

## 第2章 事業所調査の集計結果

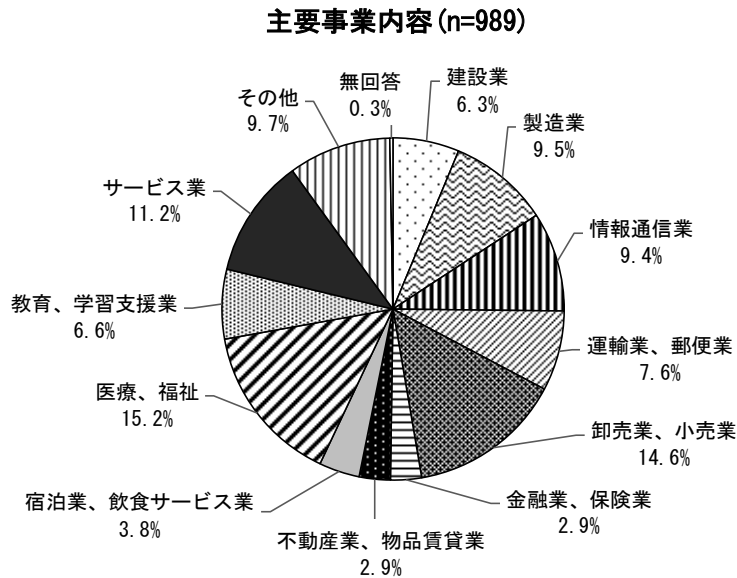


## 第2章 事業所調査の集計結果

### I 回答事業所の概要

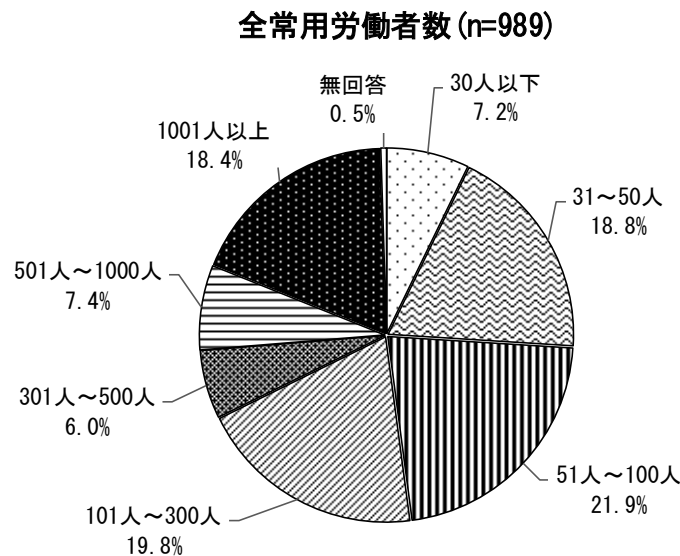
#### 1 主要事業内容【第1表】

全有効回答事業所（n=989）に主要事業内容を尋ねると、回答割合の高い順に、「医療、福祉」（15.2%）、「卸売業、小売業」（14.6%）、「サービス業」（11.2%）、「製造業」（9.5%）、「情報通信業」（9.4%）、「運輸業、郵便業」（7.6%）、「教育、学習支援業」（6.6%）となった。



#### 2 全常用労働者数【第2表】

全有効回答事業所（n=989）に企業全体の全常用労働者数を尋ねると、300人以下の企業が67.7%を占めた。



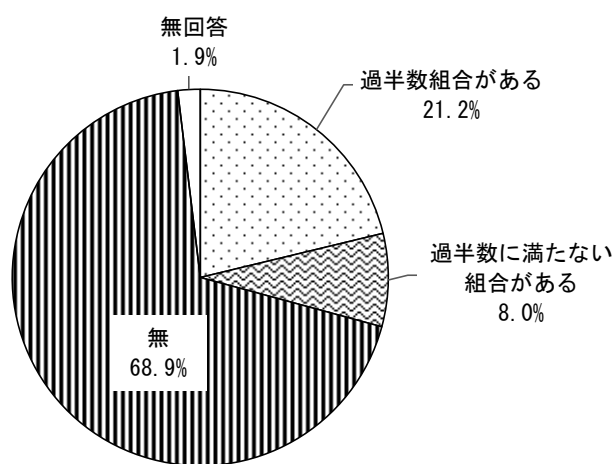
### 3 労働組合の有無【第3表、第40表】

全有効回答事業所（n=989）に労働組合の有無を尋ねると、「無」が68.9%と最も高く、次いで、「過半数組合がある」（21.2%）、「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、郵便業」（48.0%）、「製造業」（38.3%）、「卸売業、小売業」（31.3%）において高く、「過半数に満たない組合がある」は「教育、学習支援業」（36.9%）において高かった。

全常用労働者数別にみると、おおむね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おり、1001人以上（51.6%）が最も高く、次いで、501人～1000人（26.0%）、301人～500人（20.3%）、101人～300人（15.8%）、51人～100人（10.6%）となった。

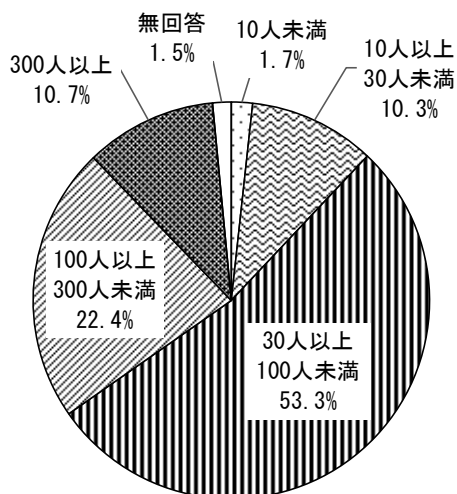
労働組合有無 (n=989)



### 4 事業所規模【第42表】

全有効回答事業所（n=989）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53.3%と半数以上を占めた。

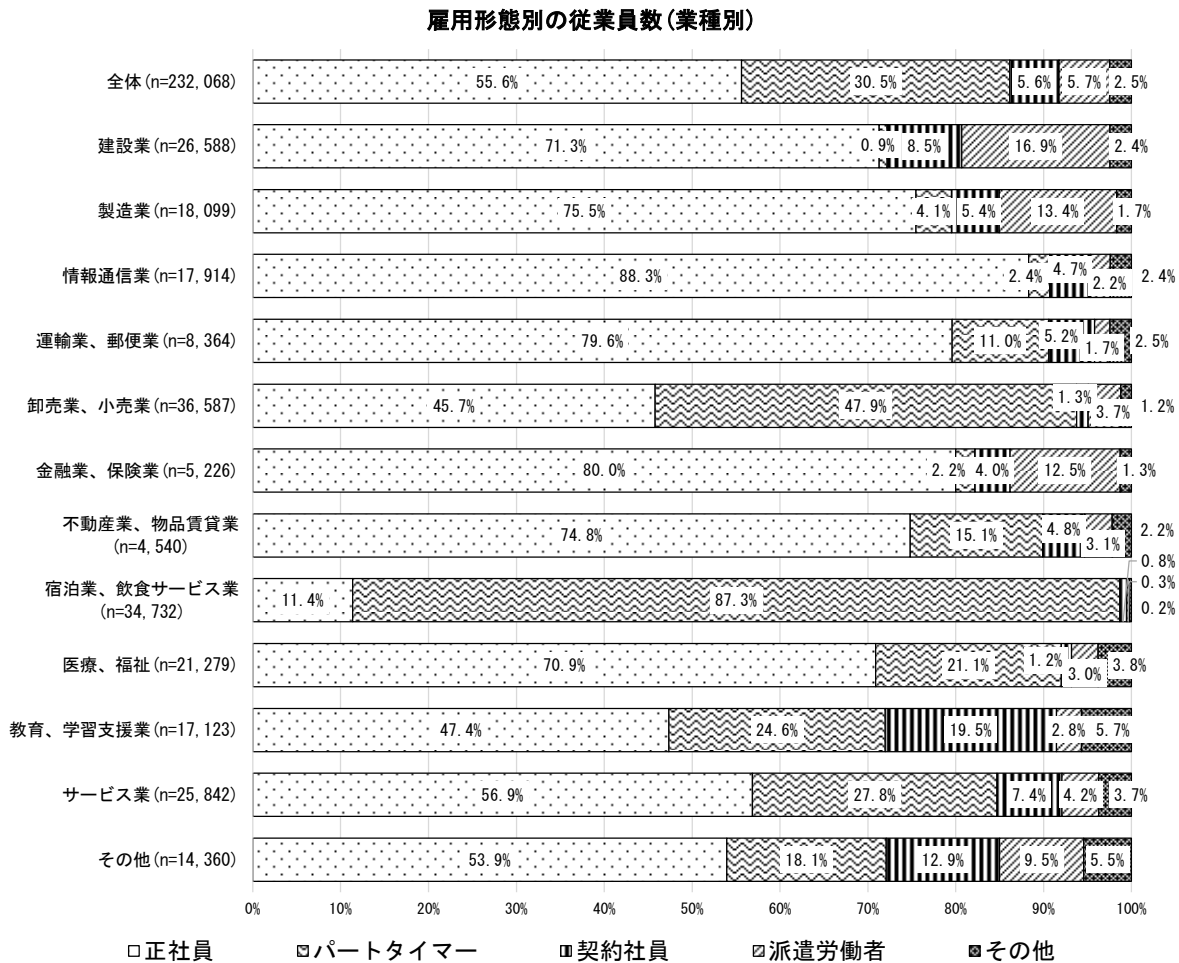
事業所規模 (n=989)



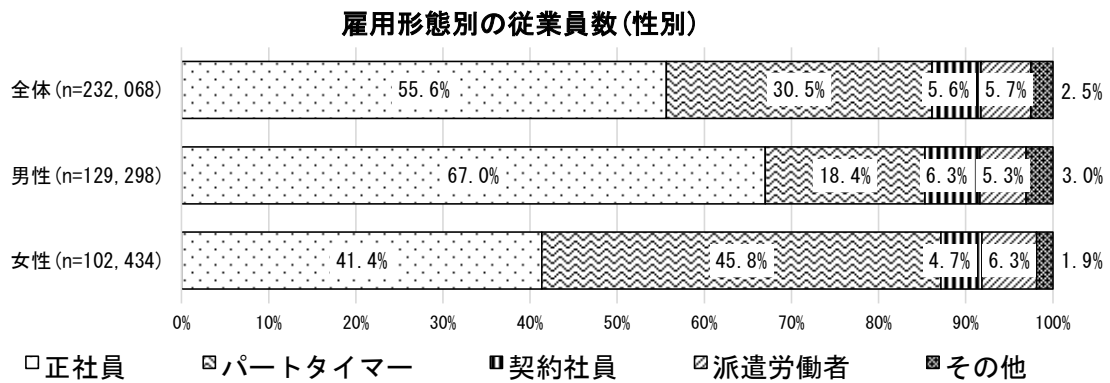
## 5 雇用形態別の従業員数【第41表】

全有効回答事業所 (n=989) 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232,068人で、うち正社員が129,081人(55.6%)、パートタイマーは70,756人(30.5%)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87.3%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」(47.9%)、「サービス業」(27.8%)、「教育、学習支援業」(24.6%)、「医療、福祉」(21.1%)となった。



男女別にパートタイマーの比率をみると、女性（45.8%）は男性（18.4%）よりも高かった。

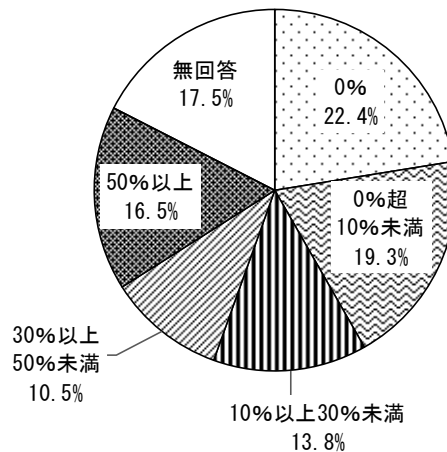


## 6 パートタイマー比率【第43表】

全有効回答事業所（n=989）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27.0%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57.9%と最も高く、次いで、「サービス業」（27.9%）、「卸売業、小売業」（27.8%）、「医療・福祉」（24.7%）となった。

**パートタイマー比率(n=989)**



## II パートタイマー雇用の動向

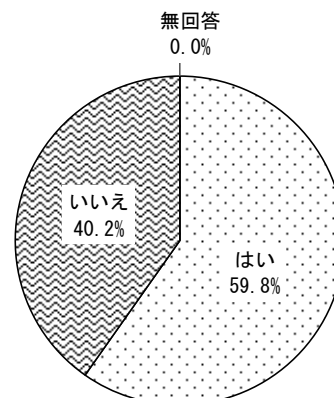
### 1 パートタイマーの雇用の有無【第4表、第45表】

全有効回答事業所（n=989）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59.8%と同様の結果となった。

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」（97.4%）、「医療、福祉」（96.7%）、「教育、学習支援業」（83.1%）が高く、「情報通信業」（23.7%）、「建設業」（32.3%）が低かった。

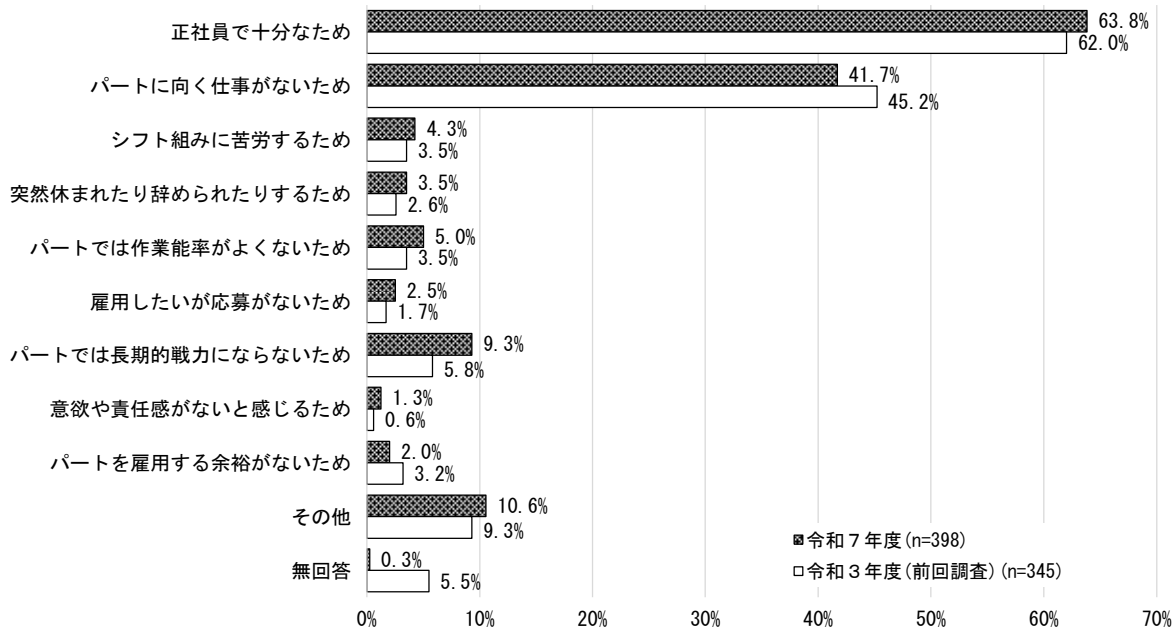
パートタイマーの雇用有無(n=989)



### 2 パートタイマーを雇用していない理由【第5表】

パートタイマーを雇用していない事業所（n=398）にその理由（複数回答）を尋ねると、「正社員で十分なため」が63.8%と最も高く、次いで、「パートに向く仕事がないため」（41.7%）となった。前回調査と比べると、今回調査の「パートに向く仕事がないため」が3.5ポイント低くなっており（前回45.2% 今回41.7%）、「パートでは長期的戦力にならないため」が3.5ポイント高くなった（前回5.8% 今回9.3%）。

パートタイマーを雇用していない理由【複数回答】

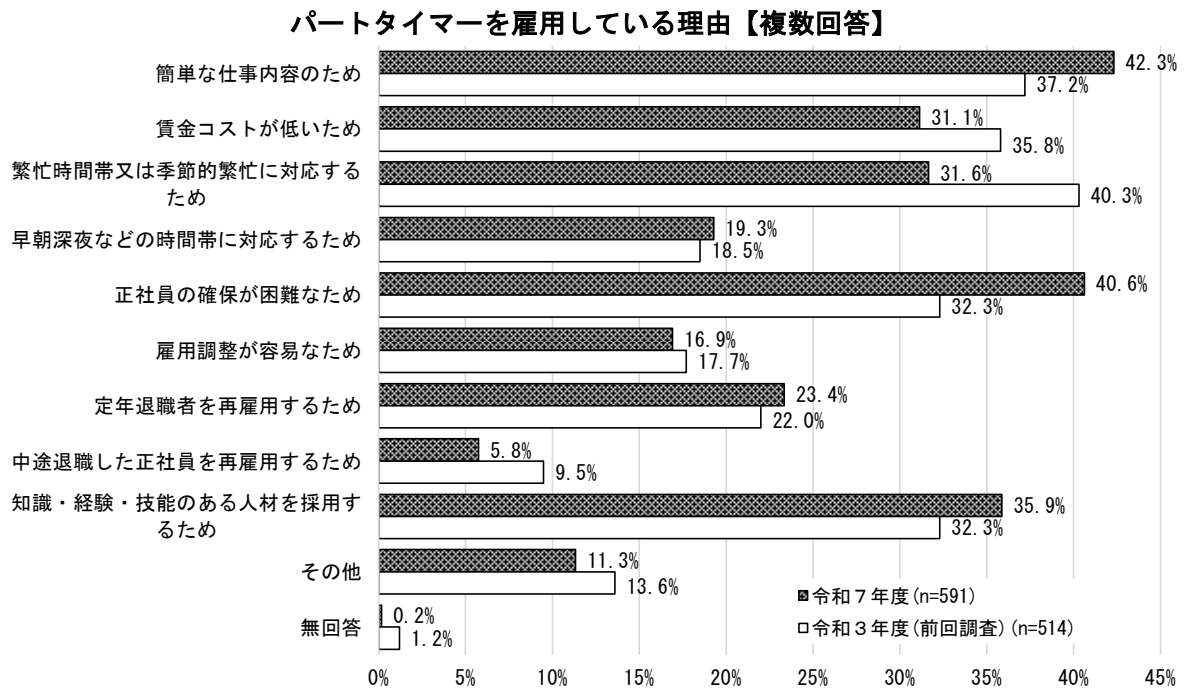


〔「その他」の具体的内容〕

- ・派遣労働者にて対応する方針であるため。
- ・8時間勤務者を希望しているため。
- ・専門資格・知識が必要。

### 3 パートタイマーを雇用している理由【第6表、第47表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）にその理由（複数回答）を尋ねると、「簡単な仕事内容のため」が42.3%と最も高く、次いで、「正社員の確保が困難なため」（40.6%）、「知識・経験・技能のある人材を採用するため」（35.9%）、「繁忙時間帯または季節的繁忙に対応するため」（31.6%）、「賃金コストが低いため」（31.1%）となった。



前回調査と比較すると、「正社員の確保が困難なため」が8.3ポイント高くなり（前回32.3%、今回40.6%）、「繁忙時間帯または季節的繁忙に対応するため」が8.7ポイント低くなった（前回40.3%、今回31.6%）。

主要事業内容別にみると、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「建設業」、「サービス業」においては「簡単な仕事内容のため」が最も高かった。「医療、福祉」においては「正社員の確保が困難なため」が最も高かった。「教育、学習支援業」においては「知識・経験・技能のある人材を採用するため」が最も高かった。「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」においては「繁忙時間帯又は季節的繁忙に対応するため」が最も高かった。「金融業、保険業」においては「簡単な仕事内容のため」及び「賃金コストが低いため」が、同率で最も高かった。

〔「その他」の具体的内容〕

- ・正社員と同一の所定時間勤務ができない者を雇用するため。
- ・正職員の業務負担の軽減、一時的な代替要員のため。
- ・障害者雇用のため。
- ・非常勤講師として専門授業を担当してもらうため。
- ・地域社会への雇用貢献。
- ・業務量が短時間労働に適しているため。

#### 4 パートタイマーの増減【第7表、第48表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、過去2年間（令和5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63.1%と最も高かった。「減少傾向にある」が14.6%、「増加傾向にある」が19.8%であり、増加傾向の方が5.2ポイント高くなった。

前回調査と比較すると、「減少傾向にある」が6.4ポイント低くなり、「増加傾向にある」が2.9ポイント高くなった。

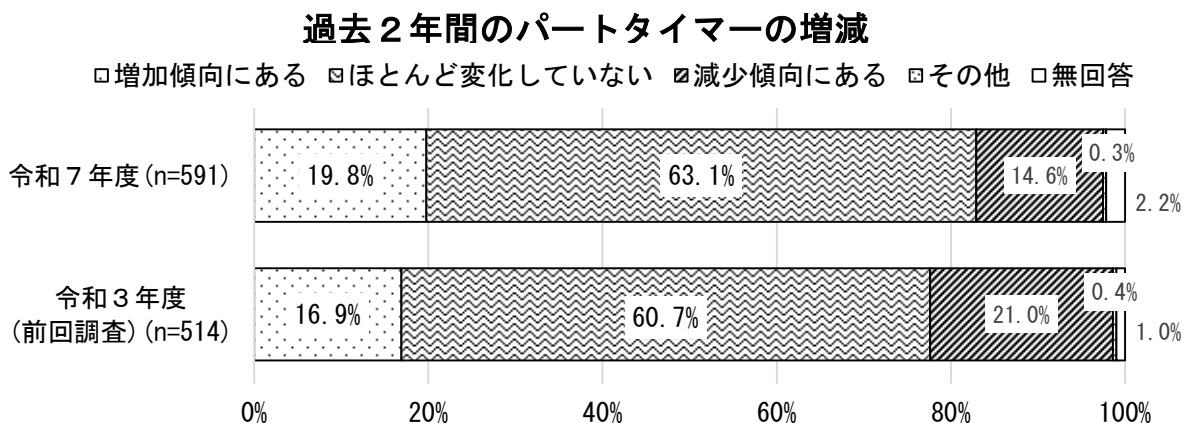
主要事業内容別にみると、「増加傾向にある」が「減少傾向にある」よりも高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」（増32.4%、減18.9%）、「教育、学習支援業」（増24.1%、減3.7%）、「医療、福祉」（増24.1%、減15.9%）、「不動産業、物品賃貸業」（増18.8%、減12.5%）、「サービス業」（増17.9%、減16.4%）、「建設業」（増15.0%、減10.0%）、「金融業、保険業」（増10.0%、減0.0%）であった。

「減少傾向にある」が「増加傾向にある」よりも高い業種は、「運輸業、郵便業」（増18.9%、減21.6%）、「卸売業、小売業」（増15.9%、減18.2%）、「製造業」（増12.5%、減16.7%）であった。

「増加傾向にある」と「減少傾向にある」が同率であった業種は、「情報通信業」（増9.1%、減9.1%）であった。

事業所規模別にみると、おおよそ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31.4%となった。

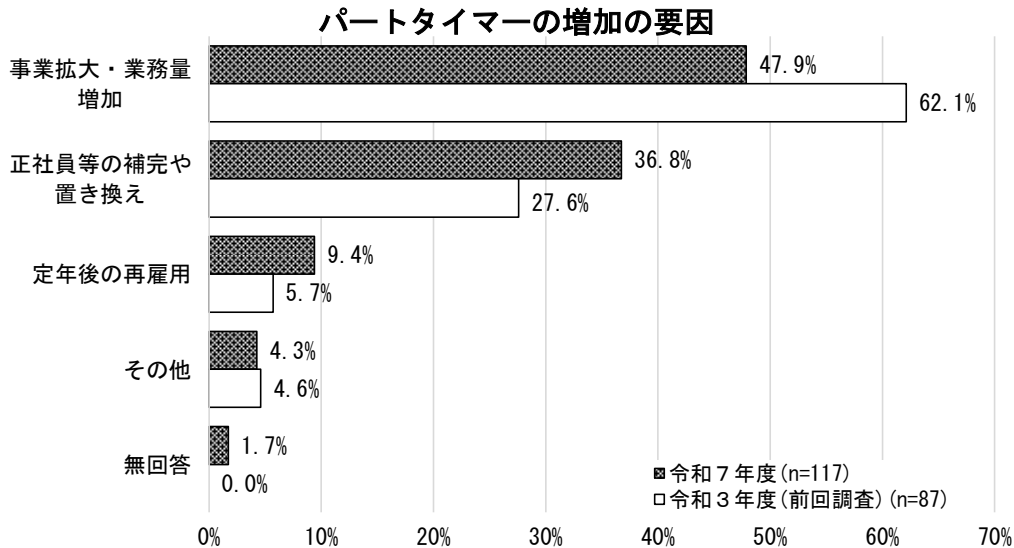
パートタイマーの活用状況別にみると、「店長やリーダーなど管理的職務を担う従業員として活用している」は、「増加傾向にある（37.5%）」が最も高くなった。「店長やリーダーなど管理的職務を担う従業員として活用している」以外は、パートタイマーの増減は「ほとんど変化していない」が最も高かった。



5 パートタイマー増加の最も大きな要因【第8表、第49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=117) 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47.9%と最も高く、次いで、「正社員等の補充や置き換え」(36.8%)となった。

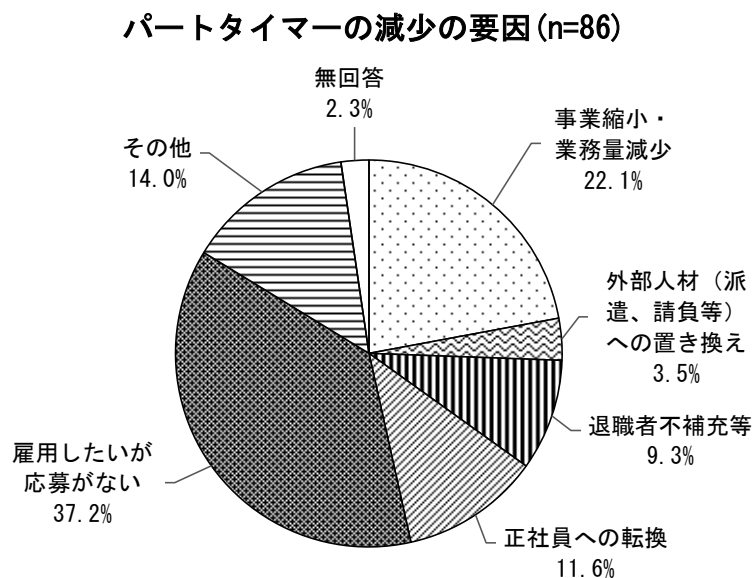
主要事業内容別に「正社員等の補充や置き換え」の割合をみると、「医療、福祉」(62.9%)が高くなった。



6 パートタイマー減少の最も大きな要因【第9表、第50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=86) に、その最も大きな要因を尋ねると、「雇用したいが応募がない」が37.2%と最も高く、次いで、「事業縮小・業務量減少」(22.1%)、「正社員への転換」(11.6%)となった。

主要事業内容別に「雇用したいが応募がない」の割合をみると、「医療、福祉」(56.5%)が高くなった。



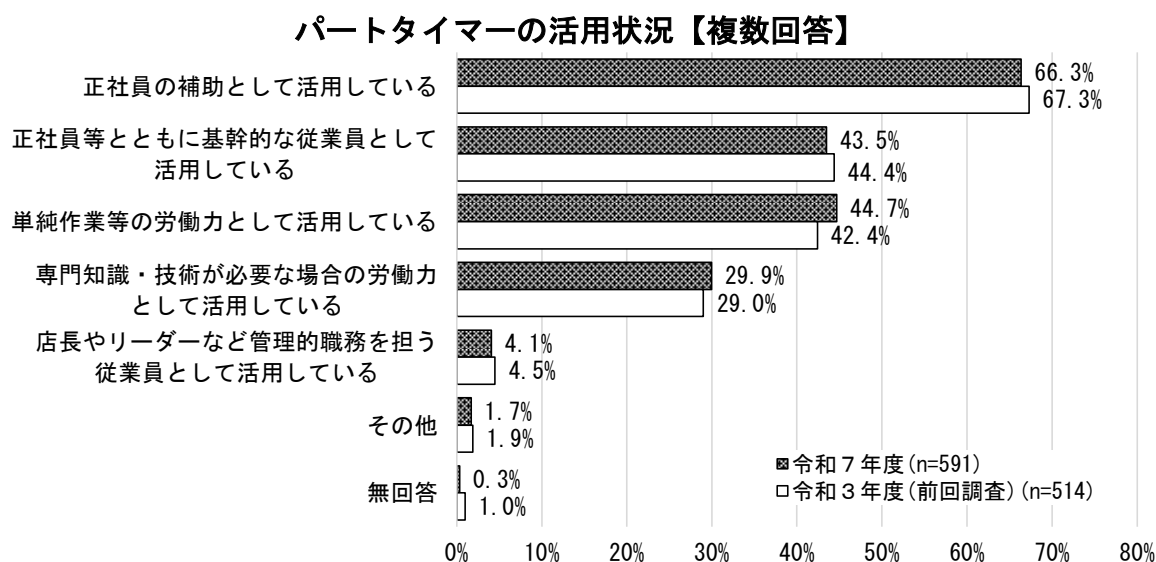
## 7 パートタイマーの活用状況【第10表、第51表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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66.3%と最も高く、次いで、「単純作業等の労働力として活用している」（44.7%）、「正社員等とともに基幹的な従業員として活用している」（43.5%）となった。

主要事業内容別にみると、「不動産業、物品賃貸業」を除く全ての業種において「正社員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」（81.5%）、「情報通信業」（72.7%）、「金融業、保険業」（70.0%）では7割以上となった。

「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、「卸売業、小売業」（55.7%）や「医療、福祉」（54.5%）は5割を超えており、他の業種と比較して高くなった。

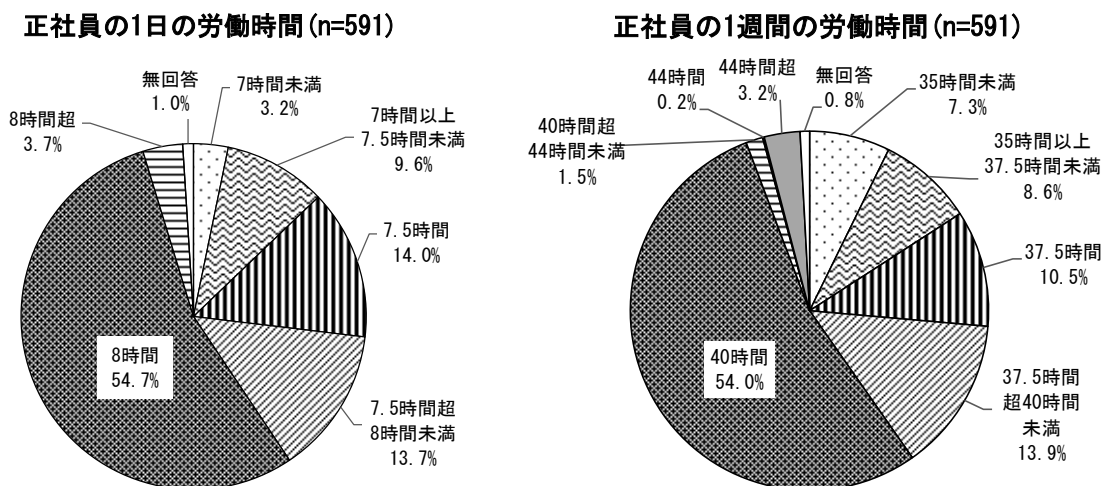
「単純作業等の労働力として活用している」の割合をみると、「卸売業、小売業」（58.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（56.8%）、「サービス業」（56.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（56.3%）、「製造業」（54.2%）は、他の業種と比較して高くなった。



### 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=591) 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86.1%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83.2%を占めた。



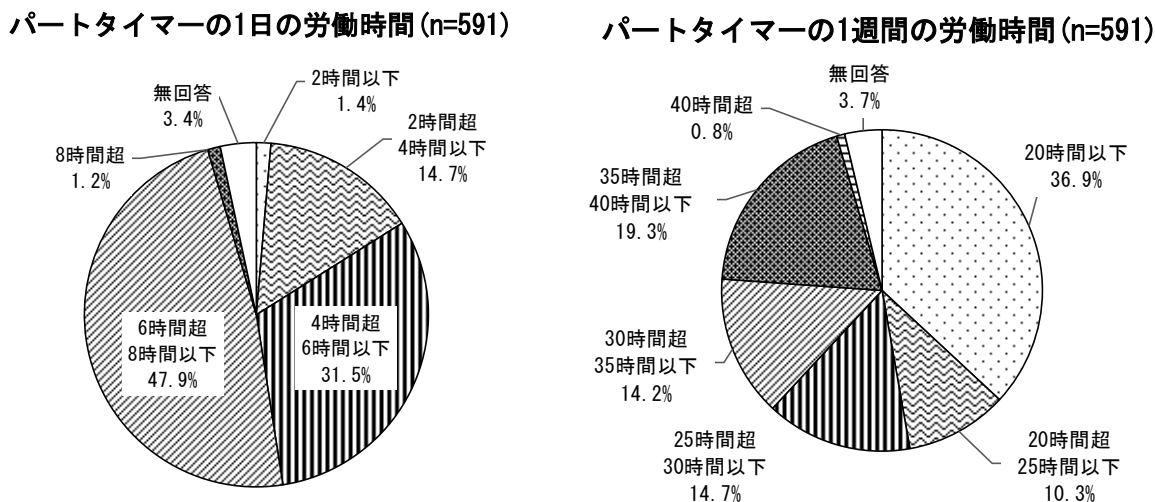
#### 2 パートタイマーの所定労働時間【第13表、第14表、第53表、第54表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=591) 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47.9%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、「教育、学習支援業」(44.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(40.5%)においては4時間超6時間以下の割合が最も高くなった。

1週間の所定労働時間については、20時間以下が36.9%を占める一方、35時間超が20.1%を占めた。

主要事業内容別にみると、ほとんどの業種で20時間以下の割合が高く、その中でも「運輸業、郵便業」(45.9%)、「教育、学習支援業」(44.4%)、「サービス業」(43.3%)が高かった。

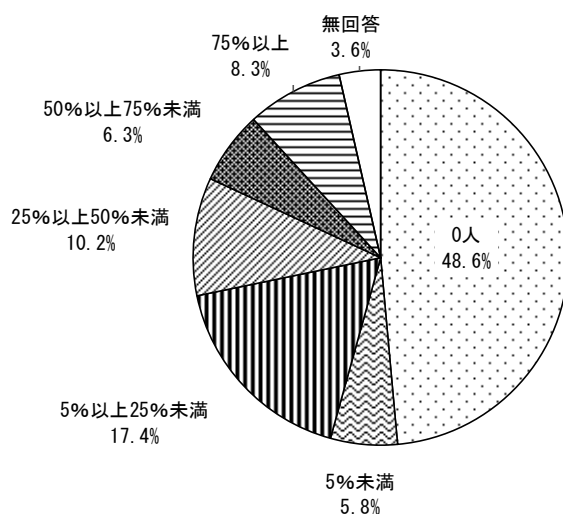


### 3 フルタイムパートの割合【第15表、第55表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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47.9%、いない（「0人」）事業所が48.6%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14.6%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、「宿泊業、飲食サービス業」（59.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（56.3%）、「医療、福祉」（55.9%）、「卸売業、小売業」（51.1%）では半数を超えていた。

フルタイムパートの割合 (n=591)



#### 4 賃金額の決定基準【第16表、第56表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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%と最も高く、次いで、「パートタイマーの能力・経験」（55.8%）、「最低賃金」（50.4%）となった。

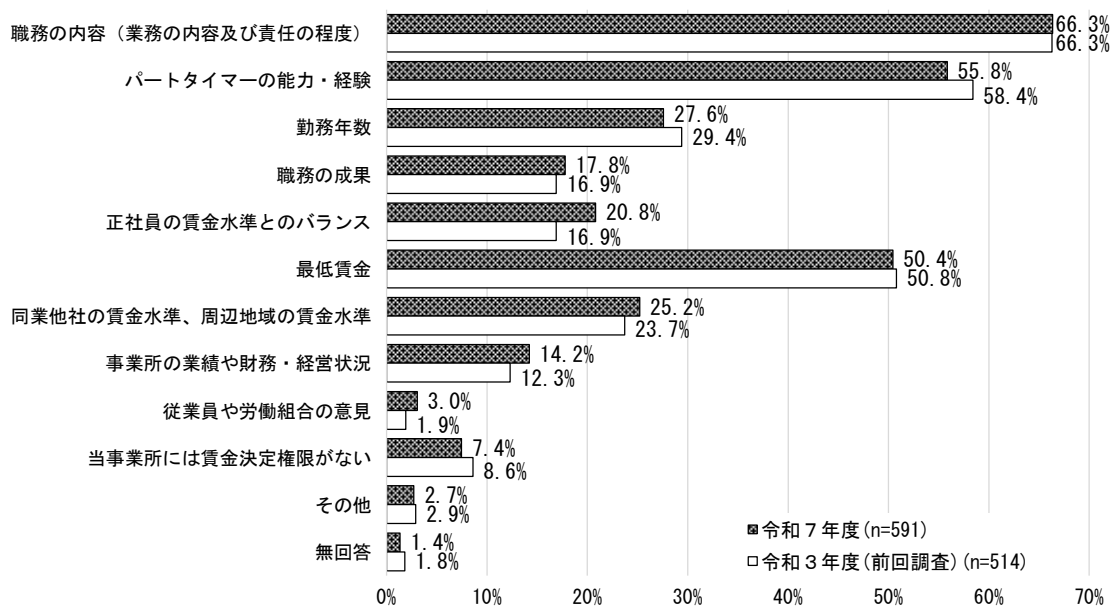
前回調査とおおむね同等の結果となったが、「正社員の賃金水準とのバランス」は3.9ポイント増加した。

主要事業内容別にみると、ほとんどの業種で「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」が最も高いが、「不動産業、物品賃貸業」（75.0%）、「サービス業」（61.2%）は「最低賃金」が最も高かった。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」、「パートタイマーの能力・経験」、「最低賃金」を考慮して賃金額を決定する傾向であった。

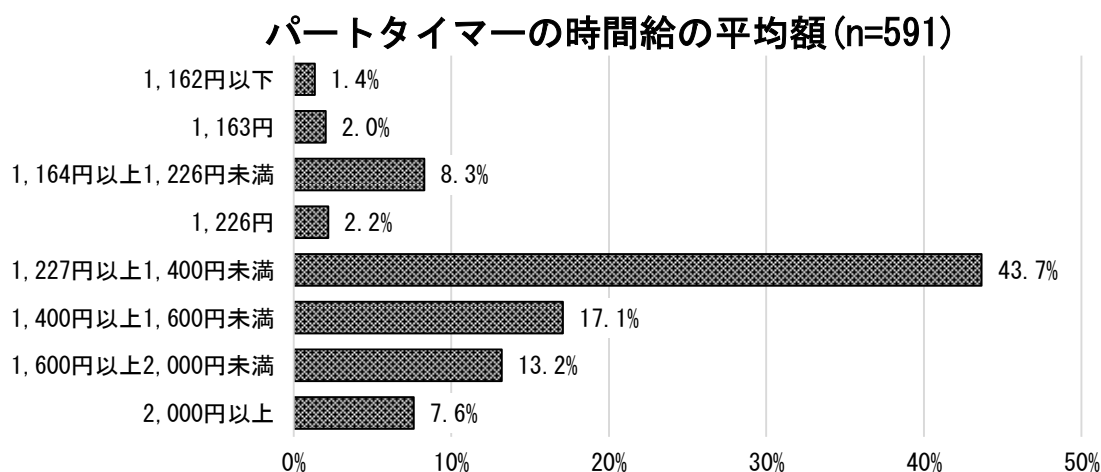
パートタイマー比率別にみると、どのパートタイマー比率でも「職務の内容（業務の内容及び責任の程度）」が最も高かった。

賃金額の決定基準【複数回答】



## 5 平均時間給額【第 17 表、第 57 表】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=591) 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、「1,227 円以上 1,400 円未満」が 43.7%を占めた。なお、前回調査では「1,200 円未満」が 48.2%を占めていた。平均値は 1,514 円であり、前回調査の 1,331 円から 183 円の上昇となった（小数第 1 位を四捨五入）。なお、本調査の基準日は令和 7 年 10 月 1 日であるが、東京都最低賃金は、令和 3 年度（2021 年 10 月 1 日）の 1,041 円から令和 7 年度（2025 年 10 月 3 日）には 1,226 円へと引き上げられ、185 円増加した。



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」(1,906 円)、最低値は「卸売業、小売業」(1,349 円)であった。

主要事業内容	平均値 (括弧内は回答数)
建設業	1,491 円 (20)
製造業	1,374 円 (48)
情報通信業	1,566 円 (22)
運輸業、郵便業	1,426 円 (37)
卸売業、小売業	1,349 円 (88)
金融業、保険業	1,575 円 (10)
不動産業、物品賃貸業	1,425 円 (16)
宿泊業、飲食サービス業	1,367 円 (37)
医療、福祉	1,652 円 (145)
教育、学習支援業	1,906 円 (54)
サービス業	1,413 円 (67)
その他	1,439 円 (45)
<b>全体</b>	<b>1,514 円 (591)</b>

パートタイマー比率別に平均値をみると、おおむね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 1,512 円、「10%以上 30%未満」が 1,703 円であったのに対し、「30%以上 50%未満」は 1,547 円、「50%以上」は 1,337 円であった。

## 6 賞与支給の有無【第18表、第58表】

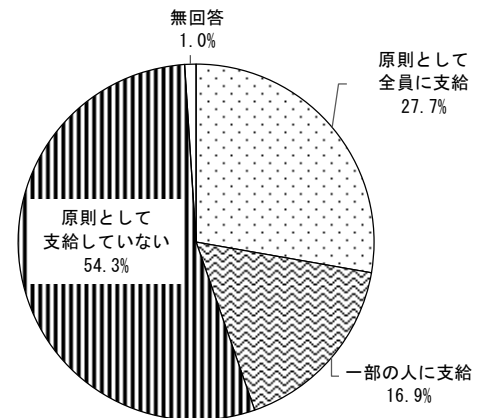
パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、パートタイマーに賞与を支給しているかを尋ねると、「原則として支給していない」が54.3%を占めた。

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50.0%であり、唯一、「原則として支給していない」を上回った。

「原則として支給していない」が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（68.8%）、「宿泊業、飲食サービス業」（67.6%）、「教育、学習支援業」（63.0%）であった。反対に、「原則として支給していない」が低いのは、「製造業」（39.6%）のほか、「医療、福祉」（47.6%）であった。

前回調査と比較すると、下表のとおりであり、「原則として全員に支給」は前回と比べて5.1ポイント高かった。

パートタイマーへの賞与（ボーナス）支給の有無（n=591）



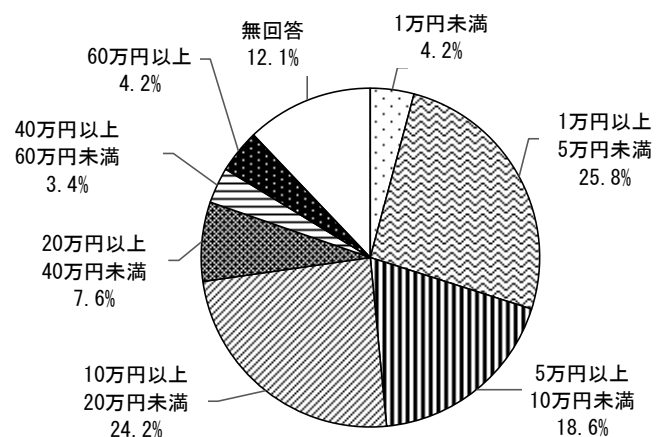
	前回調査（令和3年度）	今回調査（令和7年度）	増減
原則として全員に支給	22.6%	27.7%	+5.1
一部の人に支給	13.8%	16.9%	+3.1
原則として支給していない	59.3%	54.3%	△5.0
無回答	4.3%	1.0%	△3.3

## 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=264）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48.5%を占めた。平均値は14.2万円であり、前回調査の12.7万円から1.5万円の上昇となった。

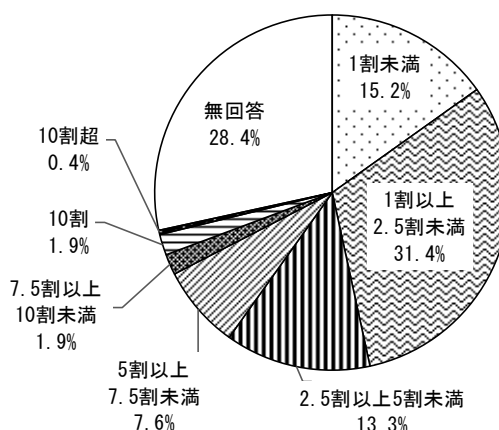
賞与平均支給額（n=264）



(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=264）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46.6%を占めた。

正社員の支給額に対する割合 (n=264)

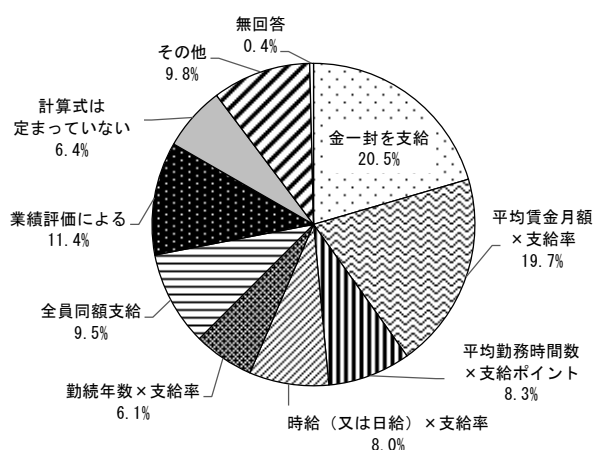


8 賞与の算出方法

(1) 賞与の支給額の計算式【第21表、第61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=264）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尋ねると、「金一封を支給」が20.5%と最も高く、次いで、「平均賃金月額×支給率」（19.7%）、「業績評価による」（11.4%）となった。

パートタイマーに支給する賞与の支給額の計算式 (n=264)

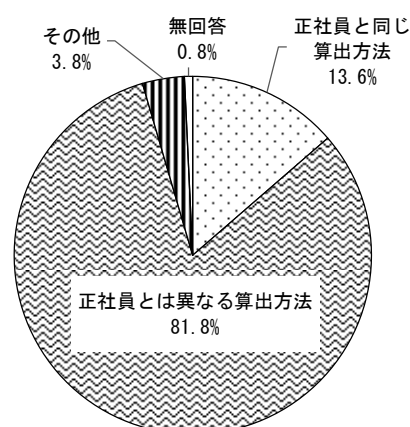


全常用労働者数別にみると、「31～50人」、「51～100人」、「101～300人」では「金一封を支給」が最も高く、「501～1000人」、「1001人以上」では「平均賃金月額×支給率」が最も高かった。「301～500人」では、「金一封を支給」、「平均賃金月額×支給率」、「全員同額支給」が同率で最も高かった。

(2) 正社員との比較【第22表、第62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=264）に対し、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どうか尋ねると、「正社員とは異なる算出方法」（前回80.5% 今回81.8%）及び「正社員と同じ算出方法」（前回13.5% 今回13.6%）は、前回調査とおおむね同様の結果となった。

賞与の算出方法 (n=264)



## 9 育児・介護休業等

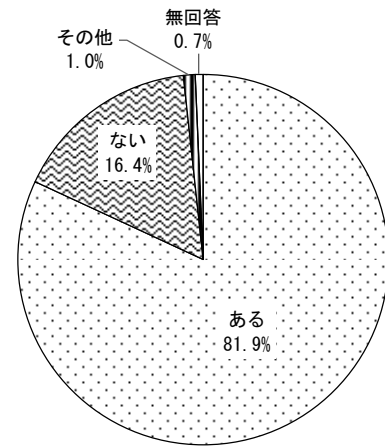
### (1) 育児・介護休業制度の有無【第 23 表、第 63 表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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（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81.9%と8割を超えた。

前回調査と比較すると、「ある」は5.2ポイント上昇した。

全常用労働者数別に「ある」の割合をみると、「30人以下」が62.1%、「1001人以上」が90.3%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い傾向にあった。

育児・介護休業制度の有無(n=591)



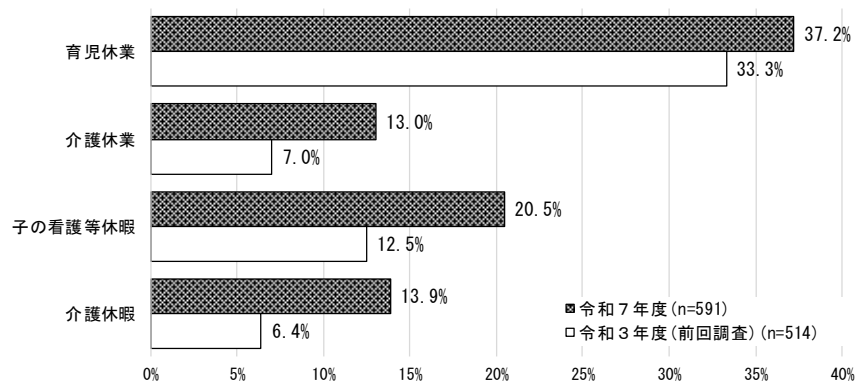
	前回調査（令和3年度）	今回調査（令和7年度）	増減
ある	76.7%	81.9%	+5.2
ない	20.0%	16.4%	△3.6
その他	2.1%	1.0%	△1.1
無回答	1.2%	0.7%	△0.5

### (2) 育児・介護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 63 表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、これまでに育児・介護休業等を取得したパートタイマーがいるかを尋ねると、前回調査と比べ、「育児休業」は37.2%で3.9ポイント増、「介護休業」は13.0%で6.0ポイント増、「子の看護等休暇」は20.5%で8.0ポイント増、「介護休暇」は13.9%で7.5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、「金融業、保険業」（50.0%）、「卸売業、小売業」（46.6%）が高い割合となった。

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】

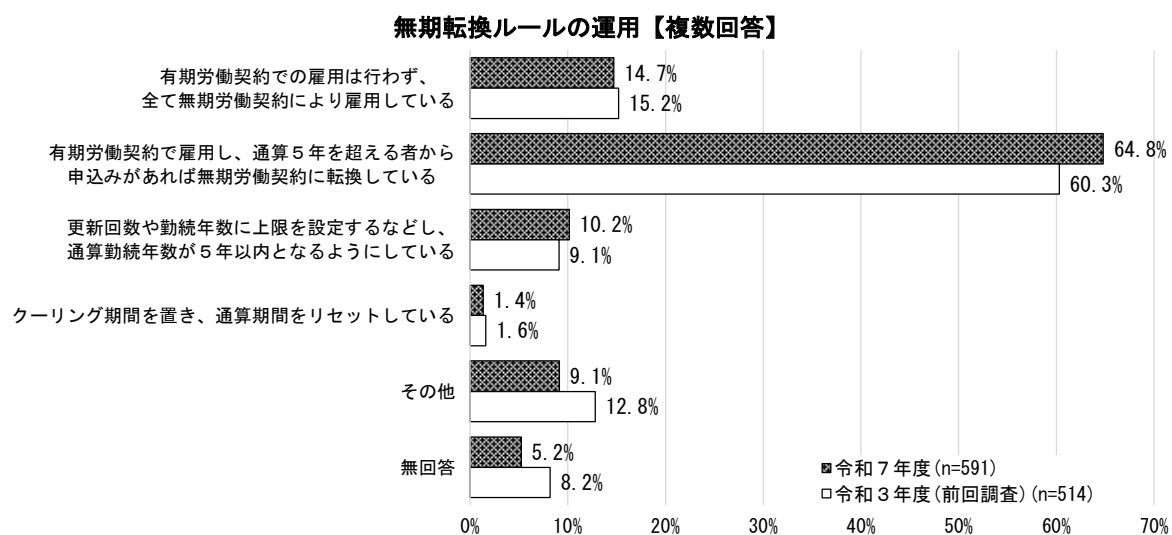


## 10 無期転換ルールの運用【第25表、第64表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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の運用をどのようにしているか（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64.8%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14.7%となった。

前回調査と比較すると、「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4.5ポイント高くなった（前回60.3%、今回64.8%）。

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」（27.8%）や「クーリング期間を置き、通算期間をリセットしている」（9.3%）の割合が他の業種に比べて高かった。

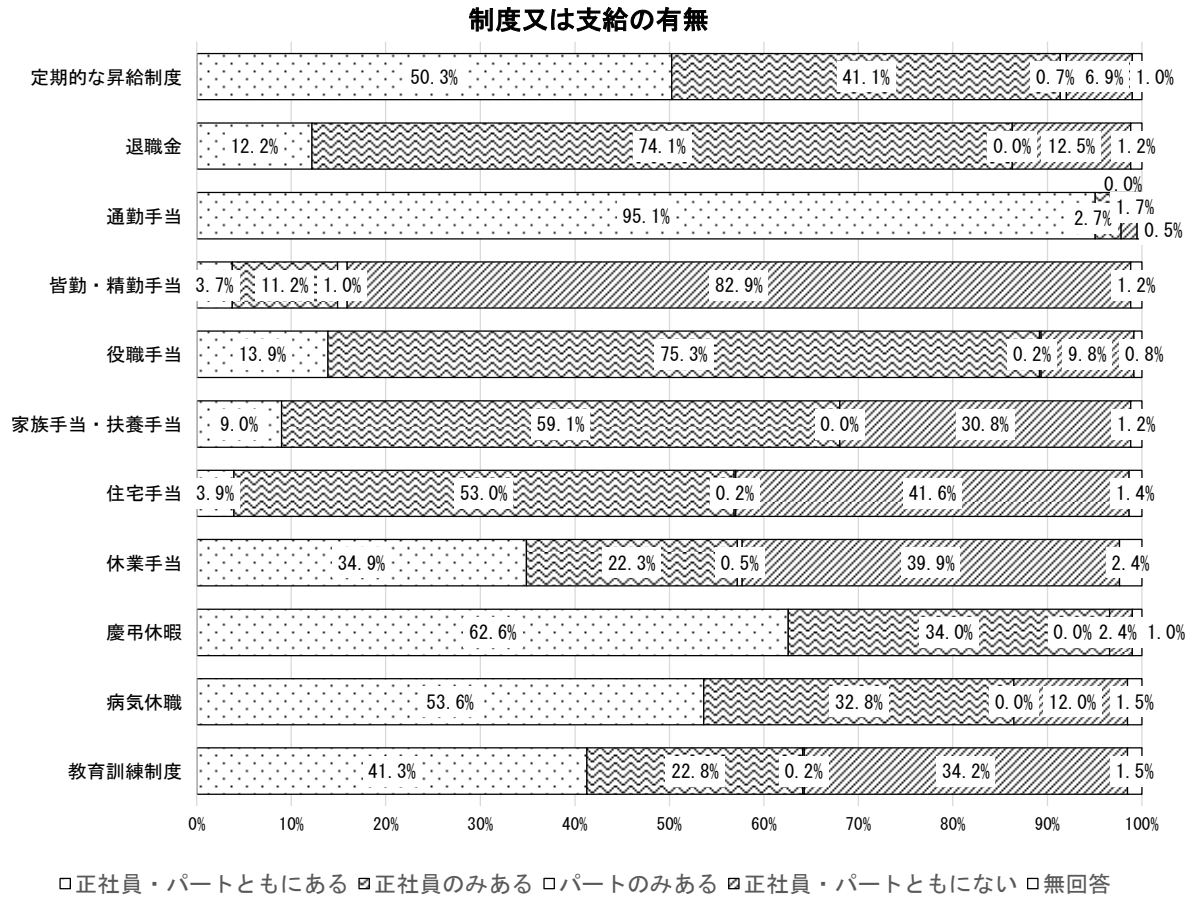


### 〔「その他」の具体的内容〕

- 1年毎原則更新で、更新の上限を設けていないため実質無期に近い運用となっている。
- 基本無期で契約、本人希望の時は有期。
- 試用期間終了後、問題がなければ無期雇用に転換。

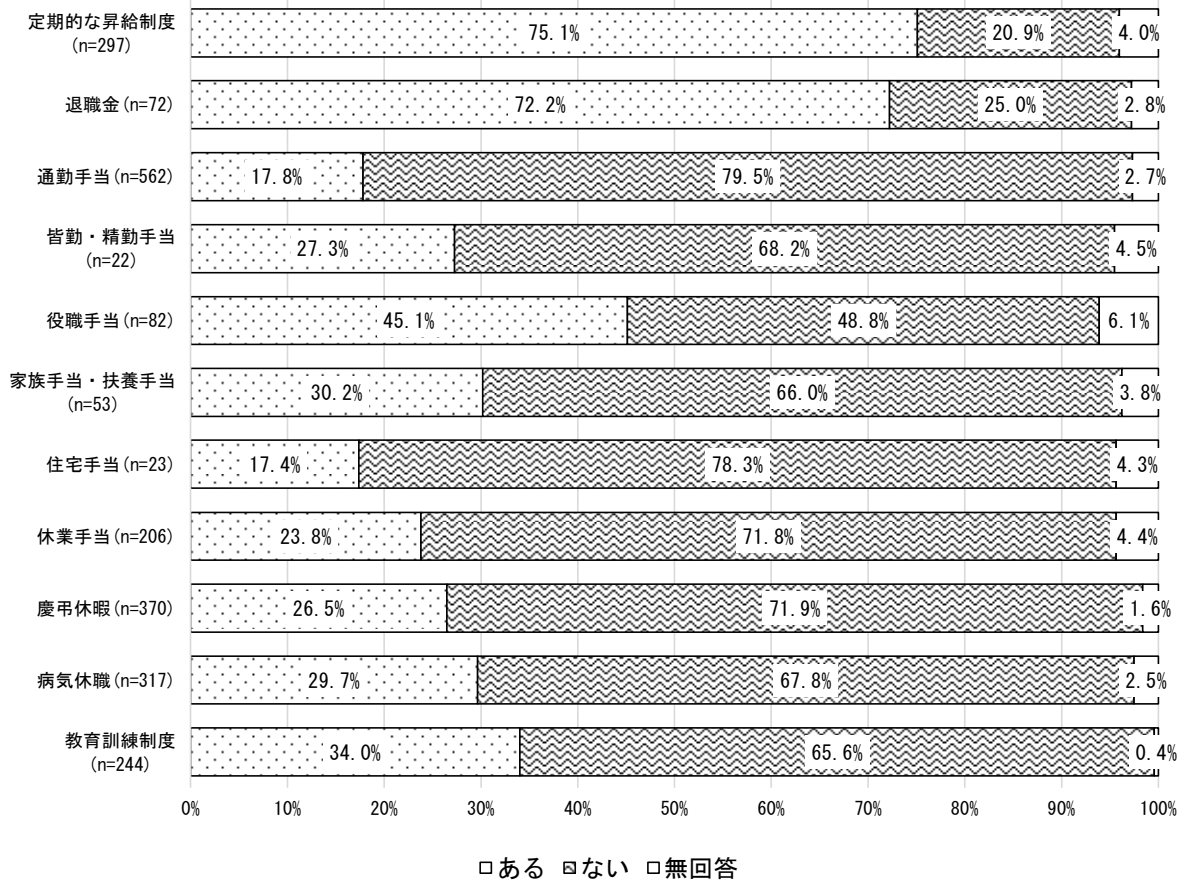
### 1.1 正社員とパートタイマーの処遇の違い【第26表、第65表～第75表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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。「定期的な昇給制度」、「通勤手当」、「慶弔休暇」、及び「病気休職」は、「正社員・パートともにある」が半数を超えているが、「退職金」、「役職手当」、「家族手当・扶養手当」、及び「住宅手当」は、「正社員のみある」が半数を超えた。



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。「定期的な昇給制度」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」が高かった。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」が高かった。

正社員とパートとの制度・支給の内容の差



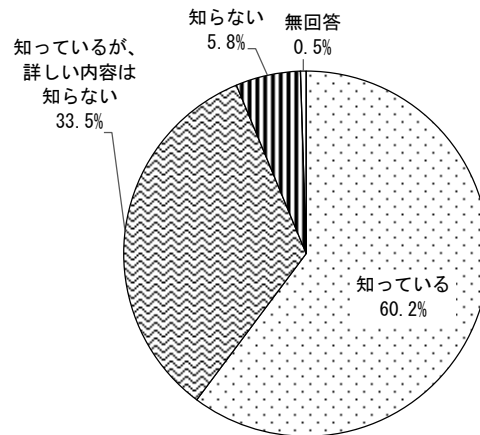
## IV 処遇改善に向けた動き

### 1 パートタイム・有期雇用労働法等の認知度【第27表、第76表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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60.2%と最も高く、次いで、「知っているが、詳しい内容は知らない」（33.5%）となった。

主要事業内容別に「知っている」の割合をみると、「不動産業、物品賃貸業」（43.8%）や「医療、福祉」（47.6%）が他の業種と比較して低かった。

パートタイム・有期雇用労働法等の認知度 (n=591)



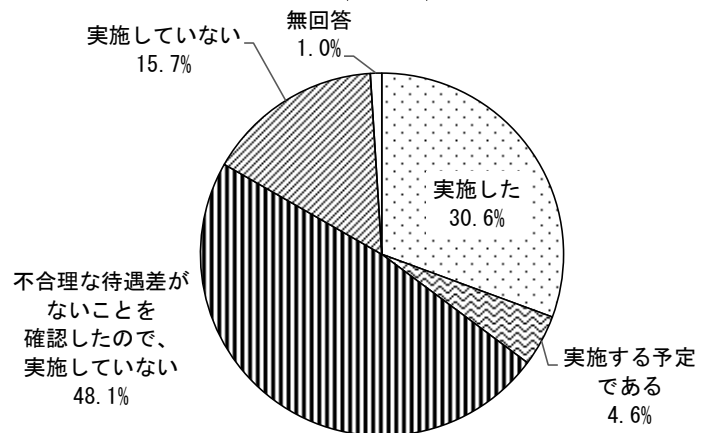
※ パートタイム・有期雇用労働法及び「同一労働同一賃金ガイドライン」は、大企業では令和2年4月1日から、中小企業では令和3年4月1日から施行されている。

### 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77表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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、「不合理な待遇差がないことを確認したので、実施していない」が48.1%と最も高かった。

次いで、「実施した」が30.6%であり、「実施する予定である」（4.6%）と合わせると35.2%であった。「実施していない」は15.7%であった。

不合理な待遇差を無くすための取り組みの実施状況 (n=591)

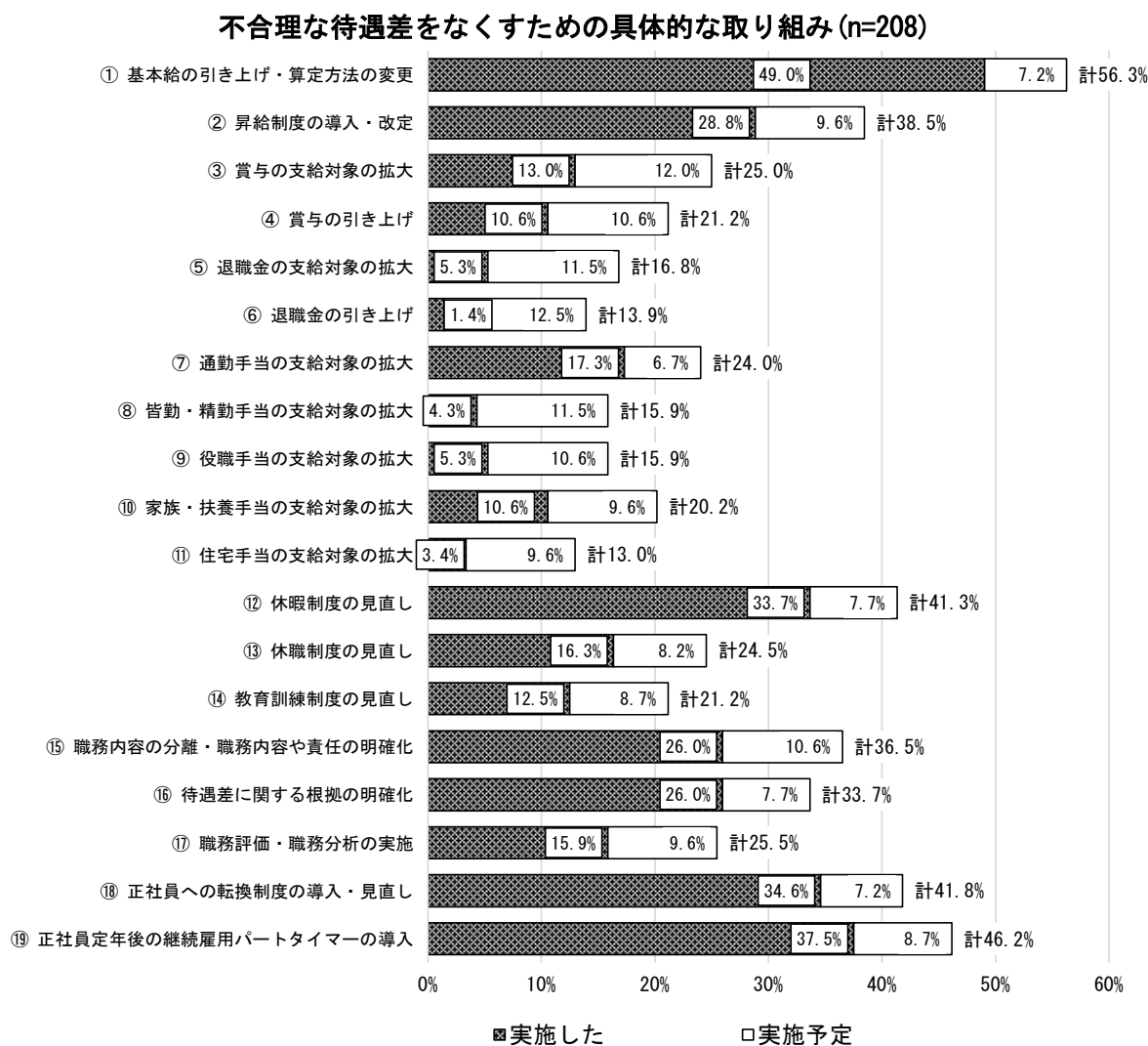


主要事業内容別に「不合理な待遇差がないことを確認したので、実施していない」の割合をみると、「不動産業、物品賃貸業」（75.0%）、「情報通信業」（54.5%）が高かった。「実施した」の割合をみると、「金融業、保険業」（40.0%）が最も高く、「建設業」（10.0%）、「教育、学習支援業」（22.2%）が低かった。

全常用労働者別にみると、「1001人以上」では「実施した」が最も高かった。「1001人以上」を除くと、「不合理な待遇差がないことを確認したので、実施していない」が最も高かった。

### 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79表～第97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=208）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」の合計が最も高いのは「基本給の引き上げ・算定方法の変更」（56.3%）であり、次いで、「正社員定年後の継続雇用パートタイマーの導入」（46.2%）、「正社員への転換制度の導入・見直し」（41.8%）、「休暇制度の見直し」（41.3%）となった。



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=208）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」	181	87.0%
①～⑭をいずれも実施しておらず、⑮～⑲のいずれかを「実施した」又は「実施予定」	12	5.8%
無回答（①～⑲のいずれにも回答なし）	15	7.2%
合計	208	100.0%

#### 4 パートタイマーからの意見・要望の聴取【第30表、第98表】

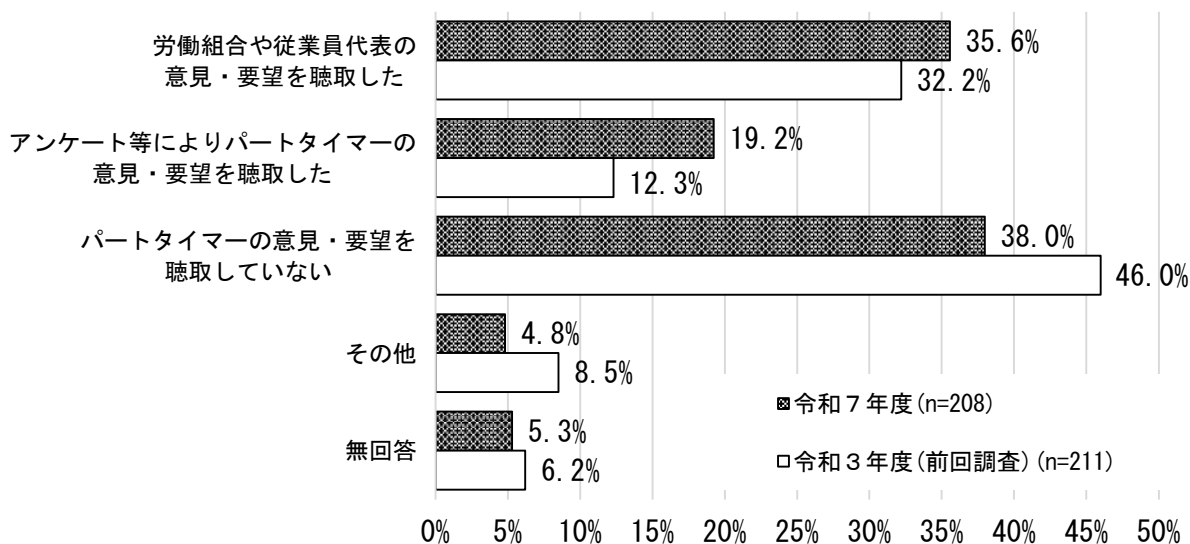
正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくするための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=208）に、取り組みを行う過程でパートタイマーの意見・要望を聴取したか（複数回答）を尋ねると、「パートタイマーの意見・要望を聴取していない」が38.0%と最も高く、次いで、「労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した」が35.6%となった。

前回調査と比較すると、「労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した」が3.4ポイント高く（前回32.2%、今回35.6%）、「アンケート等によりパートタイマーの意見・要望を聴取した」が6.9ポイント高く（前回12.3%、今回19.2%）なり、「パートタイマーの意見・要望を聴取していない」が8.0ポイント低く（前回46.0%、今回38.0%）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、「宿泊業、飲食サービス業」が66.7%と最も高かった。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」（53.3%）、「卸売業、小売業」（50.0%）が高かった。

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、「過半数に満たない組合がある」が63.6%であり、「過半数組合がある」（58.2%）や労働組合がない事業所（21.7%）よりも高かった。

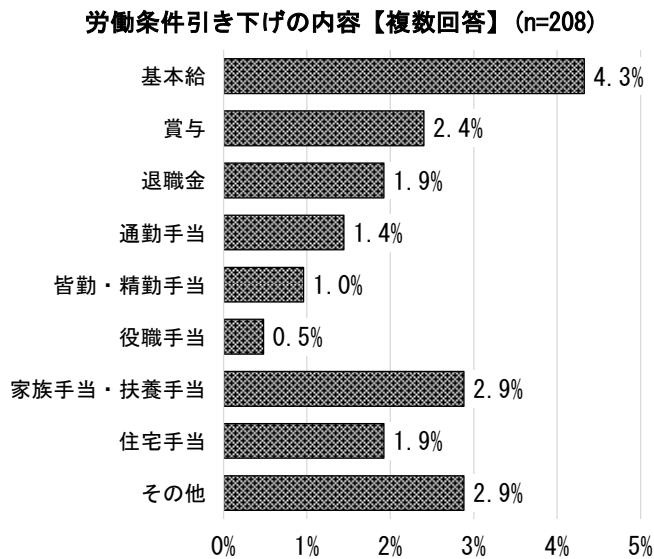
パートタイマーからの意見・要望の聴取の有無【複数回答】



## 5 正社員の労働条件の引き下げ【第31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=208）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15.4%であり、引き下げを行っていない事業所は77.4%であった。

引き下げた労働条件は、「基本給」が4.3%と最も高く、次いで、「家族手当・扶養手当」が2.9%、「賞与」が2.4%、「退職金」、「住宅手当」が1.9%であった。



〔「その他」の具体的内容〕

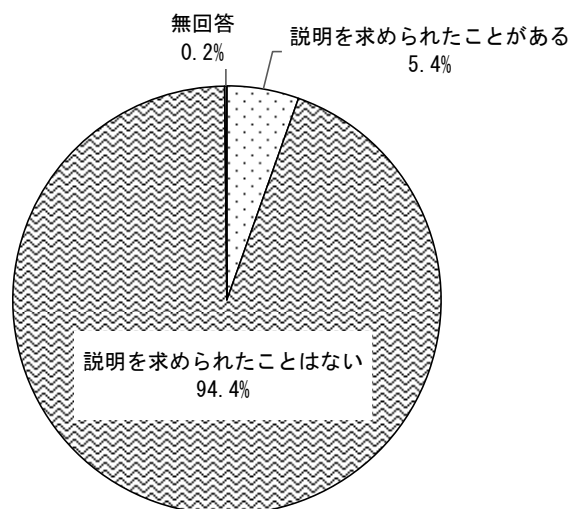
- ・有給の忌引休暇取得。
- ・特別休暇(有給)の付与日数削減。
- ・業務手当(ある部署のみ支給)を廃止しベースアップの財源とした。

## 6 待遇差に関する説明を求められた経験【第32表、第100表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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5.4%と少数であった。

主要事業内容別に割合をみると、「説明を求められたことがある」は、「卸売業、小売業」（10.2%）、「医療、福祉」（8.3%）が高かった。

**待遇差に関する説明を求められた経験(n=591)**

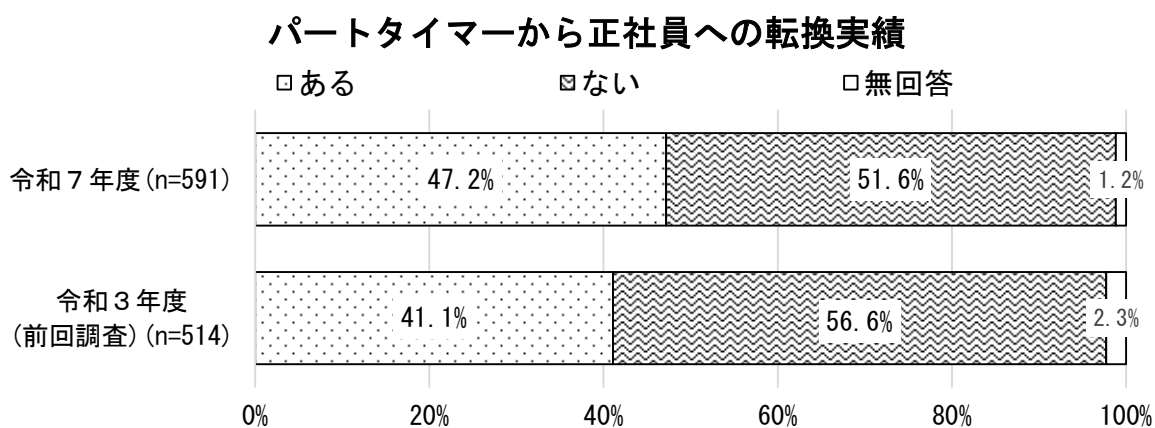


## 7 パートタイマーから正社員への転換実績【第33表、第101表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）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47.2%であった。

前回調査と比較すると、「ある」の割合は6.1ポイント高くなった。

主要事業内容別にみると、「ある」の割合は、「卸売業、小売業」（59.1%）、「医療、福祉」（54.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」（54.1%）、「サービス業」（46.3%）が高かった。



## V テレワーク実施状況

### 1 テレワーク制度の適用範囲【第34表、第102表】

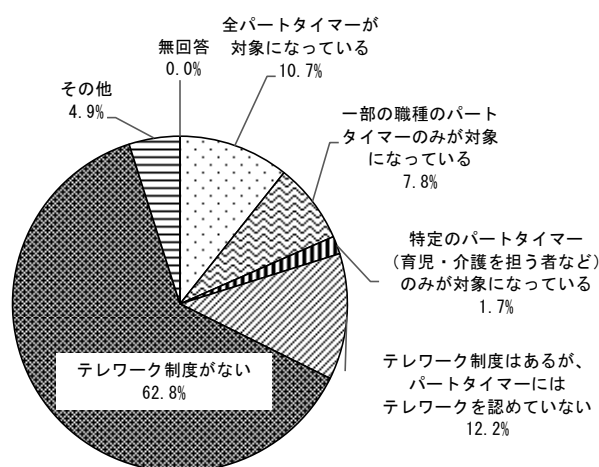
パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、パートタイマーがテレワーク制度の対象になっているかを尋ねると、事業所に「テレワーク制度がない」が62.8%と最も高かった。

次いで、「全パートタイマーが対象になっている」が10.7%、「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7.8%、「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1.7%であった。合計すると、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20.1%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12.2%であった。

主要事業内容別にみると、「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。これに対し、「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」の割合が最も高かった。

テレワーク制度の適用範囲 (n=591)

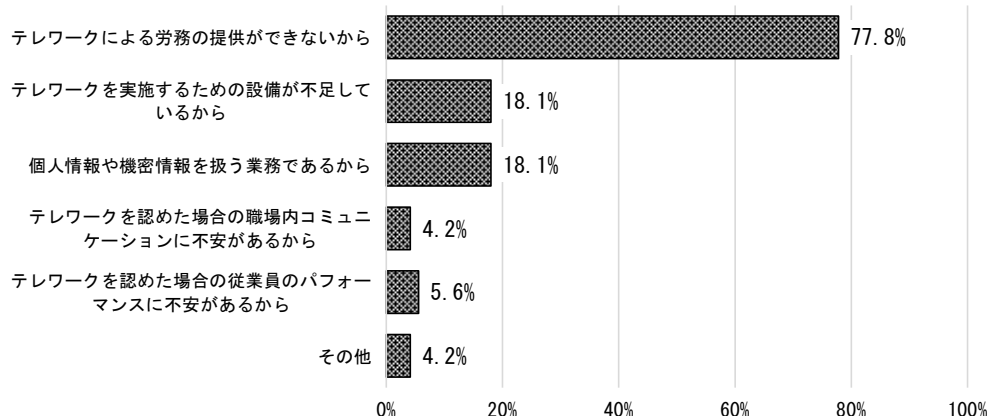


### 2 パートタイマーにテレワークを認めていない理由【第35表】

「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=72）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77.8%と最も高かった。

「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=56）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、医療、出荷、販売、製造、清掃、調理、介護、保育、検査、荷受け、訪問、倉庫、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 (n=72)



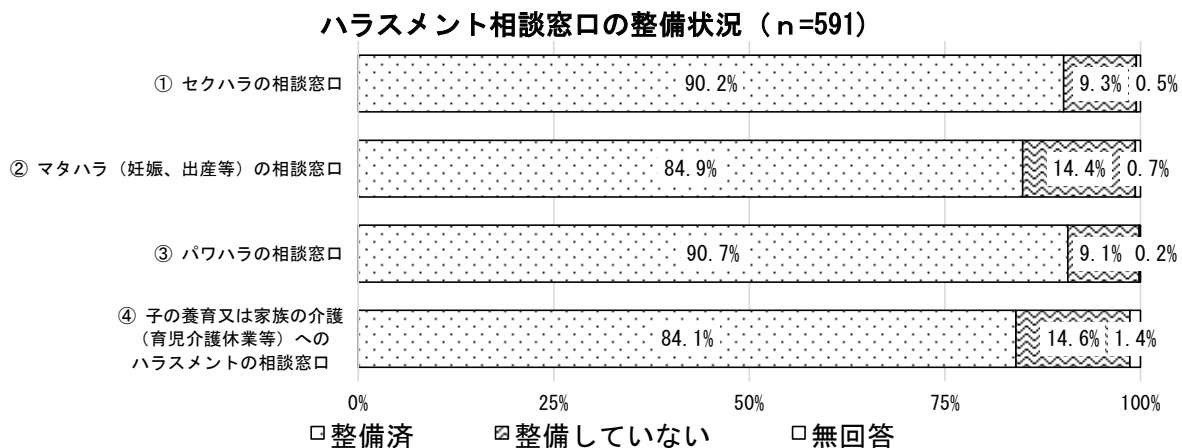
## VI ハラスメントに関する相談窓口

### 1 ハラスメント相談窓口の整備状況【第36表、第104表～第107表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、ハラスメントに関する相談窓口等を整備しているかを尋ねると、すべての項目で「整備済」が8割を超えており、「パワハラ相談窓口」で90.7%、「セクハラ相談窓口」で90.2%であった。

主要事業内容別にみると、「金融業、保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」は、すべてのハラスメント相談窓口の整備状況の割合が100.0%で高かった。

全常用労働者数別にみると、すべての項目で、「整備済」は全常用労働者数が多いほど高い傾向にあった。

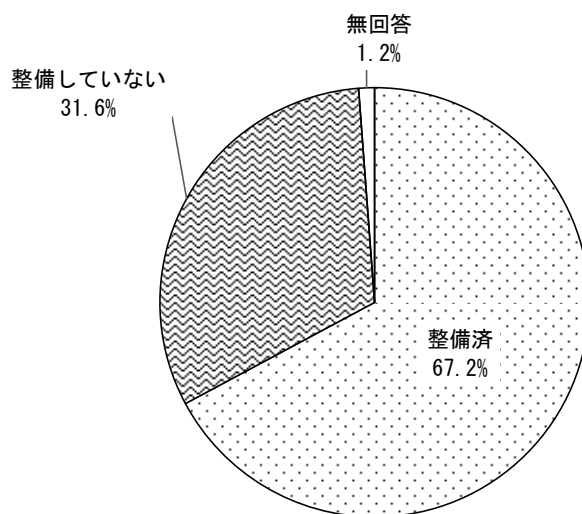


### 2 カスタマー・ハラスメント相談窓口の整備状況（東京都カスタマー・ハラスメント防止条例）【第37表、第108表】

パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、カスハラを受けた従業員向けの相談窓口等を整備しているかを尋ねると、「整備済」が67.2%、「整備していない」が31.6%であった。

主要事業内容別にみると、「金融業、保険業」（100.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（86.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（75.0%）で高かった。

**カスタマー・ハラスメント相談窓口の整備状況（n=591）**



## VII 主な自由回答（苦勞している点、意見等）

### ○ 同一労働同一賃金について

- ・パートと派遣の格差による軋轢、正社員登用の基準（支店長の判断）に対する不満、十分な労働をしない正社員に対する不満。〔建設業〕
- ・同一賃金同一労働は知っているが、どこまでを同一として扱えばいいのかが分からない。パートタイマーでも人によって契約内容が異なるのでアルバイト用の就業規則作成が難しいと感じる。〔その他〕

### ○ 最低賃金について

- ・毎年、労働者最低基準が上がって来ていて正規雇用者との差がなくなってしまうように昇給時には予算確保が大変である。〔医療、福祉〕
- ・最低賃金の引上げによって長きにわたり働いている方と、新人の給料差がなくなっていること。〔製造業〕

### ○ 労務管理について

- ・契約更新時に個々の対応をしなければならず、必要書類提出時期や書類の不備の修正連絡などで契約に時間がかかる。〔教育、学習支援業〕
- ・突然の欠勤及び退職。パートタイマーの休み希望を受け、シフトに穴が空いてしまう時。〔卸売業、小売業〕
- ・年末調整など。〔宿泊業、サービス業〕
- ・パートタイマーに関わる法制度の整備がしっかり為されていないのでしっかり働きたい人が働けないのが困る。〔卸売業、小売業〕

### ○ 人材確保について

- ・特に夜の時間帯の要員確保に苦勞している。〔卸売業、小売業〕
- ・高齢化が進み、若い人材が確保できない。〔卸売業、小売業〕
- ・パート勤務希望者は、より短時間、少日数を希望してくる傾向にあり、ミスマッチが増えている。〔医療、福祉〕

### ○ 人材の定着や育成について

- ・高齢化。〔卸売業、小売業〕
- ・パートは清掃員が多く、定着率が低い。〔宿泊業、サービス業〕

### ○ 扶養内就労について

- ・年収の壁が非常に厳しい103万や130万を少し引き上げたところで最低賃金も上がり、昨今あまり多くのアルバイトを雇用をできない状況もある中でのやりくりは正社員の負担増加になってくる。〔宿泊業、サービス業〕
- ・扶養内で働きたい方が多い現状あり。時給を上げてあげたいが、上げれば労働時間が短くなる。会社としては結果困っている。〔医療、福祉〕
- ・正社員への登用を促進、お願いを行っていますが、社会保険料等の増加、家計負担を考慮された結果、正社員契約に応じて頂けない。例年、夫の扶養のままを希望されて勤務時間の減調整をされる。〔教育、学習支援業〕
- ・「年収の壁」が影響し、労働時間に制限がかかってしまう。短時間労働の扶養範囲を超えたくない方の雇用が多いため調整がかかり、11～12月に人員が足らなくなってしまうこともある。〔医療、福祉〕

### ○ その他

- ・育児と介護を両立させるためのフォローは、社員毎に対応する事が必要であると感じている。〔卸売業、小売業〕
- ・販売業務が主な職種であり、事務についても持ち帰り不可の個人情報を取扱っているため、テレワークの業務をしていただくことができない。〔卸売業、小売業〕
- ・ずっと赤字経営が続いているので賃上げがしたくてもできない状況です。〔医療、福祉〕
- ・当社の場合は、正社員の中に時給者がおりますのでパート、アルバイトと正社員との区別が難しいところです。〔情報通信業〕

### ○ パートタイマーを雇用していない事業所からの意見

- ・現場仕事になると終業時間が読めなく日によってばらつきがあるためパートタイマーとして契約ができない。〔その他〕
- ・一部、工場では人員不足もあり、パートタイマーの雇用を検討し始めている。勤務時間や勤怠、有給休暇等8時間勤務者との違い、就業規則の見直し等、対応する事が多々あると感じている。〔製造業〕
- ・急に辞められてしまい(半月ほど)引き継ぎができなかったことがあり困った。〔情報通信業〕
- ・重要な仕事を任せられない。〔その他〕
- ・技術を持ったパートさんが見つかりにくい環境が問題として存在している。〔情報通信業〕