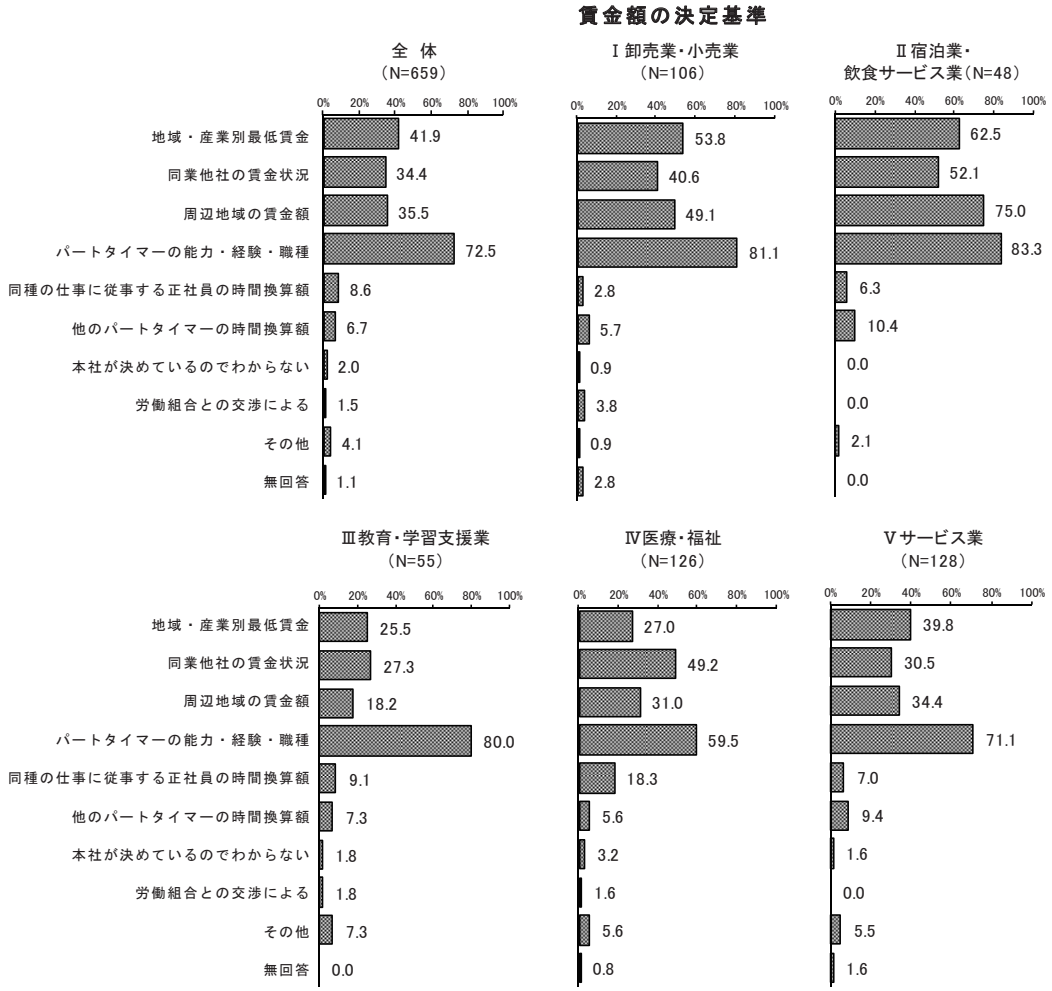


4　賃金

（1） 賃金額の決定基準［第 30 表］

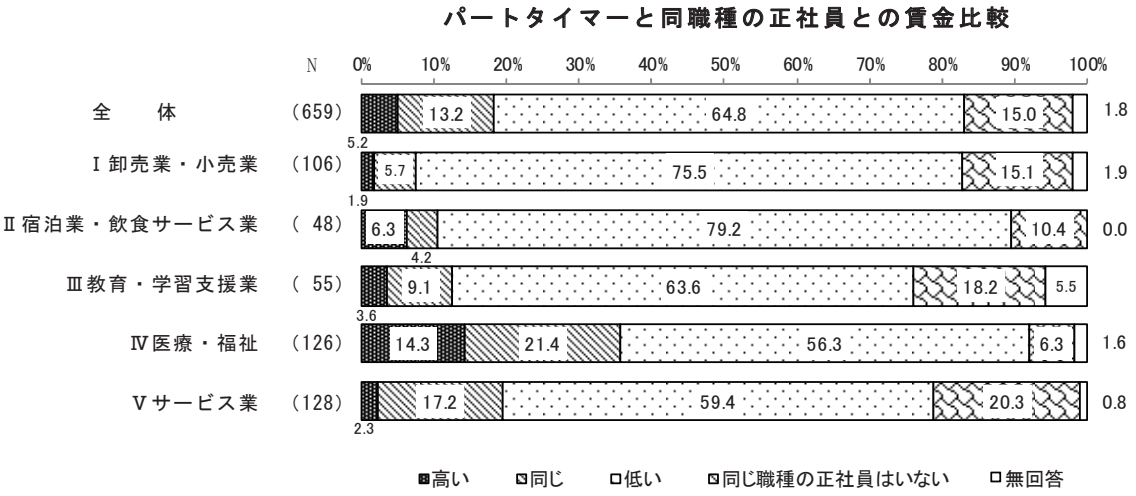
「宿泊業・飲食サービス業」では「周辺地域の賃金額」（75.0%）と「地域・産業別最低賃金」（62.5%）が高い割合となっている。

また、「宿泊業・飲食サービス業」（52.1%）と「医療・福祉」（49.2%）では、「同業他社の賃金状況」が高い割合となっている。



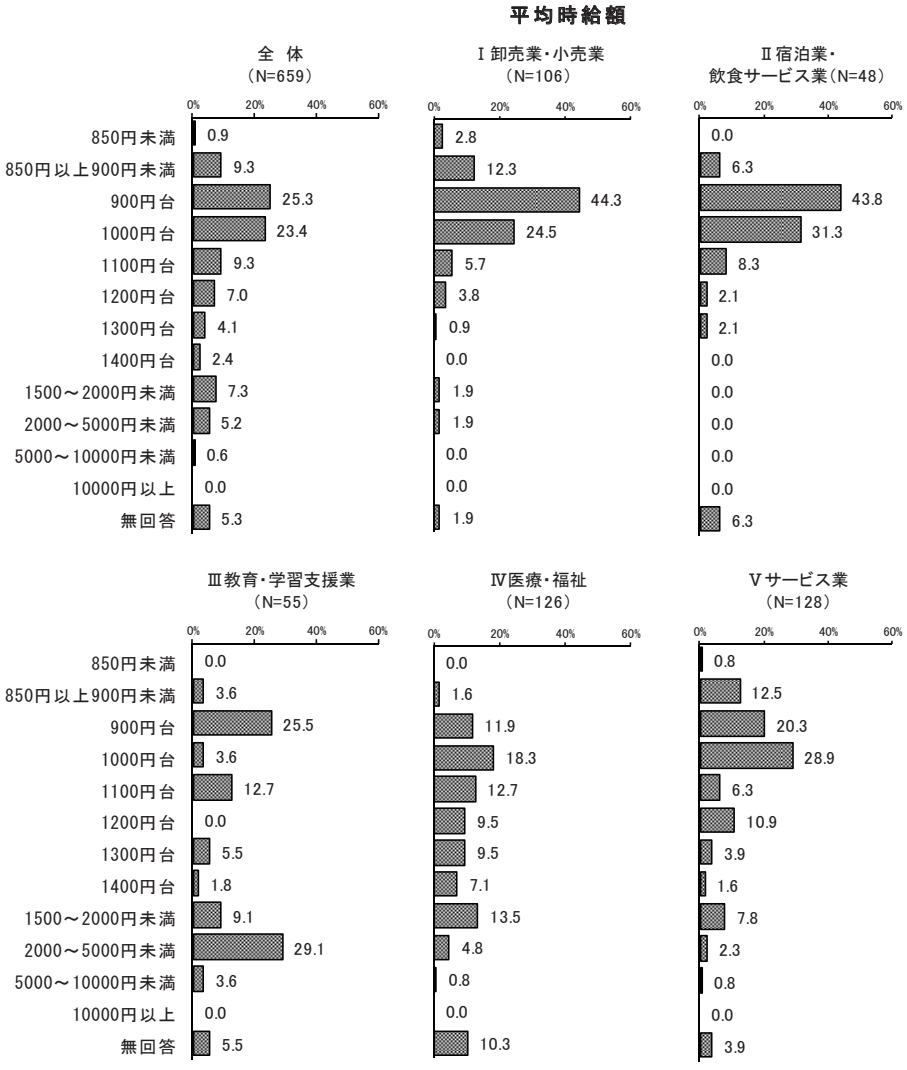
（２） 正社員との賃金比較［第 31 表］

「医療・福祉」では、「高い」と「同じ」を合わせると 35.7%となっている。



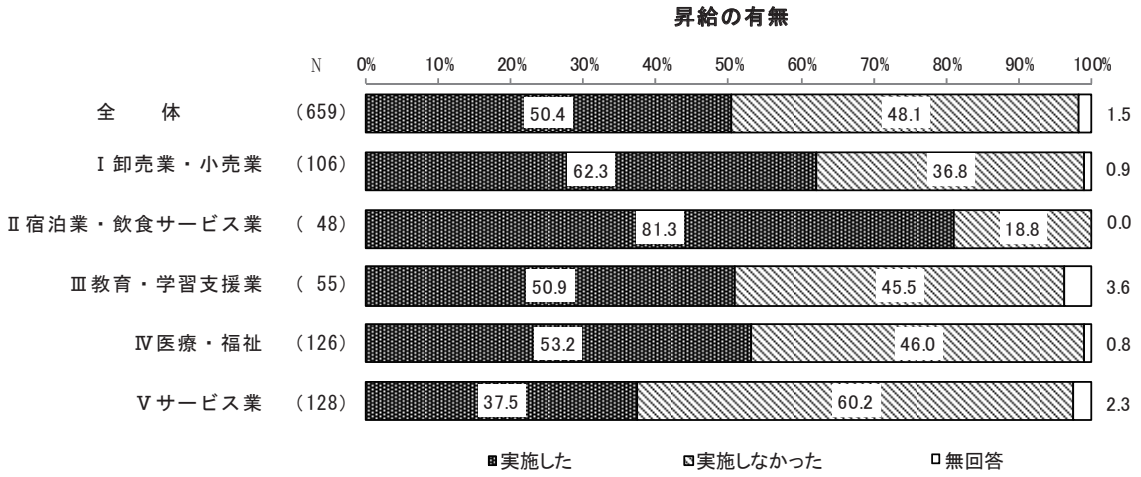
（３） 時給平均額［第 34 表］

「卸売業・小売業」と「宿泊業・飲食サービス業」では、「850 円以上 900 円未満」から「1000 円台」までの間に８割強の回答が集中している。他方、「教育・学習支援業」では「2000～5000 円未満」(29.1%)、「医療・福祉」では「1500～2000 円未満」(13.5%) が比較的高い割合となっている。



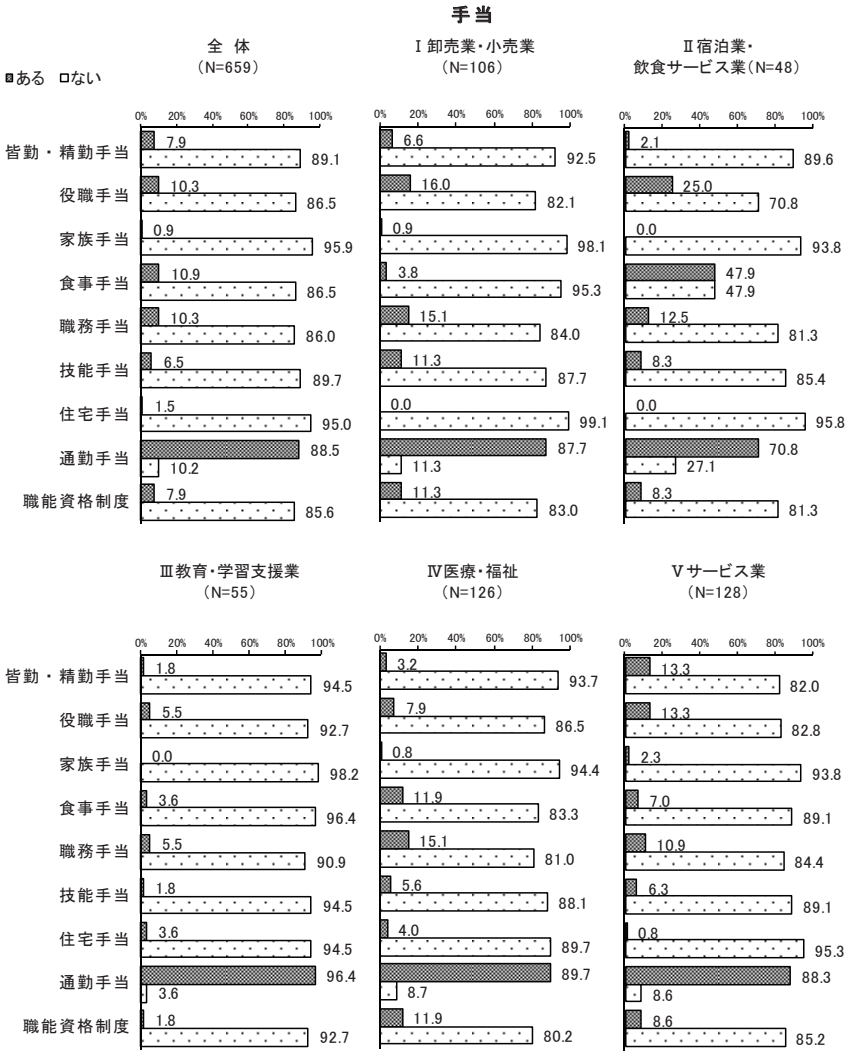
（４） 昇給［第 35 表］

「卸売業・小売業」（62.3%）及び「宿泊業・飲食サービス業」（81.3%）では実施した事業所が高い割合である反面、「サービス業（他に分類されないもの）」（37.5%）では割合が低くなっている。



（５） 手当等［第 42～50 表］

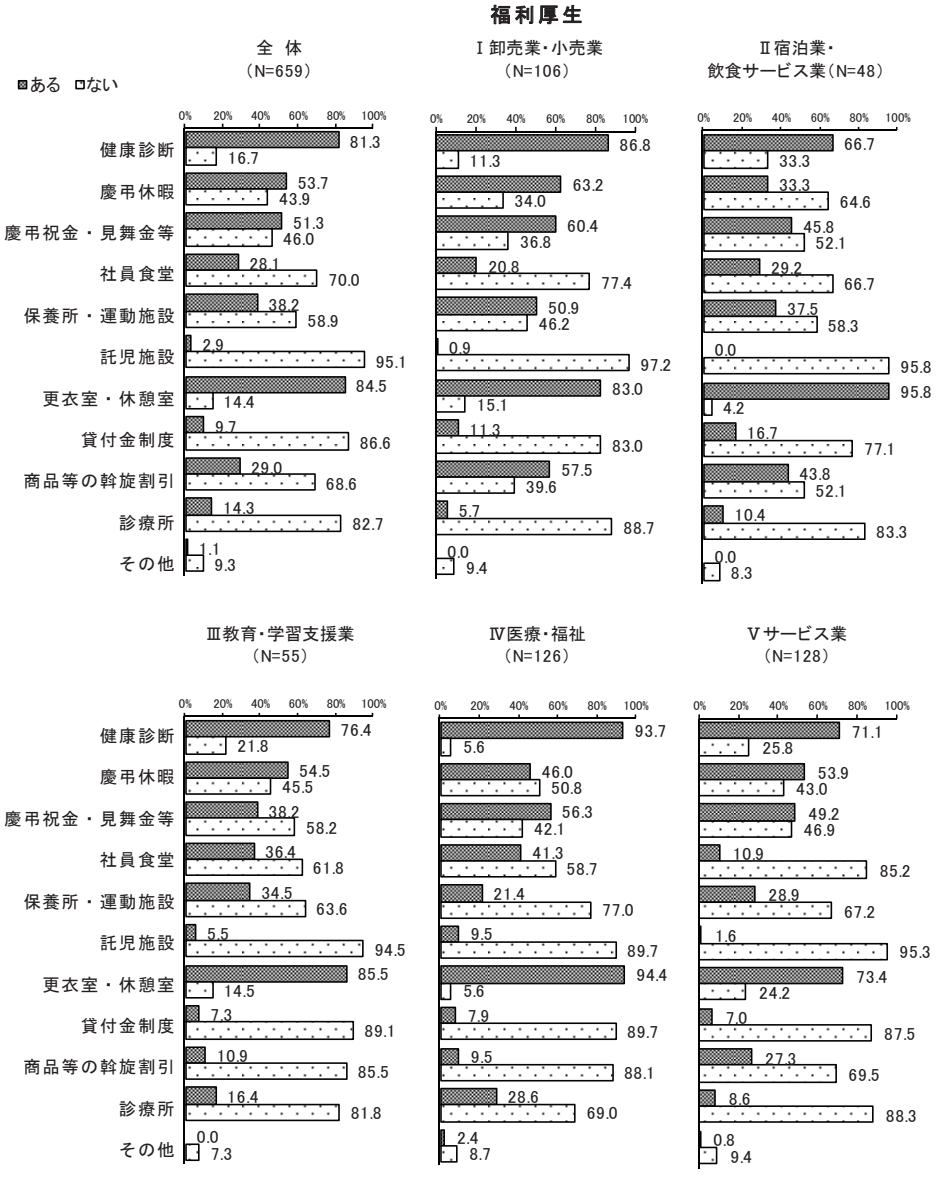
「宿泊業・飲食サービス業」では、役職手当（25.0%）、食事手当（47.9%）ともに「ある」が高い割合となっている反面、通勤手当（27.1%）は「ない」の割合が高くなっている。



5　福利厚生等

（1） 福利厚生［第 62～72 表］

全体平均値と比較すると、「卸売業・小売業」では「慶弔休暇」（63.2%）、「慶弔祝金・見舞金等」（60.4%）、「保養所・運動施設」（50.9%）、「商品等の斡旋割引」（57.5%）、「宿泊業・飲食サービス業」では「更衣室・休憩室」（95.8%）、「商品等の斡旋割引」（43.8%）、「医療・福祉」では「健康診断」（93.7%）、「社員食堂」（41.3%）、「更衣室・休憩室」（94.4%）、「診療所」（28.6%）で割合が高くなっている。

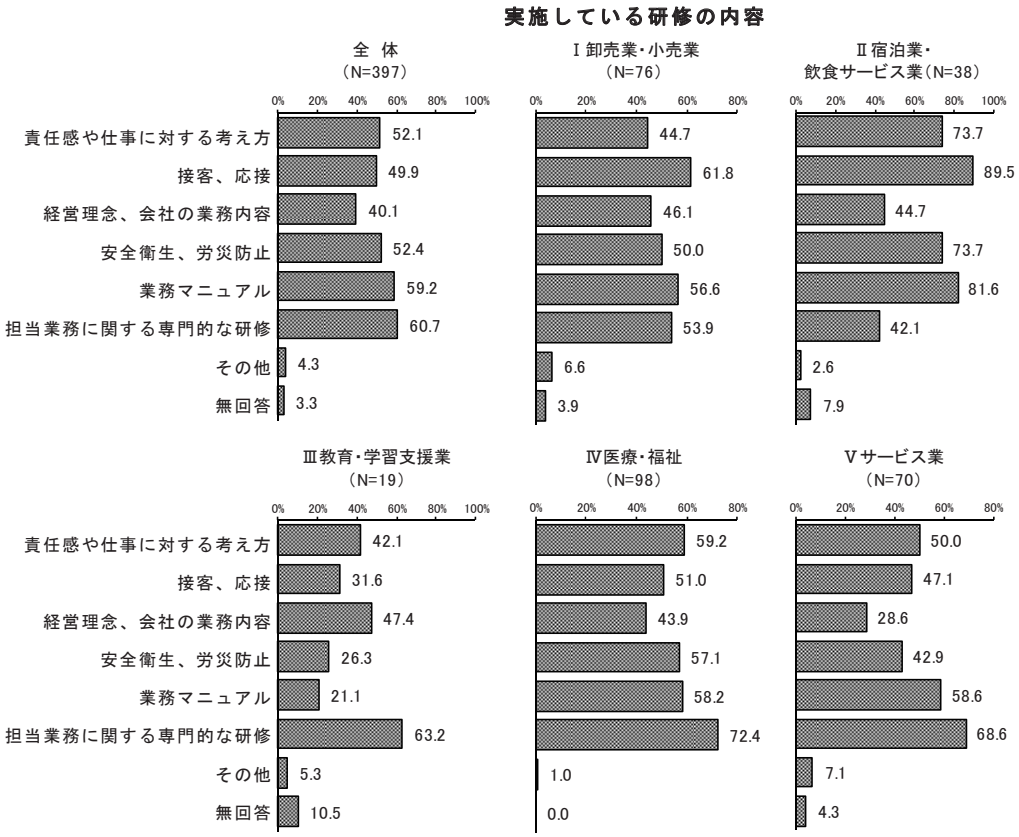


（２） 研修［第 74 表］

「卸売業・小売業」では「接客・応対」（61.8%）の割合が高くなっている。

「宿泊業・飲食サービス業」では「接客・応対」（89.5%）及び「業務マニュアル」（81.6%）が８割以上と割合が極めて高くなっている。

「医療・福祉」では「担当業務に関する専門的な研修」（72.4%）の割合が高くなっている。

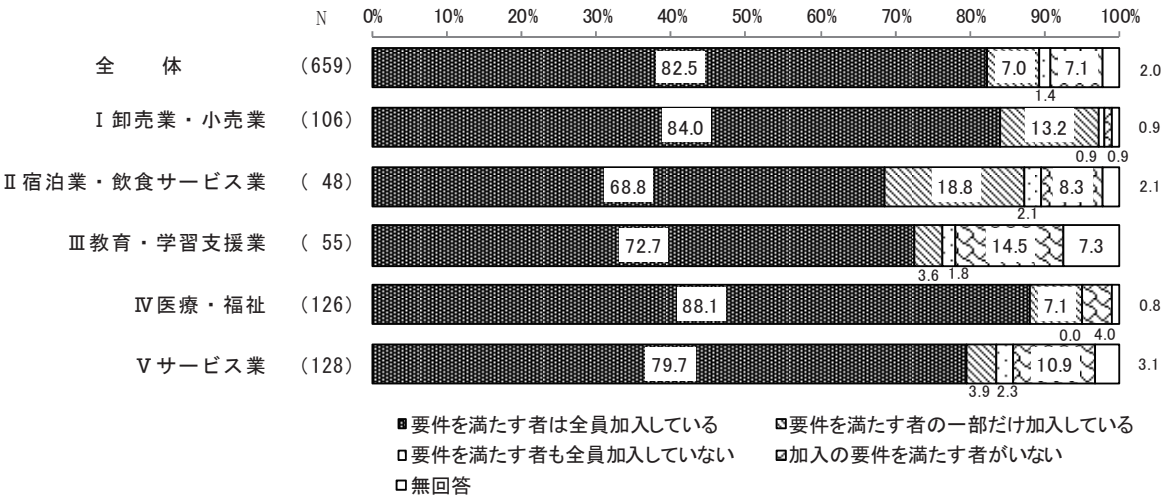


（３） 社会保険［第 76、77 表］

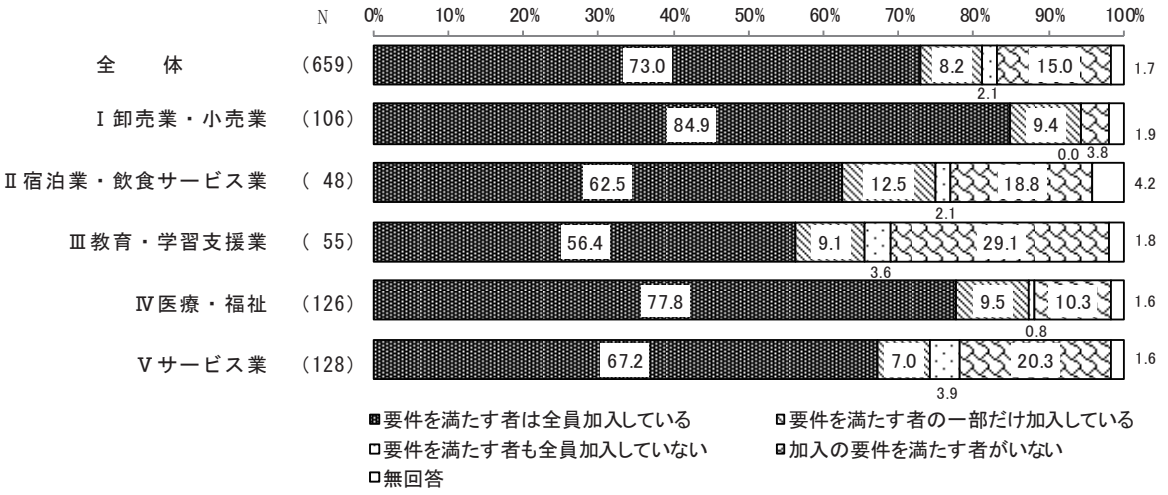
雇用保険につき「要件を満たす者の一部だけ加入している」と「要件を満たす者も全員加入していない」を合わせた割合が高いのが「卸売業・小売業」（14.1％）及び「宿泊業・飲食サービス業」（20.9％）である。

また、健康保険・厚生年金保険につき「要件を満たす者の一部だけ加入している」と「要件を満たす者も全員加入していない」を合わせた割合は、どの業種でも１割前後存在するが、最も高いのが「宿泊業・飲食サービス業」（14.6％）である。

パートタイマーの雇用保険加入状況



パートタイマーの健康保険・厚生年金保険の加入状況



自由意見（事業所）

注）：〈　〉内は回答事業所の従業員規模を表す

〔製造業〕

○職種によって労働条件やら作業内容が違うので最低賃金法が一律同じというのはおかしいと思う。パートタイマーの人々（30 年経験者も、昨日今日入って来た人も）同じ金額では・・製造業では今まで時間給が最低賃金法よりずっと低い時代を経ておりますので、もっときめ細かな内容のものを検討してほしいと思います。我々が日本の物づくりで一生懸命努力していると自負致しております。
〈30 人未満〉

○パートタイマーは 60 才以上で雇用継続し 65 才以上の人も多く（正社員からの移行）、長く働いている人が多いです。その先の更新は基準に従っております。賞与、昇給は会社の景気に左右され現状は厳しく、社員においてもパートにおいても厳しい年でした。　〈30 人～99 人〉

○社会保険の加入と一口に言っても、扶養内勤務を希望している人から実際徴収できない。本人が良としないし、企業の負担も大きい。制度の拡充は理解するが、他の制度との関係でつじつまのあわない事が多すぎる。　〈30 人～99 人〉

○当社では、基本的に正社員で働いていた者が定年となり、一度退職の手続きを行い、退職金を支払い、その後、継続して雇用しています。65 才を過ぎても本人の希望があれば、70 才まで 1 年毎の契約で働けるよう会社側も努力しています。若い人が入りたいような仕事ではない為、高齢化が進んでいます。　〈30 人～99 人〉

○助成金制度の利用時に、手続き、案内書などをもっとわかりやすくして頂きたい。パートタイマー、契約社員など様々な雇用形態があるが、助成金制度の案内でその違いが不明確でわかりづらい。
〈30 人～99 人〉

○年収の枠があり、時間制限になって仕事がしたくても出来ない税制の見直しをお願いする。
〈30 人～99 人〉

○雇用環境が悪くなってきている。採用のためにチラシ投入しても全く採用出来なかったりします。中小企業にとって、雇用管理が難しくなっております。　〈100 人～299 人〉

○弊社の正社員は全て組合員です（ユニオンショップのため）。パートタイマーの条件・環境も平均より数段上だと思っています。苦労というより、パートタイマーの方々が素直な気持ちで勤務している会社（自社）をどう思っているのか真意を知ることが出来ればありがたいです。
〈30 人～99 人〉

〔情報通信業〕

○以前は直接パートタイマーを雇用していたが、現在は派遣会社を通すことが多い。人材の質の安定化、募集から入職までのスピードアップ、人事担当者の負担軽減などが理由です。特に人材の質―スキル、雇用のトラブルなどについては、派遣会社を通した方がリスクが少ない。
〈100 人～299 人〉

〔運輸業、郵便業〕

○残業をお願いする場合、保育施設にその都度連絡をしなければならないので、面倒であるという理由でなかなか残業に協力していただけないケースが多い。保育時間について、もっと柔軟に対応していただけないだろうか。　〈100 人～299 人〉

○募集をしてもなかなか採用までに至らない。　〈30 人～99 人〉

〔卸売業、小売業〕

○正社員は、同等の業務内容・職務責任をパートタイマーに要求してしまうケースが見受けられ、パートタイマーの業務意識とのミスマッチが発生してしまう。　〈30 人～99 人〉

○早期退職が増えている。　〈300 人以上〉

○会社のルールを守らず困る。退職の仕方、退職願未提出など。社会保険、雇用保険に加入しているので、資格喪失手続が滞る。パートタイマーの社会保険・雇用保険加入について、入社何か月とか何年後等にしてほしい。入社後、加入手続きをしてすぐにやめる人が多い。パートタイムだから…と思っている人が世の中には多いのでしょうか。〈300 人以上〉

○就業時間が定まらない。休みたい時に休む。政府が決めた雇用保険、厚生年金保険等は不要。〈30 人～99 人〉

○単純作業で税法上の扶養の範囲内を目指している主婦層と生活保護から抜け出す気がなく、面接で時給を下げて欲しいという者、これらをパートタイマーとして括られて、企業側としては困惑してしまいます。単純作業の給料基準となる最低賃金が 869 円、６年で 103 円アップです。経済全体、サラリーマン平均が 11.8%もアップしていない状態で単純労働の単価を上げる罪を意識して欲しい。〈300 人以上〉

○長期間安定的に雇用を継続できないこと。子育て、介護で離職する理由が多い。〈30 人～99 人〉

○パートタイマーは好きな時に休めるので、シフトの関係で苦労する。トレーニングしてもさぼったりたりする人が多く、パートタイマーに有給休暇はとてもできない。売上げが前年割れしているのに本当に無理です。会社の苦労も考えてほしい。〈30 人～99 人〉

○子どもの病気などで突然休まれる。〈30 人～99 人〉

○欠員があるとなかなか募集に応募がなく苦労しています。〈100 人～299 人〉

○個人の負担が重いという事です。フルタイムで働く人が少ないです。〈30 人～99 人〉

○パートさんの仕事がしやすい法律を作ってあげてほしい。何か机上の知識で法令を作っている感じがする。困っているのはパートさんです。逆に最底賃金法で時給をどんどん上げるとスーパーは大変です。〈30 人～99 人〉

○採用が十分にできない。〈300 人以上〉

〔金融業、保険業〕

○転勤を命じた時、理由を付けて拒否するケースが多く、正社員に比べ同じ支店に在籍する期間が長くなっている。〈30 人～99 人〉

○正社員の代替として募集する場合、求めるスペックと市場の求職者とミスマッチがありなかなか採用に至らないことがある。〈300 人以上〉

〔宿泊業、飲食サービス業〕

○年々高齢化しており、体力のいる職業柄、離職が多くなり雇用確保が難しくなってきている。〈300 人以上〉

○当日欠勤や退職、遅刻が当り前だと思っている人が多い。時間をやり過ごす人が多い。正社員になりたくてもなれないのではなく、社内契約を守れないからパートタイマーでいいという人達が多い。〈30 人～99 人〉

○最低賃金が高すぎる。労務費が圧迫され利益が出ない。もっと稼ぎたいパートは多いが、「103 万円」が足かせとなりコントロールしてしまう。非課税限度額等の引き上げ（103 万円→120 万円程度）を希望する。〈30 人～99 人〉

○優れた能力をお持ちのパートタイマーの方の採用が非常に難しい。〈30 人～99 人〉

〔教育、学習支援業〕

○高等学校の非常勤講師はパートタイマーに属すると言っても、特殊な勤務であり、勤務目的も種々あり、一般職のパートタイマーとは違う職種であるため、一緒に論ずるのは無理があると思います。
〈30 人～99 人〉

○中学・高校の非常勤講師は、例えばサービス業、一般事務職等のパートタイマーとは異なると思われる。
〈100 人～299 人〉

○技能（サッカー・水泳・体操・スキー等）を持っていて、パートタイマーになる人が少なく問題をかかえている。
〈30 人～99 人〉

○非常勤講師の人材探しで苦労しています。
〈30 人～99 人〉

○「無期転換ルール」の件ですが、教育現場はカリキュラムによって人事が決まることを考慮して下さい。また、女性ですと所得制限の中で働いている方々に「５年」で雇止めを伝えることは出来ません。また、非常勤で５年以上たって専任の機会があるとき、その道を絶ってしまうことにもなります。この「５年」という制度は、教育現場には廃して下さいますようお願いいたします。
〈30 人～99 人〉

○都が定める標準的教職員数が少ないのでパートに頼らざるをえない。
〈30 人～99 人〉

〔医療、福祉〕

○パートタイム程度で良い、扶養の範囲内で良いといった長年のパートタイマーの意識に正職員がひきずられてしまう危険、パートタイマーの企業への帰属意識の変革が難しい。「そこまでの仕事はやりたくない」というような感覚が増えていきそうな危倶をもっている。逆に正職員のＯＪＴの課題ともいえる。
〈30 人～99 人〉

○健診医療機関のため、国家資格の取得者が対象となり、年間スケジュールを消化する仕事なのでパートタイマー的な雇用がし難い。
〈30 人～99 人〉

○正職員と比べて、特定のシフトを組むのが困難である。
〈300 人以上〉

○事業所の目指す方向性の周知浸透、接遇の標準化、急な休みへの対応が課題。
〈30 人～99 人〉

○介護業界の実情をご存じでしょうか。特に訪問介護のヘルパーは若い人のなり手がなく、当社では登録ヘルパーの平均年齢は 63 歳を越しております。時間の短縮・重労働低賃金・移動の多さ等々これでは誰もヘルパーになりたいとは思いません。ご利用者は、早朝・夜間・日曜日を問わず要望されますが、登録ヘルパーは自分で仕事を選べますので、朝早すぎる、夜遅いのは無理等々断ってきます。仕事を回して行くのが本当に大変です。工場等で定時稼働しているパートタイマーとは形態が異なります。とにかくこの業界でなんとか他業種並みの賃金が出せることを期待致します。
〈30 人～99 人〉

○自分の好きな時間だけ働く。すぐに休みをとる。
〈30 人～99 人〉

○パート、契約社員という概念がわかりづらい。医師以外の勤務時間が短い者は、本人の都合で短くしています。契約期間を長くしても良いと考えても、家庭の都合でそれは嫌という方もいます。働く方のことを考えている職場と自負していますが、逆に法律は一様なので、非常にやりづらい部分もあります。
〈30 人～99 人〉

○パートタイマーは、言いたい事もたくさんあるだろうが、皆が我慢して良くやってくれていると思う。パートタイマーの中に相談にのってくれる人がいるのが大きいと思う。何でも言える（わがままではないもの）職場になれたらよい。
〈30 人～99 人〉

○パートタイマーを常勤にしたいが、本人の都合でならない。
〈30 人～99 人〉

○保育士という専門資格が必要なため、資格者の確保が非常に困難である。
〈30 人～99 人〉

○パートだからという理由で責任感がない人が多い。雇用保険等勧めても、断わる人がいるのも確かです。給料から引かれるのが嫌だという理由、勝手に勤務時間内を過ごせば良い人が多いのでは。
〈30 人～99 人〉

○配偶者控除等の限度額があり、働きたくても働いていただけない。
〈30 人～99 人〉

○早朝保育、遅い時間帯で働く人の確保が難しい(保育時間が長いため)。 〈30 人～99 人〉

○雇用者の年齢が上がっているため近隣から求人したいが、近隣も高齢化しているため人材獲得が困難になってきている。 〈30 人～99 人〉

○非常勤のものに対しての研修が充実していない。任意の研修を開催しているが、やはり時間が合わず難しい。ライフスタイルに合わせた勤務をしている者が多いため、土、日、祝日休み、時間は 16 時までの希望が多数。パートを募集すると同じ条件の求職者ばかりになってしまう。
〈100 人～299 人〉

○労働契約法の改正に伴う無期転換ルールに関して、セミナーの開催や解りやすい資料の送付など、制度を理解できる機会を増やしてほしい。 〈30 人～99 人〉

○早朝、夕方（～19 時まで）の勤務をしてくれる人が辞めるとすぐにみつからない。仕方がないが責任の伴う仕事（父母対応、書類等）はしてくれない。（保育士資格のある人を採用しています。）
〈30 人～99 人〉

〔サービス業〕

○パートタイマーを募集すると高齢者（70 歳以上の方）が多く応募してくる。また現在いる従業員も高齢化が進んでいる。 〈100 人～299 人〉

○すぐに退職してしまう。募集をしても応募者がこない。 〈300 人以上〉

○１日あたり１時間～３時間程度の清掃で 70 才～80 才くらいの方が中心になって行っています。皆さん元気で助かっています。 〈30 人未満〉

○パートタイマーは１名のみ雇用しているが、良好な関係でコミュニケーションが保たれており、苦労感はありません。 〈30 人～99 人〉

○本人が社会保険加入を希望しない場合の時間調整が大変です。 〈30 人～99 人〉

○準社員が望んで、その立場で従業されている方が全員です。そういう御希望を持って当社を選択されている方もいらっしゃいます。そういう部分も加味していただきたく思います。〈30 人～99 人〉

○ここ数年で最低賃金が著しく上がってしまい大変厳しい状態です。年間の人件費が上がるだけでなく、最低賃金の上昇幅に合わせてベースアップもできないので、まわりと比較して幣社の時給は下がってしまい採用も困難です。 〈30 人～99 人〉

○最低賃金が下がればもう少し雇用できる。 〈30 人～99 人〉

○高年齢 60 才以上の方が多い。主張をまげない。人間関係がこじれると業務に支障が出る。まわりの意見を素直に聞いてくれると助かる。 〈30 人～99 人〉

○パートタイマーの社会保険を充実させた代わりに、税制もしくは補助等の優遇があるとより多くの方へ対応できて良い。 〈30 人～99 人〉

○労働者の採用・雇用後の労働時間に係わるシフト管理が課題。 〈300 人以上〉

○募集しても人が集まらない。 〈30 人～99 人〉

○遅刻が多く、急に出勤しなくなる者が多い。 〈100 人～299 人〉

○雇用保険の加入基準を満たしているが、本人に加入意志がない場合、どう対応すれば良いか。有給休暇に対して、事業所として積極的に利用する事が出来ない。 〈30 人～99 人〉

○最低賃金が毎年上昇することにより、パートタイマー・アルバイトを雇用しづらくなる。
〈30 人～99 人〉

〔その他〕

○各種労務管理の不備がないように基本的には派遣会社利用をすすめている。 〈100 人～299 人〉