

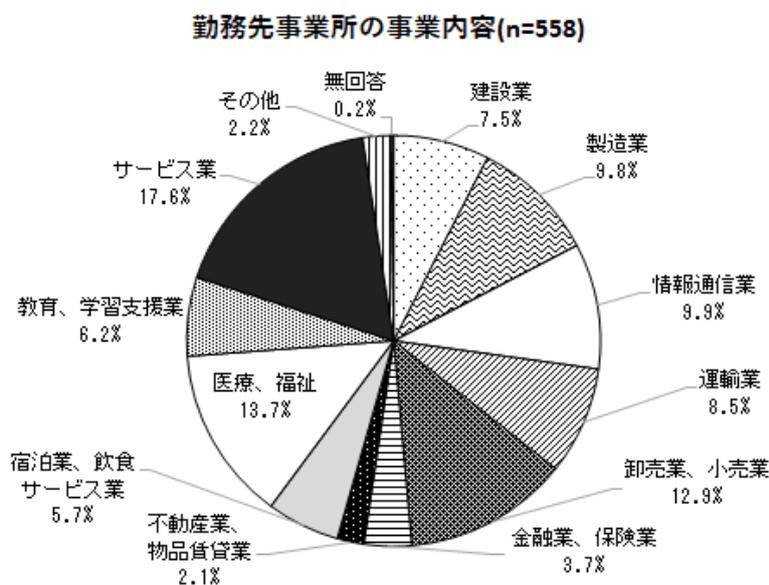
## 第2章 事業所調査の集計結果

## 第2章 事業所調査の集計結果

### I 回答事業所の概要

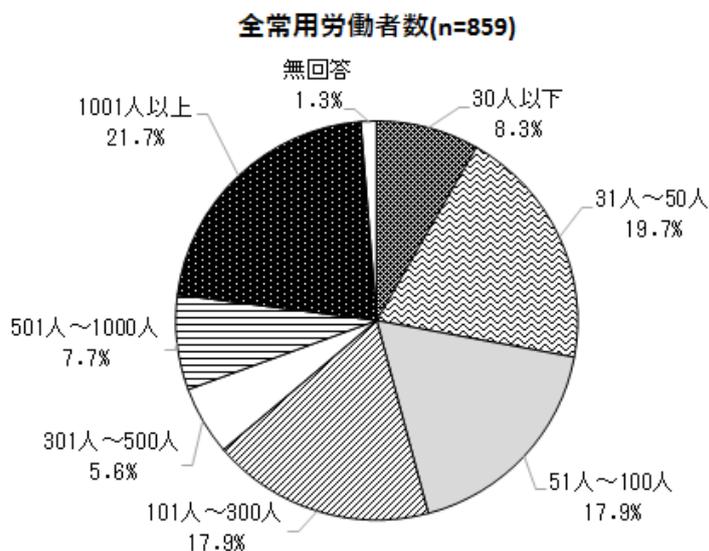
#### 1 主要事業内容【第1表、第38表】

全有効回答事業所（n=859）に主要事業内容を尋ねると、回答割合の高い順に、「サービス業」（17.6%）、「医療、福祉」（13.7%）、「卸売業、小売業」（12.9%）、「情報通信業」（9.9%）、「製造業」（9.8%）、「運輸業」（8.5%）、「建設業」（7.5%）となった。



#### 2 全常用労働者数【第2表、第39表】

全有効回答事業所（n=859）に企業全体の全常用労働者数を尋ねると、300人未満の企業が63.8%を占めた。

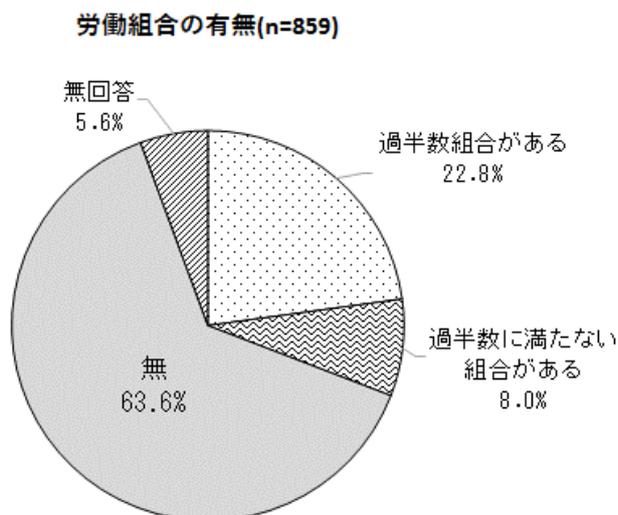


### 3 労働組合の有無【第3表、第40表】

全有効回答事業所（n=859）に労働組合の有無を尋ねると、「無」が63.6%と最も多く、次いで、「過半数組合がある」（22.8%）、「過半数に満たない組合がある」（8.0%）となった。

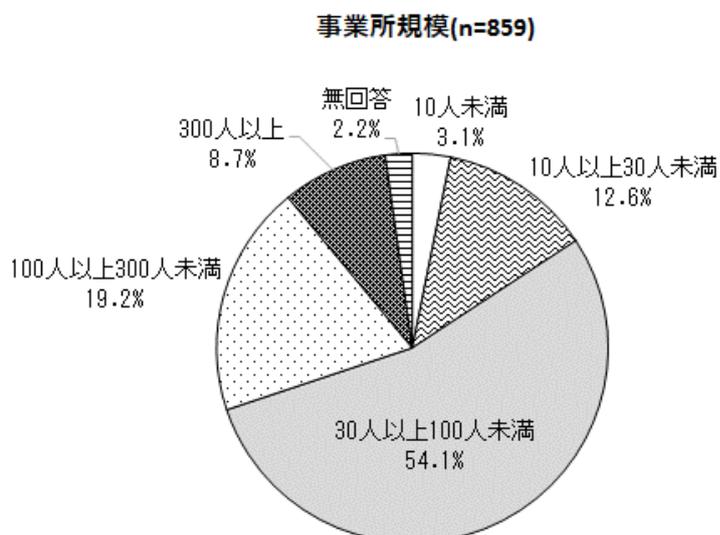
主要事業内容別では、「過半数組合がある」は「運輸業」（56.2%）、「金融業、保険業」（40.6%）、「製造業」（40.5%）において多く、「過半数に満たない組合がある」は「教育、学習支援業」（37.7%）において多い。

全常用労働者数別にみると、企業規模が大きいほど、「過半数組合がある」の割合が高くなっている。



### 4 事業所規模【第42表】

全有効回答事業所（n=859）に事業所の従業員数を尋ねると、30人以上100人未満の事業所が54.1%と半数以上を占めた。

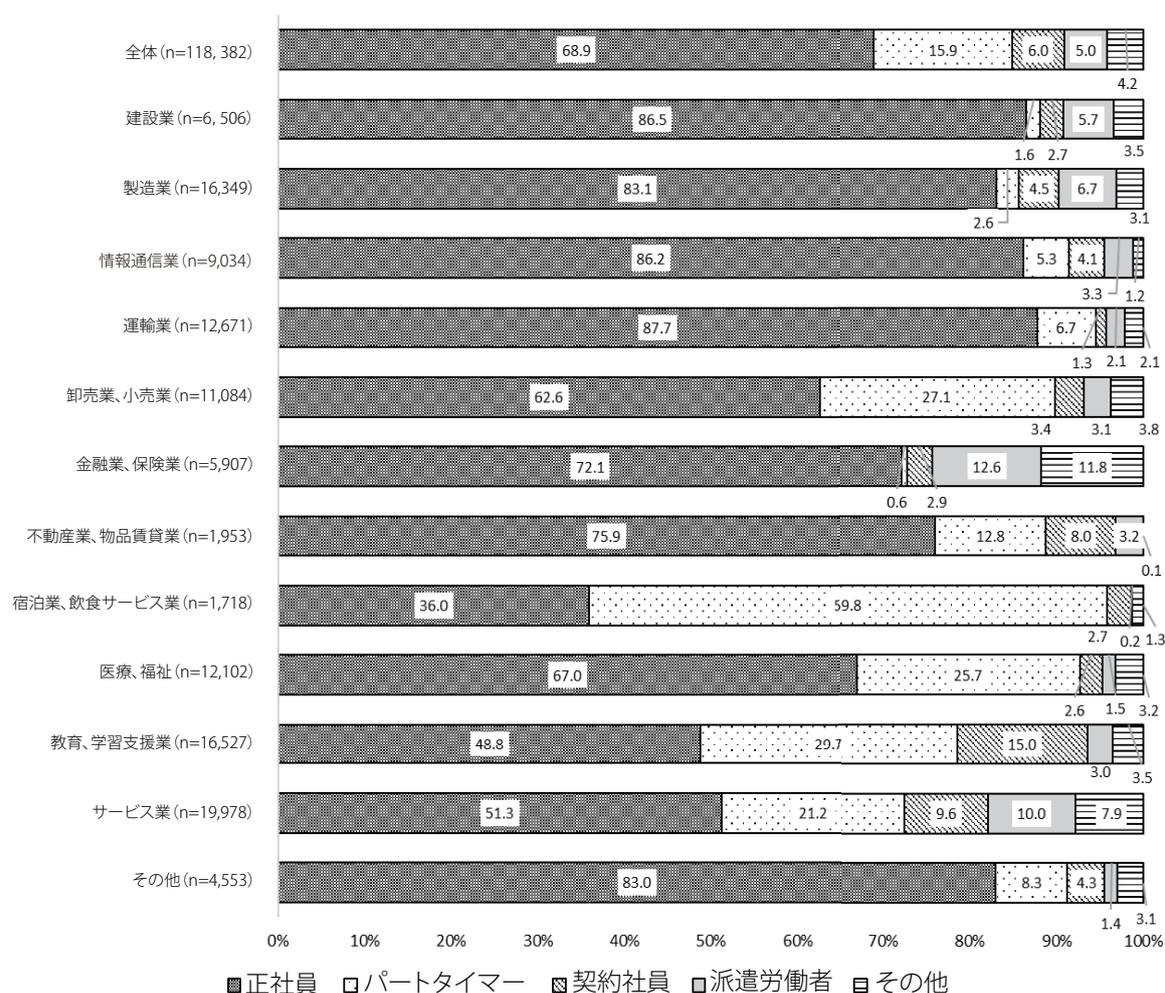


## 5 雇用形態別の従業員数【第41表】

全有効回答事業所（n=859）に雇用形態別の従業員数を尋ねると、回答事業所の従業員総数は118,382人で、うち正社員が81,606人（68.9%）、パートタイマーは18,807人（15.9%）であった。

主要事業内容別にパートタイマーの割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」が59.8%と最も高く、次いで、「教育、学習支援業」（29.7%）、「卸売業、小売業」（27.1%）、「医療、福祉」（25.7%）、「サービス業」（21.2%）となっている。

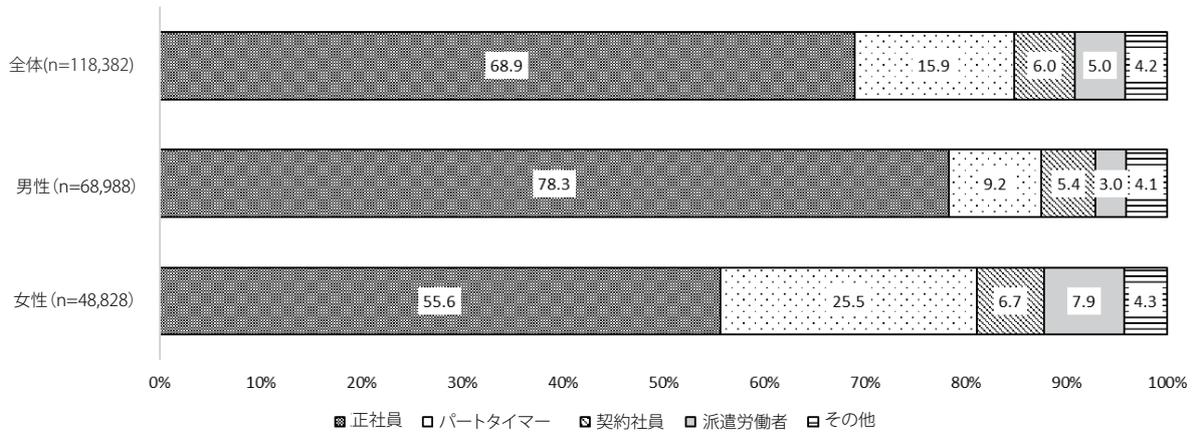
雇用形態別の従業員数（業種別）



※ 企業全体の従業員数を記入している可能性が高い事業所を除外した上で集計した。

男女別にパートタイマーの比率をみると、女性（25.5%）は男性（9.2%）よりも高い。

雇用形態別の従業員数（性別）

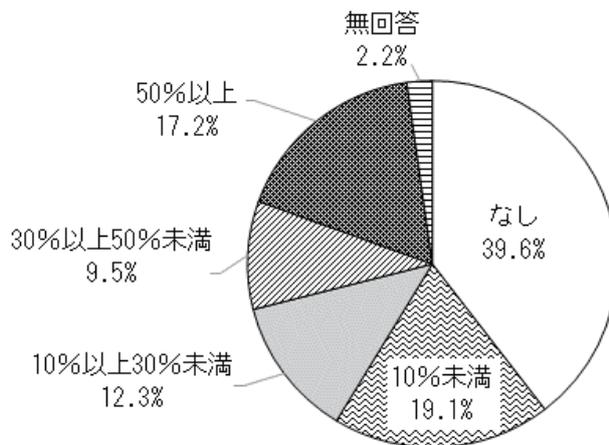


## 6 パートタイマー比率【第43表】

全有効回答事業所（n=859）のパートタイマー比率（「パートタイマー（有期）」と「パートタイマー（無期）」の合計数が当該事業所の従業員総数に占める割合）をみると、30%以上の事業所が26.8%を占めた。

主要事業内容別にパートタイマー比率が50%以上の事業所の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」が61.2%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」（29.7%）、「医療、福祉」（28.0%）、「サービス業」（21.2%）となっている。

パートタイマー比率(n=859)



## II パートタイマー雇用の動向

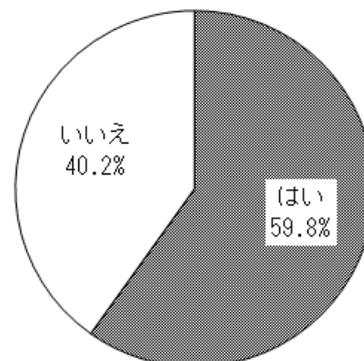
### 1 パートタイマーの雇用の有無【第4表、第44表】

全有効回答事業所 (n=859) にパートタイマーを雇用しているかを尋ねると、「はい」が 59.8%、「いいえ」が 40.2%となった。

パートタイマーを雇用している事業所の割合は、前回調査の 63.7%から 3.9 ポイント低下している。

主要事業内容別にパートタイマーを雇用している割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」(95.9%)、「医療、福祉」(93.2%)、「教育、学習支援業」(83.0%)が高く、「情報通信業」(28.2%)、「建設業」(28.1%)が低い。

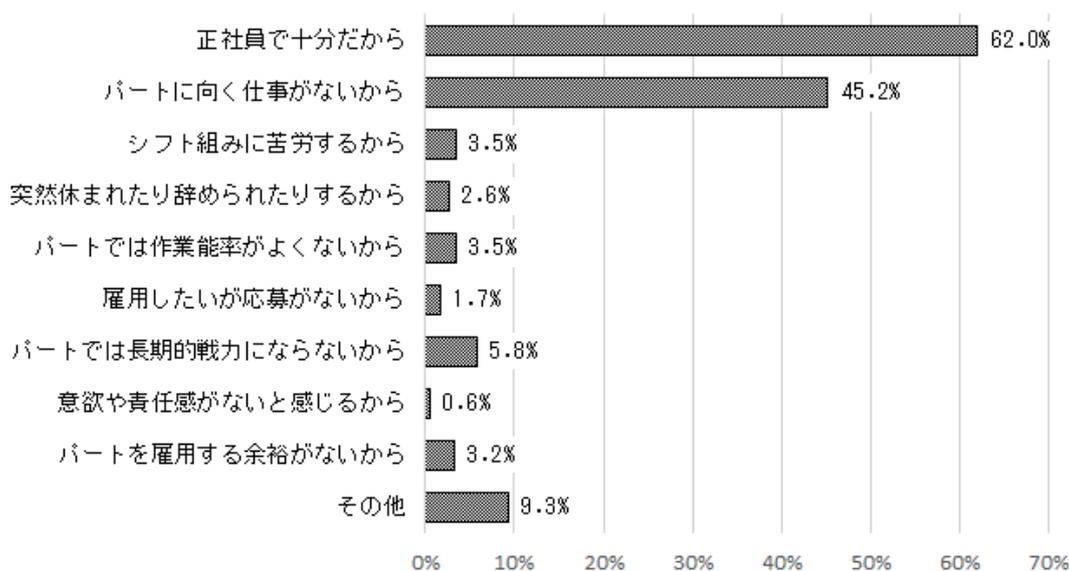
パートタイマーの雇用の有無(n=859)



### 2 パートタイマーを雇用していない理由【第5表、第45表】

パートタイマーを雇用していない事業所 (n=345) にその理由 (複数回答) を尋ねると、「正社員で十分だから」が 62.0%と最も多く、次いで、「パートに向く仕事がないから」(45.2%)となった。前回調査から大きな変化はみられなかった。

パートタイマーを雇用していない理由【複数回答】(n=345)



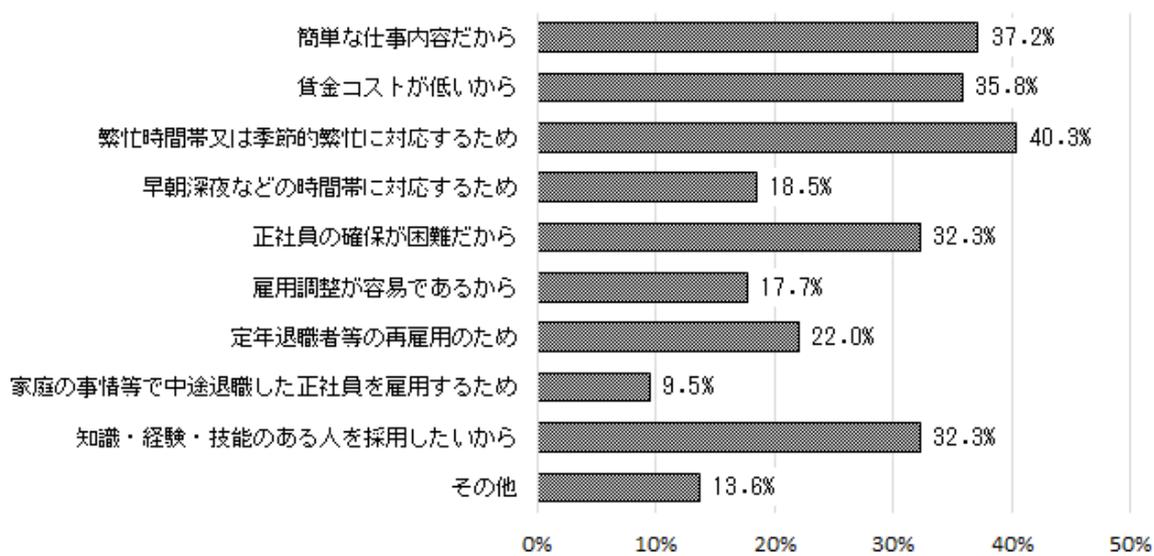
〔「その他」の具体的内容〕

- ・派遣社員等を活用しており、パートタイマー雇用の必要性がないため。
- ・労務管理の手間が増えるため。
- ・新型コロナウイルスの影響により事業内容を縮小したため。

### 3 パートタイマーを雇用している理由【第6表、第46表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）にその理由（複数回答）を尋ねると、「繁忙時間帯又は季節的繁忙に対応するため」が40.3%と最も多く、次いで、「簡単な仕事内容だから」（37.2%）、「賃金コストが低いから」（35.8%）、「正社員の確保が困難だから」（32.3%）、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」（32.3%）となった。

パートタイマーを雇用している理由【複数回答】(n=514)



前回調査と比較すると、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」が5.1ポイント高くなり（前回27.2%、今回32.3%）、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」が4.8ポイント低くなっている（前回23.3%、今回18.5%）。

主要事業内容別にみると、「製造業」、「運輸業」、「宿泊業、飲食サービス業」においては「繁忙時間帯又は季節的繁忙に対応するため」が最も多い。「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業」においては「簡単な仕事内容だから」が最も多い。「情報通信業」、「卸売業、小売業」においては「賃金コストが低いから」が最も多い。「医療、福祉」においては「正社員の確保が困難だから」が最も多い。「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」においては「知識・経験・技能のある人を採用したいから」が最も多い。

#### 〔「その他」の具体的内容〕

- ・扶養内で働きたいという人がいるため。
- ・家庭の事情等でフルタイム勤務ができない人がいるため。
- ・正社員の一時的な代替要員のため。
- ・障害者雇用として採用しているため。
- ・働き方の多様化に対応するため。

#### 4 パートタイマーの増減【第7表、第47表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、過去2年間（令和元年10月以降）の雇用するパートタイマーの人数の変化を尋ねると、「ほとんど変化していない」が60.7%と最も多かった。「減少傾向にある」が21.0%、「増加傾向にある」が16.9%であり、減少傾向の方が若干多い。

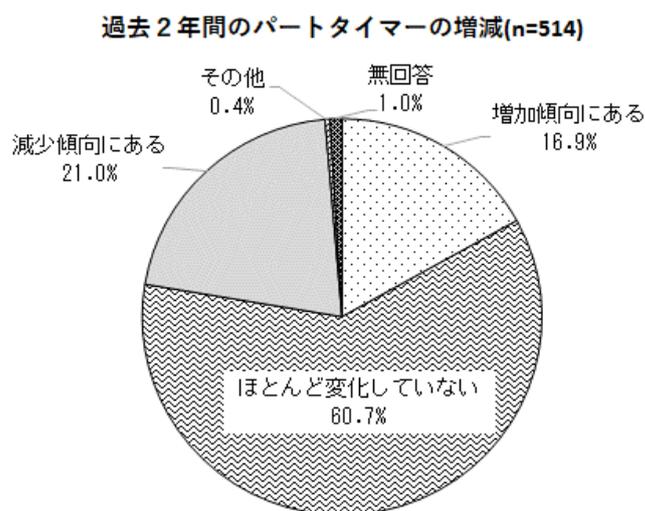
前回調査と比較すると、「減少傾向にある」が5.2ポイント高くなり、「増加傾向にある」が3.4ポイント低くなっている。

主要事業内容別にみると、「増加傾向にある」が「減少傾向にある」よりも多い業種は、「情報通信業」（増25.0%、減8.3%）、「教育、学習支援業」（増25.0%、減4.5%）である。

「減少傾向にある」が「増加傾向にある」よりも多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」（増10.6%、減48.9%）、「製造業」（増9.1%、減33.3%）、「運輸業」（増2.6%、減20.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（増16.7%、減25.0%）、「金融業、保険業」（増6.7%、減13.3%）、「サービス業」（増18.8%、減21.2%）である。

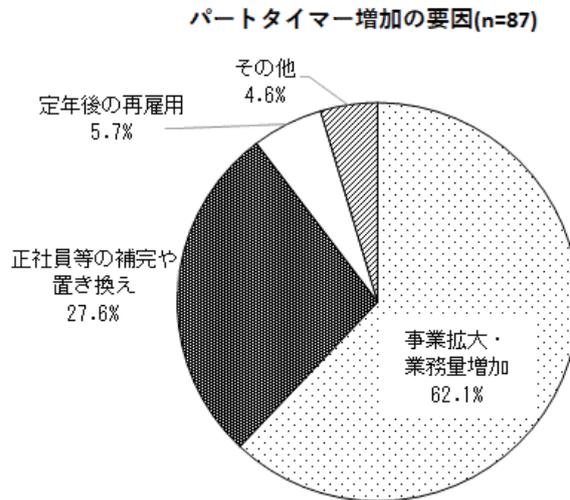
事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるにつれて「増加傾向にある」の割合が高くなっており、「300人以上」では26.5%となっている。

パートタイマーの活用状況別にみると、「店長やリーダーなど管理的職務を担う従業員として活用している」及び「専門知識・技術が必要な場合の労働力として活用している」は、「増加傾向にある」が「減少傾向にある」よりも多くなっている。一方で、「正社員等とともに基幹的な従業員として活用している」、「単純作業等の労働力として活用している」は、「減少傾向にある」が「増加傾向にある」よりも多くなっている。



5 パートタイマー増加の最も大きな要因【第8表、第48表】

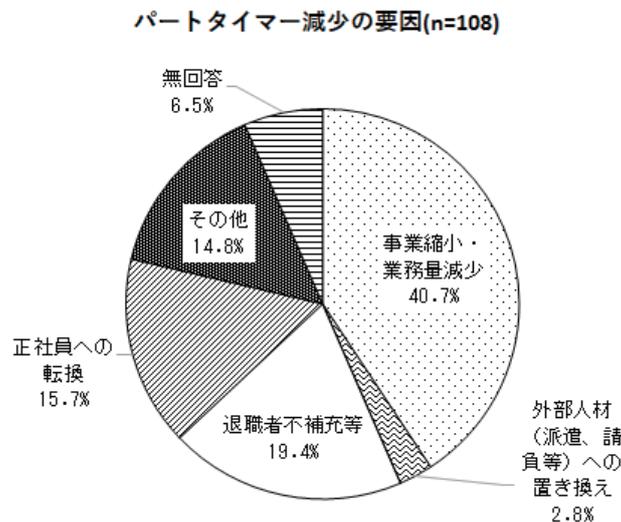
パートタイマーの人数が「増加傾向にある」と回答した事業所（n=87）に、その最も大きな要因を尋ねると、「事業拡大・業務量増大」が62.1%と最も多く、次いで、「正社員等の補完や置き換え」（27.6%）となった。



6 パートタイマー減少の最も大きな要因【第9表、第49表】

パートタイマーの人数が「減少傾向にある」と回答した事業所（n=108）に、その最も大きな要因を尋ねると、「事業縮小・業務量減少」が40.7%と最も多く、次いで、「退職者不補充等」（19.4%）、「正社員への転換」（15.7%）となった。

主要事業内容別に「事業縮小・業務量減少」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（73.9%）、「サービス業」（61.1%）が高い。



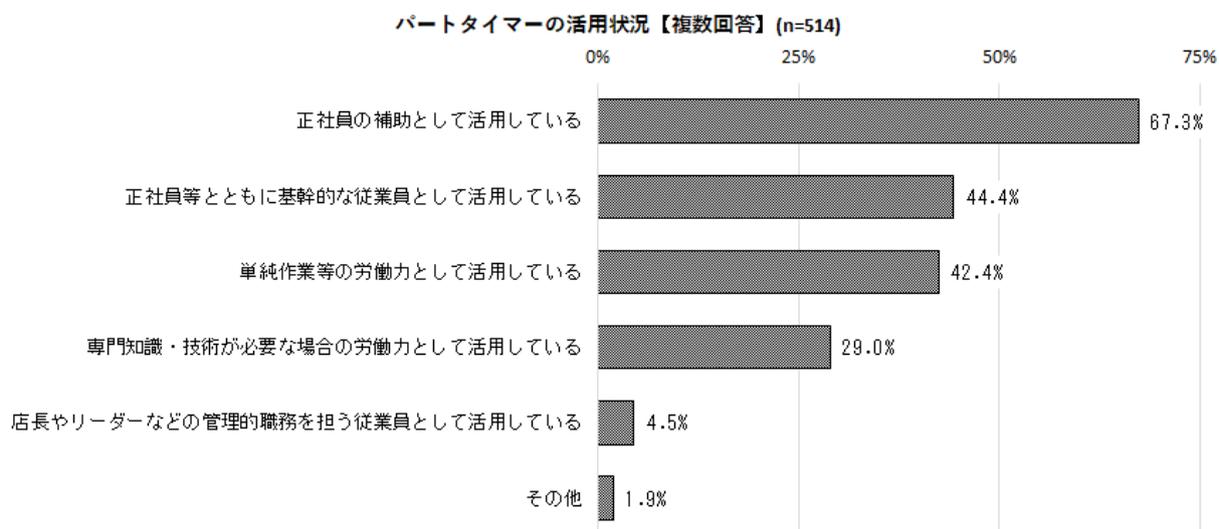
## 7 パートタイマーの活用状況【第10表、第50表、第51表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーをどのように活用しているか（複数回答）を尋ねると、「正社員の補助として活用している」が67.3%と最も多く、次いで、「正社員等とともに基幹的な従業員として活用している」（44.4%）、「単純作業等の労働力として活用している」（42.4%）となった。

主要事業内容別にみると、ほとんどの業種において「正社員等の補助として活用している」の割合が最も高くなっており、「教育、学習支援業」（84.1%）、「卸売業、小売業」（74.0%）、「製造業」（72.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」（72.3%）では7割を超えている。

「正社員等とともに基幹的な従業員として活用している」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（57.4%）や「医療、福祉」（55.5%）は、他の業種と比較して高くなっている。

「単純作業等の労働力として活用している」の割合をみると、「製造業」（60.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（59.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（58.3%）は、他の業種と比較して高くなっている。

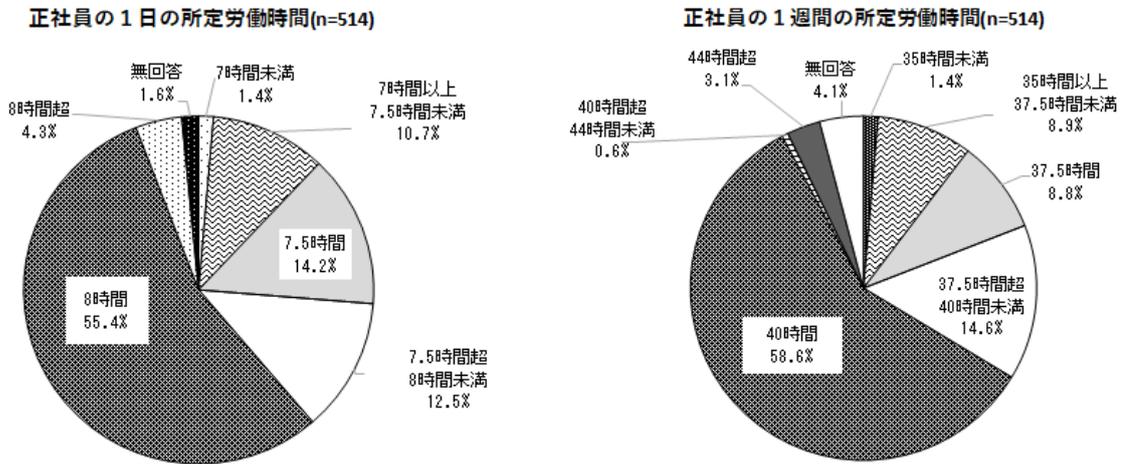


	前回調査 (平成29年度)	今回調査 (令和3年度)	増減
正社員の補助として活用している	61.5%	67.3%	+5.8
正社員等とともに基幹的な従業員として活用している	47.1%	44.4%	△2.7
単純作業等の労働力として活用している	45.3%	42.4%	△2.9
専門知識・技術が必要な場合の労働力として活用している	27.4%	29.0%	+1.6
店長やリーダーなどの管理的職務を担う従業員として活用している	2.8%	4.5%	+1.7

### III パートタイマーの処遇の実態

#### 1 正社員の所定労働時間【第11表、第12表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、正社員の所定労働時間のうち最も人数の多い時間数を尋ねると、1日の所定労働時間については、7.5時間以上が86.4%を占めた。1週間の所定労働時間については、37.5時間以上が85.6%を占めた。



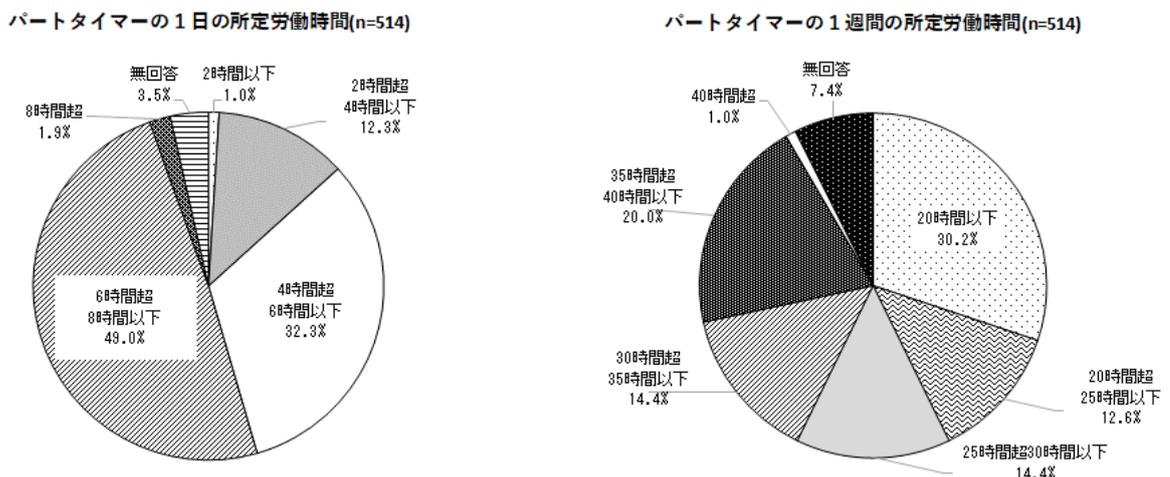
#### 2 パートタイマーの所定労働時間【第13表、第14表、第52表、第53表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、パートタイマーの所定労働時間のうち最も人数の多い時間数を尋ねると、1日の所定労働時間については、6時間超8時間以下が49.0%を占めた。

主要事業内容別にみると、ほとんどの業種において6時間超8時間以下の割合が最も高いが、「宿泊業、飲食サービス業」(42.6%)、「教育、学習支援業」(38.6%)においては4時間超6時間以下の割合が最も高くなっている。

1週間の所定労働時間については、20時間以下が30.2%を占める一方、35時間以上が21.0%を占めた。

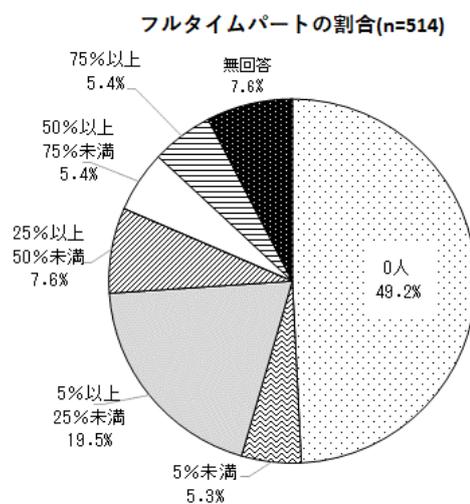
主要事業内容別にみると、20時間以下の割合が高いのが「宿泊業、飲食サービス業」(53.2%)、「運輸業」(35.9%)である。一方で、35時間超40時間以下の割合が高いのが「卸売業、小売業」(38.4%)である。



### 3 フルタイムパートの割合【第15表、第54表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、フルタイムパート (正社員と同じ所定労働時間のパートタイマー) の人数を尋ねると、フルタイムパートがいる事業所が 43.2%、いない (「0人」) 事業所が 49.2%であった。フルタイムパートが各事業所のパートタイマー総数に占める割合を算出すると、フルタイムパートが 50%以上を占める事業所は 10.9%であった。

主要事業内容別にみると、フルタイムパートがいる事業所は、「医療、福祉」(56.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(55.3%)、「卸売業、小売業」(50.7%) では半数を超えている。



#### 4 賃金額の決定基準【第16表、第55表】

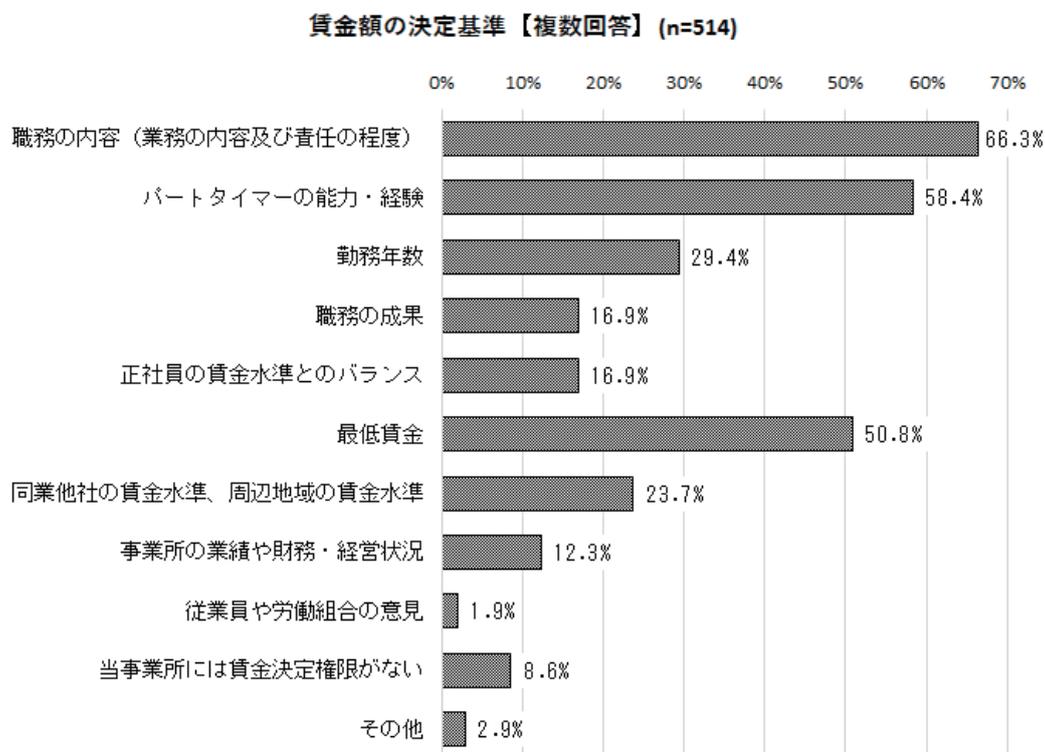
パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーの賃金額の決定に際して考慮したもの（複数回答）を尋ねると、「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」が66.3%と最も多く、次いで、「パートタイマーの能力・経験」（58.4%）、「最低賃金」（50.8%）となった。

前回調査と比較すると、「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」や「パートタイマーの能力・経験」が増加している（前回調査とは選択肢の表現が異なる。前回調査では「パートタイマーの能力・経験・職種」が44.9%）。一方で、「最低賃金」は減少したものの、半数を超える状況に変わりはない（前回調査では61.5%）。

主要事業内容別にみると、「最低賃金」の割合が高いのが「宿泊業、飲食サービス業」（68.1%）と「卸売業、小売業」（61.6%）である。

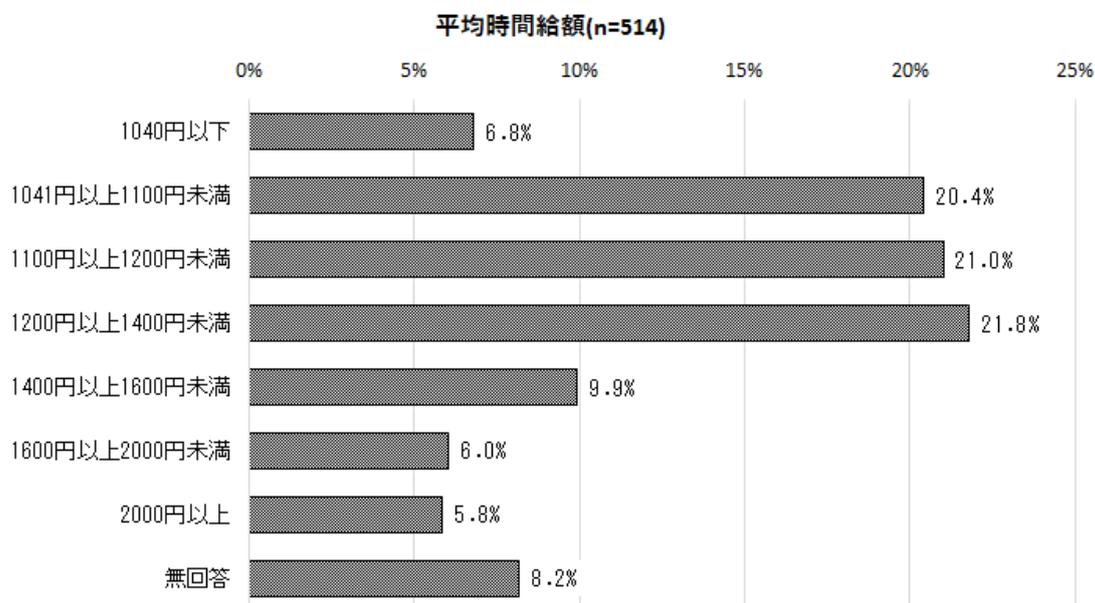
事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「最低賃金」を考慮して賃金額を決定する事業所が多い傾向にある。「300人以上」では「最低賃金」は61.2%であり、「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」（63.3%）と同程度となっている。

パートタイマー比率別にみると、パートタイマー比率が大きいほど「最低賃金」を考慮して賃金額を決定する事業所が多い傾向にあり、「50%以上」では62.5%である。



## 5 平均時間給額【第 17 表、第 56 表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、現在雇用しているパートタイマーの時間給の平均額を尋ねると、1,200 円未満が 48.2%を占めた。平均値は 1,331 円であり、前回調査の 1,227 円から 104 円の上昇となっている (小数第 1 位を四捨五入)。



主要事業内容別に平均値をみると、下表のとおりとなった。最高値は「教育、学習支援業」(1,541 円)、最低値は「不動産業、物品賃貸業」(1,116 円)である。

主要事業内容	平均値 (括弧内は回答数)
建設業	1,302 円 (16)
製造業	1,215 円 (28)
情報通信業	1,305 円 (24)
運輸業	1,214 円 (39)
卸売業、小売業	1,202 円 (68)
金融業、保険業	1,454 円 (15)
不動産業、物品賃貸業	1,116 円 (12)
宿泊業、飲食サービス業	1,129 円 (42)
医療、福祉	1,504 円 (100)
教育、学習支援業	1,541 円 (40)
サービス業	1,299 円 (78)
その他	1,598 円 (13)
<b>全体</b>	<b>1,331 円 (472)</b>

パートタイマー比率別に平均値をみると、パートタイマー比率が高い事業所は平均時間給額が低い傾向にあり、「10%未満」が 1,396 円、「10%以上 30%未満」が 1,473 円であるのに対し、「30%以上 50%未満」は 1,300 円、「50%以上」は 1,191 円である。

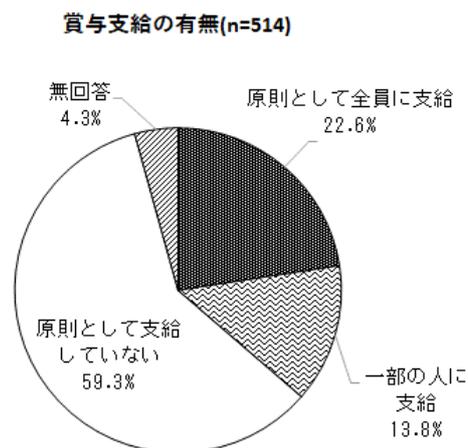
## 6 賞与支給の有無【第18表、第57表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーに賞与を支給しているかを尋ねると、「原則として支給していない」が59.3%と約6割を占めた。

主要事業内容別にみると、「製造業」では「原則として全員に支給」が48.5%であり、唯一、「原則として支給していない」を上回っている。

「原則として支給していない」が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（80.9%）、「建設業」（77.8%）、「サービス業」（74.1%）である。反対に、「原則として支給していない」が少ないのは、「製造業」（42.4%）のほか、「医療、福祉」（42.7%）、「卸売業、小売業」（47.9%）である。

前回調査と比較すると、下表のとおりであり、パートタイマーに賞与を支給する事業所の割合は大きく変わっていない。

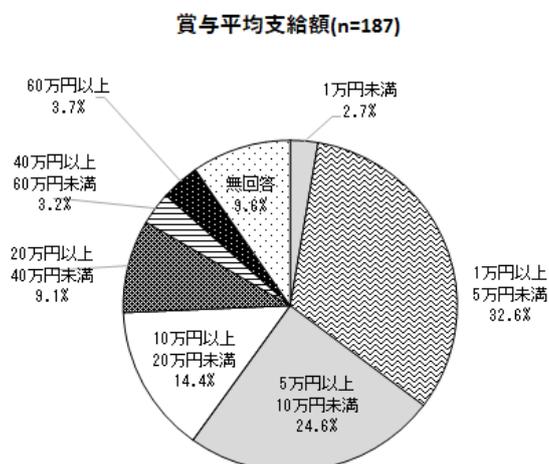


	前回調査（平成29年度）	今回調査（令和3年度）
原則として全員に支給	24.0%	22.6%
一部の人に支給	16.8%	13.8%
原則として支給していない	56.4%	59.3%
無回答	2.8%	4.3%

## 7 賞与の支給額

### (1) 前年度年間平均支給額【第19表】

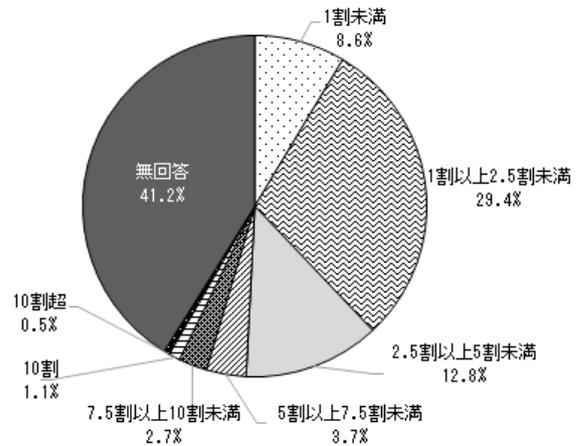
パートタイマーに賞与を「原則として全員に支給」している又は「一部の人に支給」していると回答した事業所（n=187）に、1人当たりの平均支給額（前年度年間平均支給額）を尋ねると、10万円未満が59.9%を占めた。平均値は12.7万円であり、前回調査の11.8万円から0.9万円の上昇となっている。



**(2) 正社員への支給額に対する割合【第20表】**

パートタイマーに賞与を「原則として全員に支給」している又は「一部の人に支給」していると回答した事業所（n=187）に、パートタイマーへの平均支給額が正社員への支給額の何割程度に当たるかを尋ねると、2.5割未満が38.0%を占めた。

**正社員への支給額に対する割合(n=187)**

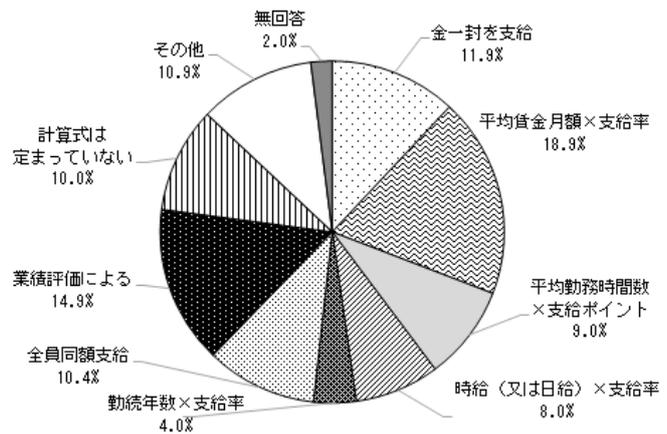


**8 賞与の算出方法**

**(1) 賞与の支給額の計算式【第21表、第58表】**

パートタイマーに賞与を「原則として全員に支給」している又は「一部の人に支給」していると回答した事業所（n=201）に、パートタイマーに支給する賞与の支給額の計算式として最も近いものを探ると、「平均賃金月額×支給率」が18.9%と最も多く、次いで、「業績評価による」（14.9%）、「金一封を支給」（11.9%）となった。

**パートタイマーに支給する賞与の計算式(n=201)**

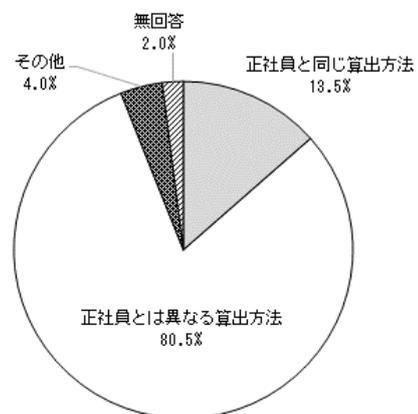


全常用労働者数別にみると、「31～50人」では「金一封を支給」が最も多く、「501～1000人」、「1001人以上」では「平均賃金月額×支給率」が最も多い。

**(2) 正社員との比較【第22表、第59表】**

パートタイマーに賞与を「原則として全員に支給」している又は「一部の人に支給」していると回答した事業所（n=200）に、パートタイマーに支給する賞与の算出方法が正社員と同じかを尋ねると、「正社員とは異なる算出方法」が8割を超えた。

**賞与の算出方法（正社員との比較）(n=200)**



※ 問10(1)「賞与支給の有無」が無回答又は無効であった事業所を集計に含めているため、総数が「7 賞与の支給額」と一致していない。

## 9 育児・介護休業等

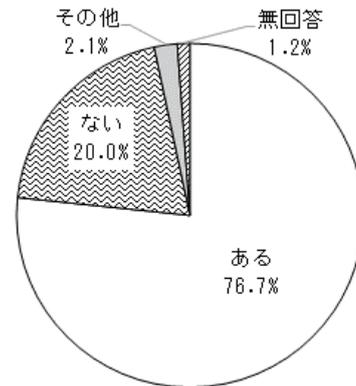
### (1) 育児・介護休業制度の有無【第23表、第60表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、雇用期間の定めのないパートタイマー及び一部の有期雇用パートタイマー（同一の事業主に引き続き1年以上雇用されており、子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者）が、育児・介護休業を取得できる制度があるかを尋ねると、「ある」は76.7%と8割近くになった。

前回調査と比較すると、「ある」は9.3ポイント上昇している。

全常用労働者数別に「ある」の割合をみると、「31～50人」が69.4%、「1001人以上」が87.3%と、企業規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなっている。

育児・介護休業を取得できる制度の有無(n=514)

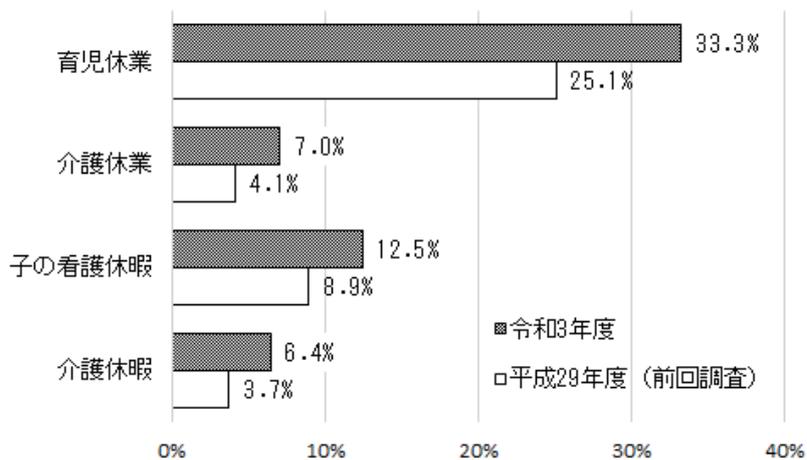


### (2) 育児休業等を取得したパートタイマーがいる事業所の割合【第24表、第60表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、これまでに育児休業等を取得したパートタイマーがいるかを尋ねると、「育児休業」は33.3%と前回調査から8.2ポイント増、「介護休業」は7.0%と前回調査から2.9ポイント増となった。

「育児休業」を取得したパートタイマーがいる事業所について主要事業内容別にみると、「医療、福祉」（48.2%）、「卸売業、小売業」（47.9%）が高い割合となっている。

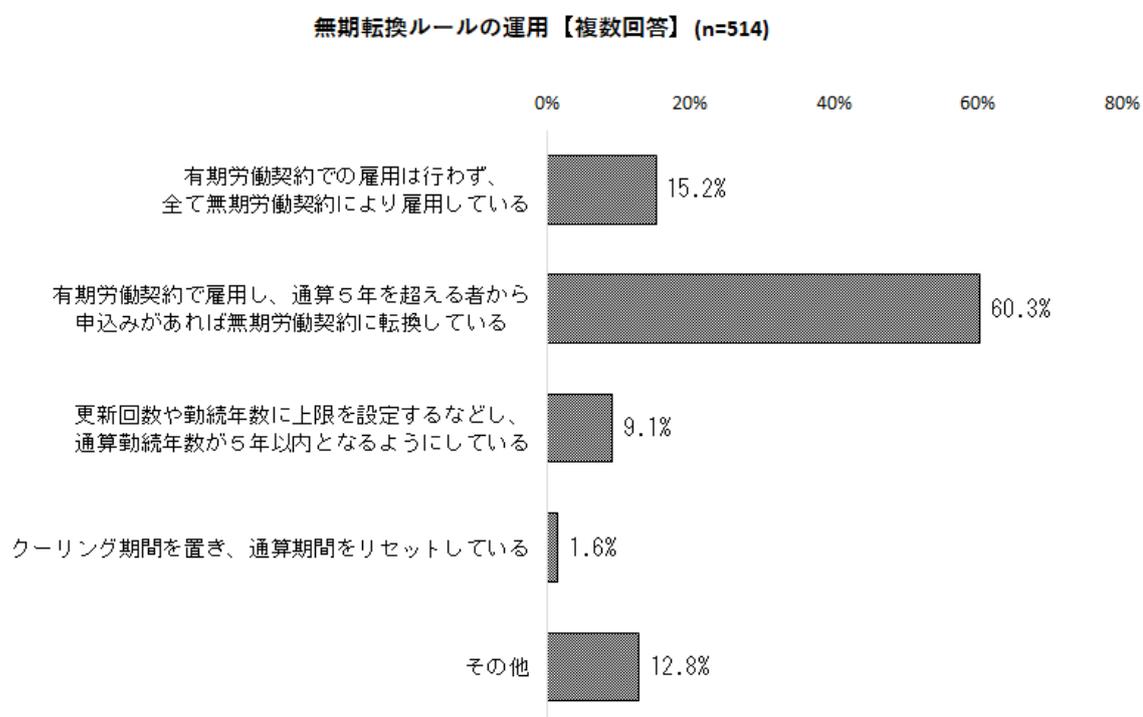
育児休業等を取得したパートタイマーがいる事業所の割合  
【複数回答】(n=514)



## 10 無期転換ルールへの運用【第25表、第61表】

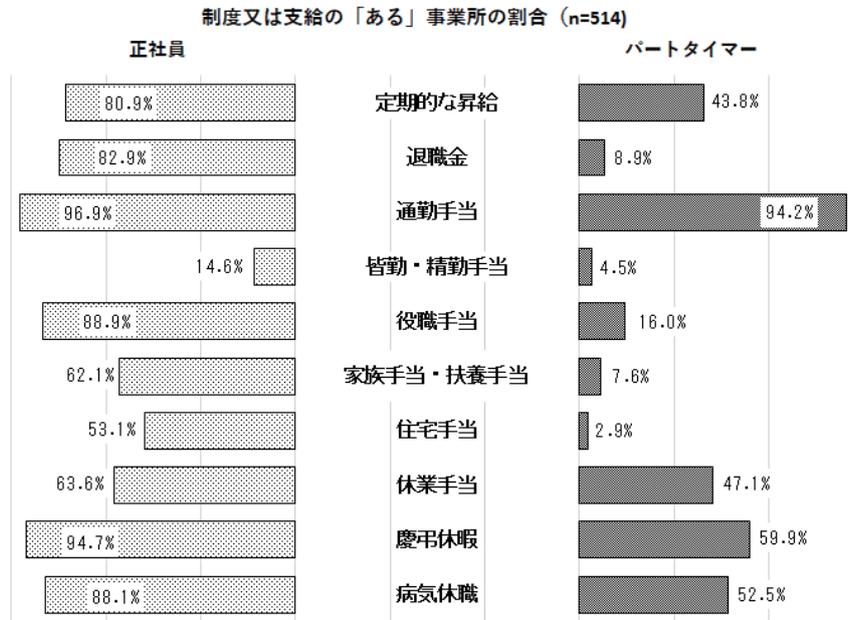
パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、現在雇用しているパートタイマーに対して無期転換ルールをどのように運用しているか（複数回答）を尋ねると、「有期労働契約で雇用し、通算5年を超える者から申込みがあれば無期労働契約に転換している」が60.3%となった。一方、「有期労働契約での雇用は行わず、全て無期労働契約により雇用している」が15.2%となった。

主要事業内容別にみると、「教育、学習支援業」では、「更新回数や勤続年数に上限を設定するなどし、通算勤続年数が5年以内となるようにしている」（34.1%）や「クーリング期間を置き、通算期間をリセットしている」（11.4%）の割合が他の業種に比べて高い。

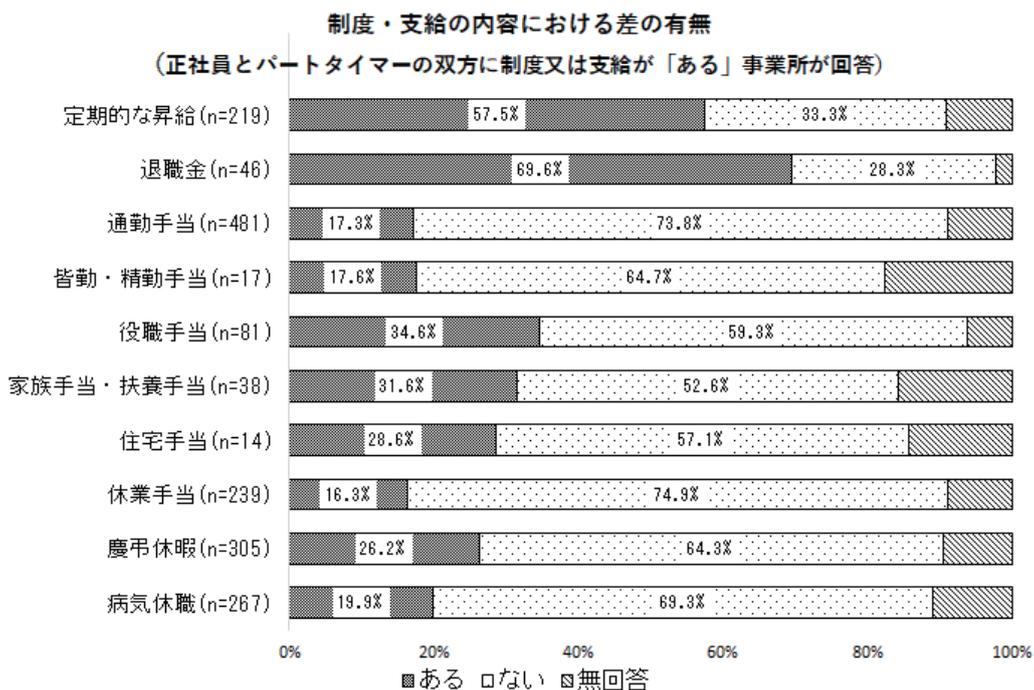


### 1.1 正社員とパートタイマーの処遇の違い【第26表、第62表～第71表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、正社員とパートタイマーの処遇の違いを明らかにするために各種の制度や手当の有無を尋ねると、下図のとおりとなった。「退職金」、「役職手当」、「家族手当・扶養手当」及び「住宅手当」は、正社員ではいずれも5割を超えているが、パートタイマーにおいてはいずれも2割未満となっている。



正社員とパートタイマーの双方に制度や手当が「ある」と回答した事業所に、その制度の内容に差があるかを尋ねると、下図のとおりとなった。「定期的な昇給」と「退職金」については、正社員とパートタイマーとの間で制度・支給の内容に差が「ある」と回答した事業所が多い。一方で、各種の手当（「退職金」を除く）や休暇・休職制度については、正社員とパートタイマーとの間で制度・支給の内容に差が「ない」と回答した事業所が多い。



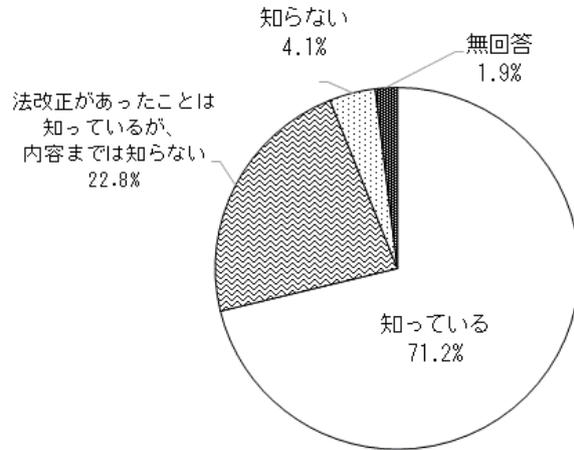
#### IV 処遇改善に向けた動き

##### 1 パートタイム・有期雇用労働法等の認知度【第27表、第72表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイム・有期雇用労働法や「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容を知っているかを尋ねると、「知っている」が71.2%と最も多く、次いで、「法改正があったことは知っているが、内容までは知らない」（22.8%）となった。

主要事業内容別に「知っている」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（51.1%）や「建設業」（55.6%）が他の業種と比較して低い。

パートタイム・有期雇用労働法等の認知度(n=514)



※ パートタイム・有期雇用労働法及び「同一労働同一賃金ガイドライン」は、大企業では令和2年4月1日から、中小企業では令和3年4月1日から施行されている。

##### 2 不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況【第28表、第73表】

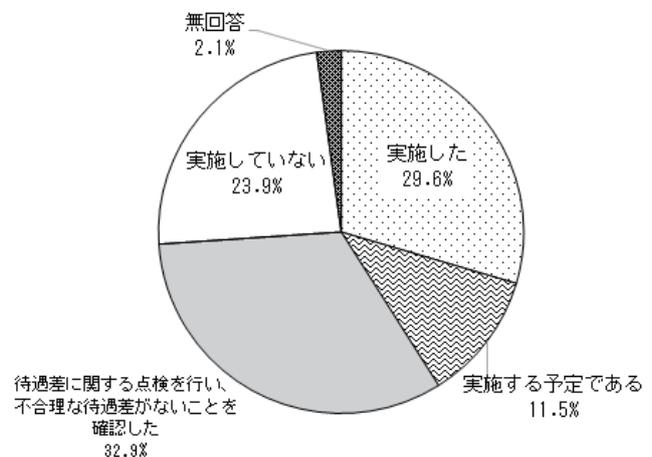
パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、直近5年間に正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施したかを尋ねると、「実施した」が29.6%であり、「実施する予定である」（11.5%）と合わせると約4割であった。「実施していない」は23.9%であった。

一方で、「待遇差に関する点検を行い、不合理な待遇差がないことを確認した」が32.9%と最も多かった。

主要事業内容別に「実施した」の割合をみると、「金融業、保険業」（46.7%）が最も高く、「建設業」（22.2%）、「サービス業」（22.4%）が低い。

全常用労働者別にみると、「31～50人」では「実施していない」が最も多い。「51人～100人」、「101人～300人」では「待遇差に関する点検を行い、不合理な待遇差がないことを確認した」が最も多い。「301人～500人」、「501～1000人」、「1001人以上」では「実施した」が最も多い。

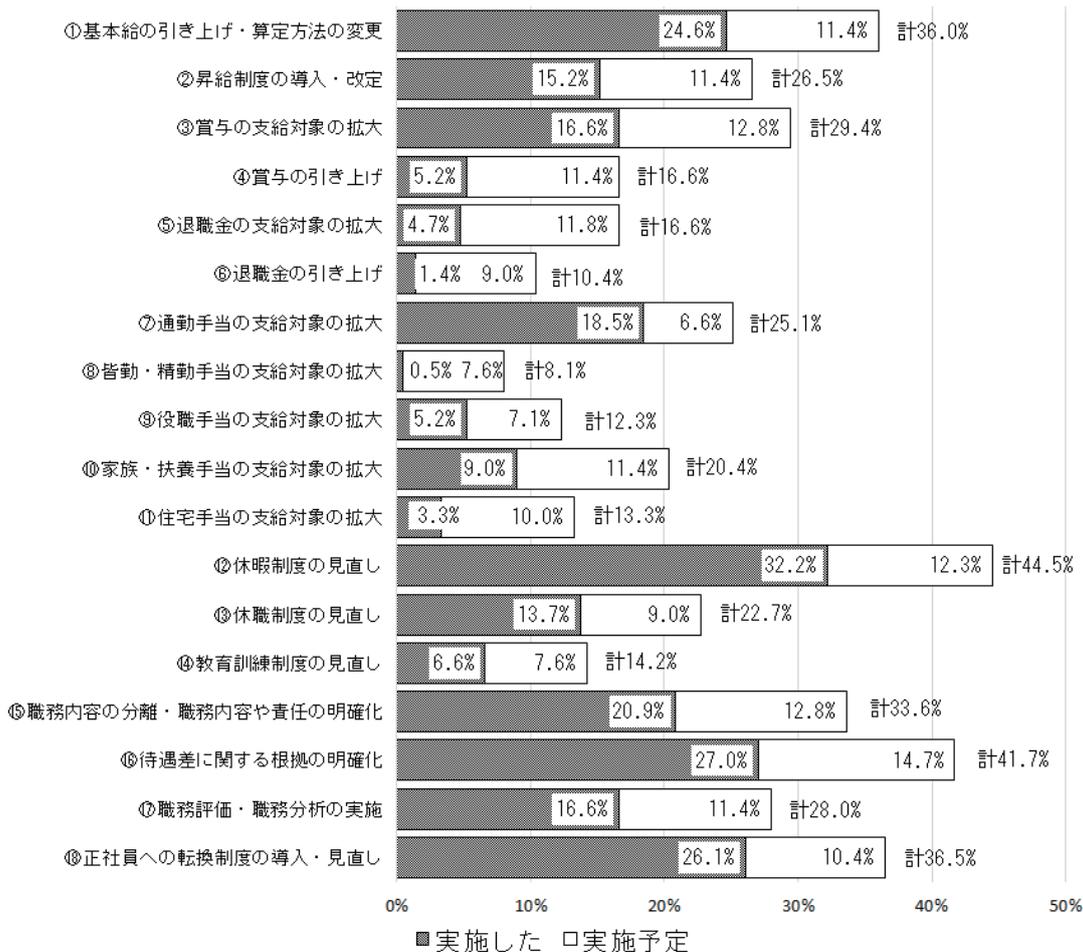
不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況 (n=514)



### 3 不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み【第29表、第74表～第91表】

正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=211）に、実施済み又は実施予定の具体的な取り組みを尋ねると、「実施した」と「実施予定」の合計が最も多いのは「休暇制度の見直し」（44.5%）であり、次いで、「待遇差に関する根拠の明確化」（41.7%）、「正社員への転換制度の導入・見直し」（36.5%）、「基本給の引き上げ・算定方法の変更」（36.0%）となった。

不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み（n=211）



正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=211）が、パートタイマーの待遇そのものを改善すると考えられる①から⑭までの取り組みを実施しているかについてみると、下表のとおりとなった。

	件数	割合
①～⑭のいずれかを「実施した」又は「実施予定」	162	76.8%
①～⑭をいずれも実施しておらず、⑮～⑱のいずれかを「実施した」又は「実施予定」	38	18.0%
無回答（①～⑱のいずれにも回答なし）	11	5.2%
合計	211	100.0%

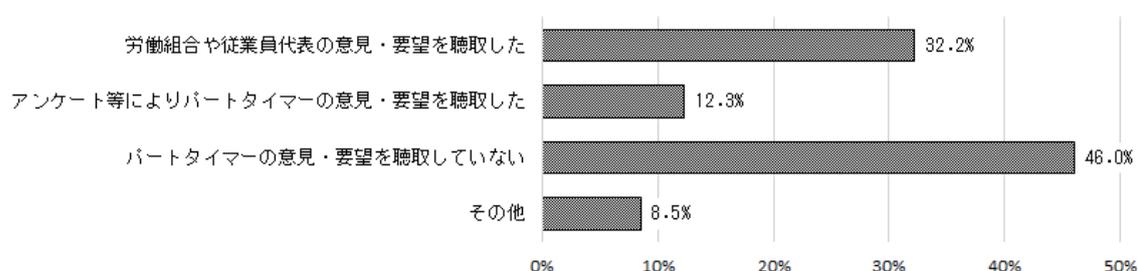
#### 4 パートタイマーからの意見・要望の聴取【第30表、第92表】

正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=211）に、取り組みを行う過程でパートタイマーの意見・要望を聴取したか（複数回答）を尋ねると、「パートタイマーの意見・要望を聴取していない」が46.0%と最も多く、次いで、「労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した」が32.2%となった。

主要事業内容別に「労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した」の割合をみると、「製造業」が64.3%と最も高い。一方で、「パートタイマーの意見・要望を聴取していない」の割合をみると、「教育、学習支援業」（57.9%）、「医療、福祉」（56.3%）が高い。

労働組合の有無別に「労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した」の割合をみると、「過半数組合がある」が62.5%であり、「過半数に満たない組合がある」（37.0%）や労働組合がない事業所（19.0%）よりも高い。

パートタイマーからの意見・要望の聴取の有無【複数回答】（n=211）

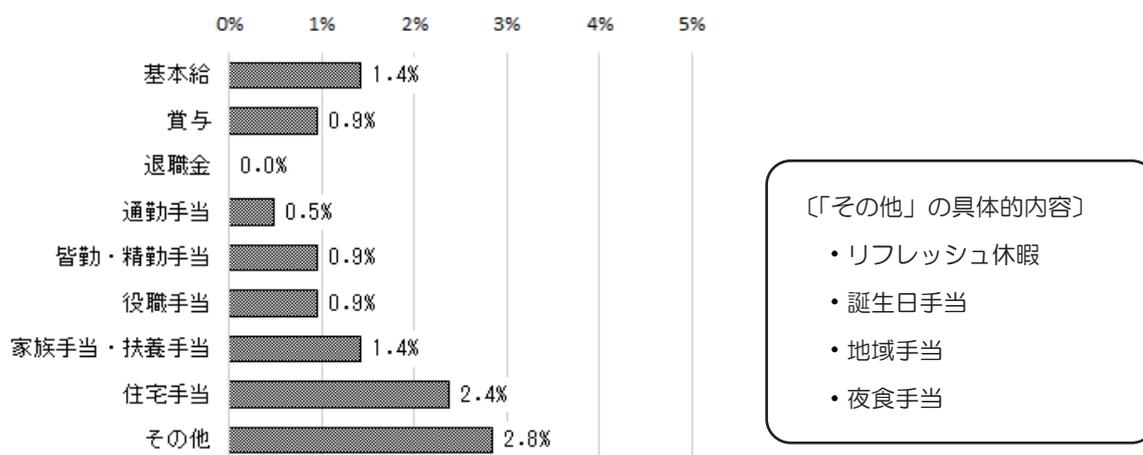


#### 5 正社員の労働条件の引き下げ【第31表、第93表】

正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=211）に、正社員に支給していた手当の廃止などの労働条件の引き下げを実施したか（実施予定のものを含む）を尋ねると、何らかの引き下げを行った事業所は9.5%であり、引き下げを行っていない事業所は75.8%であった。

引き下げた労働条件は、「その他」が2.8%と最も多く、次いで、「住宅手当」が2.4%、「基本給」が1.4%、「家族手当・扶養手当」が1.4%であった。

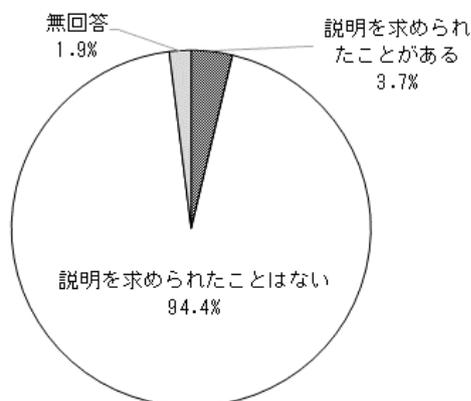
労働条件引き下げの内容【複数回答】（n=211）



## 6 待遇差に関する説明を求められた経験【第32表、第94表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、従業員から待遇差に関する説明を求められたことがあるかを尋ねると、「説明を求められたことがある」は3.7%と少数であった。

待遇差に関する説明を求められた経験(n=514)



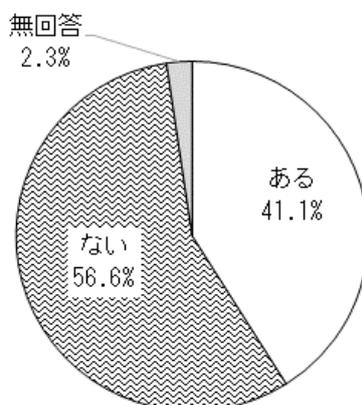
## 7 パートタイマーから正社員への転換実績【第33表、第95表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、過去3年間にパートタイマーを正社員に転換したことがあるかを尋ねると、「ある」は41.1%であった。

前回調査では、「実際にパートタイマーを正社員に登用したことはあるか」との設問に対し、「ある」と回答した事業所は59.6%であった。今回の調査では、「過去3年間に」という条件を付けて尋ねたところ、「ある」の割合が低下した。

主要事業内容別にみると、「ある」の割合は、「医療、福祉」(54.5%)、「卸売業、小売業」(49.3%)、「製造業」(48.5%)が高い。

パートタイマーから正社員への転換実績  
(過去3年間) (n=514)



## V 新型コロナウイルス感染拡大の影響

### 1 新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応【第34表、第96表～第102表】

#### (1) 休業（シフトの削減を含む）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「休業（シフトの削減を含む）」を実施したかを尋ねると、実施した事業所はいずれも約5割であり、パートタイマーに実施した割合（51.2%）は正社員に実施した割合（46.5%）より4.7ポイント高かった。

主要事業内容別に実施した割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（正社員72.3%、パート80.9%）が最も高く、次いで、「教育、学習支援業」（正社員61.4%、パート72.7%）、「製造業」（正社員60.6%、パート66.7%）となっている。

#### (2) 休業中の賃金（休業手当等）の支払い

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業中の賃金（休業手当等）の支払い」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（85.9%）は正社員に実施した割合（92.9%）よりも7.0ポイント低かった。

主要事業内容別にみると、「卸売業、小売業」（正社員97.2%、パート81.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（正社員97.1%、パート86.8%）は、正社員に実施した割合とパートタイマーに実施した割合に10%以上の差がある。

#### (3) 休業に伴う雇用調整助成金の申請

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業に伴う雇用調整助成金の申請」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（56.3%）は正社員に実施した割合（64.0%）よりも7.7ポイント低かった。

#### (4) 休業支援金・給付金の申請

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業支援金・給付金の申請」を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は38.5%であり、パートタイマーに実施した割合は36.1%であった。

#### (5) 特別休暇の付与（ワクチン休暇等）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「特別休暇の付与（ワクチン休暇等）」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（47.5%）は正社員に実施した割合（53.9%）よりも6.4ポイント低かった。

主要事業内容別に実施した割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（正社員40.4%、パート29.8%）、「医療、福祉」（正社員33.6%、パート31.8%）は、他の業種と比較して、正社員とパートタイマーのいずれも低い。

## (6) 賃金の引き下げ（賞与を除く）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「賃金の引き下げ（賞与を除く）」を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は4.7%であり、パートタイマーに実施した割合は1.0%であった。

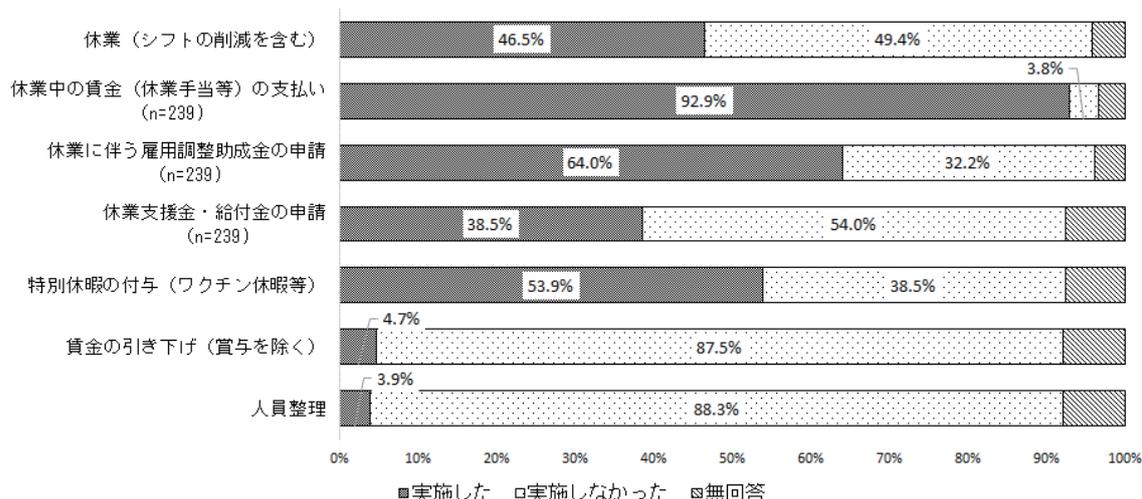
主要事業内容別に実施した割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、他の業種と比較して高い割合となっている（正社員17.0%、パート4.3%）。

## (7) 人員整理

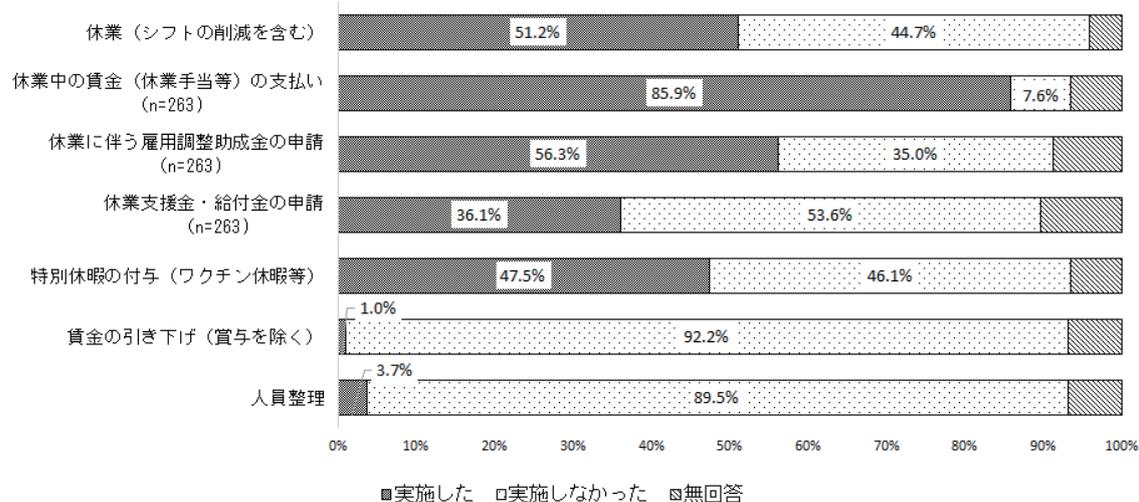
パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに人員整理を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は3.9%であり、パートタイマーに実施した割合は3.7%であった。

主要事業内容別に実施した割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、他の業種と比較して高い割合となっている（正社員14.9%、パート12.8%）。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応（正社員）（n=514）



新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応（パートタイマー）（n=514）



※「休業中の賃金（休業手当等）の支払い」、「休業に伴う雇用調整助成金の申請」、「休業支援金・給付金の申請」については、「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所のみが回答している。

## 2 新型コロナウイルス感染拡大に関連してパートタイマーから寄せられた要望【第 35 表、第 103 表】

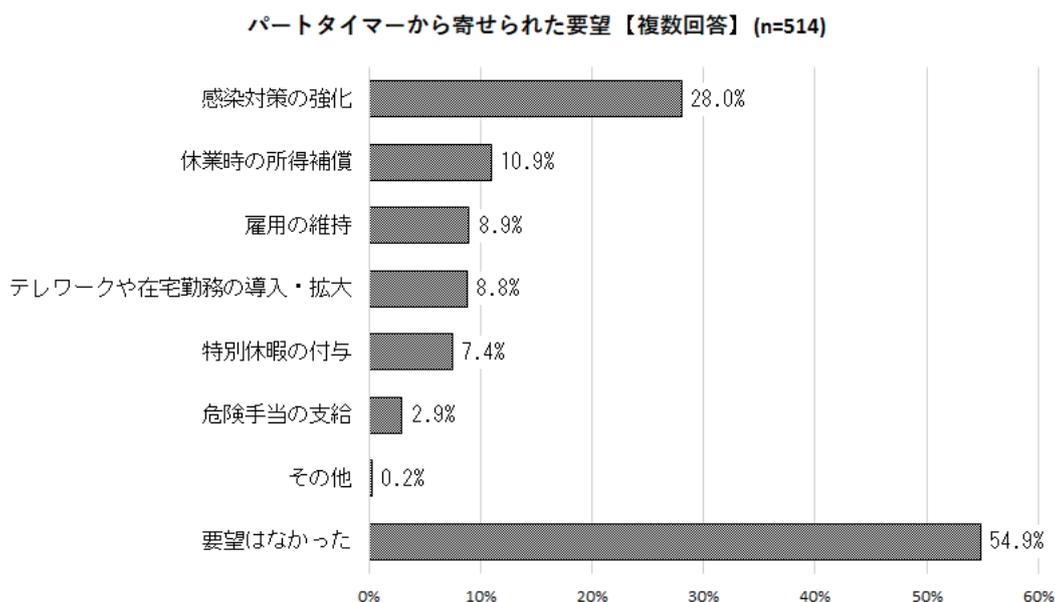
パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、新型コロナウイルスの感染拡大に関連してパートタイマーから寄せられた要望について尋ねると、何からの要望があった事業所が 40.1%、要望がなかった事業所が 54.9%であった。要望の内容では「感染対策の強化」(28.0%) が最も多く、次いで、「休業時の所得補償」(10.9%)、「雇用の維持」(8.9%) となった。

主要事業内容別にみると、「感染対策の強化」は「卸売業、小売業」(38.4%)、「金融業、保険業」(33.3%)、「医療、福祉」(32.7%) に多い。

「テレワークや在宅勤務の導入・拡大」は「建設業」(22.2%)、「教育、学習支援業」(18.2%)、「情報通信業」(16.7%)、「不動産業、物品賃貸業」(16.7%) に多い。

「休業時の所得補償」は「教育、学習支援業」(20.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(19.1%)、「卸売業、小売業」(15.1%)、「サービス業」(14.1%) に多い。

「雇用の維持」は「宿泊業、飲食サービス業」(23.4%)、「サービス業」(16.5%)、「卸売業、小売業」(13.7%) に多い。



## VI テレワーク実施状況

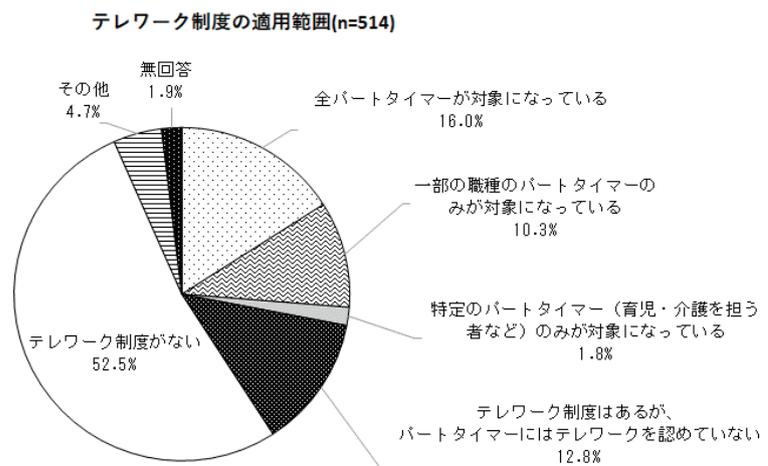
### 1 テレワーク制度の適用範囲【第36表、第104表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーがテレワーク制度の対象になっているかを尋ねると、事業所に「テレワーク制度がない」が52.5%と最も多かった。

パートタイマーを対象とするテレワーク制度がある事業所は28.0%であり、その内訳は、「全パートタイマーが対象になっている」が16.0%、「一部の職種のパートタイマーのみが対象になっている」が10.3%、「特定のパートタイマー（育児・介護を担う者など）のみが対象になっている」が1.8%であった。

一方で、「テレワーク制度はあるが、パートタイマーにはテレワークを認めていない」が12.8%であった。

主要事業内容別にみると、「情報通信業」と「金融業、保険業」を除く全業種において、「テレワーク制度がない」の割合が最も高い。これに対し、「情報通信業」、「金融業、保険業」では、「全パートタイマーが対象となっている」の割合が最も高い。

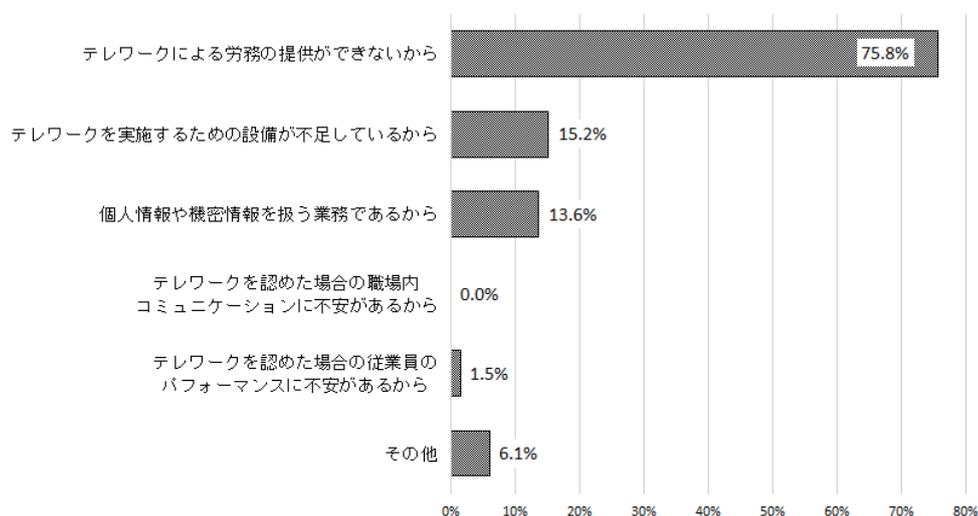


### 2 パートタイマーにテレワークを認めていない理由【第37表、第105表】

「テレワーク制度はあるが、パートタイマーにはテレワークを認めていない」と回答した事業所（n=66）に、その理由を尋ねると、「テレワークによる労務の提供ができないから」が75.8%と最も多かった。

「テレワークによる労務の提供ができないから」と回答した事業所（n=50）に、具体的な業務内容を尋ねると、店舗や窓口での接客、電話対応、製造、清掃、警備、介護、保育、診察・カウンセリングなどであった。

パートタイマーにテレワークを認めていない理由【複数回答】(n=66)



## VII 主な自由回答（苦勞している点、意見等）

### ○ 配偶者控除等について

- ・最低賃金ばかり上げて、103万や130万の壁を見直していただけないため、どんどん労働時間が短くなり、困っている。〔不動産業、物品賃貸業〕
- ・東京都の最低賃金の上昇率が大きいのに対し、配偶者控除等の対象となる年収額が上がらず、パートの出勤日数が少なくなるため、人手不足となっている。〔製造業〕
- ・最低賃金が年々引き上げられるなか、何故、配偶者控除のような制度が存続し続けるのか？「扶養内で働く」という概念がなくなる限り、所得格差が生じるのは当然。〔卸売業、小売業〕
- ・税金や社会保険の壁は見直したほうがよい。優秀なパートの給与が上がると、働く時間が制限されてしまうので、企業にとっても個人にとっても迷惑だと思う。〔サービス業〕

### ○ 同一労働同一賃金について

- ・同一労働同一賃金の整備が難しい。〔サービス業〕
- ・同一労働同一賃金の制度がわかりづらく、パートタイム社員の地位向上や処遇改善につながりにくい。もっとわかりやすい基準、目安が必要だと思われる。〔卸売業、小売業〕
- ・パートタイマーが恩恵ばかり受けて、責任は正社員に丸投げな状態が続けば、正社員からの不満が大きくなる。時短勤務しか希望しないパートとフルタイムで働くパートの待遇をひとまとめにしないでほしい。〔不動産業、物品賃貸業〕
- ・パートタイマーという働き方を選ぶ方は、「パートタイマーらしく」働きたいので、フルタイムの就業者と同等の業務や貢献を求めると、パートタイマー側から敬遠される。〔医療、福祉〕
- ・パートさんと社員の差が無さ過ぎると、社員のモチベーション維持が難しくなる。〔卸売業、小売業〕
- ・正社員とパートタイマーの役割をどのように明確化するか、立場の違いをどう組織に反映させるかに苦勞している。〔運輸業〕

### ○ 最低賃金について

- ・最低賃金の引き上げに苦勞している。〔医療、福祉〕
- ・最低賃金がどんどん上がり、下請け業者だけが苦しくなる仕組みを何とかしてほしい。親会社と単価交渉をしてもなかなか上げてもらえないので、同時に組立部品単価を強制的に上げてもらえると、下請け業者は助かる。〔卸売業、小売業〕

### ○ 労務管理について

- ・扶養の範囲での勤務希望が多くあり、個々の勤務日や勤務時間の変更等を管理するのが大変。〔その他〕
- ・土日の出勤に制約がある方が多く、シフト調整が難しい。〔医療、福祉〕
- ・給与計算が煩雑になり、苦勞している。〔サービス業〕

### ○ 人材確保について

- ・ 求人を出しても、なかなか人が集まらない。〔卸売業、小売業〕
- ・ 欲しい人材の確保が難しい。〔医療、福祉〕
- ・ パートタイマーの求人を出しても、他社との競合により入社まで至らないことが多く、人材確保に苦慮している。〔金融業、保険業〕

### ○ 人材の定着や育成について

- ・ 配偶者の転勤や引越しによる退職が多く、その都度採用をするのが困難。〔教育、学習支援業〕
- ・ 数日で退職される方が多く、困っている。〔運輸業〕
- ・ 短期間で退職してしまうパートさんが多い。〔サービス業〕
- ・ 定年後の継続雇用により高齢化が進んでおり、若手育成に課題がある。〔製造業〕

### ○ 新型コロナウイルス感染拡大に関連して

- ・ 売上減少のためパートさんの労働時間が減ってしまい、支給できる賃金が少なくなり、困っている。〔サービス業〕
- ・ 飲食店の営業に不利な状況が続き、営業利益が縮小するなか、パートタイマーのシフト調整や休業手当の支払い、雇用の維持を行わなければいけないことに苦労している。雇用調整助成金などの手続きが煩雑なので簡略化してほしい。〔宿泊業、飲食サービス業〕
- ・ 営業を再開しても人員の確保が難しい。〔宿泊業、飲食サービス業〕
- ・ ただでさえ感染防止に細心の注意を払っている状態なので、パートタイマーに限らず、国や都が率先して各事業所に危険手当等の援助をしてほしい。〔サービス業〕
- ・ 小売店のためテレワークはできず、かといって売上の極端な減少もないので協力金などの制度も利用できず、雇用維持のために身銭を切っているような状況にある。このような事業所にも利用できる制度がほしい。〔卸売業、小売業〕

### ○ その他

- ・ 少し余裕を持った人数を雇用しないと休暇を与えられないが、会社が認めてくれない。〔医療、福祉〕
- ・ パートタイマーが高齢化して体調不良による長期休職が増加傾向にある。〔その他〕
- ・ 有期から無期への転換についての説明に苦慮している。〔サービス業〕

### ○ パートタイマーを雇用していない事業所からの意見

- ・ 実際に雇った場合、仕事の範囲をどう定めるのが難しいと感じる。〔運輸業〕
- ・ 仕事内容、シフト時間、出勤管理の調整が大変だと思う。〔情報通信業〕
- ・ 年間の収入に制限があるので、計算・調整が大変だと思う。〔建設業〕
- ・ パートが勤務可能な期間や時間帯と仕事とのマッチングが困難で手間がかかる。〔サービス業〕
- ・ 仕事の有様が変化をするなか、ルーティーン作業の仕事ばかりではなく、なかなかパートタイマーだけでの対応は難しい。〔卸売業、小売業〕