

第2章 事業所調査の集計結果

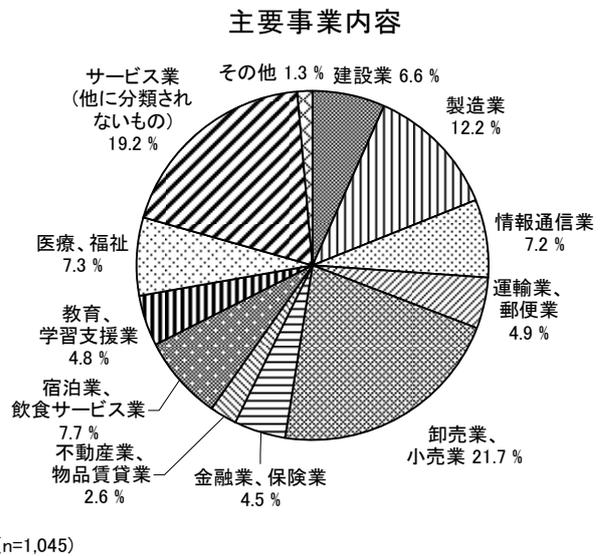
* (ウラシロ)

第2章 事業所調査の集計結果

I 回答事業所の概要

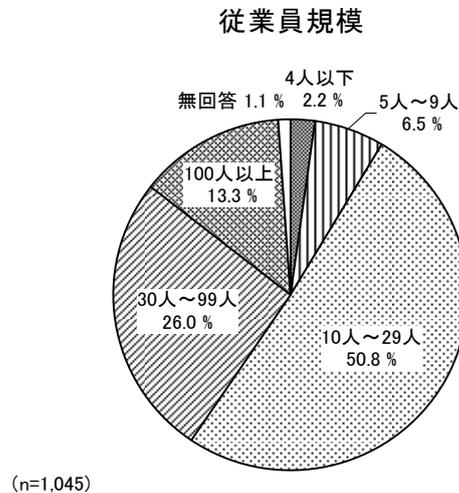
1 主要事業内容

回答のあった範囲での業種別事業所数を見ると、回答総数 1,045 のうち、21.7%に当たる 227 が「卸売業、小売業」で、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」(201、19.2%)、製造業(128、12.2%)の順であった。これら3業種で全体の半数以上を占めている。

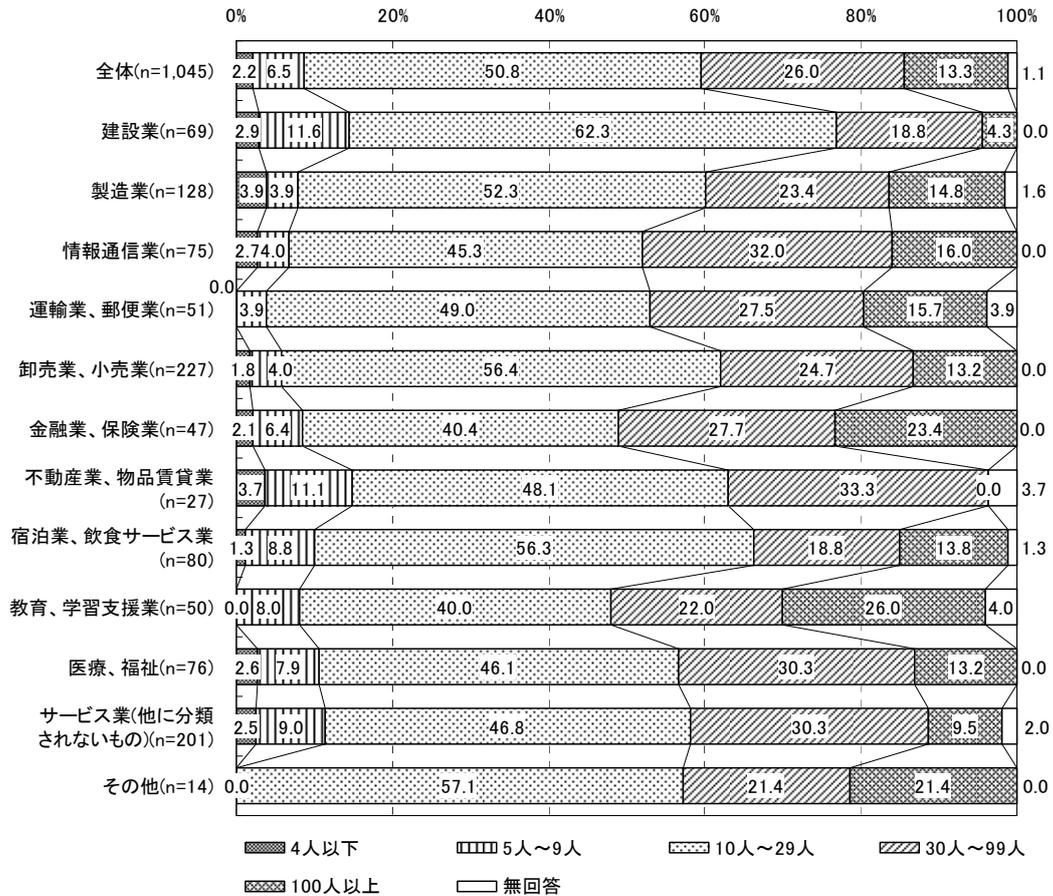


2 事業所の従業員規模

回答事業所の約半数(50.8%)は「10人～29人」規模であり、業種別に見ると「卸売業、小売業」は56.4%、「宿泊業、飲食サービス業」は56.3%、「製造業」は52.3%がこの規模である。次いで多いのが「30人～99人」の26.0%で、多くの事業所(85.5%)が100人未満の範囲にある。



従業員規模（業種別）

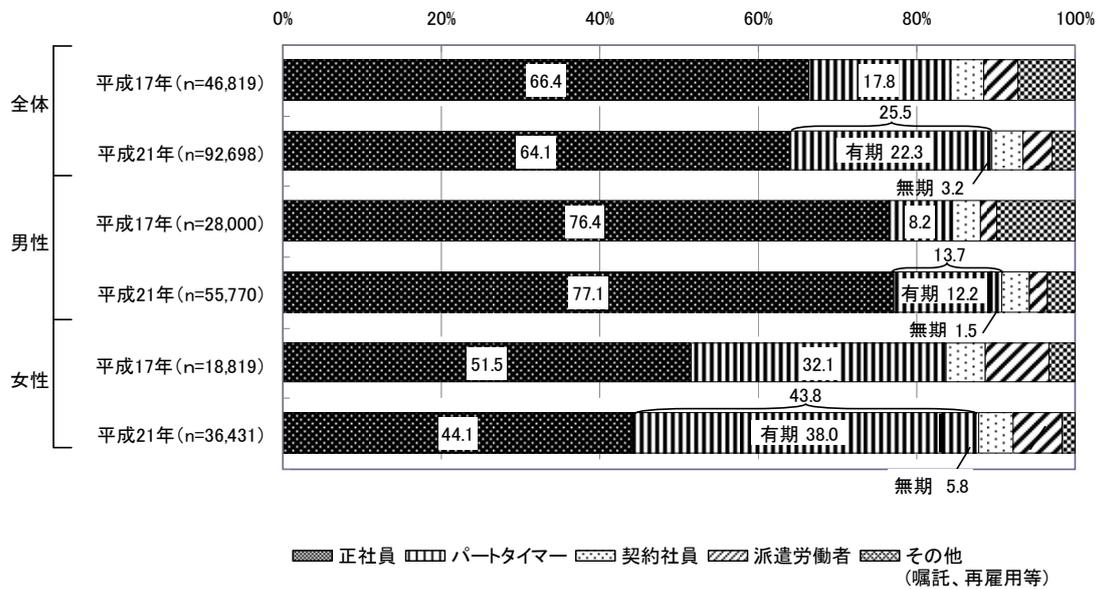


3 雇用形態別男女別の従業員数

回答事業所の従業員総数は 92,698 人で、うち正社員が 59,455 人と全体の 64.1%を占め、割合としては最大である。男性における正社員の割合は 77.1%であるが、女性は 44.1%と半分に満たない。

パートタイマーの雇用期間の「有期」と「無期」の割合は、圧倒的に「有期」の雇用が多く、有期と無期を合わせたパートタイマーは 25.5%で、平成 17 年調査の 17.8%より増大した。また、男性は 8.2%から 13.7%(約 1.7 倍)へ、女性は 32.1%から 43.8%(約 1.4 倍)に増加した。増加率としては男性の方が大きい。全体に占めるパートタイマーの割合は女性では 4 割を超え、正社員と近い割合となっている。

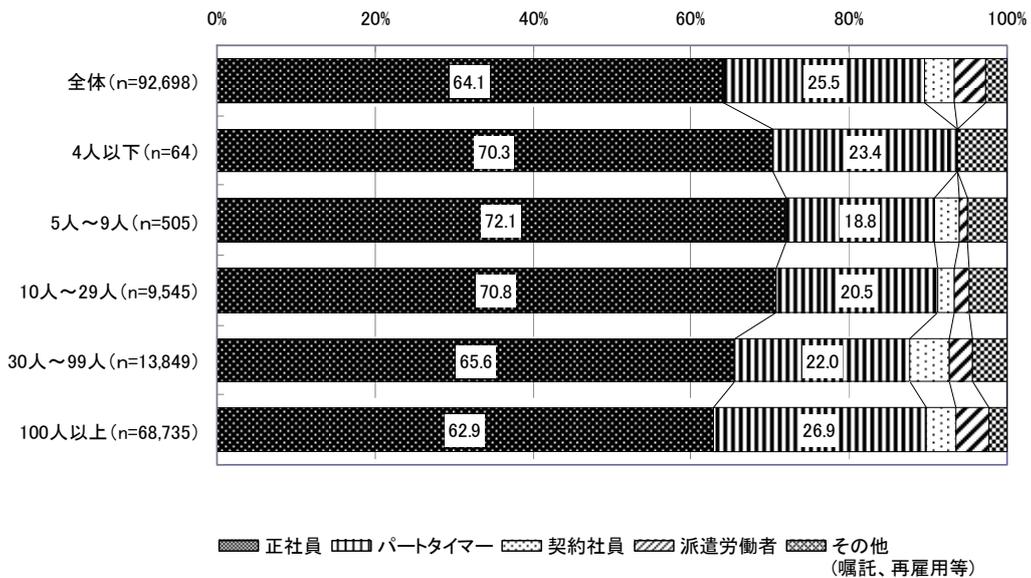
雇用形態別従業員数（性別）



4 従業員規模別パートタイマーの割合

従業員規模が大きいほどパートタイマーの構成比は大きくなっていく傾向にあり、「100人以上」では全体で26.9%、ほかはいずれも20%前後がパートタイマーである。

雇用形態別従業員数（従業員規模別）

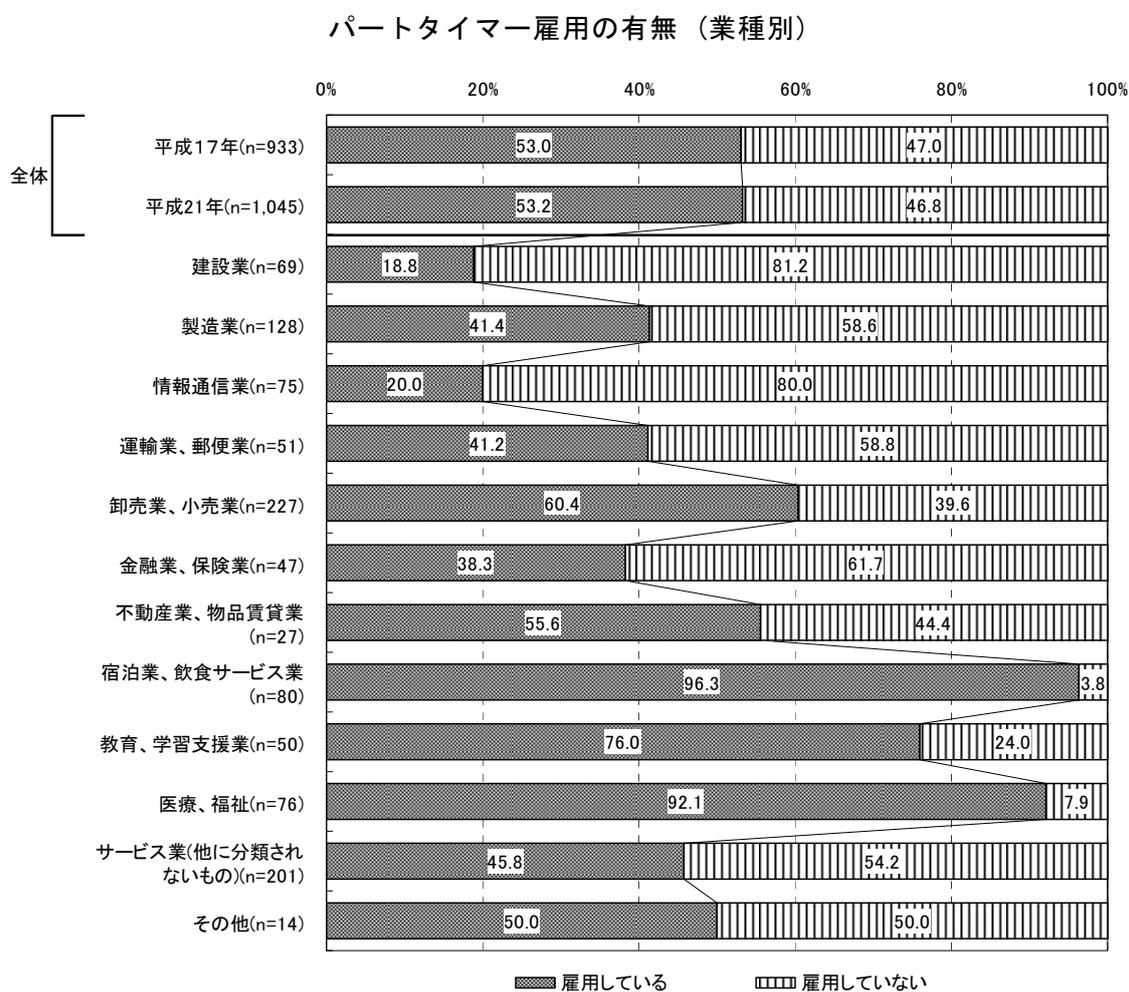


Ⅱ 雇用の実態

1 パートタイマー雇用の有無

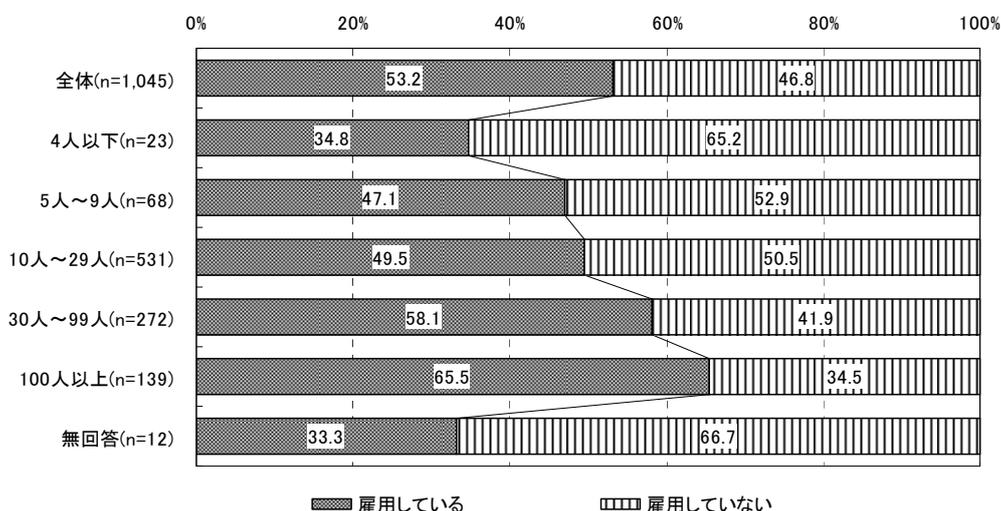
「パートタイマー」の雇用の有無を聞いたところ、「雇用している」が全体の53.2%であった。これは平成17年調査(53.0%)とほぼ同水準である。

業種別に見ると、パートタイマーを雇用している割合が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(96.3%)、「医療、福祉」(92.1%)、「教育、学習支援業」(76.0%)、「卸売業、小売業」(60.4%)であり、少ないのは、「建設業」(18.8%)、「情報通信業」(20.0%)、「金融業、保険業」(38.3%)である。



従業員規模別に見ると、従業員規模が大きいほどパートタイマーを雇用している事業所の割合は多い。

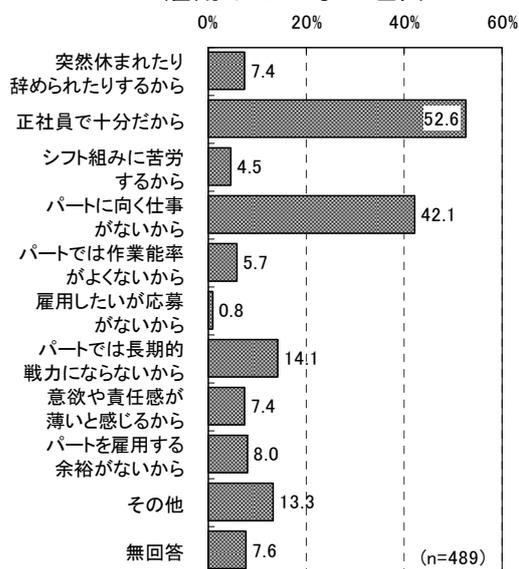
パートタイマー雇用の有無（従業員規模別）



2 パートタイマーを雇用していない理由

パートタイマーを雇用していない理由として最も多いのは、「正社員で十分だから」であり、半分以上(52.6%)の事業所がこの理由を挙げている(複数回答)。次いで「パートに向く仕事がないから」(42.1%)であり、これらふたつの理由が圧倒的に多い。また、「雇用したいが応募がないから」(0.8%)や「パートを雇用する余裕がないから」(8.0%)と、パートタイマーを雇用する意思のある事業所もあった。

パートタイマーを雇用していない理由



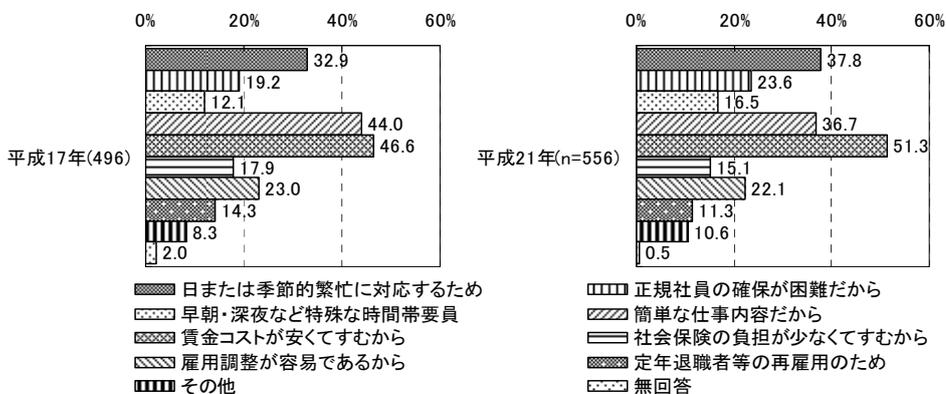
★20 頁～60 頁は「パートタイマー」を雇用している
事業所(有効回答事業所 556)の回答集計結果である。

3 パートタイマーを雇用している理由

パートタイマーを雇用している事業所に、その理由を聞いたところ(複数回答)、最も多いのは、「賃金コストが安くてすむから」で、半分を超える 51.3%の事業所がこの理由を挙げている。次いで多いのは、「日または季節的繁忙に対応するため」(37.8%)、「簡単な仕事内容だから」(36.7%)であった。

平成 17 年調査と比較して増加しているのは、「賃金コストが安くてすむから」(46.6%→51.3%)、「日または季節的繁忙に対応するため」(32.9%→37.8%)、「正規社員の確保が困難だから」(19.2%→23.6%)、「早朝・深夜などの特殊な時間帯要員」(12.1%→16.5%)、「早朝・深夜などの特殊な時間帯要員」(12.1%→16.5%)である。

パートタイマーを雇用している理由



業種別に見ると、「賃金コストが安くてすむから」と答えた事業所が全体では半数を少し超えた中で、「情報通信業」(73.3%)、「不動産業、物品賃貸業」(73.3%)、「金融業、保険業」(72.2%)は 70%を超えている。一方、「運輸業、郵便業」(28.6%)、「医療、福祉」(38.6%)は 40%を切っており、業種によっては賃金安がパート雇用の重要要件になっていないことが分かる。また、これら 2 業種は「正規社員の確保が困難だから」も平均(23.6%)より多い(「医療、福祉」(41.4%)、「運輸業、郵便業」(38.1%))。

「日または季節的繁忙に対応するため」が多いのは、「運輸業、郵便業」(52.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(58.4%)で、これらの業種が日または季節的要因を持っていることが分かる。

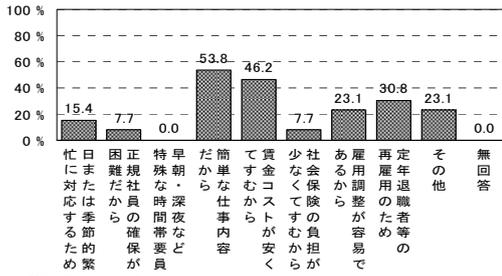
「早朝・深夜など、特殊な時間帯要員」が多いのは、「運輸業、郵便業」(28.6%)、「卸売業、小売業」(24.1%)、「医療、福祉」(22.9%)である。

「簡単な仕事内容だから」が多いのは、「情報通信業」(66.7%)、「建設業」(53.8%)で、少ないのは、「医療、福祉」(11.4%)、「運輸業、郵便業」(28.6%)である。

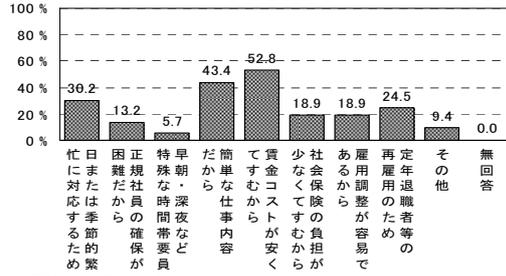
「定年退職者等の再雇用のため」が多いのは、「建設業」(30.8%)、「製造業」(24.5%)である。

パートタイマーを雇用している理由（業種別）

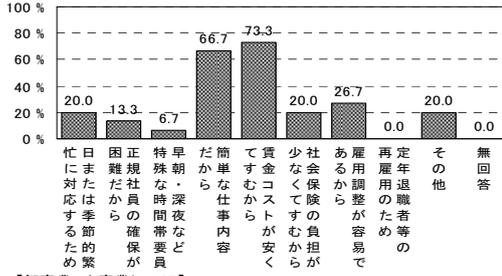
【建設業(n=13)】



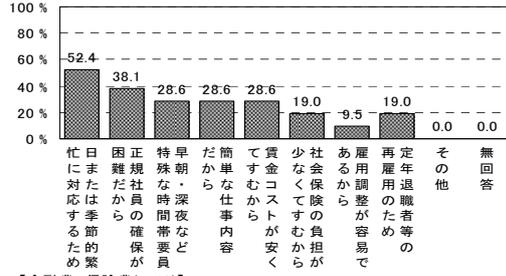
【製造業(n=53)】



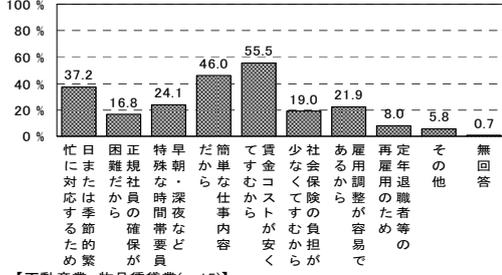
【情報通信業(n=15)】



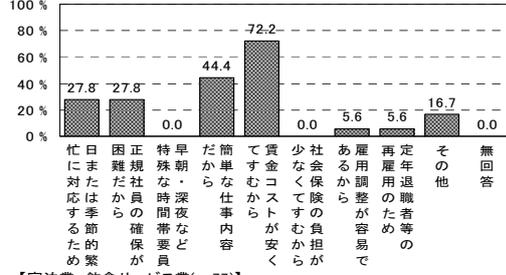
【運輸業、郵便業(n=21)】



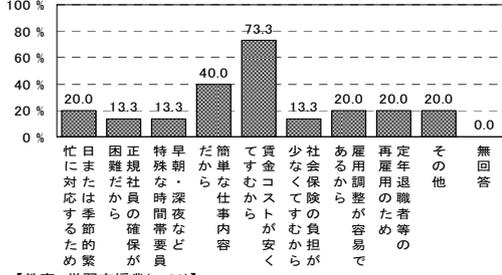
【卸売業、小売業(n=137)】



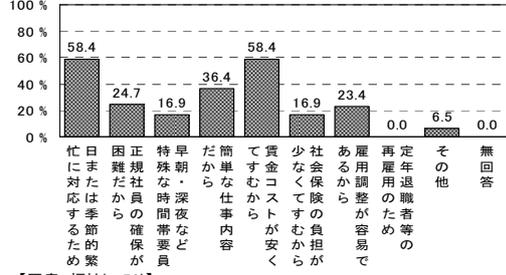
【金融業、保険業(n=18)】



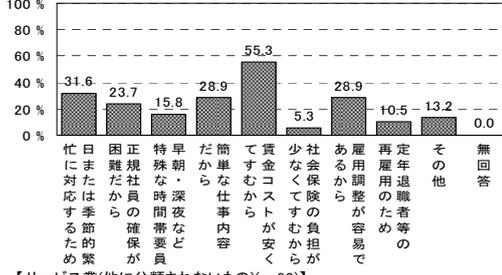
【不動産業、物品賃貸業(n=15)】



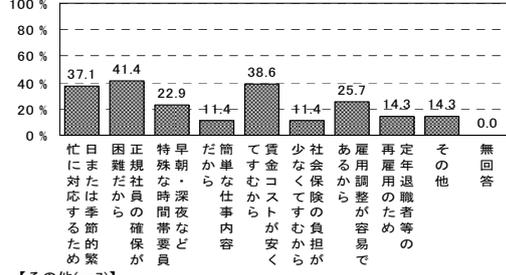
【宿泊業、飲食サービス業(n=77)】



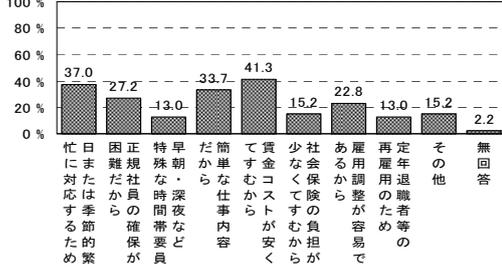
【教育、学習支援業(n=38)】



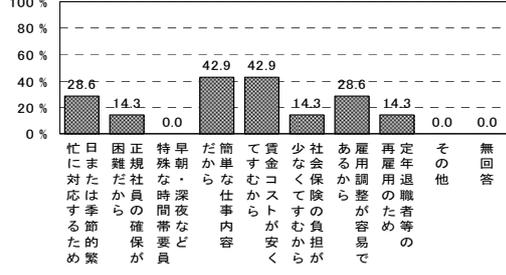
【医療、福祉(n=70)】



【サービス業(他に分類されないもの)(n=92)】



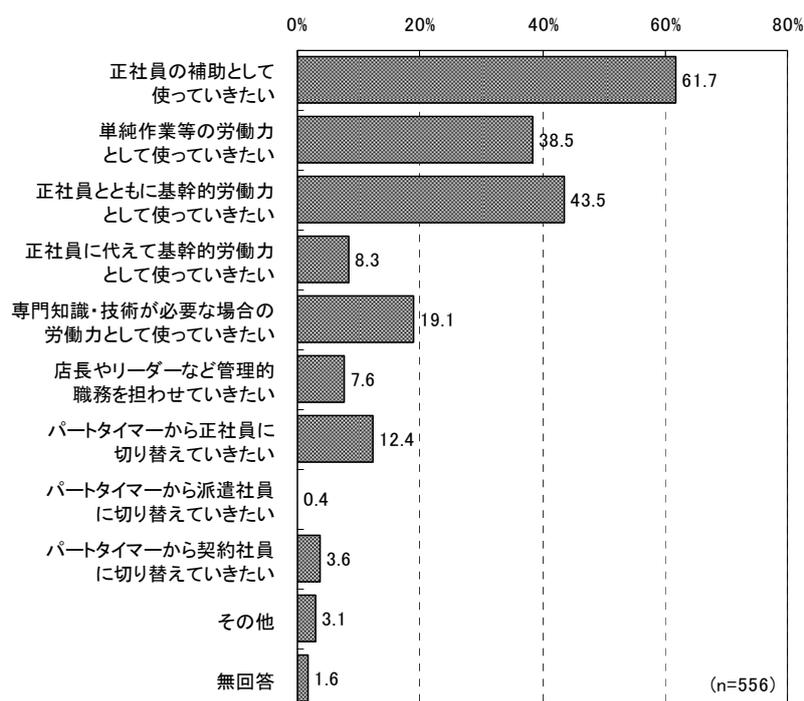
【その他(n=7)】



4 パートタイマーをどのように活用したいか

「正社員の補助として使っていきたい」が最も多く(61.7%)、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」が多い(43.5%) (複数回答)。「単純作業等の労働力として使っていきたい」がそれに続いている(38.5%)。「正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい」(8.3%)、「店長やリーダーなど管理的職務を担わせていきたい」(7.6%)はともに10%以下である。

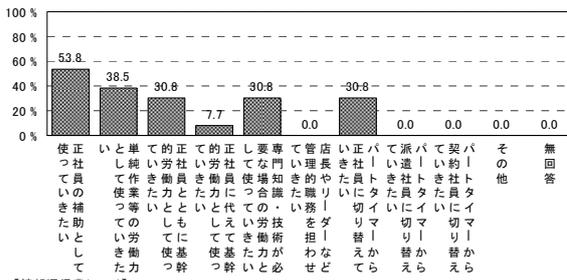
パートタイマーをどのように活用したいか



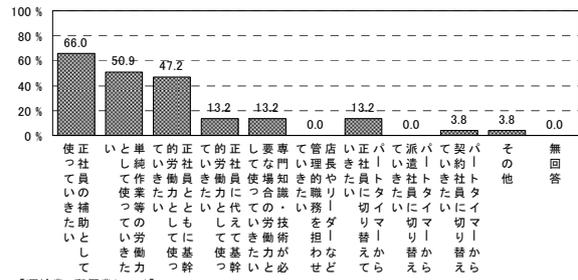
業種別に見ると「正社員に代えて基幹的労働力として使っていきたい」は、「宿泊業、飲食サービス業」(18.2%)、「製造業」(13.2%)に多く、「専門的知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」は、「医療、福祉」(50.0%)、「教育、学習支援業」(34.2%)、「建設業」(30.8%)に多い。また、「店長やリーダーなど管理的職務を担わせていきたい」は、「宿泊業、飲食サービス業」(15.6%)、「卸売業、小売業」(13.9%)に多い。

パートタイマーをどのように活用したいか（業種別）

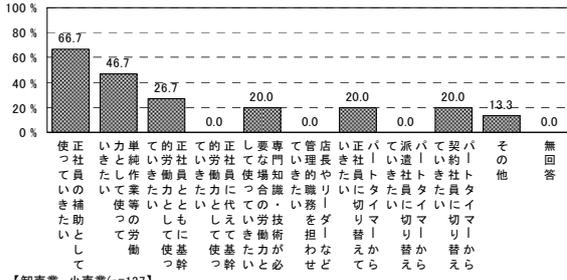
【建設業(n=13)】



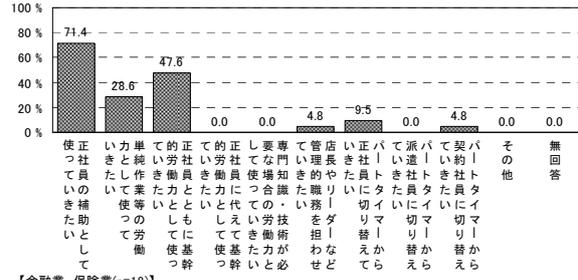
【製造業(n=53)】



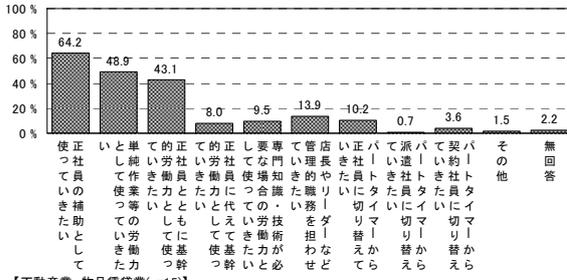
【情報通信業(n=15)】



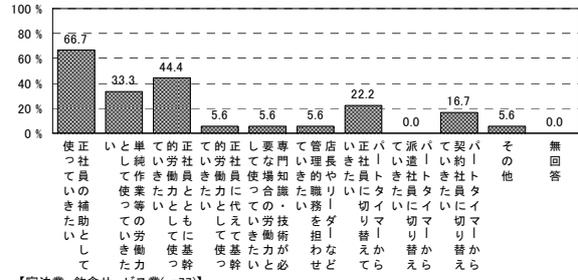
【運輸業、郵便業(n=21)】



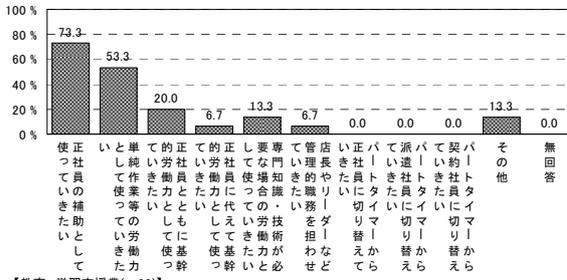
【卸売業、小売業(n=137)】



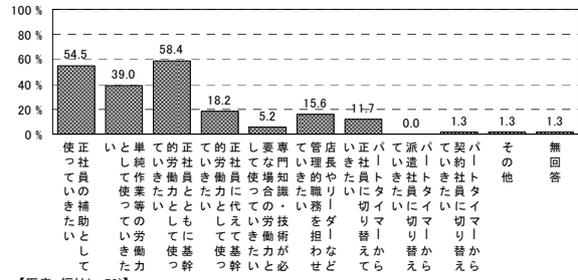
【金融業、保険業(n=18)】



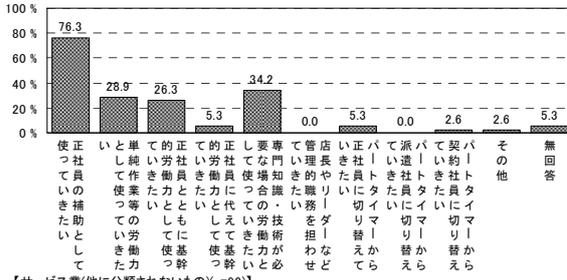
【不動産業、物品賃貸業(n=15)】



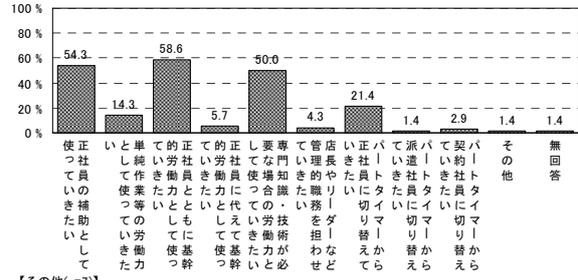
【宿泊業、飲食サービス業(n=77)】



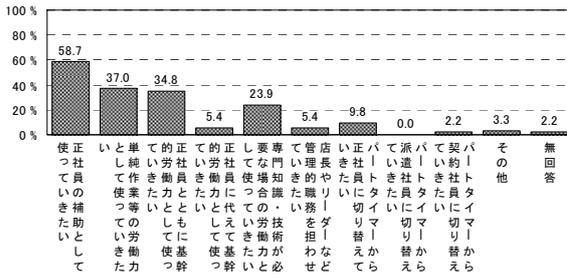
【教育、学習支援業(n=38)】



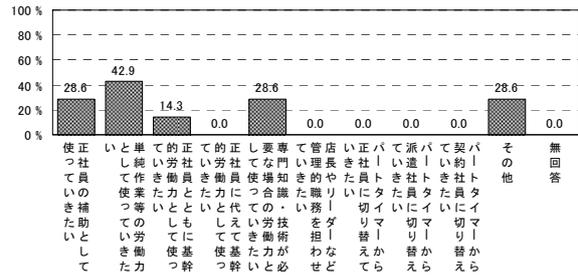
【医療、福祉(n=70)】



【サービス業(他に分類されないもの)(n=92)】

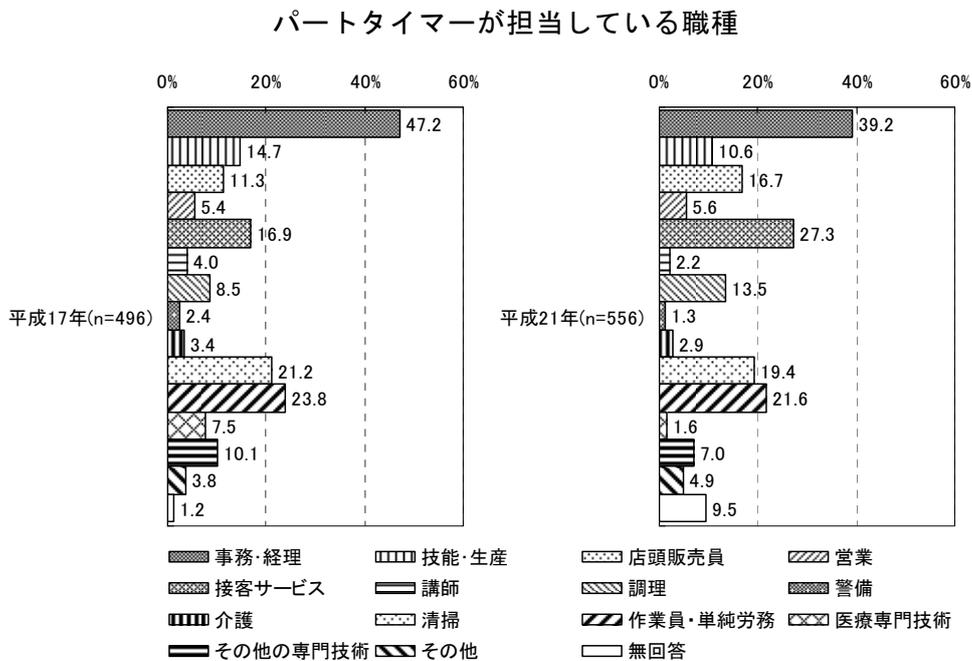


【その他(n=7)】



5 パートタイマーが担当している職種

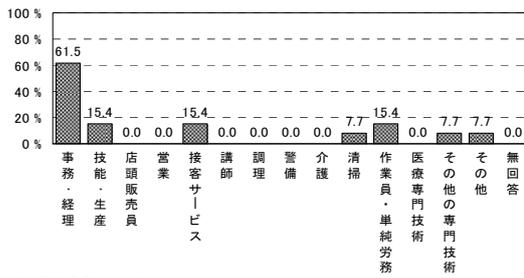
「事務・経理」が最も多く(39.2%)、次いで「接客サービス」(27.3%)、「作業員・単純労務」(21.6%)である(複数回答)。平成17年調査と比較して増加が顕著なのは、「店頭販売員」(11.3%→16.7%)、接客サービス(16.9%→27.3%)、調理(8.5%→13.5%)である。



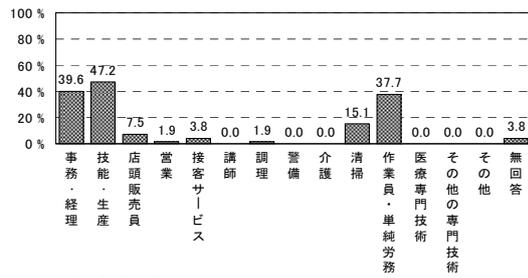
パートタイマーが担当している割合の多い職種を、全体に高い割合を占める「事務・経理」を除いて業種別に見ると、「製造業」の「技能・生産」(47.2%)、「卸売業・小売業」の「店頭販売員」(41.6%)、「金融業、保険業」の「営業」(27.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」の「接客サービス」(83.1%)、「教育、学習支援業」の「講師」(31.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」の「調理」(62.3%)、「医療、福祉」の「介護」(21.4%)、「不動産業、物品賃貸業」の「作業員、単純労務」(60.0%)などである。

パートタイマーが担当している職種（業種別）

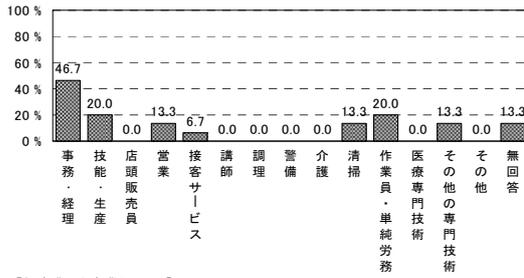
【建設業(n=13)】



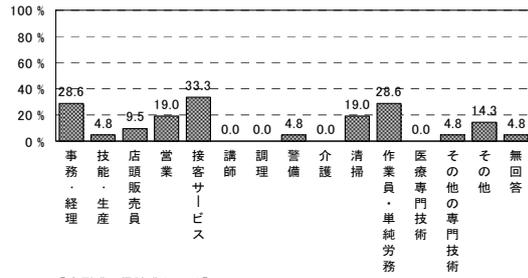
【製造業(n=53)】



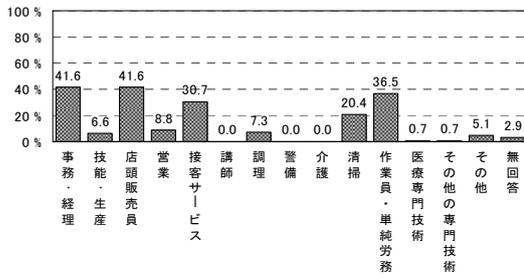
【情報通信業(n=15)】



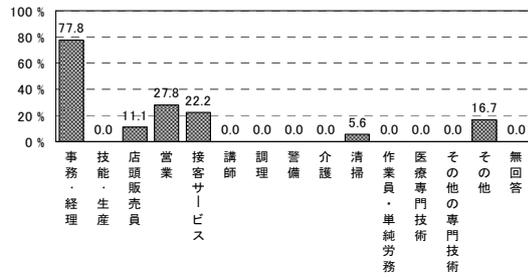
【運輸業、郵便業(n=21)】



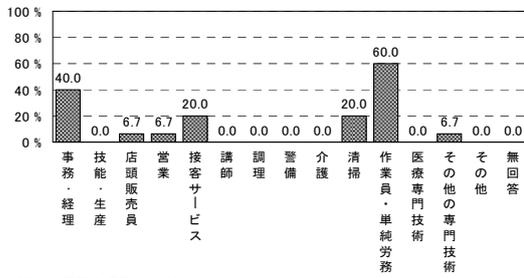
【卸売業、小売業(n=137)】



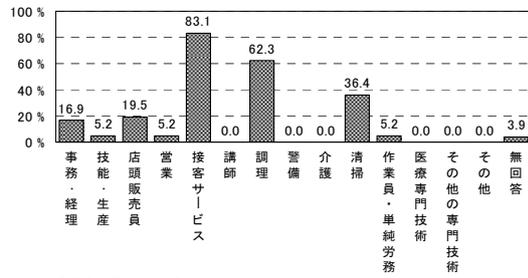
【金融業、保険業(n=18)】



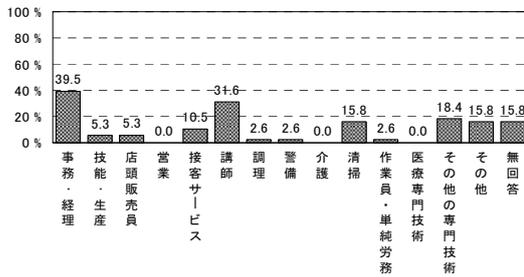
【不動産業、物品賃貸業(n=15)】



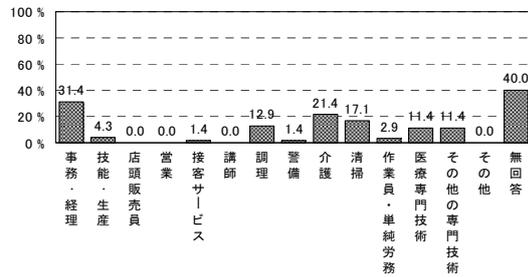
【宿泊業、飲食サービス業(n=77)】



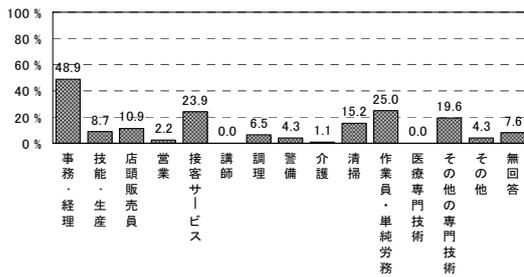
【教育、学習支援業(n=38)】



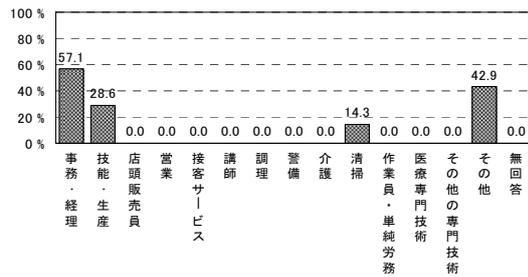
【医療、福祉(n=70)】



【サービス業(他に分類されないもの)(n=92)】



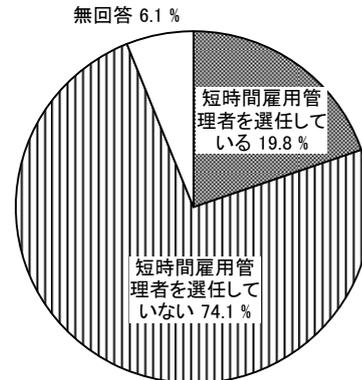
【その他(n=7)】



6 短時間雇用管理者の選任の有無

短時間雇用管理者選任の有無を聞いたところ、「短時間雇用管理者を選任している」と答えた事業所は全体の19.8%で、残りの多く(74.1%)は「短時間雇用管理者を選任していない」と回答している。

短時間雇用管理者の選任の有無



(n=556)

7 パートタイマーに適用される就業規則の有無

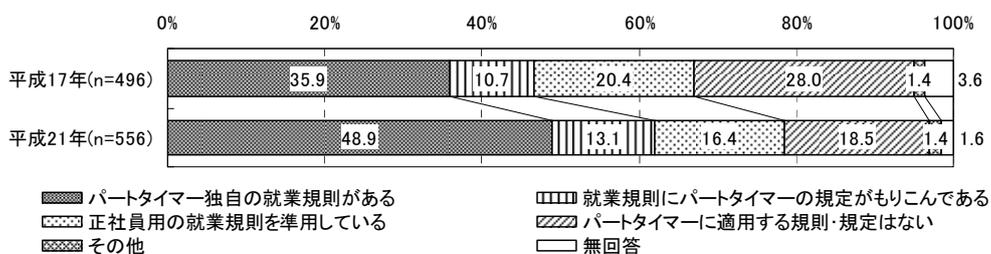
「パートタイマー独自の就業規則がある」が48.9%とほぼ半分近くで、それ以外は各項目にほぼ同じ割合で分散した。

業種別には「パートタイマー独自の就業規則がある」が多いのは、「金融業、保険業」(77.8%)、「情報通信業」(66.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(61.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(60.0%)などであり、少ないのは、「建設業」(23.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(34.8%)などである。

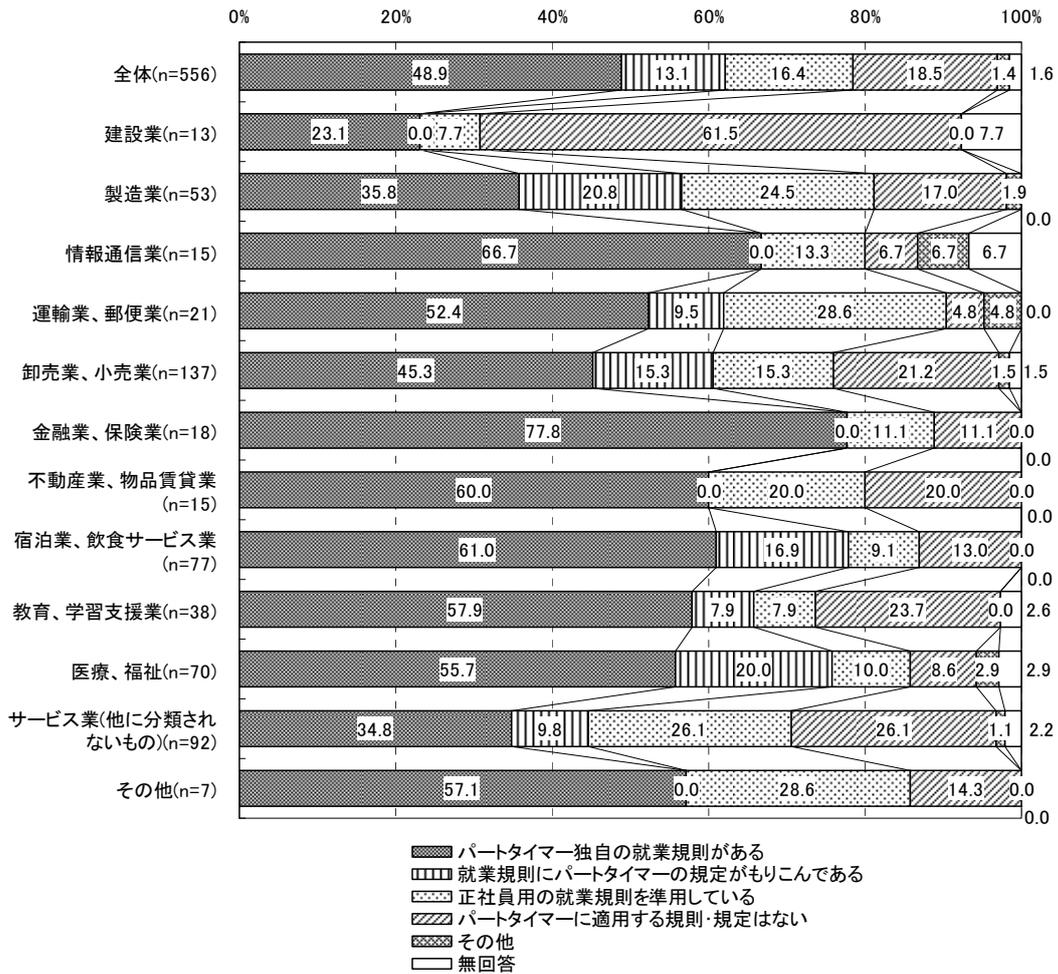
従業員規模別に見ると、「パートタイマー独自の就業規則がある」は、規模が大きいほど多い。

平成17年調査と比較すると「パートタイマー独自の就業規則がある」(35.9%→48.9%)と、「就業規則にパートタイマーの規定がもりこんである」(10.7%→13.1%)が増加し、「正社員の就業規則を準用している」(20.4%→16.4%)と「パートタイマーに適用する規則・規定はない」(28.0%→18.5%)が減少している。パートタイマーに適用する就業規則の整備が進んでいることがうかがえる。

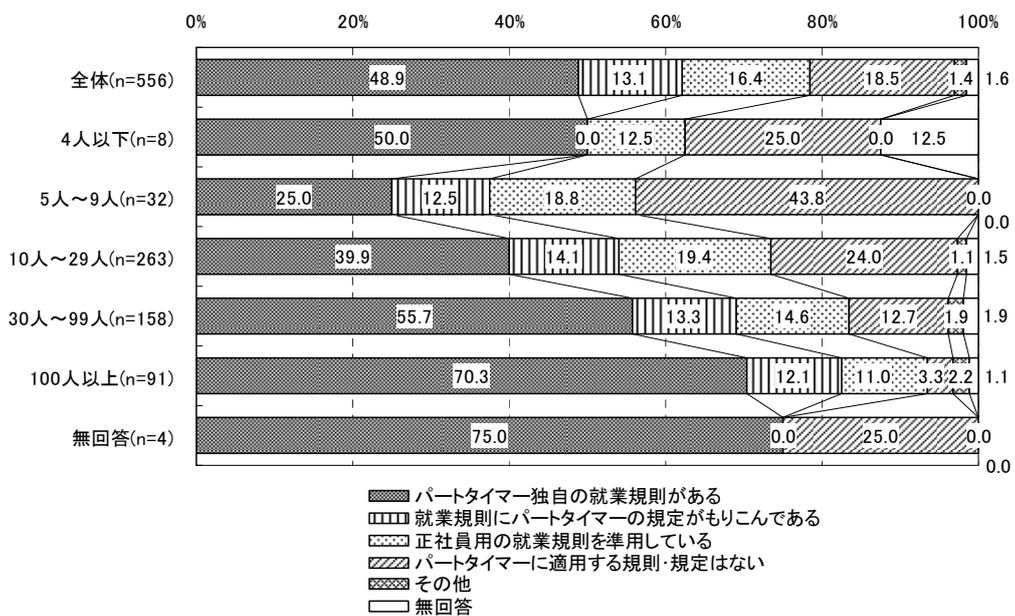
パートタイマーに適用される就業規則の有無



パートタイマーに適用される就業規則の有無（業種別）



パートタイマーに適用される就業規則の有無（従業員規模別）



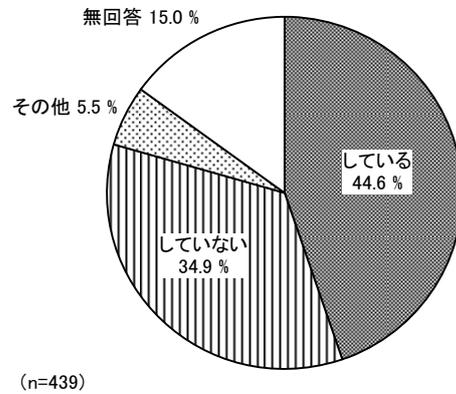
8 就業規則の作成・変更の際に於けるパートタイマーの意見聴取の有無

「聴取している」が44.6%、「聴取していない」が34.9%である。

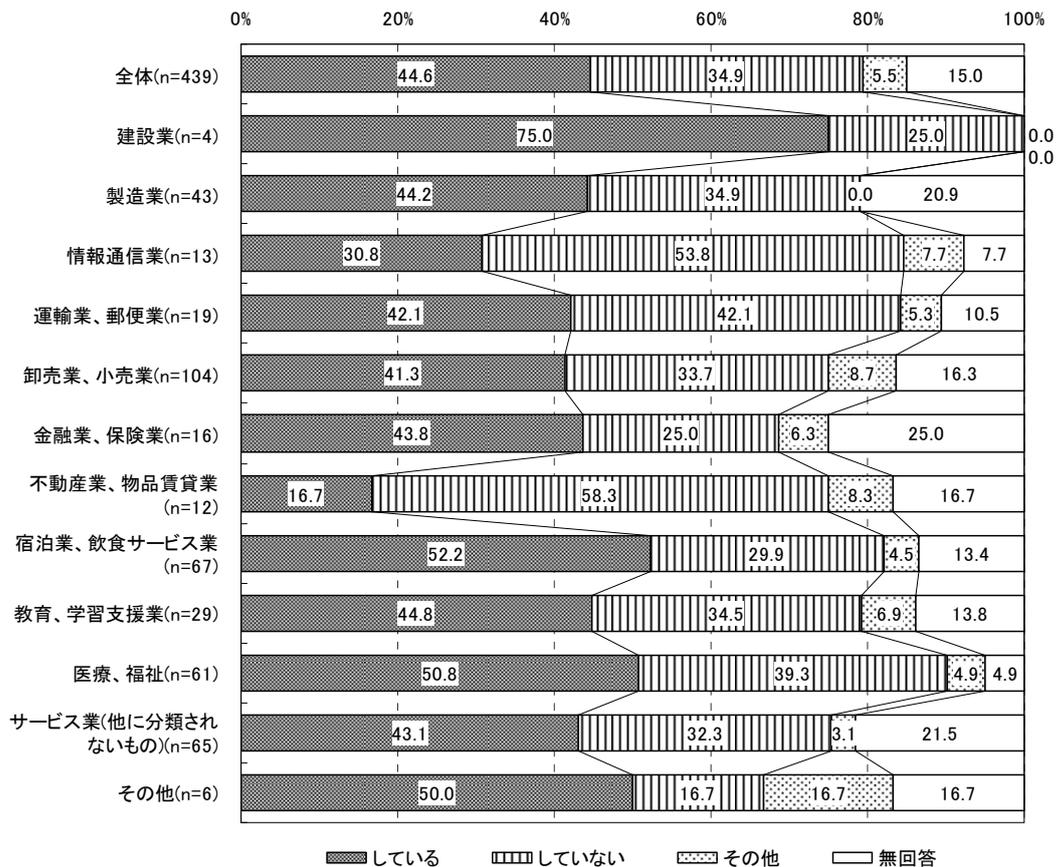
意見聴取をしている割合が多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」(52.2%)、「医療、福祉」(50.8%)などである。

※パートタイマーに係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、パートタイム労働法第7条により、その事業所で雇用するパートタイマーの過半数を代表すると認められる者の意見を聴くよう努めることとされている。

就業規則作成・変更の際に於けるパートタイマーの意見聴取の有無



就業規則の作成・変更の際に於けるパートタイマーの意見聴取の有無（業種別）



Ⅲ 雇用契約

1 労働条件の明示方法

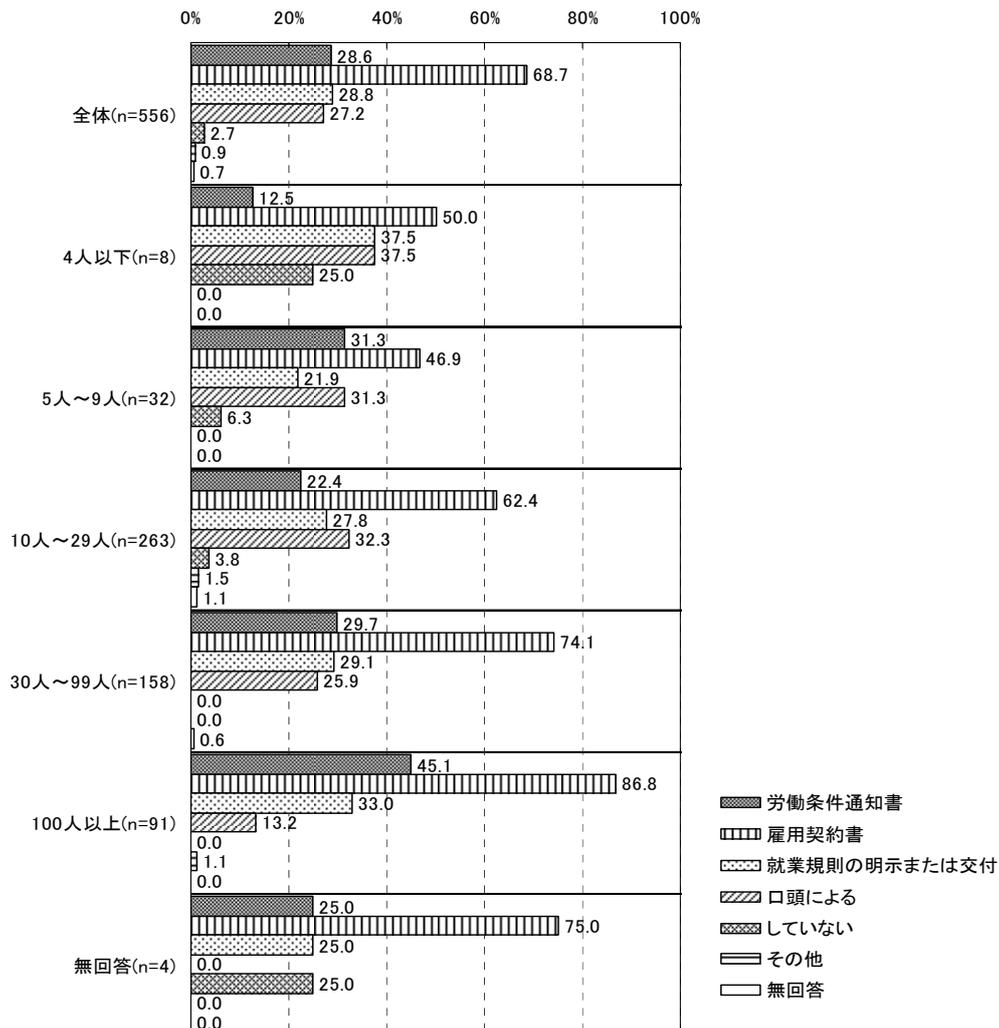
パートタイマーに対する労働条件を「雇用契約書」で示す事業所が全体の68.7%であり、その他の「就業規則の明示または交付」(28.8%)、「労働条件通知書」(28.6%)、「口頭による」(27.2%)はほぼ同じ割合である(複数回答)。

「口頭による明示」(27.2%)、「していない」(2.7%)、「その他」(0.9%)の合計30.8%を除くと、なんらかの形の文書で明示している事業所が相当数あるといえる。

従業員規模が大きいほど「雇用契約書」の交付割合は大きくなり、「4人以下」が50.0%であるのに対し「100人以上」では86.8%であった。一方、「していない」は30人以上では0.0%である。

※パートタイマーの労働条件には、労働基準法第15条により文書で明示しなければならないものと、パートタイム労働法第6条により文書の交付等で明示しなければならないものがある。

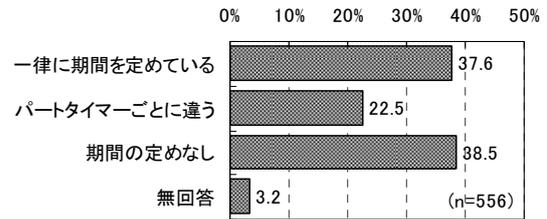
労働条件の明示方法 (従業員規模別)



2 雇用期間の定めの有無

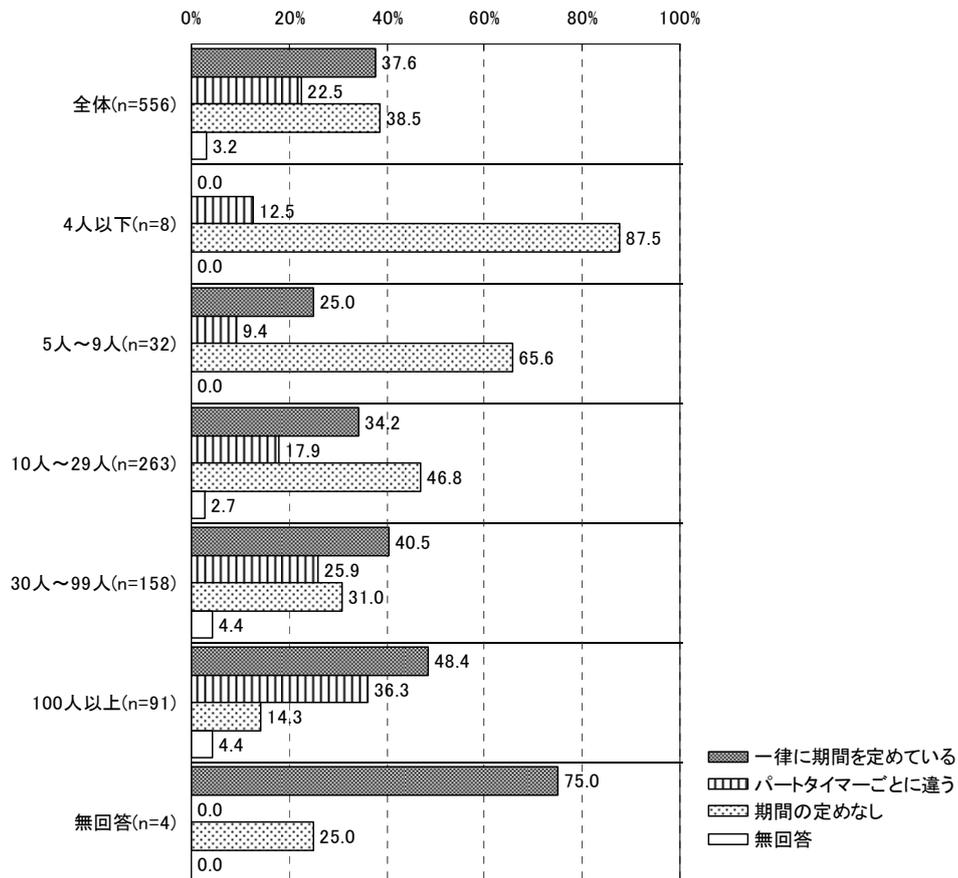
雇用期間については、「期間の定めなし」が最も多く(38.5%)、次いで「一律に期間を定めている」(37.6%)であった(複数回答)。

雇用期間の定めの有無



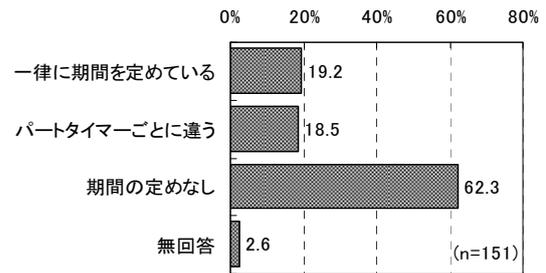
従業員規模による違いは大きく、「期間の定めなし」について見ると、規模が小さいほど割合は大きくなり、「4人以下」では87.5%である。一方、「一律に期間を定めている」は、規模が大きくなるにつれて漸増し、「100人以上」では48.4%となっている。

雇用期間の定めの有無 (従業員規模別)



また、前項で「労働条件の明示方法」で「口頭による」と答えた事業所について、「雇用契約期間の定めの有無」を見ると、「期間の定めなし」が多い(62.3%)。

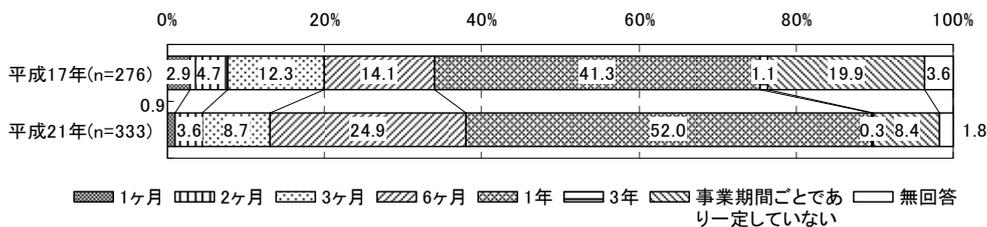
労働条件を口頭により明示している場合の、雇用期間の定めの有無



3 雇用期間を定めている場合の期間

雇用期間を定めている場合の期間は「1年」が最も多くて 52.0%を占め、次いで「6ヶ月」(24.9%)であった。平成17年調査の「1年」(41.3%)、「6ヶ月」(14.1%)と比べていずれも期間が長期化している。一方、短い期間「1ヶ月」(2.9%→0.9%)、「2ヶ月」(4.7%→3.6%)、「3ヶ月」(12.3%→8.7%)、ならびに「3年」(1.1%→0.3%)、「事業期間ごとであり一定していない」(19.9%→8.4%)の回答は、いずれも平成17年に対し減少している。

雇用期間を定めている場合の期間

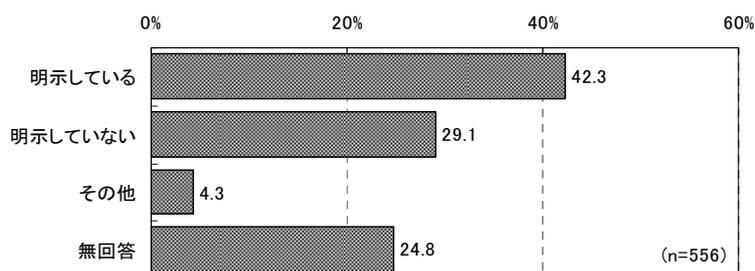


4 雇用契約更新の際の更新判断基準の明示

有期雇用契約を更新する場合があると明示したとき、更新するための判断基準を明示しているかを聞いたところ、「明示している」は 42.3%、「明示していない」は 29.1%であった。

※有期雇用契約を結ぶときは、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」により、契約更新の有無を明示し、また、更新する場合があるときは、更新の判断基準を明示することとされている。

雇用契約更新の更新判断基準の明示



IV 勤務形態

1 正社員の所定労働時間

正社員の所定労働時間の平均を見ると、1日7.7時間、1週間39.0時間であった。平成17年調査と比較すると、1日の所定労働時間は増減なし、1週間の所定労働時間は40.0時間から1時間減少した。

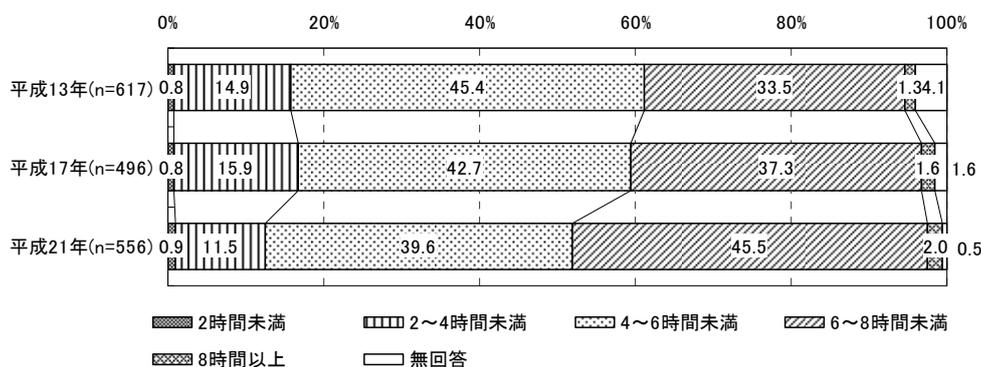
2 パートタイマーの所定労働時間

パートタイマーの所定労働時間は1日当たりでは「6～8時間未満」が45.5%と多く、次いで「4～6時間未満」の39.6%であり、これらの合計は85.1%であるから、パートタイマーの多くはこの時間帯で働いていることになる。これを1週間で見ると「20～25時間未満」が最も多く(25.7%)、「週20時間未満」(21.4%)、「25～30時間」(18.5%)と分散しており、1日当たりでは正社員とあまり変わらない時間を働いている者も多いが、1週間になると大きく減少し、短い時間から正社員と同じ時間までさまざまな時間帯で働いていることがわかる。

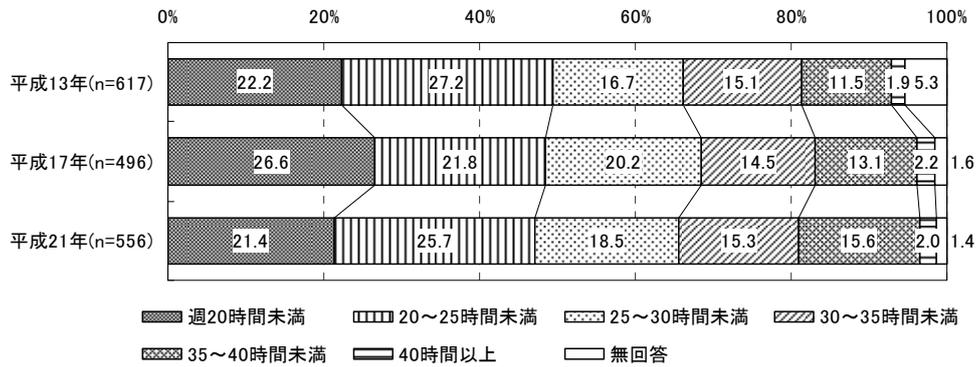
1日の所定労働時間を平成13年調査及び平成17年調査と比較すると、「2～4時間未満」(14.9%→15.9%→11.5%)と「4～6時間未満」(45.4%→42.7%→39.6%)とが減少し、「6～8時間未満」(33.5%→37.3%→45.5%)が増加した。

また、1週間の所定労働時間を平成13年調査及び平成17年調査と比較すると、「30時間未満」の合計は(66.1%→68.6%→65.6%)と減少し、30時間以上の合計は(28.5%→29.8%→32.9%)と増加している。

パートタイマーの1日の所定労働時間



パートタイマーの1週間の所定労働時間

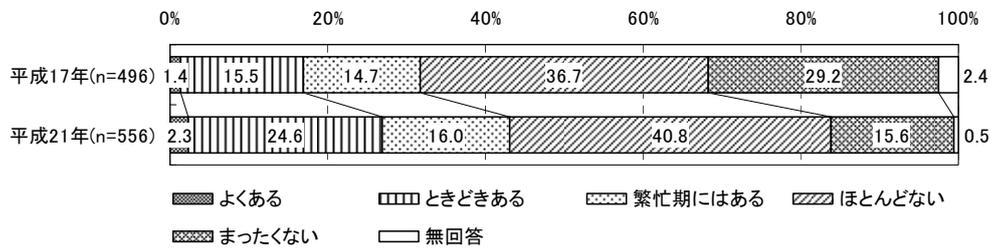


3 パートタイマーの時間外労働の有無

パートタイマーの契約時間外労働は、「ほとんどない」が 40.8%と最も多く、次いで「ときどきある」の 24.6%であった。

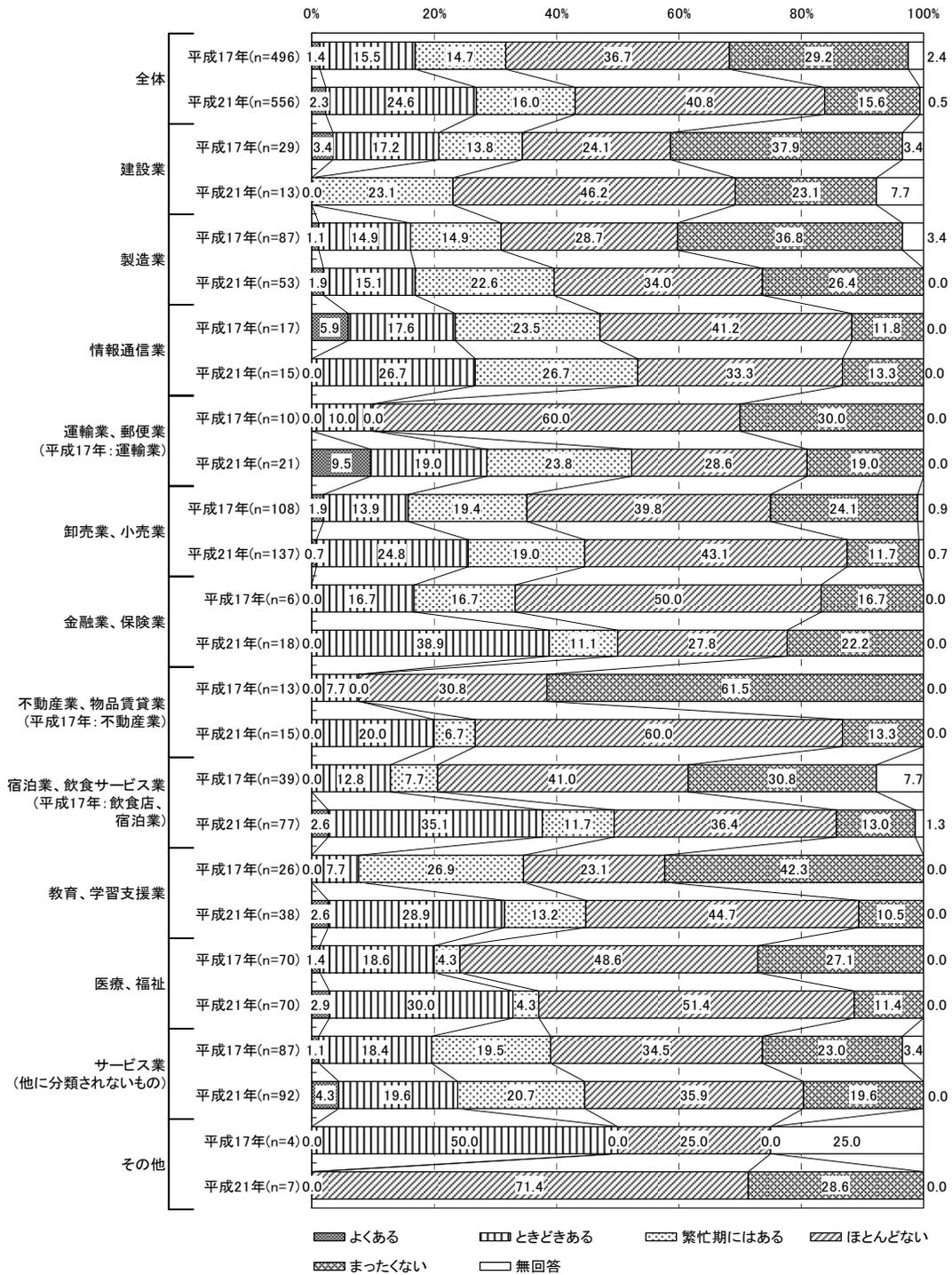
平成 17 年調査と比較すると「まったくない」は 29.2%から 15.6%に減少している。

パートタイマーの時間外労働の有無



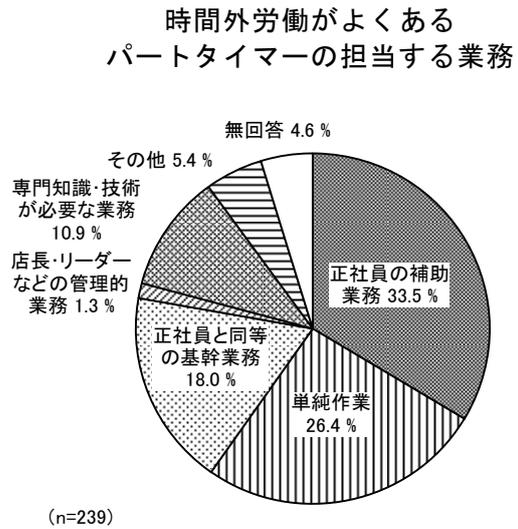
業種別に見ると、平成17年から平成21年にかけて、「ときどきある」はほとんどの業種で増加し、多くの業種で「まったくない」は減少した。

パートタイマーの時間外労働の有無（業種別）



4 時間外労働がよくあるパートタイマーの担当する業務

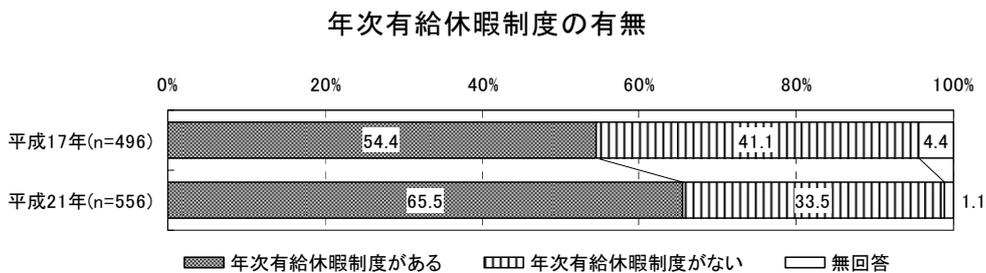
時間外労働がよくあるパートタイマーの担当する業務は「正社員の補助業務」が最も多く(33.5%)、「単純作業」(26.4%)がそれに続くが、「正社員と同等の基幹業務」(18.0%)や「専門知識・技術が必要な業務」(10.9%)も少なくない。



5 年次有給休暇

パートタイマーに年次有給休暇制度が「ある」事業所は全体の 65.5%で、「ない」事業所(33.5%)のほぼ倍の割合となっている。

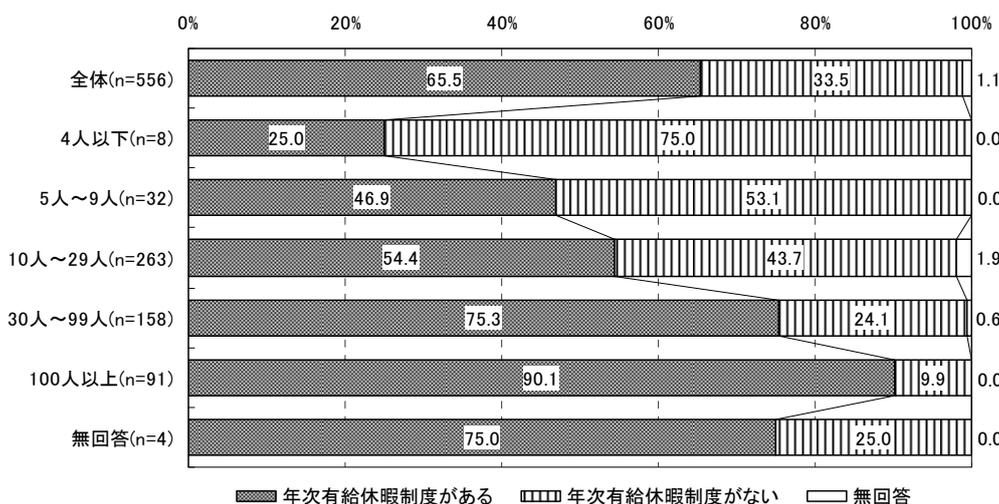
平成 17 年調査と比較すると「年次有給休暇制度がある」(54.4%→65.5%)、「年次有給休暇制度がない」(41.1%→33.5%)となっており、年次有給休暇制度の整備が少し進んでいる。



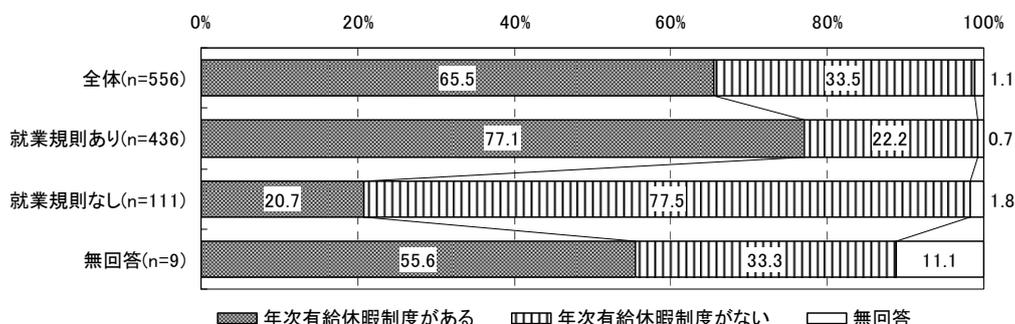
従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「ある」は増加し、反対に「ない」は減少している。

一方、「パートタイマーに適用される就業規則がある」事業所であっても「年次有給休暇制度がない」と答えた事業所が 22.2%ある。

パートタイマーの年次有給休暇制度の有無（従業員規模別）



年次有給休暇制度の有無（パートタイマー適用の就業規則の有無別）

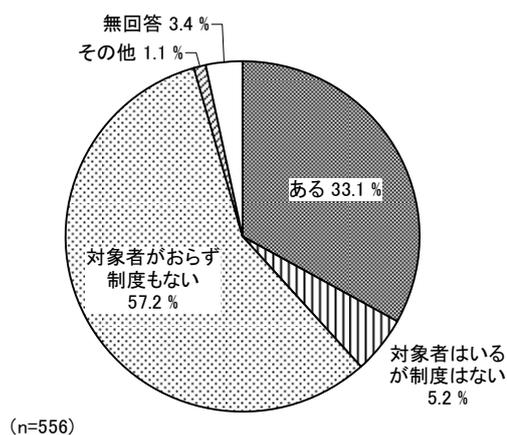


6 育児休業・介護休業・子の看護休暇

育児・介護休業法により、雇用期間の定めのないパートタイマー及び要件を満たす有期雇用パートタイマーは、育児休業、介護休業を取得することができる。

該当するパートタイマーについて、該当するパートタイマーについて育児・介護休業を取得できる制度が「ある」と回答した事業所は 33.1%、

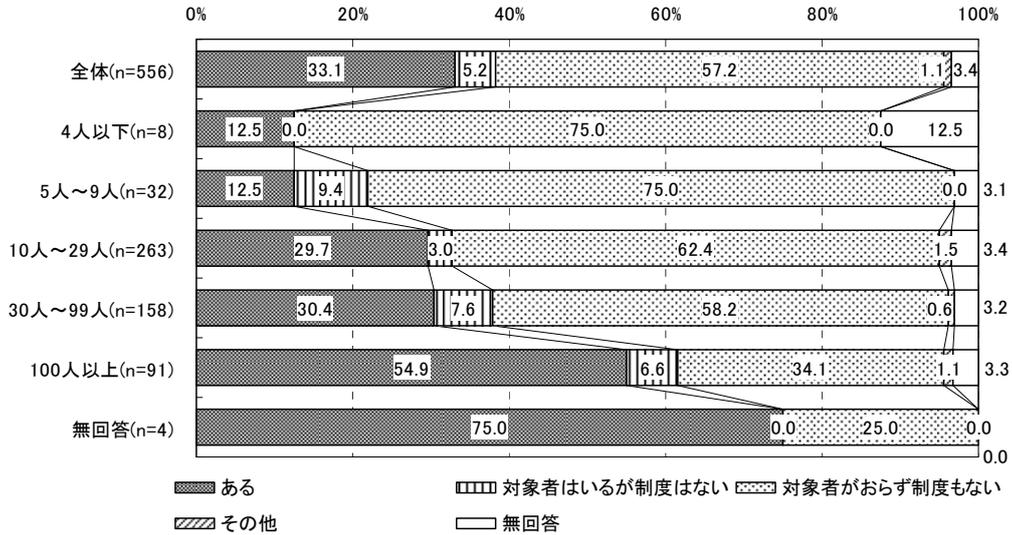
育児休業・介護休業を取得できる制度の有無



「対象者がおらず制度もない」が 57.2%であった。

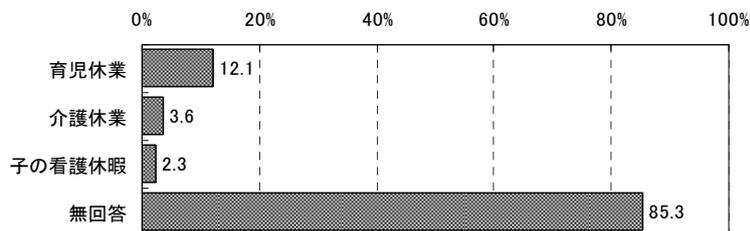
従業員規模別で見ると、規模が大きいほど「制度がある」が増加しているが、最大でも「100人以上」の 54.9%に止まる。

育児休業・介護休業を取得できる制度の有無（従業員規模別）



また、実際に休業・休暇を取得したパートタイマーがいると答えたのは、「育児休業」12.1%、「介護休業」3.6%、「子の看護休暇」が 2.3%の順であった（複数回答）。

実際に休業・休暇を取得したパートタイマーの有無



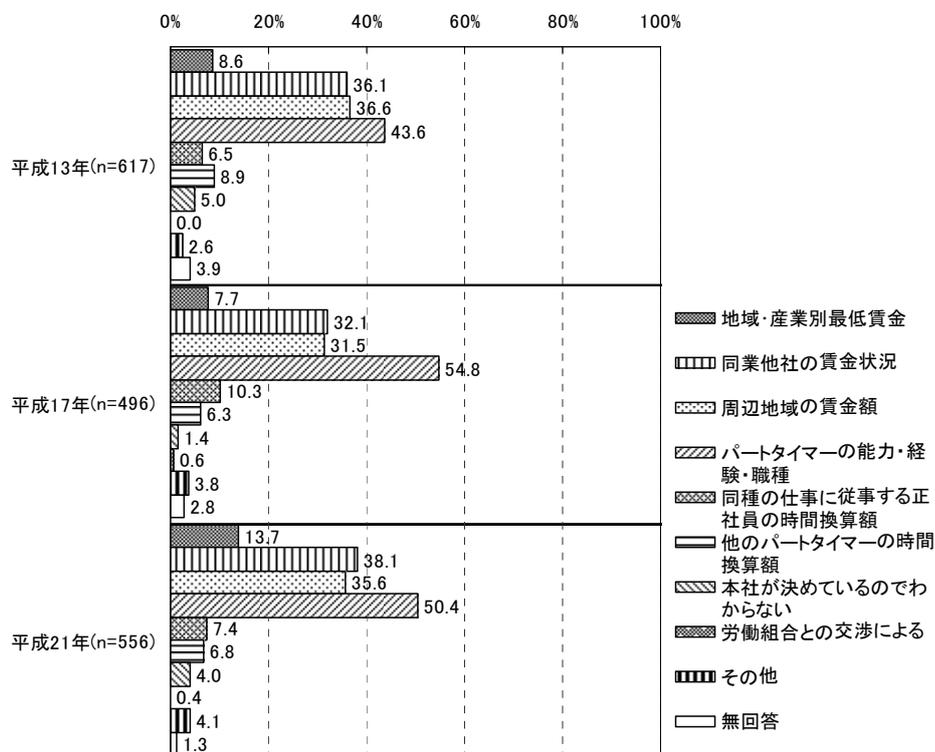
V 給与形態

1 採用時の賃金を決める基準

パートタイマーの賃金を決める基準は、「パートタイマーの能力、経験、職種」が最も多く(50.4%)、次いで「同業他社の賃金状況」(38.1%)、「周辺地域の賃金額」(35.6%)である。「地域・産業別最低賃金」を参考にする事業所も13.7%あった(複数回答)。

平成13年調査及び平成17年調査と比較すると、「地域・産業別最低賃金」(8.6%→7.7%→13.7%)はかなり割合が大きくなっている。一方、「同業他社の賃金状況」(36.1%→32.1%→38.1%)、「周辺地域の賃金額」(43.6%→31.5%→35.6%)が平成17年調査でいったん減少したものの増加に転じ、一方、「パートタイマーの能力・経験・職種」(43.6%→54.8%→50.4%)、「同種の仕事に従事する正社員の時間換算額」(6.5%→10.3%→7.4%)が、平成17年調査でいったん増加したものの減少に転じている。

採用時の賃金を決める基準



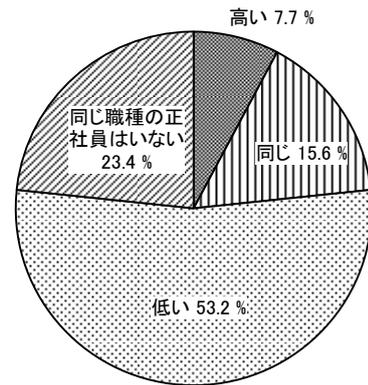
賃金は正社員と比較してどうかを聞いたところ、「低い」が最も多く(53.2%)、次いで「同じ職種の正社員はいない」(23.4%)、「同じ」(15.6%)となっている。

「高い」と答えた事業所も 7.7%あり、その理由は「専門的な技術・能力があるから」が 58.1%を占めた(複数回答)。また「繁忙期に働いてもらうから」(16.3%)、「休日や夜間に働いてもらうから」(16.3%)なども多いが、「その他」も 18.6%あるから、高い賃金を支払うには様々な理由が存在することがうかがえる。

パートタイマーの方が「低い」理由として挙げられているのは、「責任が違うから」(72.6%)、「職務内容が違うから」(58.1%)、「勤務時間・日数が違うから」(52.0%)、「技術・能力が違うから」(31.1%)と分散している(複数回答)。

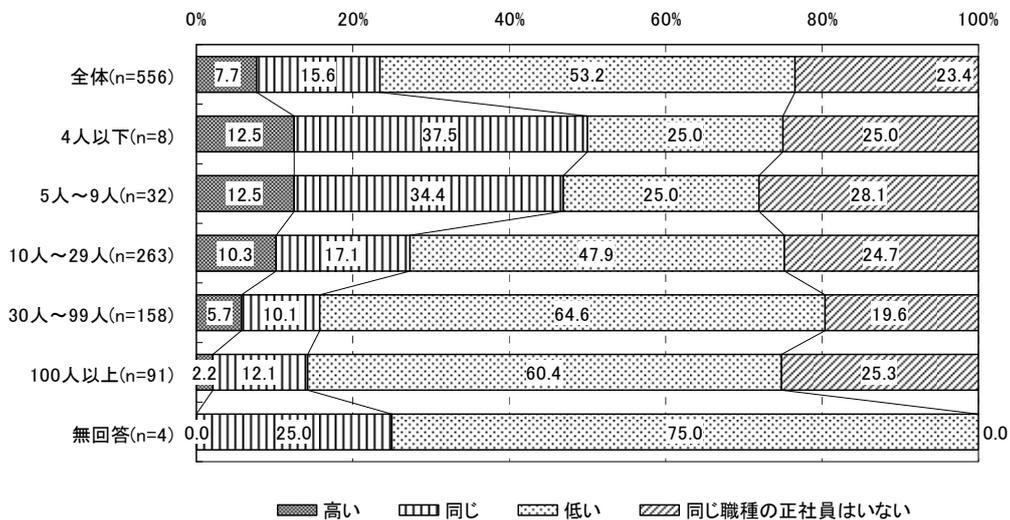
従業員規模別に見ると、規模の小さいほど「高い」と「同じ」の割合が多い。

パートタイマーと同職種の正社員との賃金比較

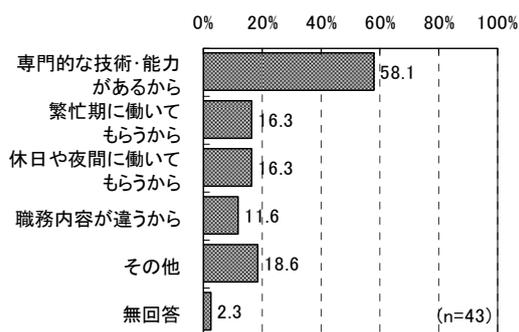


(n=556)

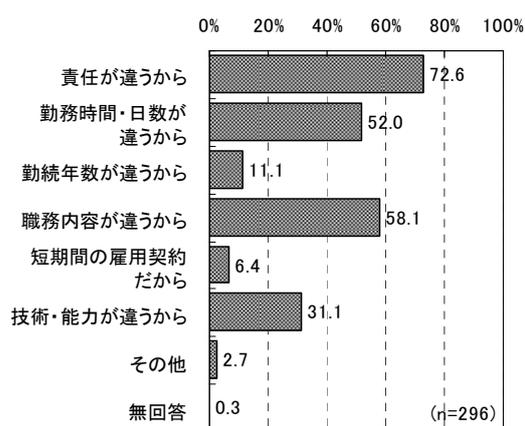
パートタイマーと同職種の正社員との賃金比較 (従業員規模別)



「高い」と回答した理由



「低い」と回答した理由

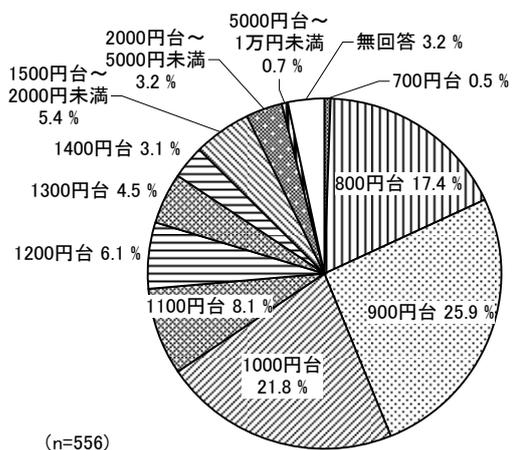


2 平均時給額

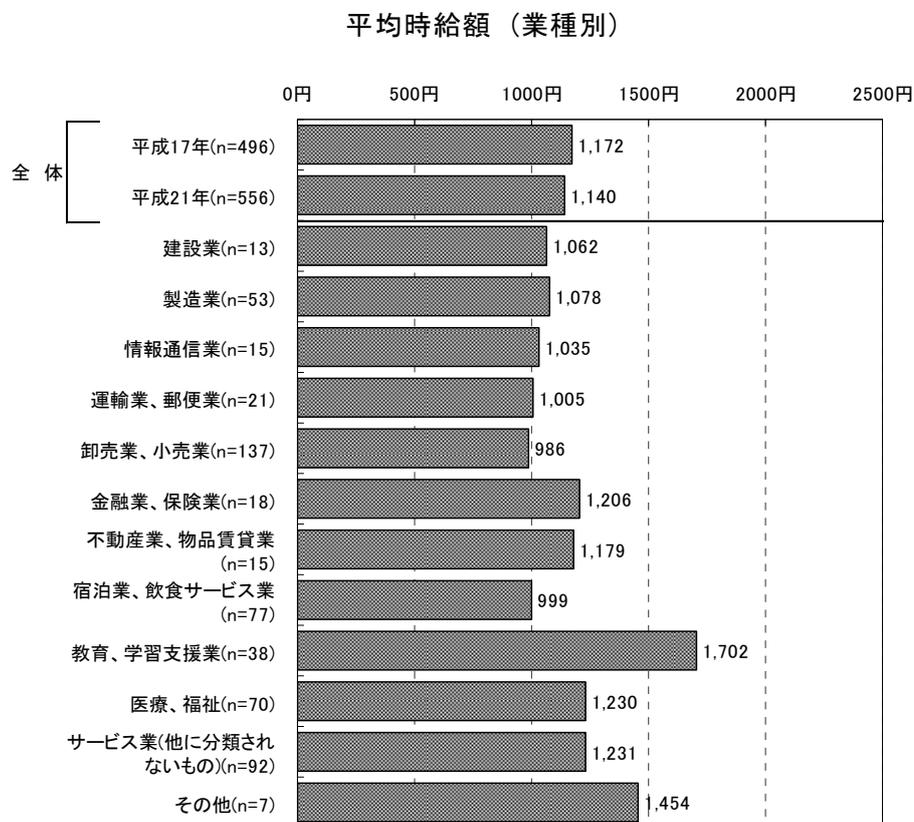
最も多いのは、「900 円台」(25.9%)、続いて「1,000 円台」(21.8%)、「800 円台」(17.4%)で、これらの合計は 65.1% であるから、この辺りに最頻値はあるとしても「700 円台」から「5000 円台～1 万円未満」まで、きわめて広汎に分散している。

全業種の平均時給額は 1,140 円で、平成 17 年調査の 1,172 円から低下した。

パートタイマーの平均時給額



業種別に見ると、平均時給額が全産業平均より大きいのは、「教育、学習支援業」(1,702円)、「サービス業(他に分類されないもの)」(1,231円)、「医療、福祉」(1,230円)、「金融業、保険業」(1,206円)などである。



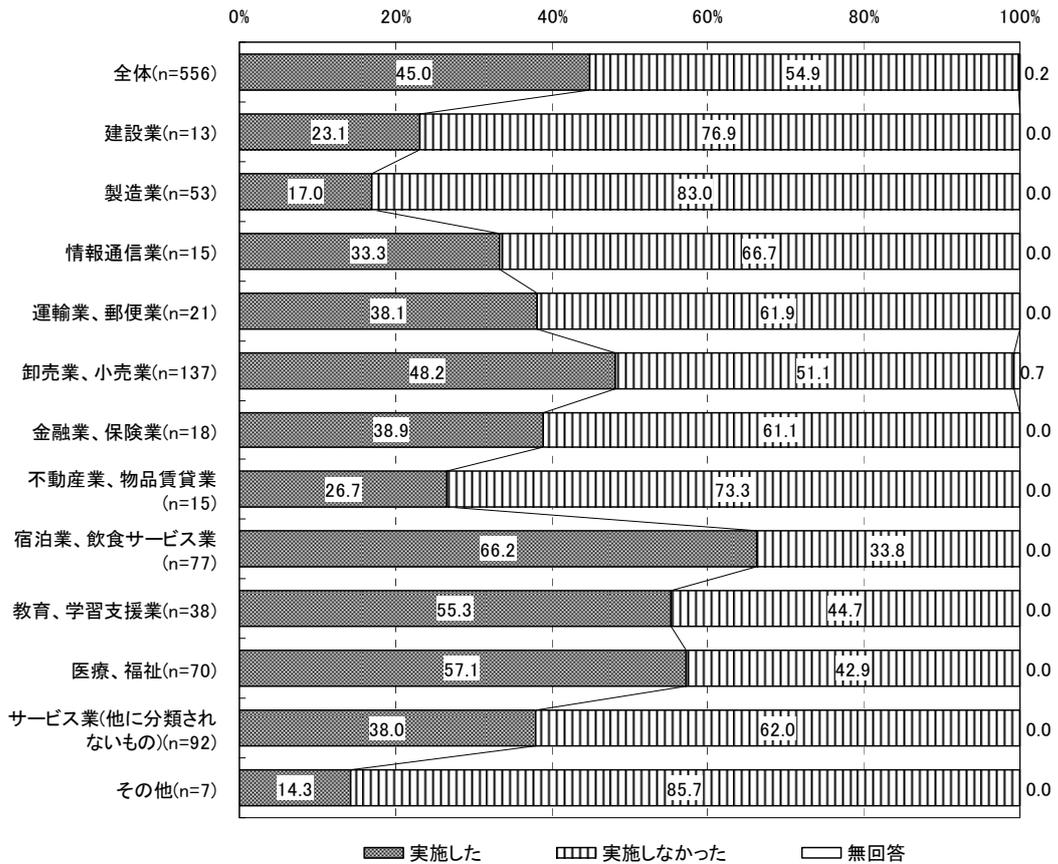
3 昇給の有無と基準

平成21年にパートタイマーに昇給を実施した事業所は、45.0%であった。

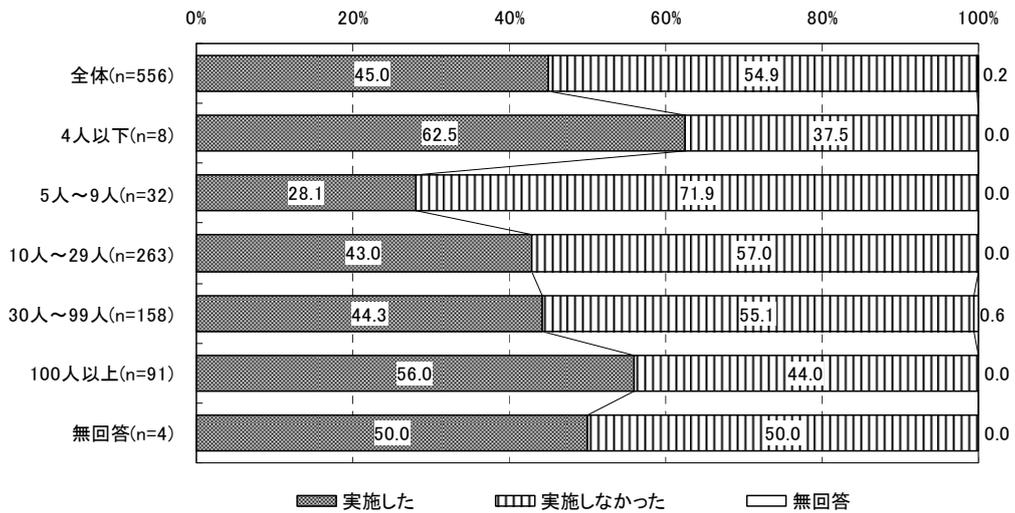
業種別に見ると、「昇給している」が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(66.2%)、「医療、福祉」(57.1%)、「教育、学習支援業」(55.3%)などである。

従業員規模別に見ると、規模が大きいほど昇給している事業所の割合は大きくなる。

昇給の有無（業種別）

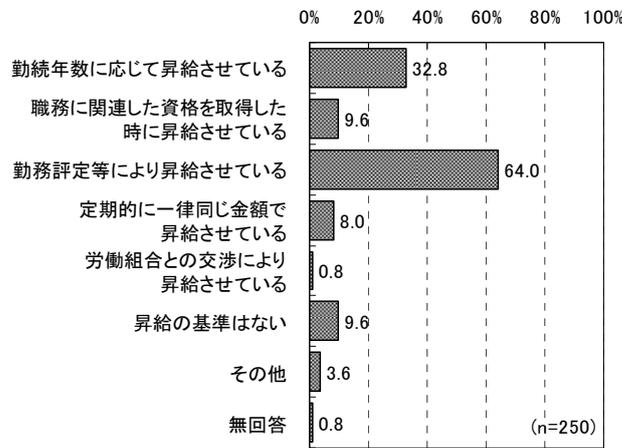


昇給の有無（従業員規模別）



どのような場合に昇給させているかを見ると、「勤務評定等により昇給させている」(64.0%)、「勤務年数に応じて昇給させている」(32.8%)となった(複数回答)。

昇給の基準



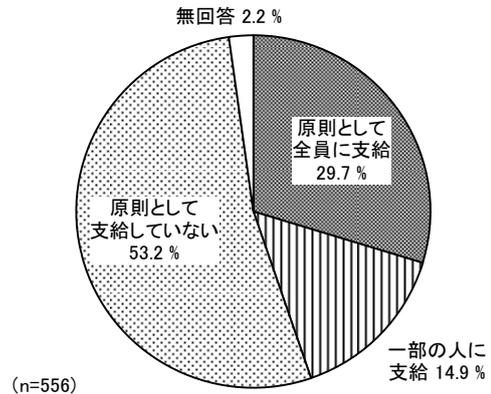
4 賞与支給の有無、平成 20 年度の平均支給額

「原則として支給していない」(53.2%)、「原則として全員に支給」(29.7%)、「一部の人に支給している」(14.9%)となった。

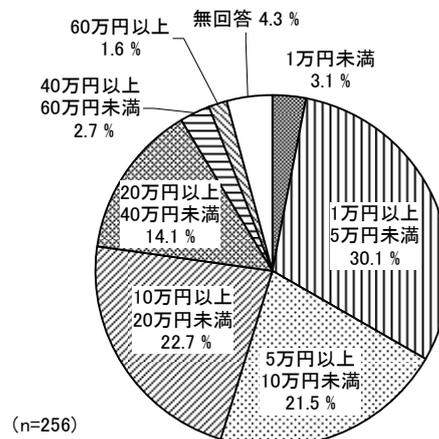
金額は最も多いのが「1万円以上5万円未満」(30.1%)で、次いで「10万円以上20万円未満」(22.7%)、「5万円以上10万円未満」(21.5%)と分散している。40万円以上も合わせて4.3%あった。

支給している事業所の割合(「原則として全員に支給」と「一部の人に支給」の合計)が多いのは、「医療、福祉」(61.5%)、「金融業、保険業」(61.1%)、「製造業」(60.4%)、「運輸業、郵便業」(57.2%)、「建設業」(53.8%)などである。

賞与支給の有無

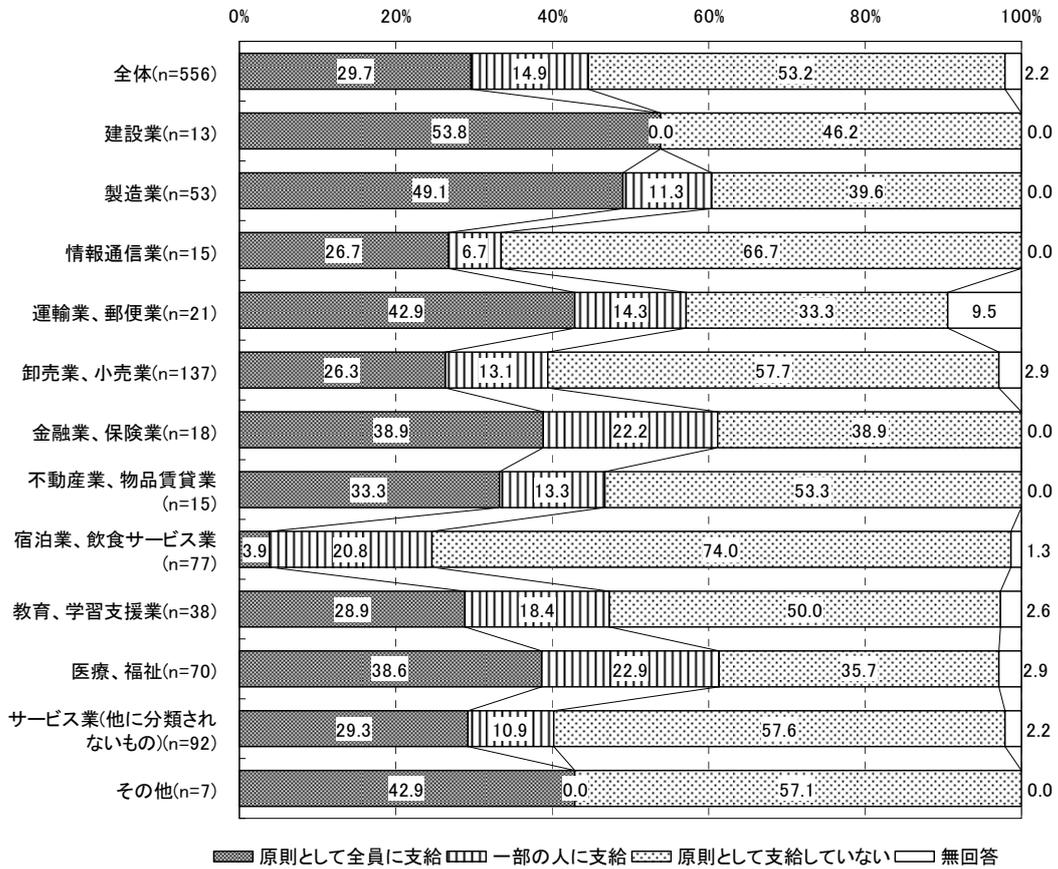


賞与の年間平均支給額

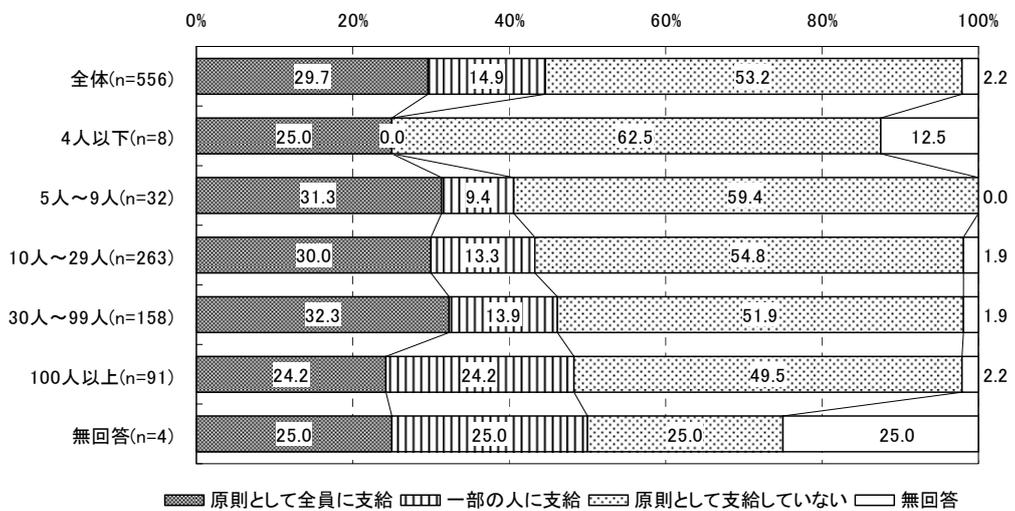


従業員規模別に見ると、規模が大きいほど支給している事業所の割合が増加し、とくに「一部の人に支給している」事業所が逡増している。

賞与支給の有無（業種別）



賞与支給の有無（従業員規模別）

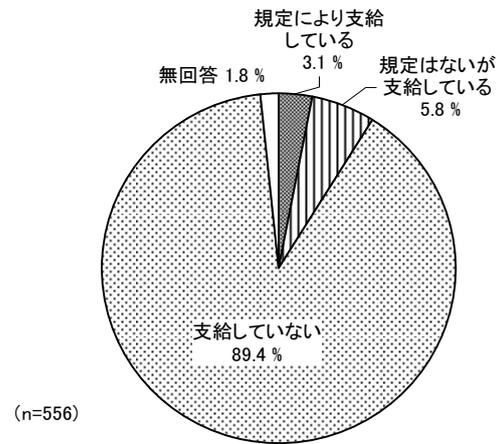


5 退職金支給の有無

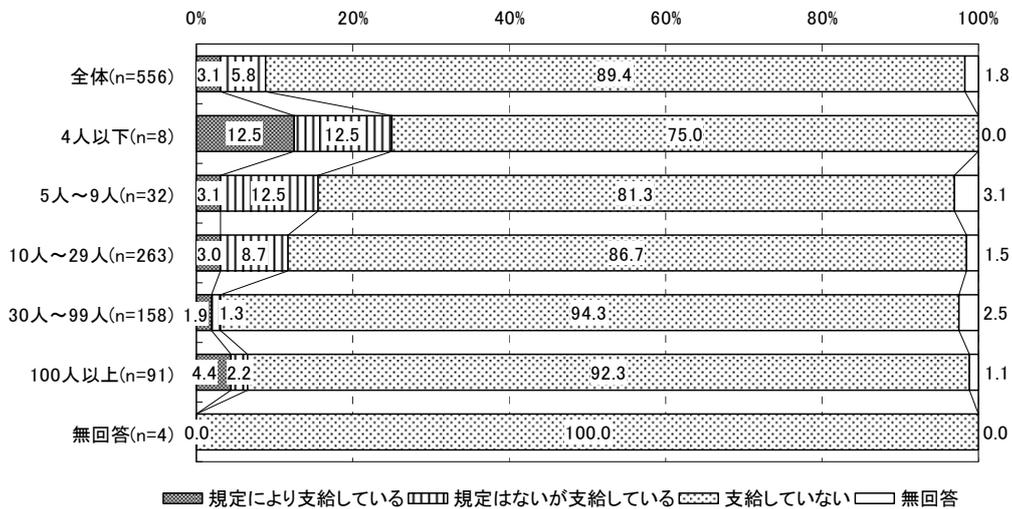
「支給していない」が 89.4%で、「規定により支給している」の 3.1%、「規定はないが支給している」の 5.8%を合わせても 8.9%であるから、現時点ではパートタイマーには退職金を支給しない事業所が大部分である。

従業員規模別に見ると、規模が小さいほど支給される傾向にある。

退職金の支給の有無



退職金の支給の有無（従業員規模別）

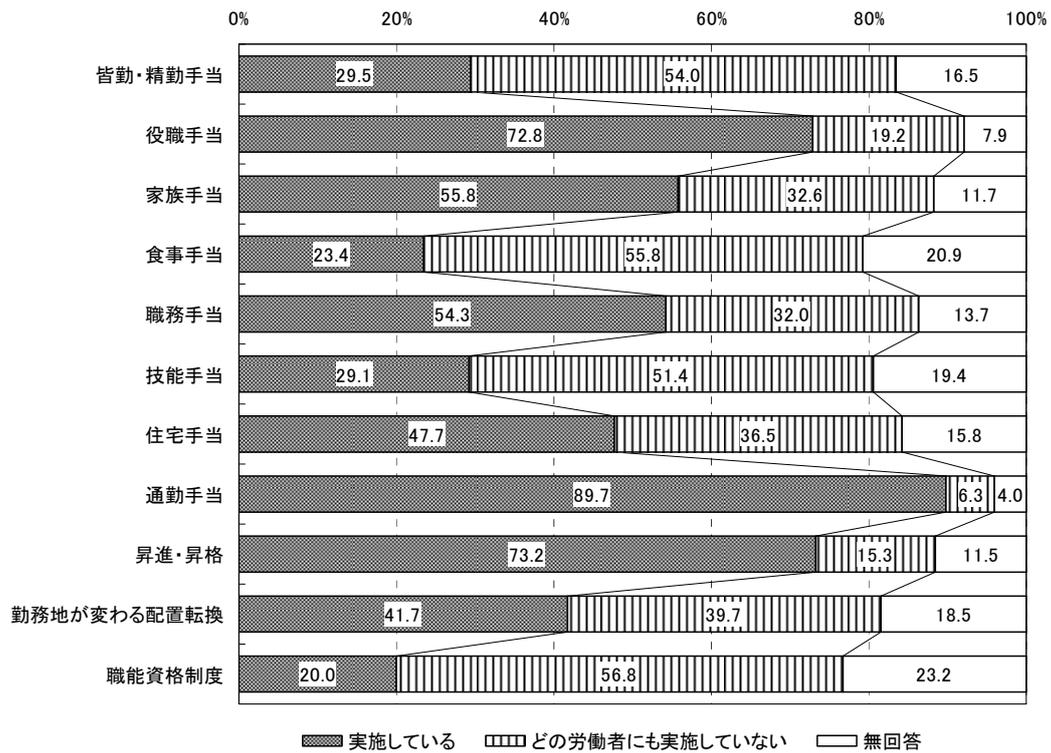


6 手当及び各制度の実施の有無

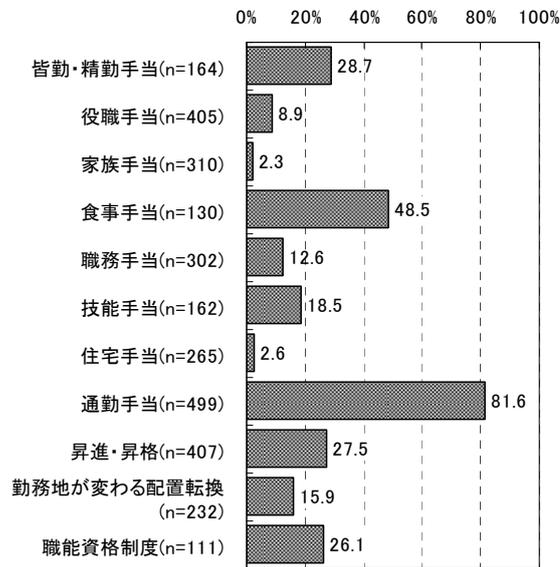
手当及び各制度について実施している割合が多いのは、「通勤手当」(89.7%)、「昇進・昇格」(73.2%)、「役職手当」(72.8%)、「家族手当」(55.8%)、「職務手当」(54.3%)、「住宅手当」(47.7%)である。

これらについてパートタイマーにも実施している割合は、「通勤手当」(81.6%)、「昇進・昇格」(27.5%)、「役職手当」(8.9%)、「家族手当」(2.3%)、「職務手当」(12.6%)、「住宅手当」(1.3%)となった。

手当及び各制度の実施の有無



手当及び各制度のパートタイマーへの実施の有無



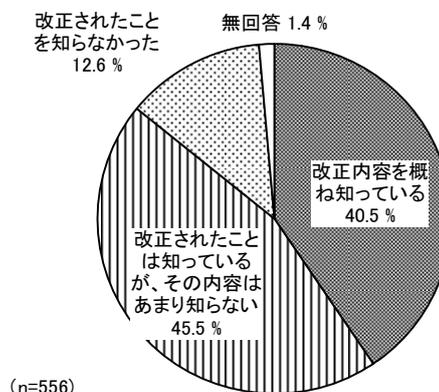
VI その他の待遇

1 パートタイム労働法の改正

(1) パートタイム労働法改正の周知

パートタイム労働法の改正(平成20年4月施行)を知っているかを聞いたところ、「改正内容を概ね知っている」が40.5%、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」が45.5%で、「改正されたことを知らなかった」は12.6%であった。改正されたことについてはある程度の周知は進んでいるが、内容についての周知の程度はまだ不十分といえよう。

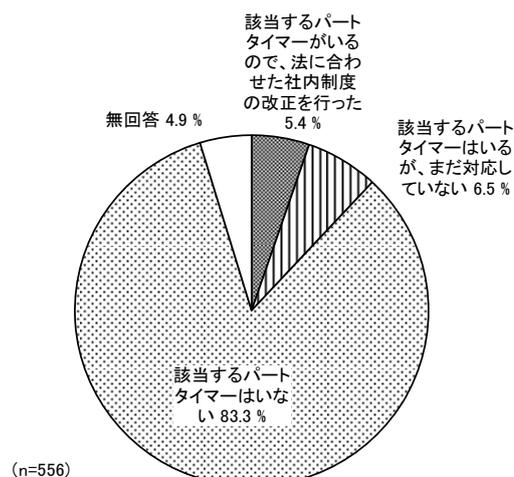
パートタイム労働法改正の周知



(2) 正社員と同視すべきパートタイマー

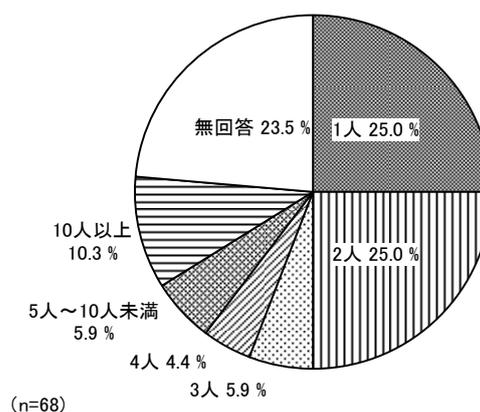
「正社員と同視すべきパートタイマー」(職務内容、人材育成の仕組みや運用、契約期間等が、正社員と同じパートタイマー)については、「該当するパートタイマーはいない」が83.3%と多いが、「該当するパートタイマーがいるので、法に合わせた社内制度の改正を行った」は5.4%、「該当するパートタイマーはいるが、まだ対応していない」は6.5%あり、具体的な対応についてはまだ不十分な状態にあることが分かる。

正社員と同視すべきパートタイマー



正社員と同視すべきパートタイマーがいる事業所に該当する人数を聞いたところ、「1人」または「2人」が最も多くそれぞれ25.0%、「10人以上」いる事業所が10.3%であった。

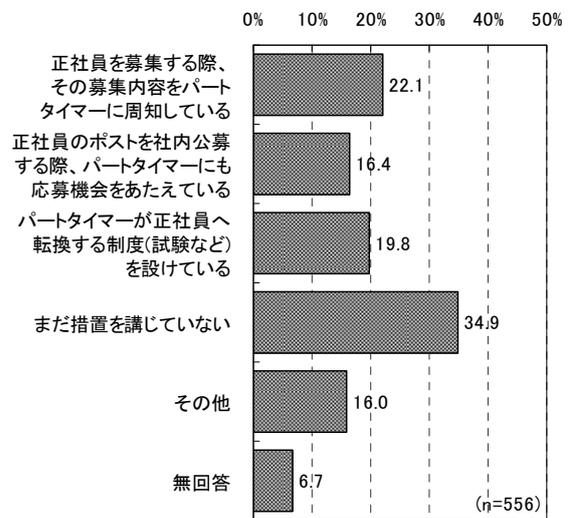
該当するパートタイマーの人数



(3) パートタイマーから正社員への転換推進

パートタイマーから正社員への転換推進のために取っている措置を聞いたところ、「正社員を募集する際、その募集内容をパートタイマーに周知している」(22.1%)など、何らかの措置を講じたと回答したのは44.6%、「まだ措置を講じていない」が34.9%であった(複数回答)。

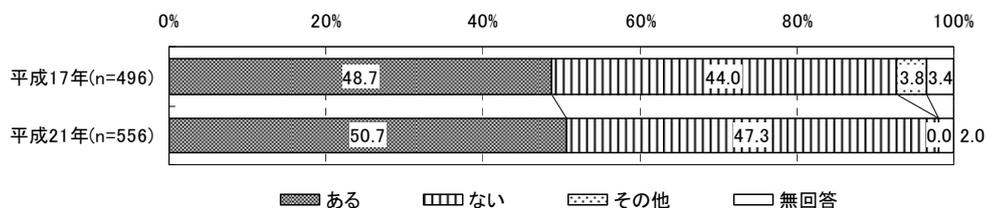
パートタイマーから正社員への転換推進の措置



2 パートタイマーを正社員に登用したことの有無

「パートタイマーを正社員に登用したことがある」は50.7%、「ない」は47.3%で平成17年調査と比較して大きな違いはなかった。

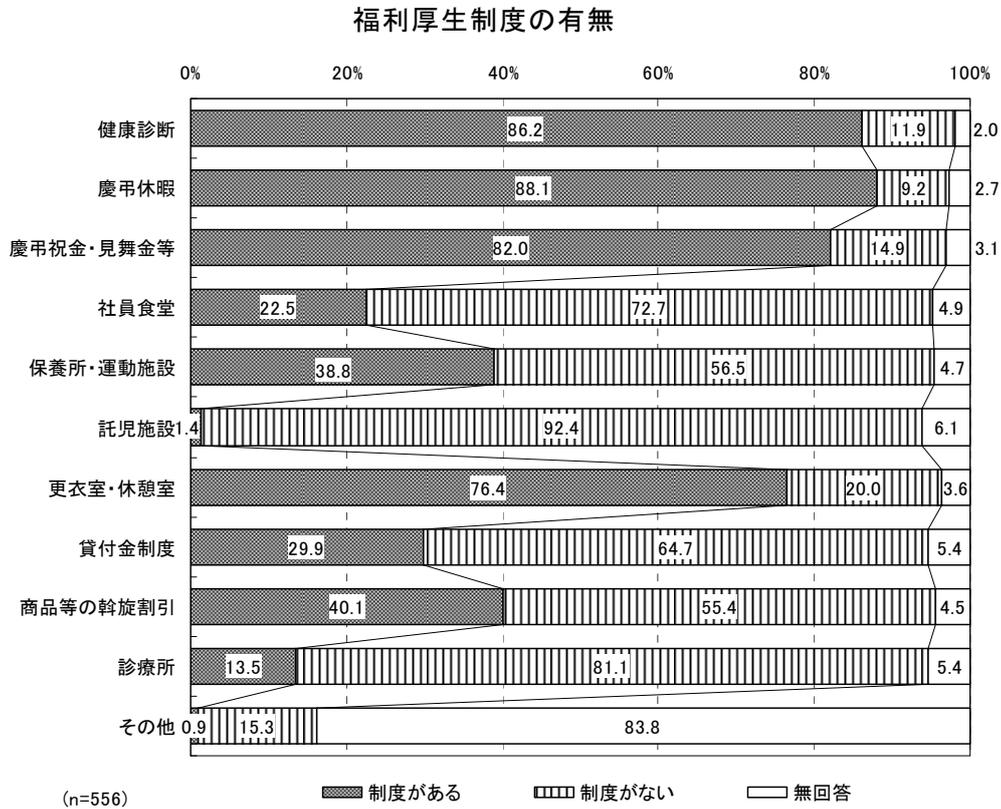
パートタイマーを正社員に登用したことの有無



平成17年調査の選択肢は以下のとおりのため、1及び2を「ある」、3を「ない」とした
 1. 選考のうえ登用している 2. 希望がある限りは登用している
 3. 登用していない 4. その他

3 福利厚生制度の有無とパートタイマーの利用

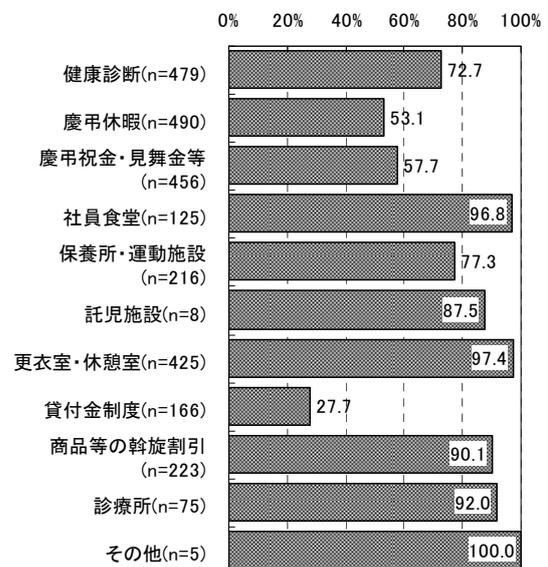
パートタイマーを雇用している事業所に福利厚生制度等の有無についてたずねたところ、「ある」が過半数以上だったのは、「慶弔休暇」(88.1%)、「健康診断」(86.2%)、「慶弔祝金・見舞金等」(82.0%)、「更衣室・休憩室」(76.4%)であった。



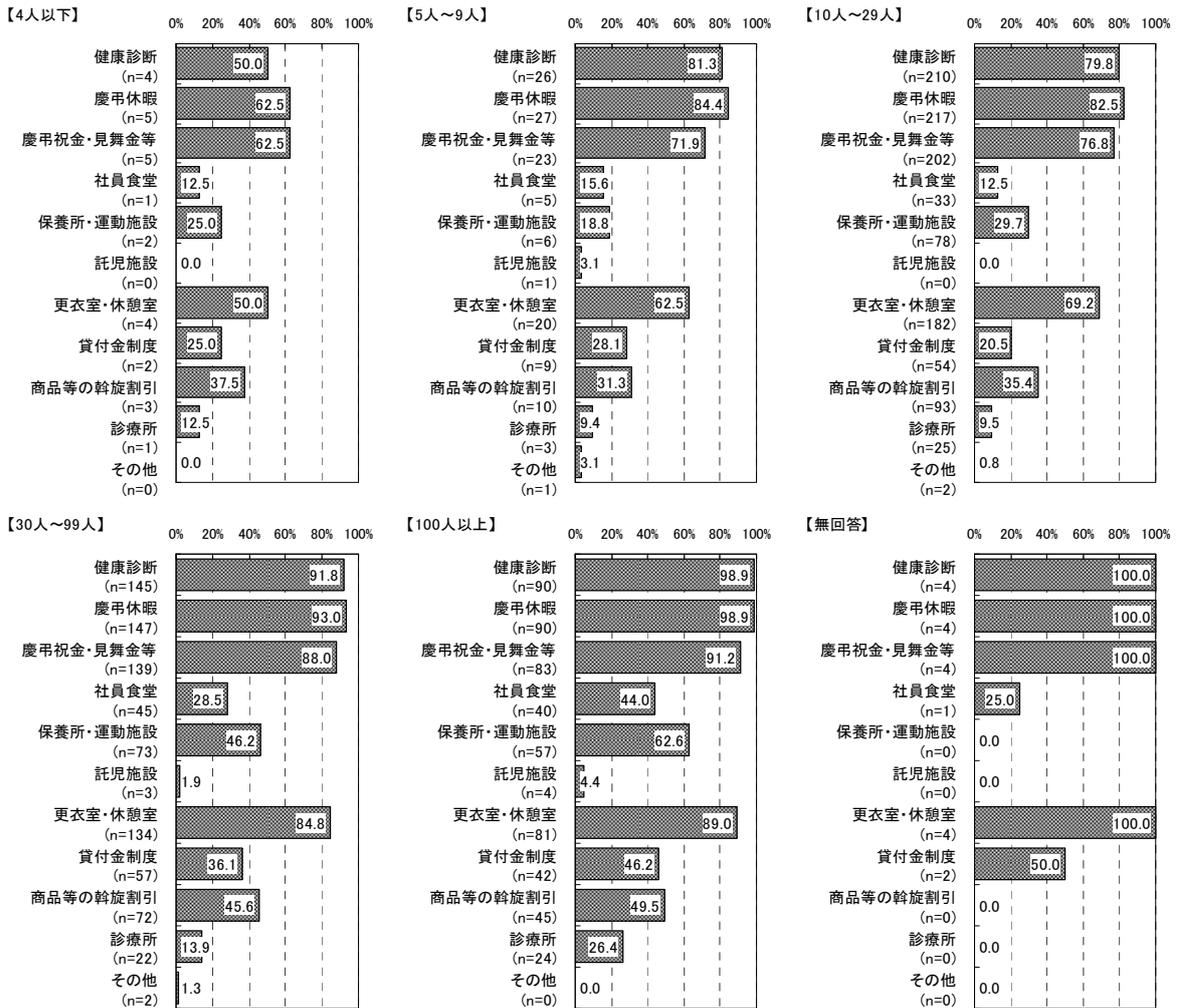
これらについてパートタイマーが利用できる割合は、「更衣室・休憩室」(97.4%)、「健康診断」(72.7%)、「慶弔祝金・見舞金等」(57.7%)、「慶弔休暇」(53.1%)となった。

従業員規模別に見ると、概ね規模が大きくなるほど、福利厚生制度等が「ある」と答える割合が多くなる。

福利厚生制度のパートタイマーの利用の有無



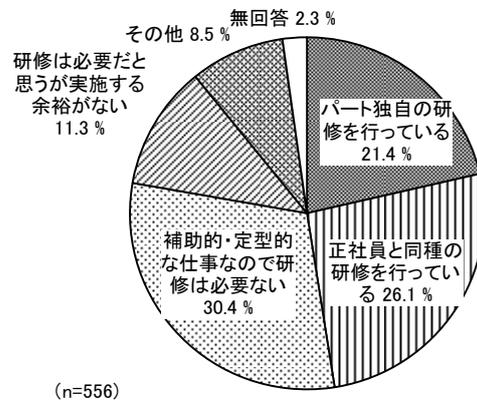
福利厚生制度の有無（従業員規模別）



4 教育訓練実施

「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」が 30.4%と最も多く、次いで「正社員と同種の研修を行っている」(26.1%)、「パート独自の研修を行っている」(21.4%)となっている。

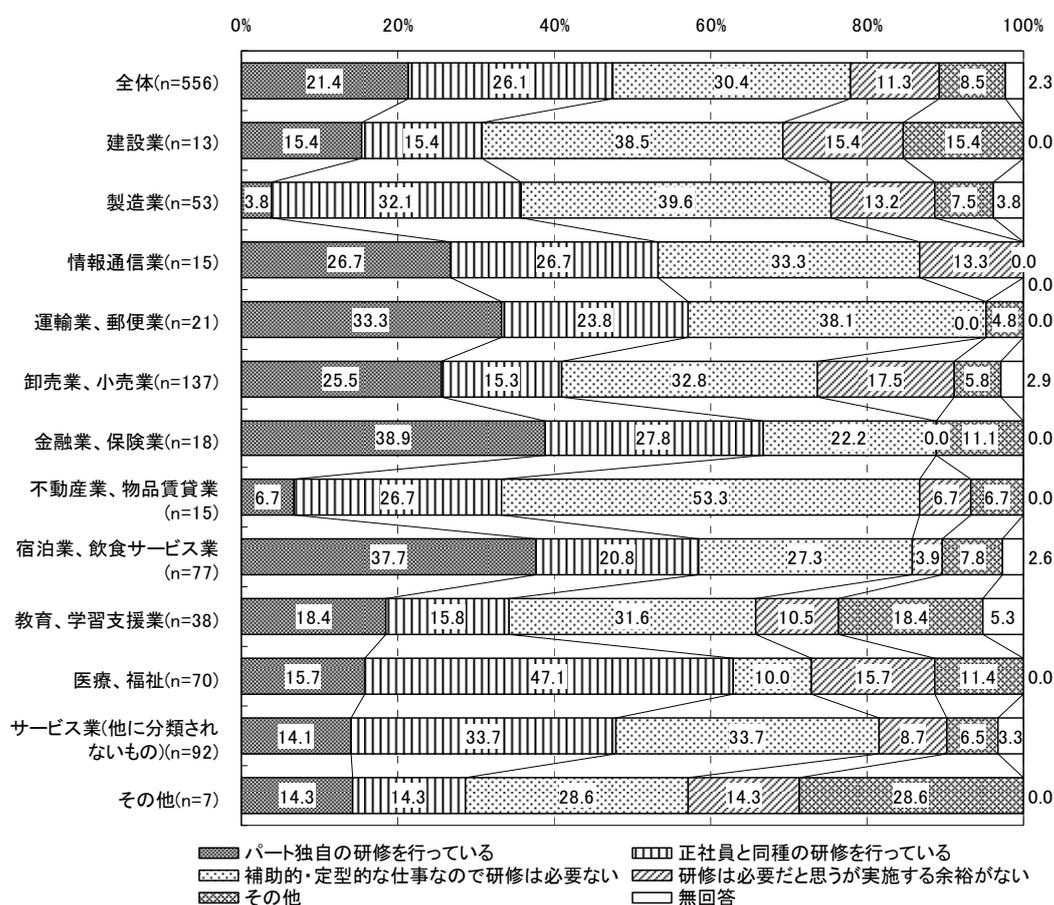
教育訓練実施について



業種別に見ると「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」は、「医療、福祉」(10.0%)を除けば、業種別にそれほどの違いはない。「パート独自の研修を行っている」が多いのは、「金融業、保険業」(38.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(37.7%)、「運輸業、郵便業」(33.3%)などである。「正社員と同種の研修を行っている」は「医療、福祉」(47.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(33.7%)、「製造業」(32.1%)が多い。

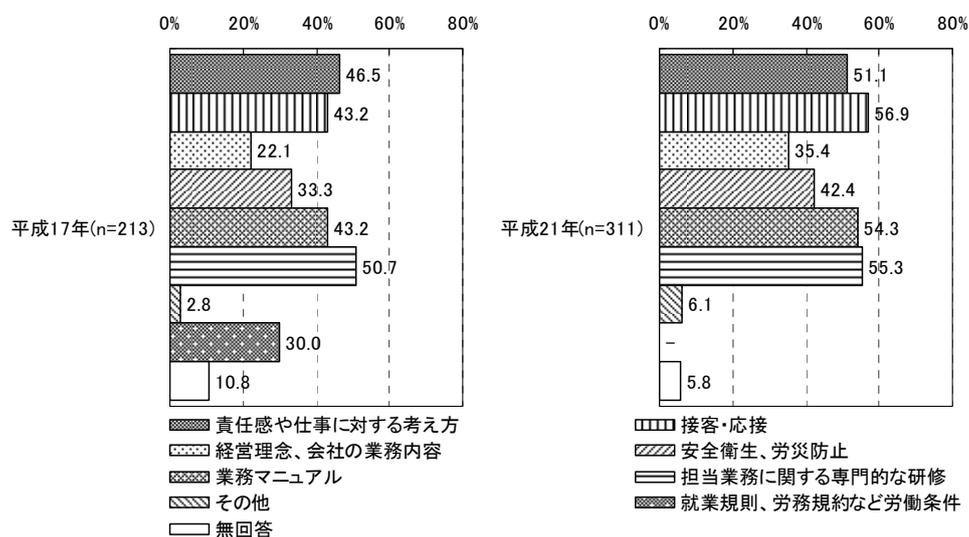
「研修は必要だと思うが実施する余裕がない」が最も多いのは、「卸売業、小売業」(17.5%)であるが、全体平均が 11.3%であるから、業種による違いはそれほど大きいものではない。

教育訓練実施について（業種別）



研修の内容を見ると、どの項目も平均して実施割合は高い。平成17年調査と比較すると、ほとんどの項目で実施割合は向上している(複数回答)。

教育訓練の内容

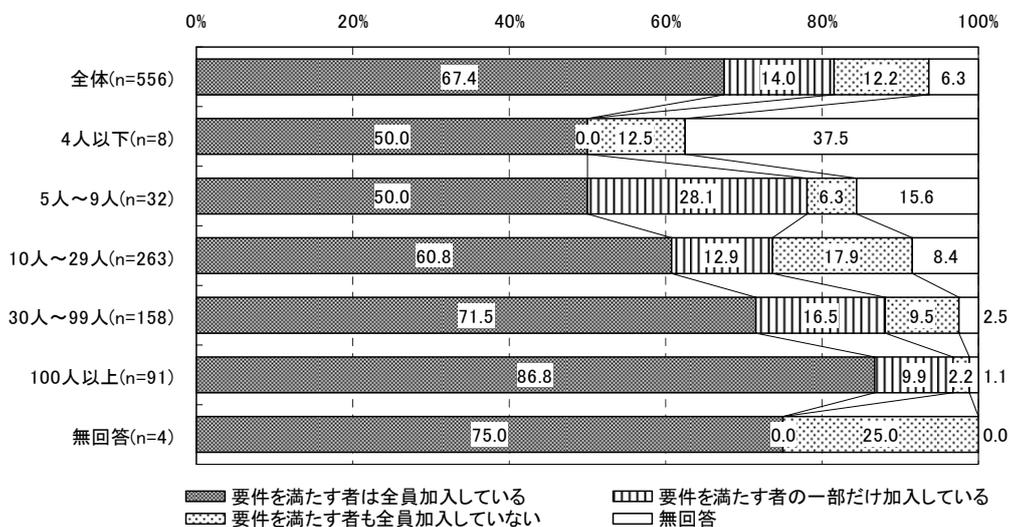


5 雇用保険加入状況

パートタイマーのうち「要件を満たす者は全員加入している」が67.4%と多いが、「要件を満たす者の一部だけ加入している」(14.0%)、「要件を満たす者も全員加入していない」(12.2%)もあり、雇用保険への加入は不十分である。

「要件を満たす者は全員加入している」の割合は、従業員規模が大きくなるほど多い。

パートタイマーの雇用保険加入状況 (従業員規模別)

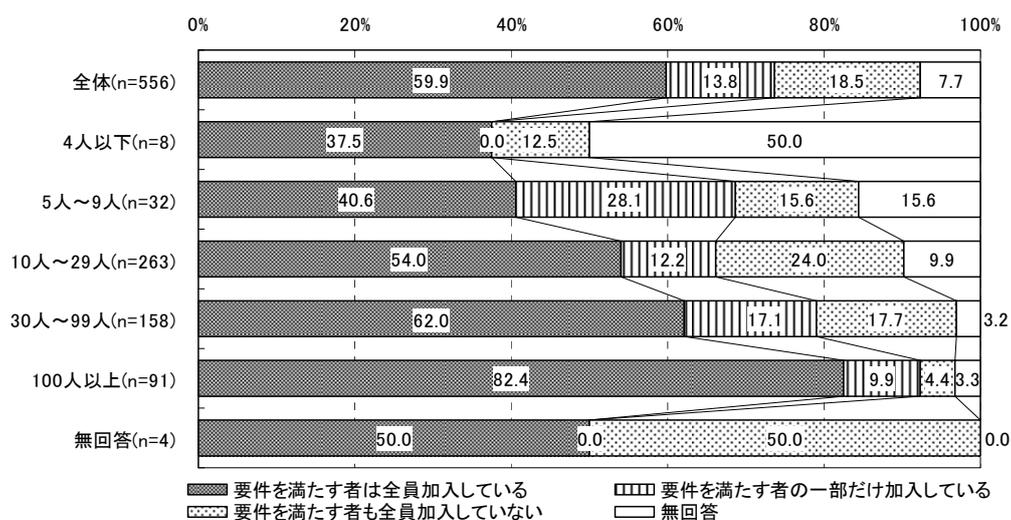


6 健康保険・厚生年金保険加入状況

パートタイマーのうち「要件を満たす者は全員加入している」が 59.9%であるが、「要件を満たす者も全員加入していない」(18.5%)と、前述の雇用保険よりも加入が不十分である。

「要件を満たす者は全員加入している」の割合は、従業員規模が大きくなるほど多い。

パートタイマーの健康保険・厚生年金保険加入状況（従業員規模別）



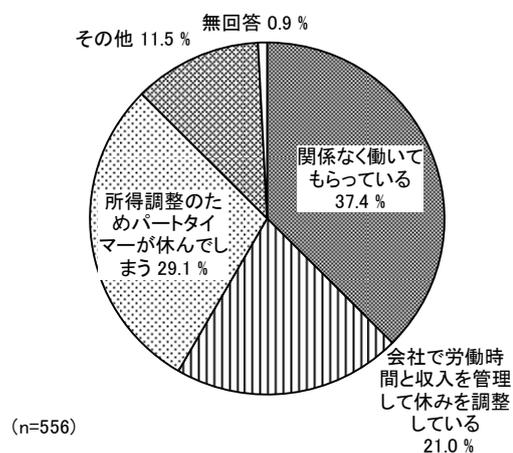
VII 非課税限度額

1 パートタイマーの収入が非課税限度額を超えそうになる場合

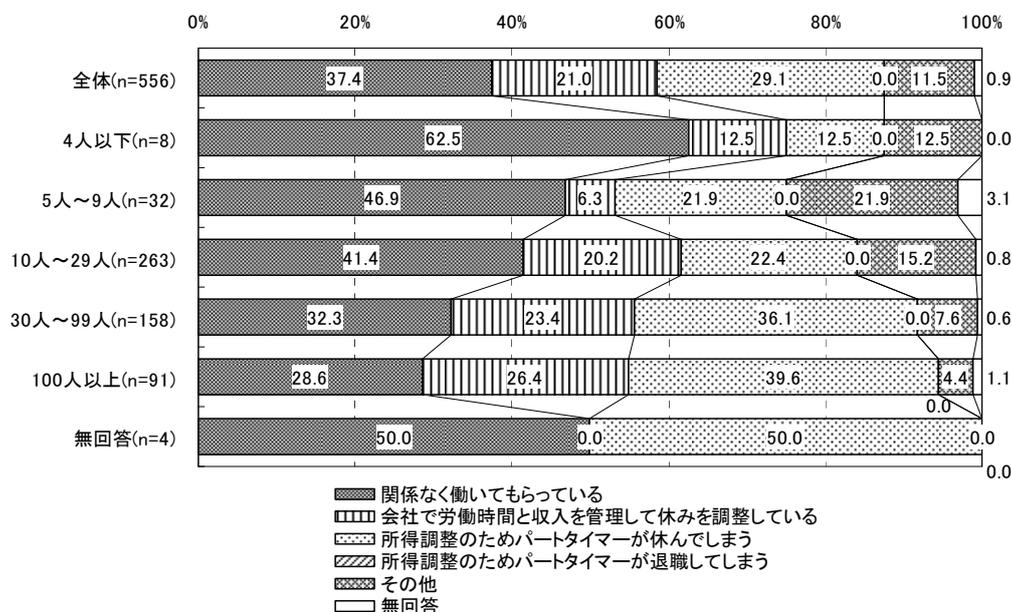
非課税限度額に「関係なく働いてもらっている」が最も多く(37.4%)、次いで「所得調整のためパートタイマーが休んでしまう」が29.1%、「会社で労働時間と収入を管理して休みを調整している」(21.0%)となっている。ただし、「関係なく働いてもらっている」という回答の中には、非課税限度額内におさまるようにパートタイマーが予め自主的に労働時間を調整しているケースが含まれている可能性もある。

従業員規模別に見ると、規模が小さいほど「関係なく働いてもらっている」割合が多い。

パートタイマーの収入が非課税限度額を超えそうになる場合



パートタイマーの収入が非課税限度額を超えそうになる場合 (従業員規模別)

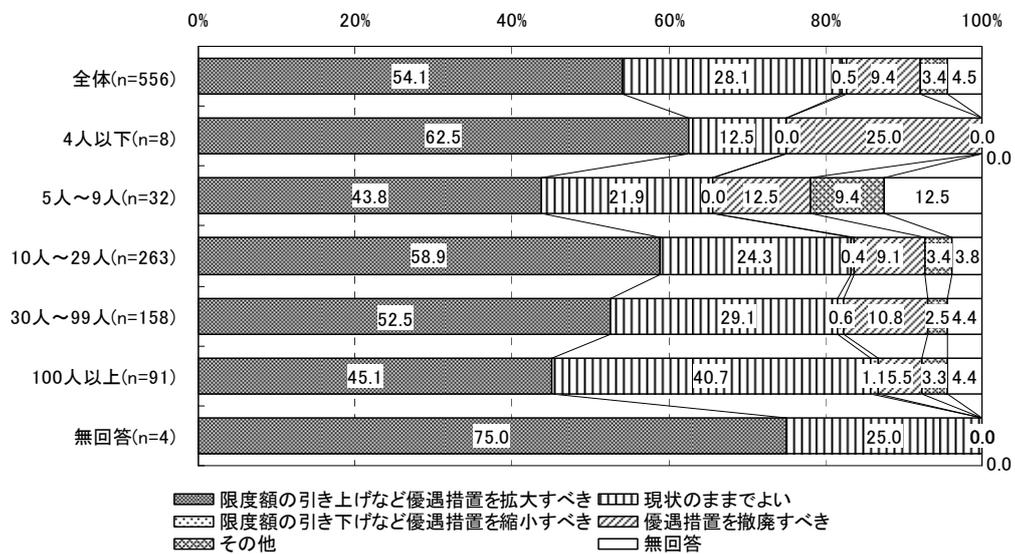


2 所得税の非課税限度額について

「限度額の引き上げなど優遇措置を拡大すべき」が最も多く(54.1%)、次いで「現状のままでよい」(28.1%)である。「限度額の引き下げなど優遇措置を縮小すべき」(0.5%)あるいは「優遇措置を撤廃すべき」(9.4%)とする意見も少数ながらあった。

従業員規模別に見ると、「限度額の引き上げなど優遇措置を拡大すべき」という回答は規模が大きくなるほどやや少なくなり、一方、「現状のままでよい」という回答は規模が大きいほど多くなっている。

所得税の非課税限度額（従業員規模別）



VIII パートタイマーから正社員への転換に積極的な事業所

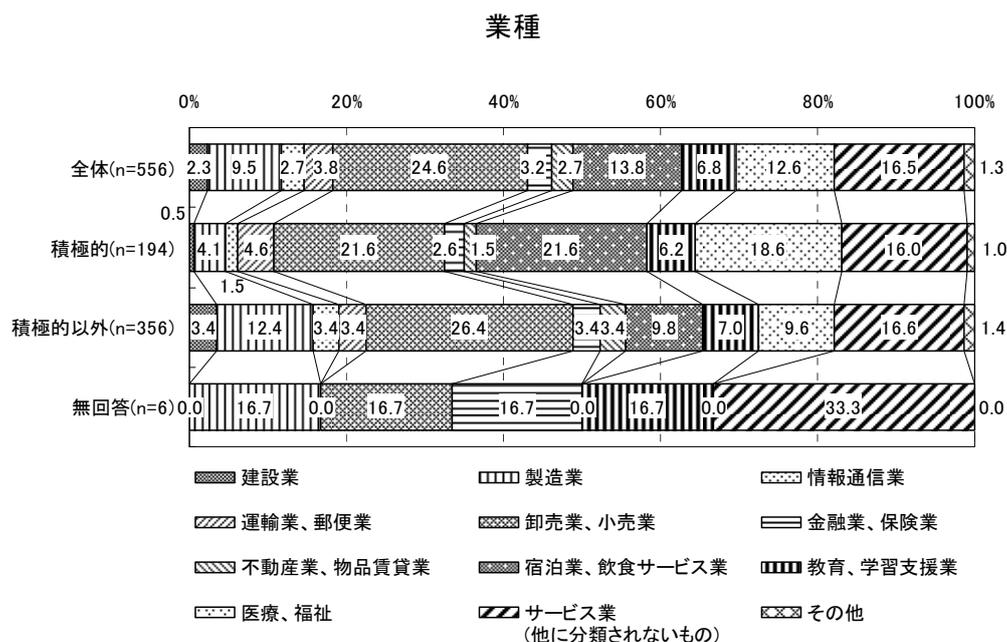
「パートタイマーから正社員への転換推進の措置」に対する回答で、

- ・正社員を募集する際、その募集内容をパートタイマーに周知している
- ・正社員のポストを社内公募する際、パートタイマーにも応募機会を与えている
- ・パートタイマーが正社員へ転換する制度(試験など)を設けている

のいずれかを選択した事業所、及び「その他」で何らかの取組をしているという内容の回答をした事業所で、かつ、「パートタイマーを正社員に登用した」が「ある」と答えている事業所を「積極的」、それ以外の事業所を「積極的以外」として傾向を見た。

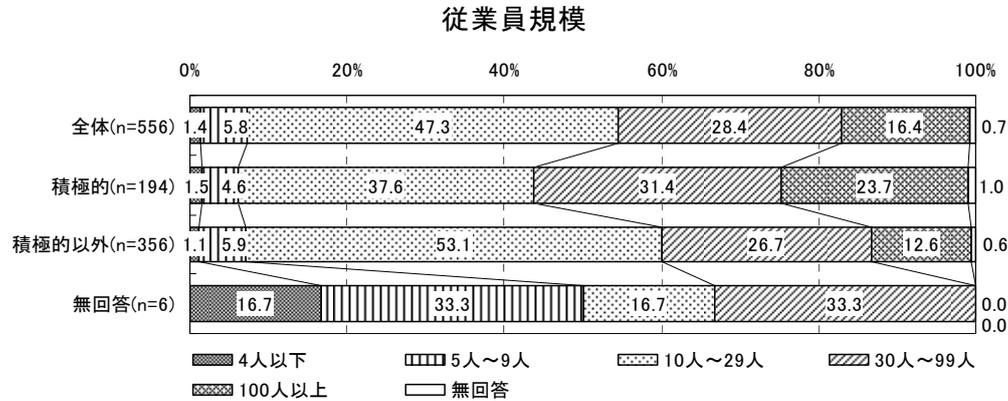
(1) 業種

「積極的」な事業所が全体の平均より多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」などである。



(2) 従業員規模

「積極的」な事業所の割合が全体の平均より多いのは、従業員規模「30人～99人」及び「100人以上」の事業所である。

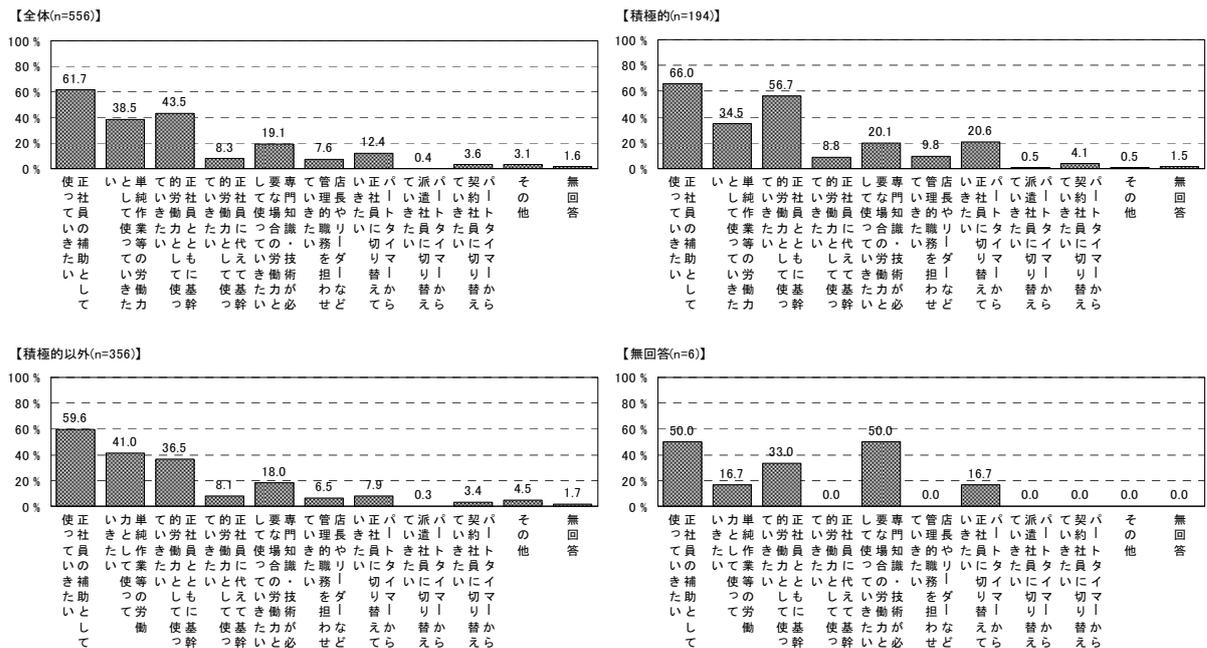


(3) パートタイマーをどのように活用したいか

「積極的」な事業所の、「パートタイマーをどのように活用していきたいか」に対する回答を見ると、「正社員の補助として使っていきたい」(66.0%)、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」(56.7%)となった。

全体の平均より多いのは、「パートタイマーから正社員に切り替えていきたい」、「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」などである。

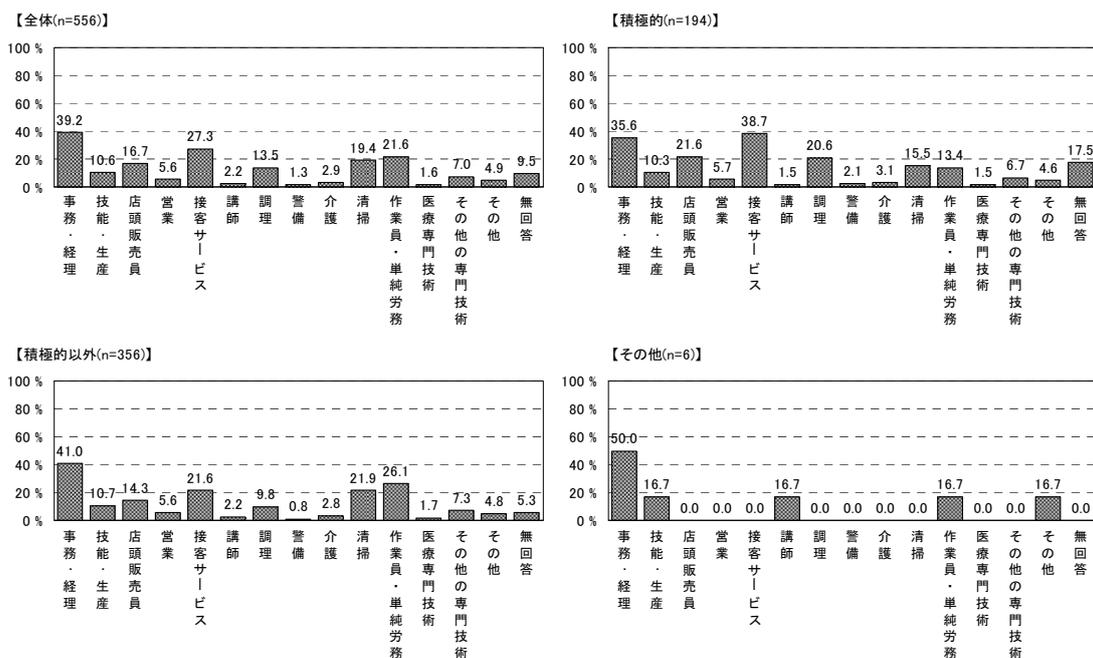
パートタイマーをどのように活用したいか



(4) パートタイマーが担当している職種

「積極的」な事業所のパートタイマーの職種を見ると、「接客サービス」(38.7%)、「事務・経理」(35.6%)が多い。次いで「店頭販売員」(21.6%)、「調理」(20.6%)などである。全体の平均より多いのは、「店頭販売員」と「接客サービス」などである。

パートタイマーが担当している職種

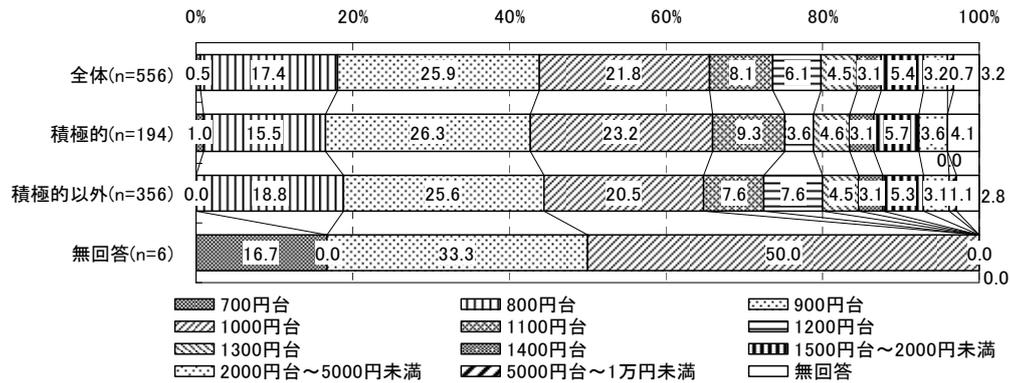


(5) 平均時給額と昇給の有無

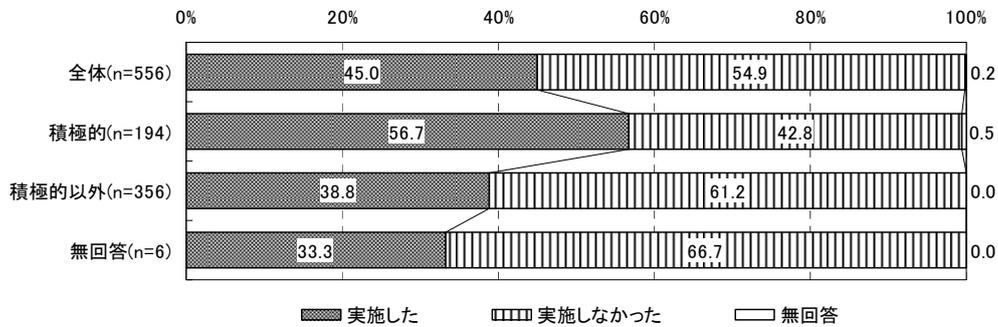
平均時給額は、「積極的」な事業所と「積極的以外」の事業所を比較すると、「800円台」においては「積極的」な事業所が 15.5%であるのに対し、「積極的以外」の事業所は 18.8%と少し多く、「1,000円台」では「積極的」な事業所(23.2%)、「積極的以外」の事業所(20.5%)と、「積極的」の方がやや高い。

昇給の有無を見ると、「実施した」は「積極的」な事業所(56.7%)、「積極的以外」の事業所(38.8%)となった。

平均時給額



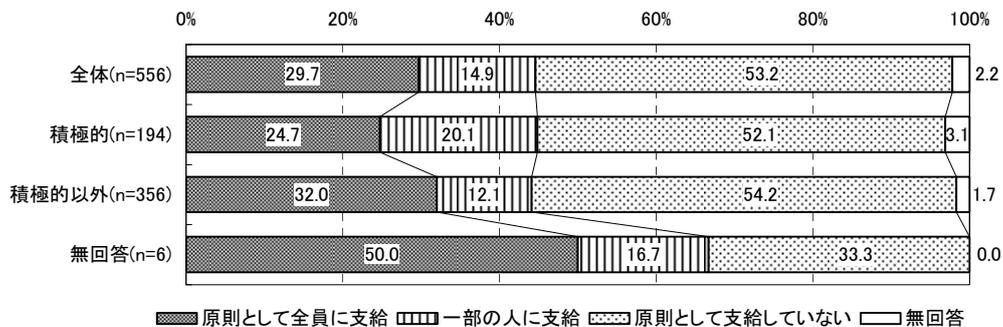
昇給の有無



(6) 賞与支給の有無

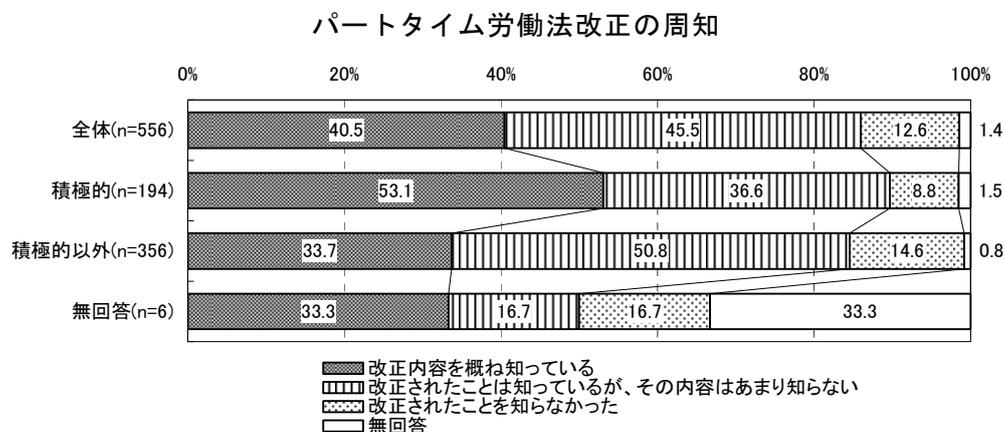
「原則として全員に支給した」は、「積極的」な事業所は 24.7%、「積極的以外」の事業所は 32.0%であった。「一部の人に支給した」は「積極的」な事業所は 20.1%、「積極的以外」の事業所は 12.1%である。賞与の支給の有無については差はほとんど見られない。

賞与支給の有無



(7) パートタイム労働法の改正

パートタイム労働法の改正について「改正内容を概ね知っている」は、「積極的」な事業所(53.1%)、「積極的以外」の事業所(33.7%)で、大きな違いがある。

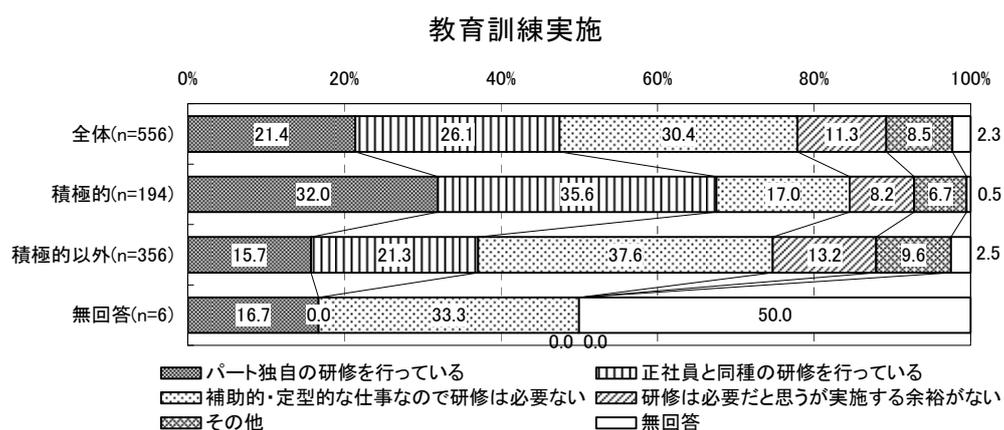


(8) 教育訓練

「積極的」な事業所では、「正社員と同種の研修を行っている」(35.6%)が最も多く、次いで、「パートタイマー独自の研修を行っている」(32.0%)であった。

「補助的、定型的な仕事なので研修の必要はない」は「積極的」な事業所は17.0%、「積極的以外」の事業所は37.6%であった。

「その余裕はない」とする事業所の割合は「積極的」な事業所は8.2%、「積極的以外」の事業所は13.2%であった。

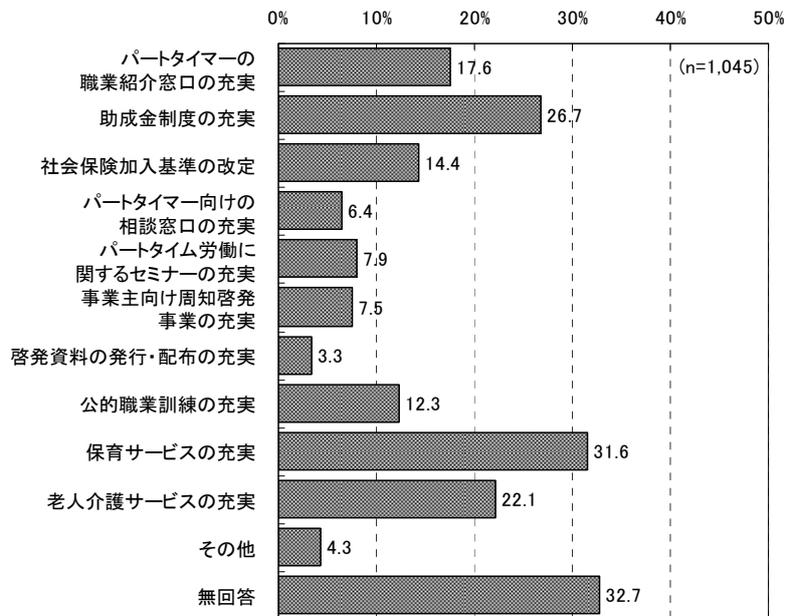


★Ⅸ、Ⅹはパートタイマー雇用の有無に関わらず、全回答事業所(1,045事業所)の回答集計結果である。

Ⅸ 東京都や国に対して要望したい施策

最も多いのが「保育サービスの充実」(31.6%)であり、「助成金制度の充実」(26.7%)、「老人介護サービスの充実」(22.1%)、「パートタイマーの職業紹介窓口の充実」(17.6%)などが続いている(複数回答)。

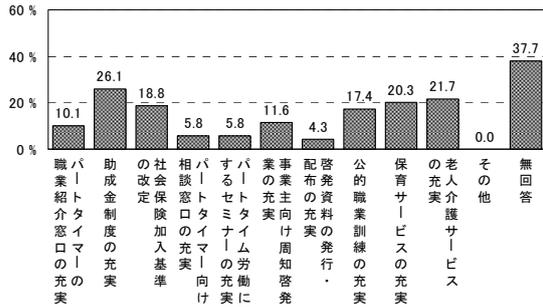
東京都や国に対して要望したい施策



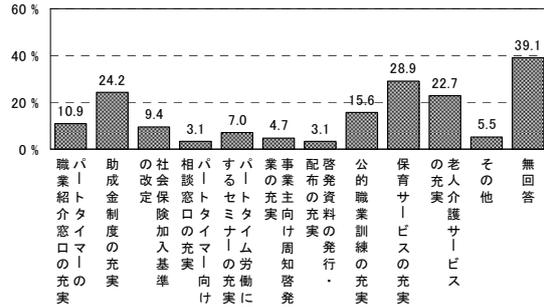
業種別に見ると、「保育サービスの充実」を望んでいるのは、「医療、福祉」(50.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(45.0%)等である。同様に「助成金制度の充実」を望む声が強いの「医療、福祉」(44.7%)だが、他の業種はいずれも平均に近い。「パートタイマー向けの職業紹介窓口の充実」は、「医療、福祉」が最も多く(35.5%)、「運輸業、郵便業」が最も少ない(9.8%)。

東京都や国に対して要望したい施策（業種別）(1/2)

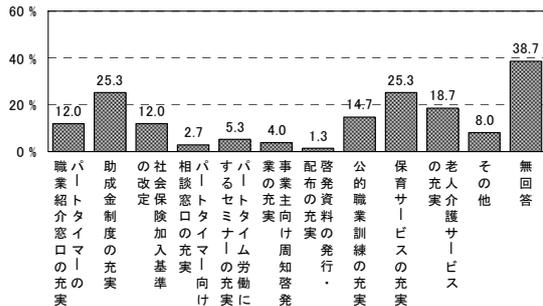
【建設業(n=69)】



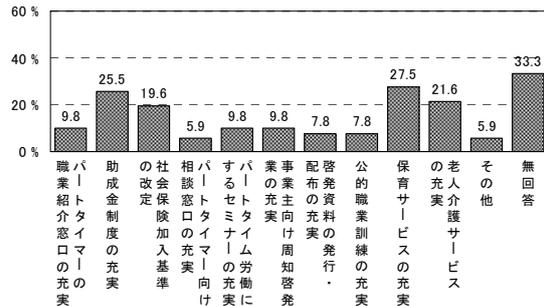
【製造業(n=128)】



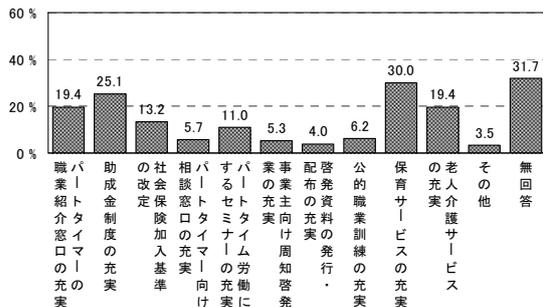
【情報通信業(n=75)】



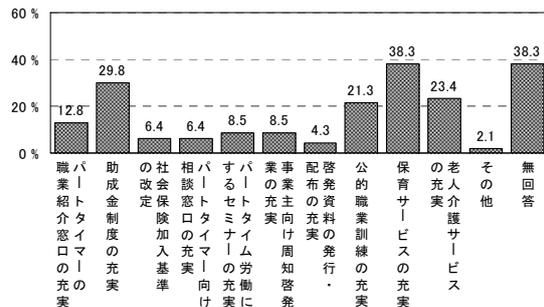
【運輸業、郵便業(n=51)】



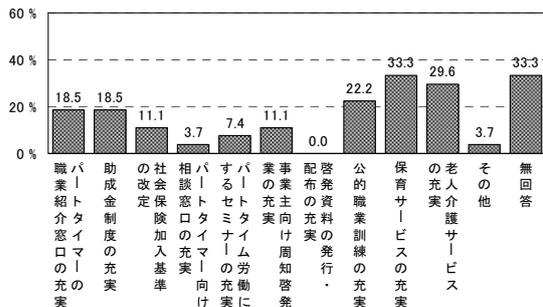
【卸売業、小売業(n=227)】



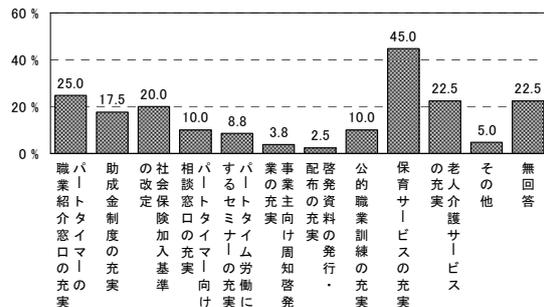
【金融業、保険業(n=47)】



【不動産業、物品賃貸業(n=27)】

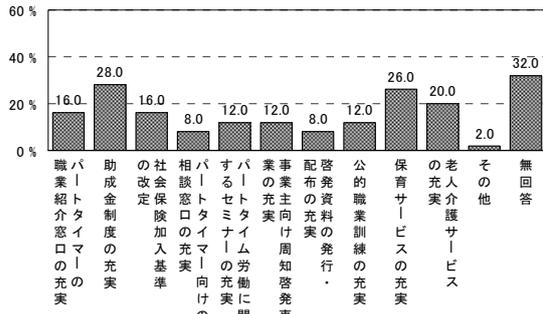


【宿泊業、飲食サービス業(n=80)】

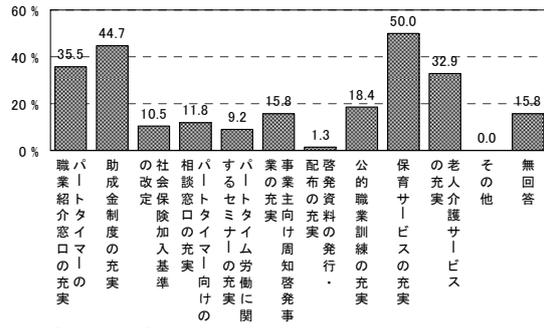


東京都や国に対して要望したい施策（業種別）(2/2)

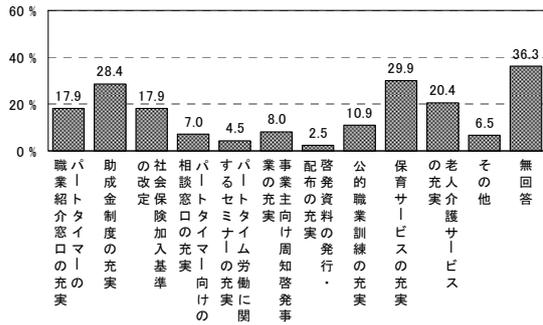
【教育、学習支援業(n=50)】



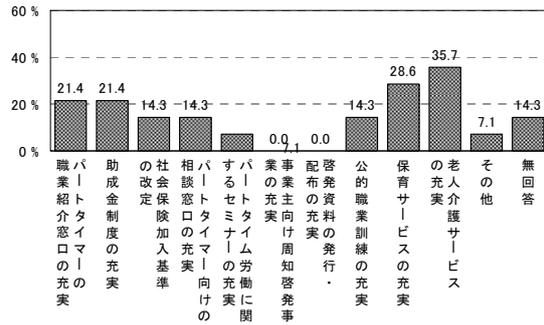
【医療、福祉(n=76)】



【サービス業(他に分類されないもの)(n=201)】



【その他(n=14)】



が、このアンケートの趣旨とは合わないかもしれません。

(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)

- ・ 単純作業を安い時給でやってもらえているので、非常に助かっています。しかし、103万円までしか働きたくない様子で、社員との意識の違いは大いにあります。その為社員登用へ取組む考えが希薄になってしまいます。増員したくてもなかなか人材が集まりません。
(卸売業・小売業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 通勤(車、自転車)の環境が整っておらず(駐車場、駐輪場がない)、場所柄かパート雇用が難しいエリアだと思います。
(宿泊業・飲食サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ タクシー事業のため、短時間労働者の意味が多少異なる観点から、アンケートにお答えしていると思います。業務内容は正社員と同じですが、勤務日数の制限と、国民健保の加入者との契約が異なります。
(運輸業・郵便業、無回答、パートタイマーの雇用あり)
- ・ コンビニで働いているパート・アルバイトは2社以上に勤務(当社の場合)している為、単純には答えられない。
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 当社は、コールセンター要員のみ支給区分をパートとして扱っています。夜間、日祭日のみの勤務につき通常耳にするパートタイマーとは違った見方をしている為、設問に答えにくい点が多い。当社では技術を客へ提供する為、時間(短)では無理なので、専門職として一定時間を区切り、対応している為、パートとして長期間、安定した給与と無理のない労働時間で契約しています。
(サービス業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ ①パートタイマーに対する育児休業、介護休業、子の看護休暇制度はありませんが、勤務日や勤務時間帯について弾力対応しています。②介護職員処遇改善交付金事業については、パートタイマーまで拡大し処遇改善を図る予定です。
(医療・福祉、100人以上、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 当店は中国料理店の為、パートは台湾、中国、マレーシア人が主です。
(宿泊業・飲食サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 業種の内容からパートタイマーの雇用については、あまり積極的に体制を整備してきていない。今回の調査内容も実態にそぐわないものも多く、回答しづらかったため、あまり協力ができずすみません。
(医療・福祉、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 1人1人が事業所運営を積極的に意識できるような研修体制や雰囲気づくりを心がけています。
(医療・福祉、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートの人達の個性を尊重し、仕事上の責任との関係で平等になるような待遇をしている。また、休日等の配慮は出来る限りしている。
(教育・学習支援業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 本人が責任が重いのが苦手で、自由に働きたいという理由でパートタイマーとして働いています。そのような方が結構いると思います。
(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイマーの人が少ないせいかあまり考えていない。
(建設業、5人～9人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 小さな診療所なので、定年退職した看護師のみしか応募してきませんので困っています。
(医療・福祉、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 仕事の内容がお子様の命に関わる部分なので、パートタイマーの方にも責任感や何人ものお子様をよりよい成長へ導くように、関わっていただきたいと思い、資格のない方も採用し、研修をしています。
(医療・福祉、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイマーといっても常勤と同様の仕事をしている。労働時間が短いだけで他は何もかわりが

ない。上記をふまえ、常勤となるべく同様の待遇にしていきたいが、経営上難しい所もあると同時に、常勤とのバランスも考えると難しい所もある。

(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)

- ・パートタイマーの雇用管理は、会社側から見ると、業務の拡大・縮小に応じた労働力を確保でき、雇用者側から見ると、空いた時間を賃金に変換することが出来る素晴らしい制度だと思う。しかし現状パートタイマー契約のまま責任有る家庭事情の雇用者が増大してしまった。景気が良い時は、収入もあったので問題にはならなかったが、不景気になりパートタイマーをリストラしたことが問題になっている。企業側としては、業務の縮小に応じて雇用を縮小しただけなのだが、責任有る雇用者がその対象となっているからである。その辺のバランスが若干企業側に有利な制度と現状なっているが、好景気時は雇用者が有利な事は明白である。あくまで個人個人の契約問題だからだと思う。景気が良くなれば、この問題は解決されるだろうが根本的には何一つ解決されない、制度より利用者に問題があるのだから…。 (サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・基本的には4週8休の出来る方は常勤採用にします。本人側から常勤になれないと言って来た時パートタイマーとして採用します。 (医療・福祉、5人～9人、パートタイマーの雇用あり)
- ・コンビニ経営には関係のない、また無理な質問が多いと思います。とにかく余裕のない職種です。儲かっているのは加盟者ではなく本部だけです。 (卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・社員よりパートの方が昇給機会が多い(年1回と年2回)ため、社員の年次昇給額を超える事のないよう、正社員に配慮しています。ただし、待遇面で社員と差異が大きく付かないようにしています。 (製造業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・現在はパートさんも社会保険に加入しているので、弊社では差別はないと思います。 (卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・小売がとても厳しく、人件費を(時給を)上げたくてもとても無理です。売に見合った以上に人件費がかかってしまう。 (卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・様々な事情があつてパートタイマーという職を選んでいられるので、無理なく続けてもらえるよう、出来る限り考慮している。 (医療・福祉、100人以上、パートタイマーの雇用あり)
- ・家内制手工業的な業種では雇用管理を充実させるのは大変です。 (サービス業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・パートタイマーに対しては、自己実現の機会を与えるようにしており、正社員への転換希望者は、全員(2名)正社員として採用した。 (不動産業・物品賃貸業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・雇用形態として、正社員と比べて時間(勤務時間)を短くしている。また、転勤などの扱いもパートタイマーにはない。責任も正社員と比較すると軽い。しかし、パートタイマーは重要な役割を担っており、貴重な人材と認識している。正社員への転換を進めたい。 (サービス業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・短時間労働のスペシャリスト的な全体的な方向性が必要だと思われます。 (卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- ・パートさんでも責任感のある方々は、多くいると思うのですが、若い世代の方々が、あまりに仕事に対していいかげんで困っています。働くことの大切さをもっと学校教育でも教えることが必要だと思います。 (サービス業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)
- ・現在パートはいませんが、1～2年以内に採用する予定です。 (サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- 現在、他事業所も含めて、正社員、契約社員、派遣社員で効率よく業務ができていますので、当面はパートタイマーは検討できない。

(不動産業・物品賃貸業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- パートタイマー向きの仕事が当社では無いので(専門的知識)、今後も雇用するつもりはありません。雇用形態としては、正社員として人員の増員をするのが基本的な考えであります。

(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 当社規模ではパートタイマーを雇用する必要が無いのです。(業務内容が特殊な為、何年も研修した者でしか従事出来ないのです)

(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 現在、当社大阪支店では障害者のパートタイマー(短時間勤務)を雇用しております。障害者雇用の促進は、必要不可欠と認識しており、東京でも同様の雇用形態をとる可能性は十分にあります。

(卸売業・小売業、100人以上、パートタイマーの雇用なし)
- 8月末まで65歳の技術者をパートタイマーで雇用していましたが、経費削減の為退社して頂きました。景気が回復しましたらまた雇用を考えます。

(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 退職等がある場合、パートを雇用することも考えている。

(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- パートでは仕事にならない職業なので。

(サービス業、4人以下、パートタイマーの雇用なし)
- 当社では、パートタイマーを雇用する場合は、番組制作にあたっての情報収集や翻訳、通訳などです。

(情報通信業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- 機密保持が難しい。

(情報通信業、4人以下、パートタイマーの雇用なし)
- 当社の業務上、営業補助事務はパートタイマーに置き換えも可能かもしれない。しかし業務内容である程度の知識(パソコンソフトの使用経験、業務の流れなどの理解)が必要な為、現在の勤務者がパートにかかわることはできるが、新規採用者にパート的な立場で仕事をしてもらうにはとまどいがある。

(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 業務の内容によっては、パートタイマーの使用もあり得ます。その都度柔軟に考えたいと思っております。

(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 患者様を担当制で診察しているため、患者様がいつ来院されても担当のスタッフがいる様(患者様の状態の把握と安心感)、現在は正社員のみ雇用となっております。

(医療・福祉、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- パートタイマーが支えている会社というものはとても多く、パートタイマーをまとめる社員、管理者が知識不足で苦勞しているとよく耳にします。労働法など、現場の管理者がよく理解することが必要と考えます。

(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 職種も小売業という中で、内勤業務の中では可能と思われませんが、責任感やスキル向上を会社として願う中では、考えていません。

(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 保険加入等の企業負担が増えた事で、魅力が少なくなりました。

(製造業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 以前、当社営業所でパートタイマー雇用をしましたが、3～4名いずれも短期間で退職しました。会社側はしっかり働いてほしい(責任をもって)と思うのに対して、いずれの方も補助業務程度と考えていたようです。それ以来、パートでの採用はしないことになりました。

(卸売業・小売業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)

- 本社以外の事業所においては、パートタイマーの雇用を積極的に進めております。全社的には、収支の改善のため、人員削減見直し等を実施せざるを得ない状況です。本社部門のパートタイマーの雇用は、特に何も考えていないわけではなく、状況に応じて対応する考えでいます。

(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 専門的な高度な技術が必要であり、能率を考えると、居ない方が良い。

(サービス業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)
- 当営業所では、現在パートタイマーを雇用するよりも派遣社員を採用しています。

(運輸業・郵便業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- パートタイマーの雇用のメリットがなくなって来ているので、業務請負的な型式にしてやる気を出すシステムに変えています。いかがでしょうか？ やる気と利益が正比例すれば、本人の為にも良いと思います。

(製造業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 仕事に対する姿勢、取り組みについて、しっかりしていればパートではなく、正社員として勤めていただきたい。たとえその時に短時間しか勤務できなくても会社に合わせていける人を望みます。

(製造業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 常に正社員ですので、パートタイマーは考えた事がありません。(欠員が出た場合)

(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 今後、パートタイマーの雇用を検討していく予定です。

(卸売業・小売業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- 介護保険による訪問介護事業所の為、登録型の訪問介護員と契約を結び、運営しています。パートをお願いする余裕はなく、シフトをカバーする事が難しく、パートの形態は向いていないと考えます。

(医療・福祉、4人以下、パートタイマーの雇用なし)
- 当法人職員は、信仰の先輩に教導され自らも修行、研鑽に励み、宗教活動(宣教教化)の為に必要な事務に携わっている。このようなことからパートタイマー雇用は考えていない。

(その他、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- 短時間で完了する業務がないため、現在は雇用していないし、雇用の予定もない。

(金融業・保険業、100人以上、パートタイマーの雇用なし)
- パートタイマーについて雇用を考えていない。

(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- 当社は、1プロジェクトが1年～1.5年と長期の企画、開発の映像コンテンツ業務のため、問3でお答えしている様に、パートタイマーの仕事がありません。今後、ワークフローの効率化などにより一時的な雇用があるかもしれませんが。(サービス業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- 当社でも2年程前ですが、長期勤務希望(会社側)で採用した経緯が在ります。が、非常に勤務態度が悪く仕事に対して不誠実だった事で会社側も苦慮を致しました。以後、2度とパート雇用案は出て来ません。

(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- パートに向く仕事がない。テストマーケティングなどで期間限定採用したことがある、電話代行サービス事業は6月、他社へ譲渡した。

(建設業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)
- 1年前には、パートも10人位いましたが、今年3月に殆ど退社しました。会社の売上も前年比70%の減とへり続け、同業間の競争も激しく利益の少ない中、社保や厚生年金分が捻出できない状況で廃業届けを法務省に提出(9月)、今年12月中にこのビルから出ます。

(サービス業、4人以下、パートタイマーの雇用なし)
- 現在はパートタイマーを雇用していませんが、今後社員の高齢化に伴い、再雇用の際、パートタイ

マーとして必要と思う。但し、雇用するときには現在の状態ではなく、労働条件通知書他、必要なものを整備することが必要と思う。(運輸業・郵便業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 専門技術が必要で、習得迄の時間がかかるため指導が無理で、長期間及び1日の作業時間が必要な為、パートタイマーではなかなか難しいです。(製造業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)
- ・ 今年の2月末日まで週3日で1日3時間のパートの方を雇っていました。10年以上も働いてもらいましたが、ご主人の仕事の方が業績悪化で退職に追い込まれ、運良く再就職できましたが、地方での仕事で、それについて引越しとなり、弊社を退職されました。世界同時不況の影響や政権交代で運送業もだいぶ打撃を受け、仕事量は減っています。ふるいに掛からない様、精一杯です。現状では雇えません。東京都で仕事を作して下さい。

(運輸業・郵便業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 当社は技術の継承、取引先からの極秘情報を有する試作業を営んでおりますことから、パートタイマーを雇用するキャパシティが希薄です。また、時間をかけて重要な技術を伝承しても生涯において弊社に勤務していただけるか疑問があり、パートタイマーの雇用には取り組めない状況です。

(製造業、100人以上、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 創立以来、大部分の売上がパートタイマーにて営業していたのですが、今の不況にて受注減にて全員退社。心より申し訳なく思っています。社員と遜色なくよく働いてくれました。差別という文字は1つもありません。現在は雇用していません。(製造業、4人以下、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 当社ではITシステム開発を本業としており、パートタイマーでは開発業務に於いて十分な能力を発揮することが難しいと考えております。(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 専門職故に間口が狭い…。年齢の問題もある(専門的サービス業なので、顧客に見合ったスタッフ年齢層を求める現実)。(サービス業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ こちらの作業は、金物を扱うため、女性の方では少し辛い部分もあります。作業によっては女性でもOKのものもありますが、メインは出荷・梱包になりますので、男性の方の方が使いやすいというのが事実です。年齢も若い方がいいので、パートだとなかなか集まらず、派遣社員を使っているのが現状です。(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 当社が雇っている人間は、特種技能(テープ起こし)とパソコンの入力技能が必要で、ここにあるパートタイマーには適さないようです。全員がサラリーマンの奥さんで、保険には加入しています。

(サービス業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 子育て中の女性等の働き方としてパートタイマーが選ばれている事が多いが、単純な労働が多く、能力を活かしきれていないように思う。パートタイマーであっても経験を積み、時間的余裕ができた時に、正社員として登用できるように指導を心がけることが労使双方にとって良い未来となると思う。

(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ この仕事(アニメーション)は、1作品を担当しますと、1時間何円という世界ではなく、作家扱いになっています。その作品を完成すると支払う形になっています。末日までに完成したら、翌月の15日支払等。

(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 会社が大きくなったら雇用を考えると。

(卸売業・小売業、4人以下、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 公共施設のスペースを借り、市民ボランティアで運営している喫茶店です。障害のある方が、福祉就労にはあきたらず、一般就労にはとどかない中間的位置にある障害のある方を受け入れ(積極的)ています。有償ボランティアの方8名、障害のあるスタッフ6名で週6日、ローテーションを組んで稼働しています。時給は、ボランティアの方も障害のある方も300円/hです。10年になりますが、年間だいたい一万人の(延べ)方がお客として見えてくれます。行政からの補助金はなく、市民

事業として、自前で運営しています。

(宿泊業・飲食サービス業、5人～9人、パートタイマーの雇用なし)

- ・ 公益法人である弊財団は、公費助成が皆無なため財政基盤が脆弱にて、今後の財政運営を勘案すると労務費の削減が不可避であり、一部正職員削減に対し、長期の専門職型パートタイマー育成によるシフトが選択肢の一つとして検討される状況にあります。この育成期間(6～12 か月)を公費補助頂ける制度の創設を待望しております。日本ではボランティアは無償との概念がありますが、公益法人は欧米並みに有償ボランティアを中核とした広範な人材での運営が求められますので、その有為な方々が活動出来る助成制度が健全社会形成の支援策として不可欠と考えます。

(その他、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

2 行政に対する要望・意見

(1) 税・社会保険関係

- ・ 103万円の限度額UPを！質問事項を半分にして下さい。
(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 手取りが低くなるからと社会保険加入をきらうアルバイトが多いので、週40時間勤務くらいまでは加入しなくても良いように緩和されると良いと思います。
(情報通信業、100人以上・パートタイマーの雇用あり)
- ・ ①税制、雇用保険制度、健康保険制度について一貫性がなく、運用しにくい。②学生アルバイトと一般パートの間に上記の違いを設けるべき。
(宿泊業・飲食サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 雇用保険の加入について：現行、週労働時間20時間以上という制約がある。当事業所では、ちょうど週労働時間が20時間前後のパートタイマーもいる。この場合、加入途中で週20時間を下回る状況になった場合、加入資格を失うことになる。さらに、下回る状況が続いた後に失業状態となると雇用保険の給付対象外となる可能性があり、その場合支払った雇用保険料が無駄になる。このあたりの改善を望む。
(教育・学習支援業、100人以上、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 正社員の夫の賃金が下がっている現在、パート(主婦)の非課税限度額の引上げを検討して下さい。
(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 当社は兵庫県に本社がある事業所です。東京営業所にはパート社員はいませんが、本社、他の営業所にはパート社員がいます。問27の件についてですが、回答1にしてあげた方がパート社員にとってはありがたい事であり、家族にとっても同じく、いろんな意味で助かると思います。
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)

(2) 求人・雇用関係

- ・ 高齢者の勤務が当たり前になるような世情になってほしいです。高齢者雇用が多いほど会社の美德になるような政策がほしい。補助金が出るような、外から見えないしくみではなく、雇用企業がアピールできて、雇用を競えるような政策がほしいです。定年制がある限り、高齢者はパートタイマー勤務になるのはしかたがないので、雇用が当たり前になれば条件も整備されると考えます。
(宿泊業・飲食サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイマーは、今や大企業以上に中小零細企業は頼らざるを得ません。パートタイマーを雇用する小企業に対しても、今以上に優遇措置をお願いしたい。多少なりとも雇用促進につながるのではないかと。
(運輸業・郵便業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)

- ・ 景気が悪いので、定年退職して欲しかったのだが、本人の強い希望で再雇用しました。今後も希望者が増すと思われますが、経営が苦しく、助成金の充実がなければ無理です。
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 非課税労働者と生活労働者によって、形態が違う。生活労働者に(パートに)助成制度の充実(社員転換)を。
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ ハローワークの求人申込みの担当者の方に指導してもらっている。
(卸売業・小売業、100人以上、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 当事業所のような施設の性格上、求人の際、所在地、地図を公表できないので、不都合を感じている。ハローワークを通じて求人ができれば、もっと広い範囲からの応募が見込まれるので、是非検討してほしい。
(医療・福祉、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)

(3) その他

- ・ 正社員として働きたいのにパートでしか働けない場合があります。その原因をしっかりと分析して、対策を考えて下さい。決して企業だけの問題ではありません。
(教育・学習支援業、100人以上、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 要望施策が多数に達したら、速やかに実行していただきたい。
(サービス業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイマーは個人の自由に任せるべきで、大多数が自分の働きやすいシフトで働いている。あくまで自己責任で働いているのであり、正社員になれば、会社主導で拘束される事になり、本人達に正社員になる希望と能力は無いと考える。人生設計は事業所に任せるのではなく、応分の負担で自治体が取り組んで頂きたい。個人のやる気を無くさせる元凶は、役所のポイントをハズした施策にある。能力の無い者を無い様に遇するのが職場で、企業は福祉を担当していない。
(卸売業・小売業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ ①パートを採用しても、すぐには仕事ができない。仕事内容をやっと思えば辞めてしまう(仕事を教えて、パート代だけ払って、何の為の採用だったのか?)。②仕事を覚えてもらうまでの間、補助金を出してもらいたい。③コンビニ運営はハードな仕事です。年中無休、私共夫婦、この3年間一日も休む事なく働き、月により赤字の時もあります。夫婦でパートに行った方が休みもあり、収入も多いと思います。本部との契約上、辞める事も出来ず苦勞が絶えません。パートタイマーの実態調査だけでなく、我々フランチャイズと本部との実態調査をお願いしたいです。
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 介護事業者の重大な問題①ホームヘルパーの給付水準は、訪問介護(ほぼ同等の仕事)に比べ約1/3。故に大幅な改善がなければ介護難民増の社会問題になること必至。②正社員給与は低く、生涯生活設計の見直しがたたず、事業者間の渡り歩き状態。質の良い介護確保の大障害となっている。
(医療・福祉、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 現政府が現状も分からず、最低賃金制等を定めようなどは、反対です。日本は、社会主義国ではないのです。
(建設業、4人以下、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 当社勤務のパートさんは、ご自分の生活に合わせてシフトインして頂いてる。このような調査は当社には合わない。逆にパートさんに無理強いになる。
(宿泊業・飲食サービス業、4人以下、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 全サービス時間を資格者で対応することは賃金から無理。それをするには、定員枠補助を1.5倍にすれば良い。
(医療・福祉、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイム労働法というものを知りたい。(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)

- ・ 最低賃金の引き上げは慎重にしていきたい。(製造業、30人～99人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 人が少なく、いろいろ調査が来ても対応がむずかしい。売上は減少し、賃金アップで営業がなりたない。出来るだけ調査はやめて欲しい。(パートさんも生活が大変です)
(卸売業・小売業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ 母子家庭のパートタイマーへの助成金を充実していただきたい。
(情報通信業、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ パートタイマーの権利主張が強力に推進されているが、一方で義務を果たす為の努力を怠る方々も多く存在し、法改正の矛盾を感じている。(医療・福祉、10人～29人、パートタイマーの雇用あり)
- ・ ①所謂パートタイマーと再雇用者(特に定年後)は、種々の違いがあると思われますので、両者は分けて実態調査をされては如何かと思います。②表紙の定義では、フルタイム以外は同一範疇でパートタイマーとなっておりますが、表紙で定義されていない嘱託再雇用が1頁問2に登場し、まぎらわしくなっています(フルタイムの人を指すのかもしれませんが、それなら表紙の定義に記載すべき)。③問26,27で103万円問題を取り上げていますが、これは被扶養者のパートタイマーの問題で、再雇用者の高齢者雇用継続給付金、在職老齢年金等の問題も取り上げないと不公平になるのではないのでしょうか。④当社では役員退任者、定年退職者を一括管理しており、パートタイマーに該当する余地もありますが、平均的時給が4,700円となり、他のパートタイマーの方の参考とはいえないと思い、パートタイマーなしで報告しました。
(情報通信業、30人～99人、パートタイマーの雇用なし)
- ・ 季節労働者の実態も調査して欲しい。(建設業、10人～29人、パートタイマーの雇用なし)