

## 第3章 従業員調査の集計結果

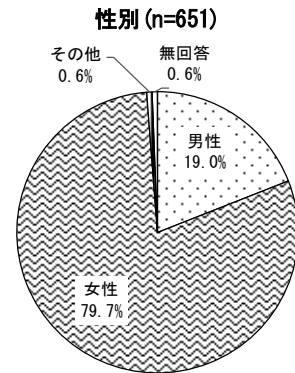


## 第3章 従業員調査の集計結果

### I 回答者の概要

#### 1 性別【第114表】

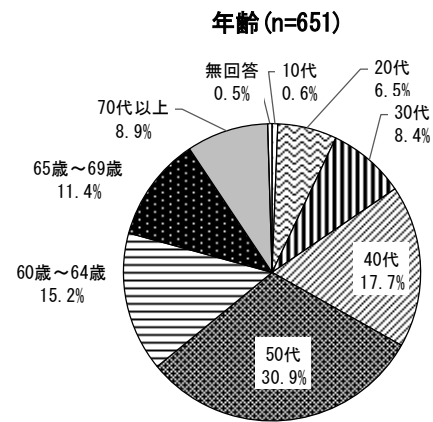
回答者（n=651）の性別をみると、男性が19.0%、女性が79.7%であった。



#### 2 年齢【第115表、第167表】

回答者（n=651）の年齢をみると、50代（30.9%）が最も高く、次いで40代（17.7%）、60歳～64歳（15.2%）であった。60代以上が35.5%、30代以下が15.5%であった。

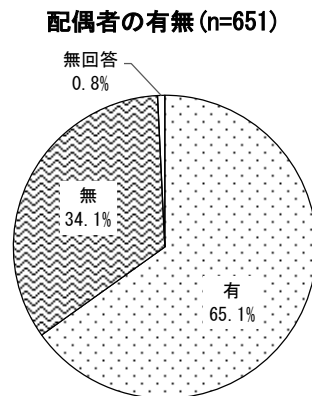
男女別にみると、男性では、60代以上が58.1%を占める。女性では、60代以上が30.6%、50代が35.6%、40代が19.3%、30代以下が14.5%であった。



#### 3 配偶者の有無【第116表、第168表】

回答者（n=651）に配偶者の有無を尋ねると、「有」が65.1%、「無」が34.1%であった。

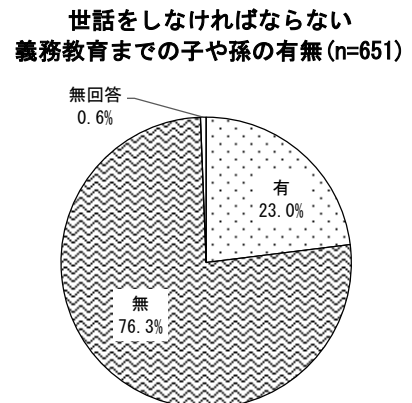
男女別にみると、男性は「無」の割合が51.6%と、女性（29.9%）よりも21.7ポイント高かった。



#### 4 世話をしなければならない子や孫の有無【第117表、第168表】

回答者（n=651）に世話をしなければならない義務教育までの子や孫の有無を尋ねると、「有」は23.0%、「無」は76.3%であった。

「有」の割合を男女別にみると、男性が8.1%、女性が26.8%であった。

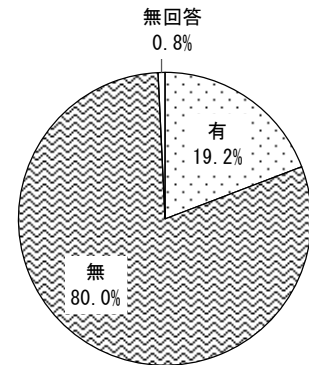


**5 介護をしなければならない親族の有無【第118表、第168表】**

回答者(n=651)に介護をしなければならない親族の有無を尋ねると、「有」が19.2%、「無」が80.0%であった。

「有」の割合を男女別にみると、男性が16.1%、女性が20.0%であった。

**介護をしなければならない親族の有無(n=651)**

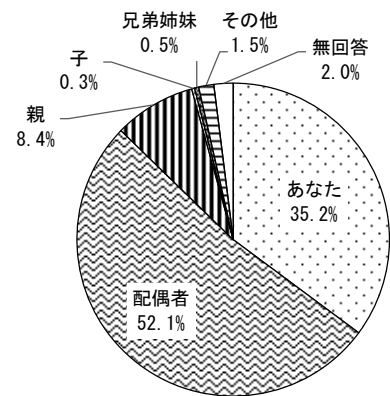


**6 家計の主な担い手【第119表、第169表】**

回答者(n=651)に家計の主な担い手を尋ねると、「配偶者」が52.1%と最も高く、次いで、「あなた(回答者本人)」(35.2%)、「親」(8.4%)であった。

男女別にみると、男性では、「あなた(回答者本人)」が77.4%と最も高く、次いで、「親」(15.3%)となった。女性では、「配偶者」が64.2%と最も高く、次いで、「あなた(回答者本人)」(25.6%)となった。

**家計の主な担い手(n=651)**

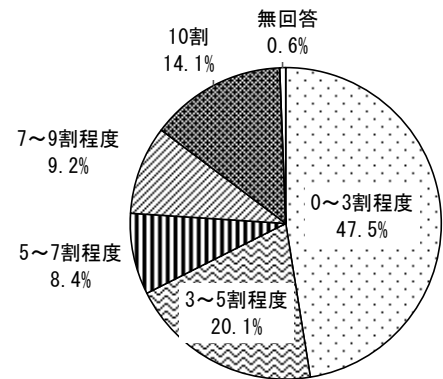


**7 自身の就労による収入が家計に占める割合【第120表、第170表】**

回答者(n=651)に、自分の就労による収入が家計に占める割合を尋ねると、「0~3割程度」が47.5%を占めた。一方で、5割以上と回答した割合は31.8%であった。

男女別に「0~3割程度」と回答した割合をみると、男性が27.4%、女性が52.2%であった。

**自身の就労による収入が家計に占める割合(n=651)**

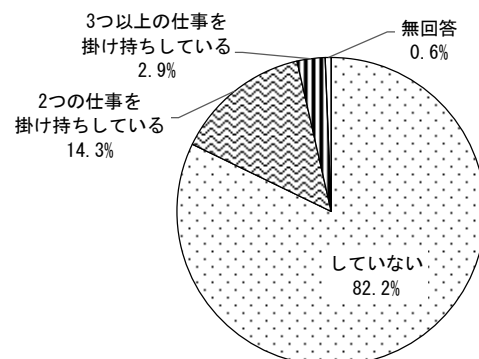


**8 仕事の掛け持ち【第121表、第171表】**

回答者(n=651)に仕事の掛け持ちをしているかを尋ねると、掛け持ちをしている者が17.2%、「していない」が82.2%であった。

男女別に掛け持ちをしている者の割合をみると、男性は25.8%、女性は15.2%であった。

**仕事の掛け持ち(n=651)**



## 9 これまでの就労経験

### (1) 正社員としての就労経験【第122表、第172表】

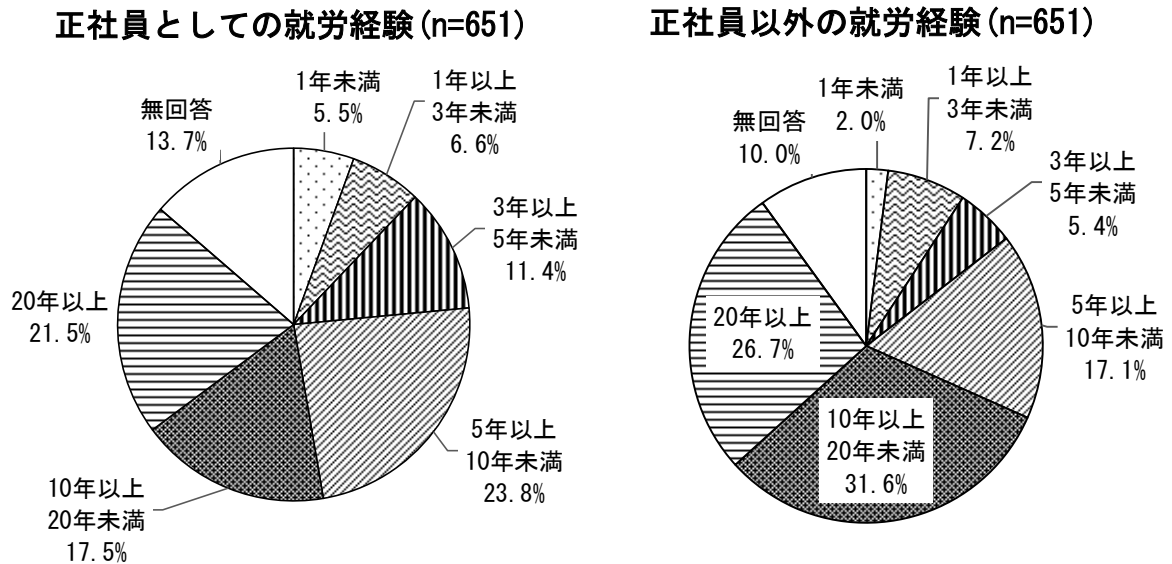
回答者(n=651)に正社員としての就労経験を尋ねると、5年以上の経験がある者が62.8%、10年以上の経験がある者が39.0%を占めた。

男女別にみると、男性では20年以上が52.4%であった。女性では「5年以上10年未満」が28.1%で最も高く、次いで「10年以上20年未満」が20.2%であった。

### (2) 正社員以外の就労経験【第123表、第173表】

回答者(n=651)に正社員以外の就労経験を尋ねると、10年以上の経験がある者が58.4%を占めた。

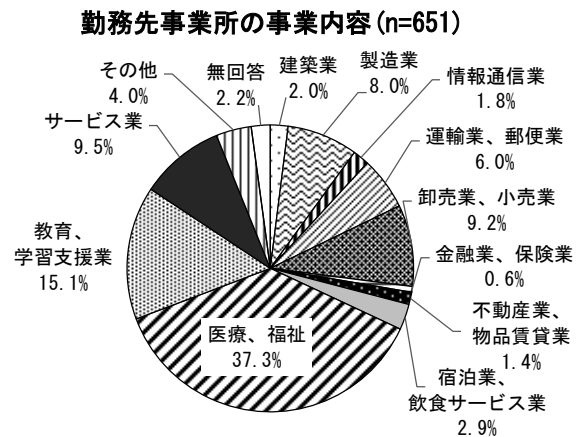
男女別にみると、男性では「5年以上10年未満」が22.6%で最も高く、次いで「10年以上20年未満」が21.0%であった。女性では「10年以上20年未満」が34.7%で最も高く、次いで「20年以上」が28.7%であった。



## II 回答者の現在の仕事

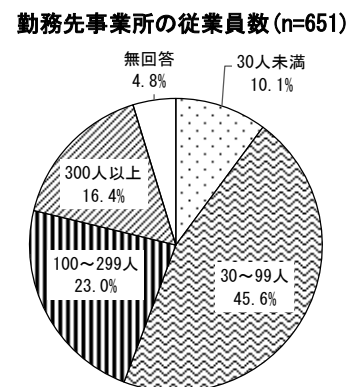
### 1 勤務先事業所の事業内容（業種）【第109表】

回答者(n=651)に勤務先事業所の事業内容を尋ねると、回答割合の高い順に、「医療、福祉」(37.3%)、「教育、学習支援業」(15.1%)、「サービス業」(9.5%)、「卸売業、小売業」(9.2%)、「製造業」(8.0%)、「運輸業、郵便業」(6.0%)であった。



### 2 勤務先事業所の従業員数【第110表】

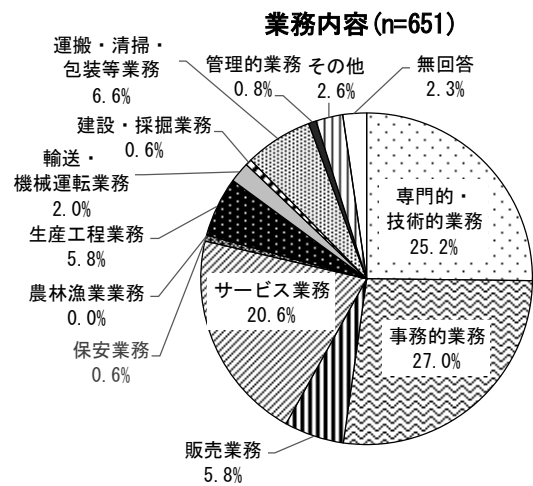
回答者(n=651)に勤務先事業所の従業員数を尋ねると、「30～99人」が45.6%と最も高く、次いで、「100～299人」(23.0%)、「300人以上」(16.4%)であった。



### 3 業務内容（職種）【第111表、第165表】

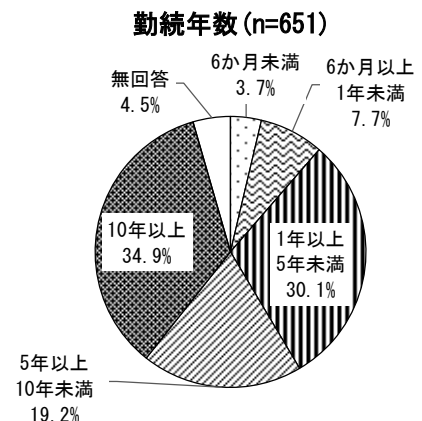
回答者(n=651)に現在の仕事の業務内容を尋ねると、「事務的業務」が27.0%と最も高く、次いで、「専門的・技術的業務」(25.2%)、「サービス業務」(20.6%)であった。

男女別にみると、男性では、「サービス業務」が20.2%と最も高く、次いで、「専門的・技術的業務」(18.5%)、「運搬・清掃・包装等業務」(16.9%)と続いた。女性では、「事務的業務」が30.4%と最も高く、次いで、「専門的・技術的業務」(26.8%)、「サービス業務」(21.0%)と続いた。



### 4 勤続年数【第112表】

回答者(n=651)に現在の仕事の勤続年数を尋ねると、5年以上が54.1%と半数以上を占めた。



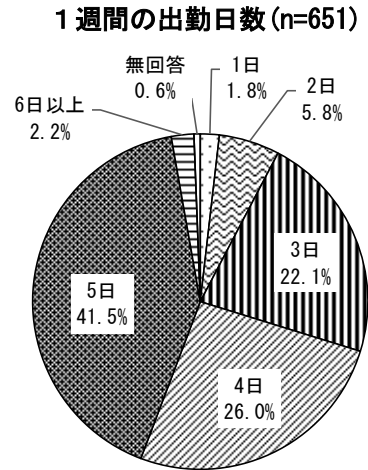
### III 労働条件

#### 1 1週間の出勤日数【第124表、第174表】

回答者（n=651）に1週間の出勤日数を尋ねると、5日が41.5%と最も高く、次いで、4日（26.0%）、3日（22.1%）、2日（5.8%）であった。平均値は4.1日であり、前回調査（4.2日）と同等の結果であった。

男女別に平均日数をみると、男性が4.2日（前回調査4.1日）、女性が4.1日（前回調査4.3日）であった。

年収額調整の有無別に平均値をみると、「している」が3.6日、「していない」が4.2日であった。



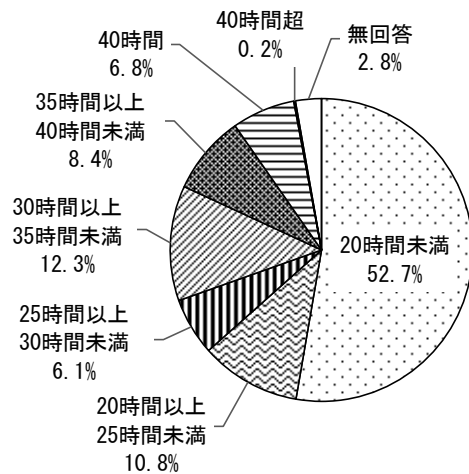
#### 2 1週間の所定労働時間【第125表、第175表】

回答者（n=651）に1週間の所定労働時間を尋ねると、20時間未満が52.7%、30時間以上が27.6%であった。平均値は19.2時間であり、前回調査（25.9時間）よりも短くなった。

男女別に平均値をみると、男性は22.2時間（前回調査26.4時間）、女性は18.4時間（前回調査25.8時間）であった。

年収額調整の有無別に平均値をみると、「している」が14.7時間、「していない」が20.5時間であった。

1週間の所定労働時間 (n=651)



#### 3 時間外労働

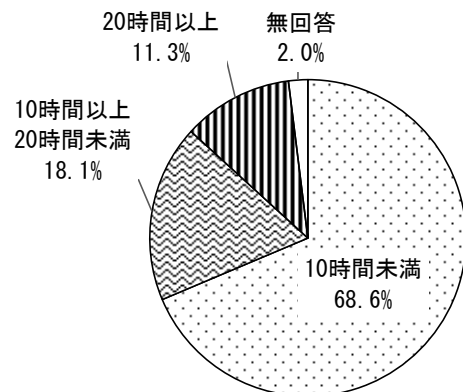
##### (1) 時間外労働の有無【第126表】

回答者（n=651）に所定時間外労働の有無を尋ねると、「あり」が31.3%、「なし」が67.7%であった。

##### (2) 月当たりの時間外労働【第127表】

所定時間外労働「あり」と回答したパートタイマー（n=204）に月の時間外労働時間を尋ねると、10時間未満が68.6%、10時間以上20時間未満が18.1%、20時間以上が11.3%であった。平均値は7.8時間であった。

月当たりの時間外労働 (n=204)



#### 4 契約期間の定めの有無【第128表、第177表】

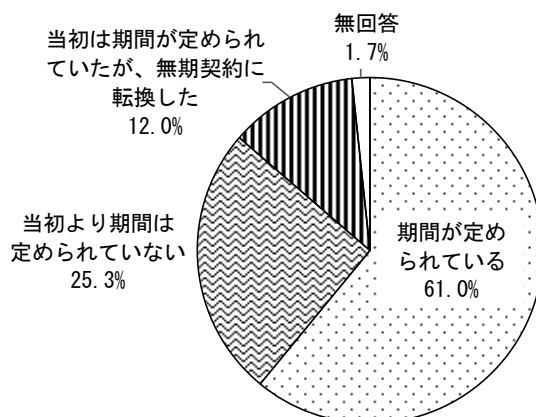
回答者(n=651)に契約期間の定めの有無を尋ねると、「期間が定められている」が61.0%と最も高く、「当初より期間は定められていない」が25.3%、「当初は期間が定められていたが、無期契約に転換した」が12.0%であった。

勤務先事業所の事業内容別に「期間が定められている」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」(31.6%)、「運輸業、郵便業」(51.3%)、「サービス業」(51.6%)は他の業種と比べて低くなった。

性別・年代別に「当初より期間は定められていない」の割合をみると、「女性20代」(53.6%)が最も高く、年代が高くなるにつれ減少傾向であった。

業務内容別に「当初は期間が定められていたが、無期契約に転換した」の割合をみると、「運搬・清掃・包装等業務」(23.3%)、「販売業務」(21.1%)は他の職種と比べて高くなった。

契約期間の定めの有無(n=651)



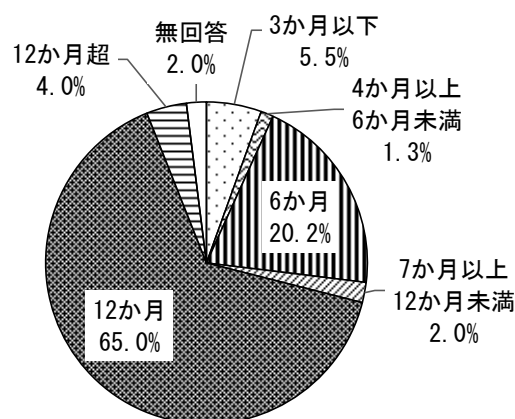
#### 5 直近の契約期間【第129表、第177表】

契約期間が定められていると回答したパートタイマー(n=397)に直近の契約期間を尋ねると、「12か月」が65.0%、「6か月」が20.2%であった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「12か月」は「医療、福祉」(79.9%)、「教育、学習支援業」(75.0%)で高かった。

業務内容別にみると、「12か月」は「輸送・機械運転業務」(90.0%)、「専門的・技術的業務」(76.2%)、「サービス業務」(67.5%)で高かった。

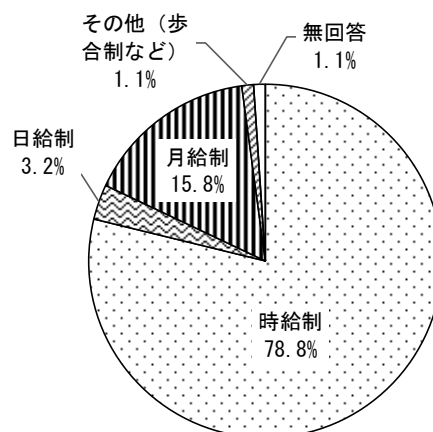
直近の契約期間(n=397)



#### 6 給与形態【第130表】

回答者(n=651)に給与の支払形態を尋ねると、「時給制」が78.8%と最も高く、次いで「月給制」が15.8%であった。

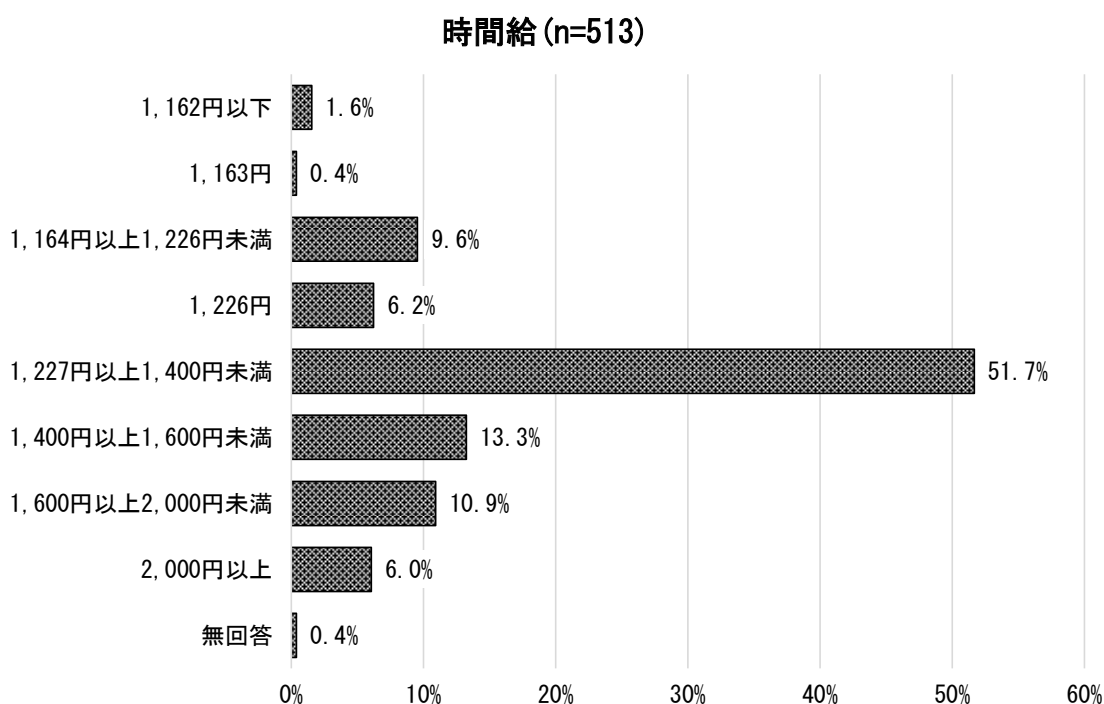
給与形態(n=651)



## 7 時間給額（令和7年10月1日時点）【第131表、第179表】

給与形態が「時間給」であると回答したパートタイマー（n=513）に時間給額を尋ねると、「1,227円以上1,400円未満」が51.7%と半数を占めた。平均値は1,421円であり、前回調査（1,262円）から159円増加した。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。

男女別に平均値をみると、男性は1,389円（前回調査1,310円）、女性は1,422円（前回調査1,254円）であった。



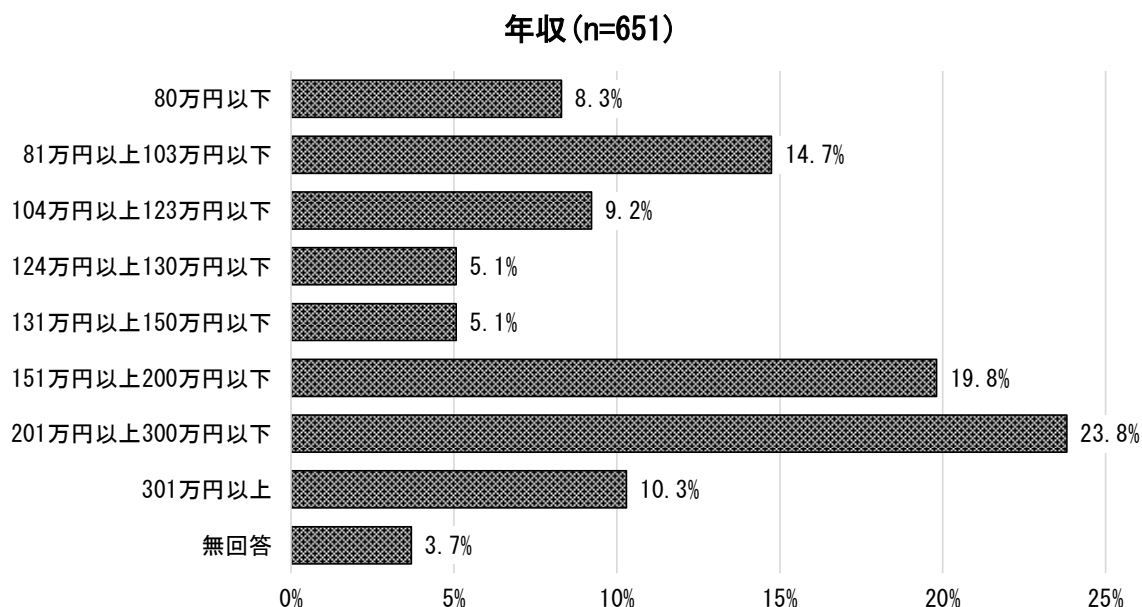
業務内容別に平均値をみると、下表のとおりであった。最高値は「専門的・技術的業務」（1,697円）、最低値は「販売業務」（1,263円）であった。

業務内容	平均値 (括弧内は回答数)
専門的・技術的業務	1,697円 (126)
事務的業務	1,329円 (155)
販売業務	1,263円 (29)
サービス業務	1,305円 (100)
生産工程業務	1,306円 (31)
運搬・清掃・包装等業務	1,489円 (34)
<b>全体</b>	<b>1,421円 (513)</b>

※ 回答数が10件未満の業務内容を除外している。

## 8 年収【第132表、第180表】

回答者（n=651）に年収を尋ねると、130万円以下が37.3%を占めた。



男女別に平均値をみると、男性 242.1 万円（前回調査 208.0 万円）、女性 182.4 万円（前回調査 165.8 万円）であった。

世話をしなければならない子又は孫の有無別に平均値をみると、「有」は 170.6 万円、「無」は 200.7 万円と、「有」が 30.1 万円低くなった。

勤務先事業所の事業内容別に平均値をみると、下表のとおりであった。最高値は「製造業」（223.0 万円）、最低値は「情報通信業」（139.5 万円）であった。

勤務先事業所の事業内容	平均値 (括弧内は回答数)
建築業	211.9 万円 (13)
製造業	223.0 万円 (52)
情報通信業	139.5 万円 (12)
運輸業、郵便業	205.4 万円 (39)
卸売業、小売業	179.7 万円 (60)
宿泊業、飲食サービス業	164.8 万円 (19)
医療、福祉	206.0 万円 (243)
教育、学習支援業	165.2 万円 (98)
サービス業	188.8 万円 (62)
その他	176.1 万円 (26)
<b>全 体</b>	<b>193.6 万円 (651)</b>

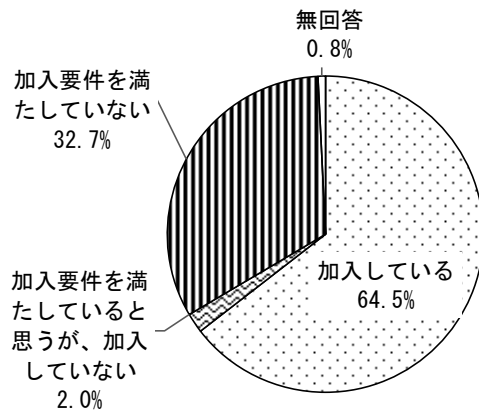
※ 回答数が 10 件未満の業種を除外している。

9 雇用保険への加入状況【第133表、第181表】

回答者（n=651）に雇用保険の加入状況を尋ねると、「加入している」が64.5%と最も高く、次いで、「加入要件を満たしていない」が32.7%、「加入要件を満たしていると思うが、加入していない」が2.0%であった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「加入要件を満たしていない」が「情報通信業」（58.3%）で高かった。

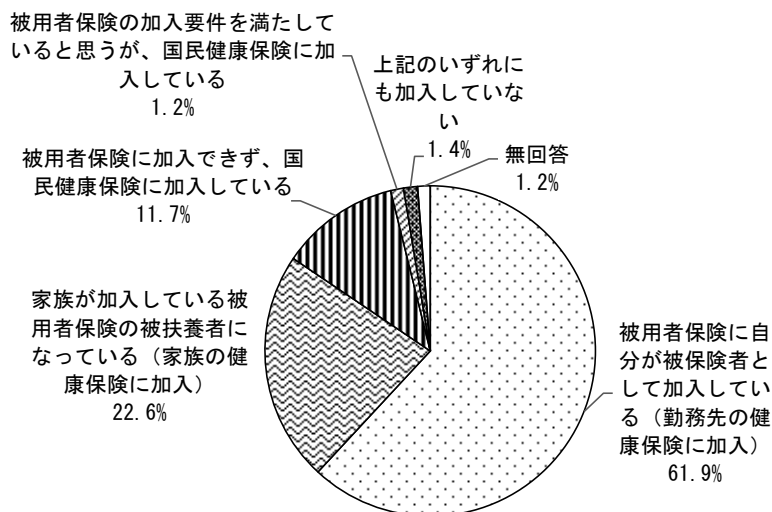
雇用保険への加入状況 (n=651)



10 健康保険への加入状況【第134表、第182表】

回答者（n=651）に健康保険の加入状況を尋ねると、「被用者保険に自分が被保険者として加入している（勤務先の健康保険に加入）」が61.9%と最も高く、次いで、「家族が加入している被用者保険の被扶養者になっている（家族の健康保険に加入）」（22.6%）、「被用者保険に加入できず、国民健康保険に加入している」（11.7%）であった。

健康保険への加入状況 (n=651)



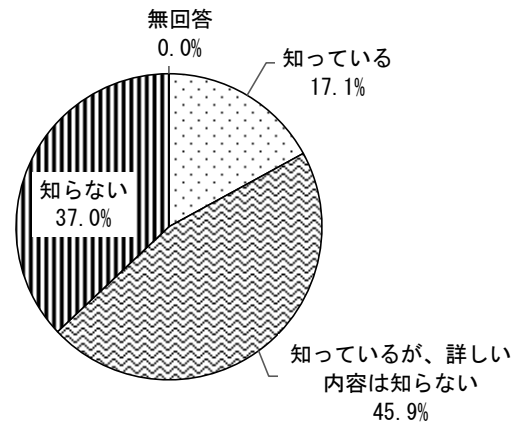
#### IV パートタイム・有期雇用労働法について

##### 1 パートタイム・有期雇用労働法の認知度【第135表、第183表】

回答者（n=651）に、新たに施行されたパートタイム・有期雇用労働法の内容を知っているかを尋ねると、「知っている」は17.1%、「知っているが、詳しい内容は知らない」が45.9%、「知らない」が37.0%であった。「知っている」と「知っているが、詳しい内容は知らない」を合わせると63.0%であった。

男女別に「知っている」と「知っているが、詳しい内容は知らない」とを合わせると、男性が69.4%、女性が61.7%であった。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度 (n=651)



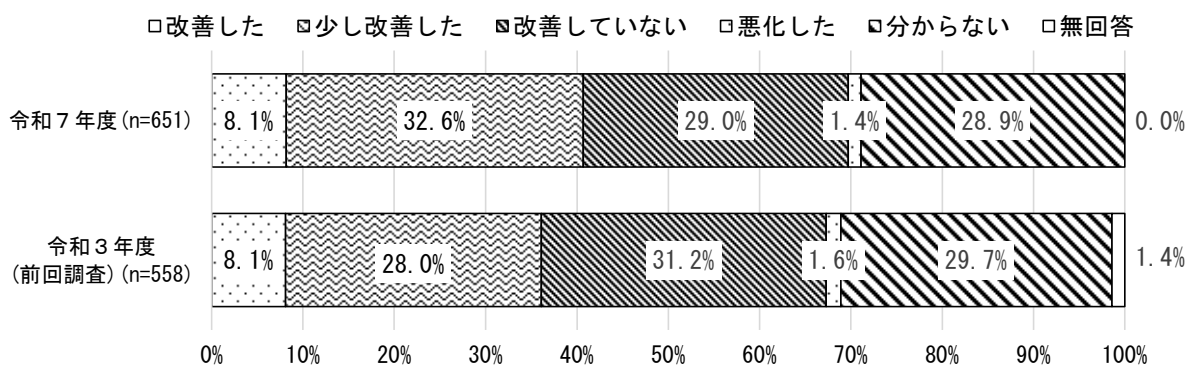
##### 2 パートタイマーの処遇改善に関する実感【第136表、第184表】

回答者（n=651）に、この4年の間にパートタイマーの処遇が改善されたと思うかを尋ねると、「少し改善した」が32.6%と最も高く、次いで、「改善していない」（29.0%）、「分からない」（28.9%）であった。「改善した」と「少し改善した」を合わせると40.7%であった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「製造業」においては、「改善した」と「少し改善した」の合計が32.7%と最も低く、「改善していない」が46.2%と高かった。「建築業」においては、「改善した」と「少し改善した」の合計が69.2%と最も高く、「改善していない」が0.0%であった。

業務内容別に「改善した」と「少し改善した」の合計をみると、「販売業務」（50.0%）、「輸送・機械運転業務」（46.2%）が高く、「生産工程業務」（23.7%）、「運搬・清掃・包装等業務」（25.6%）が低かった。

パートタイマーの処遇改善に関する実感

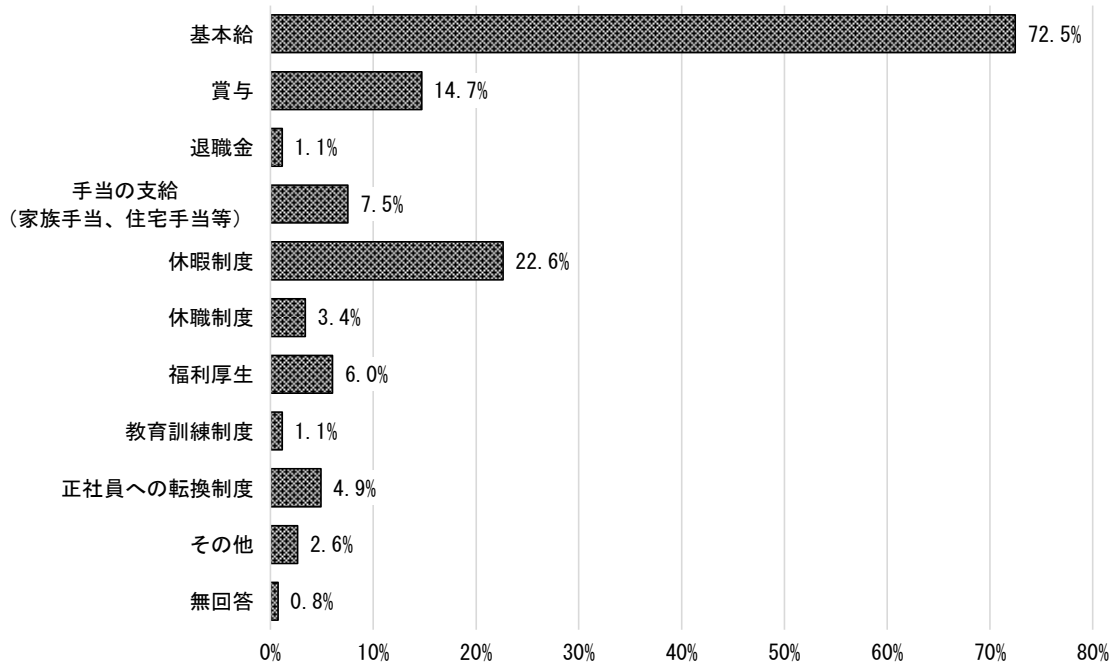


### 3 改善したと感じている点【第137表、第185表】

この4年の間にパートタイマーの処遇が「改善した」又は「少し改善した」と回答したパートタイマー（n=265）に、どのような点で処遇が改善されたと感じているか（複数回答）を尋ねると、「基本給」が72.5%と最も高く、次いで、「休暇制度」（22.6%）、「賞与」（14.7%）、「手当の支給（家族手当、住宅手当等）」（7.5%）であった。

一方、「退職金」や「教育訓練制度」と回答したパートタイマーはごく一部にとどまった。

改善したと感じている点【複数回答】（n=265）



勤務先事業所の事業内容別にみると、おおむねすべての事業内容別で「基本給」が最も高く、特に「サービス業」（89.7%）が最も高かった。「基本給」以外に着目すると、「休暇制度」の割合が、「卸売業、小売業」（37.9%）、「サービス業」（27.6%）で高かった。

勤務先事業所の従業員数別にみると、事業所規模が大きくなるほど「基本給」の割合が高くなった。

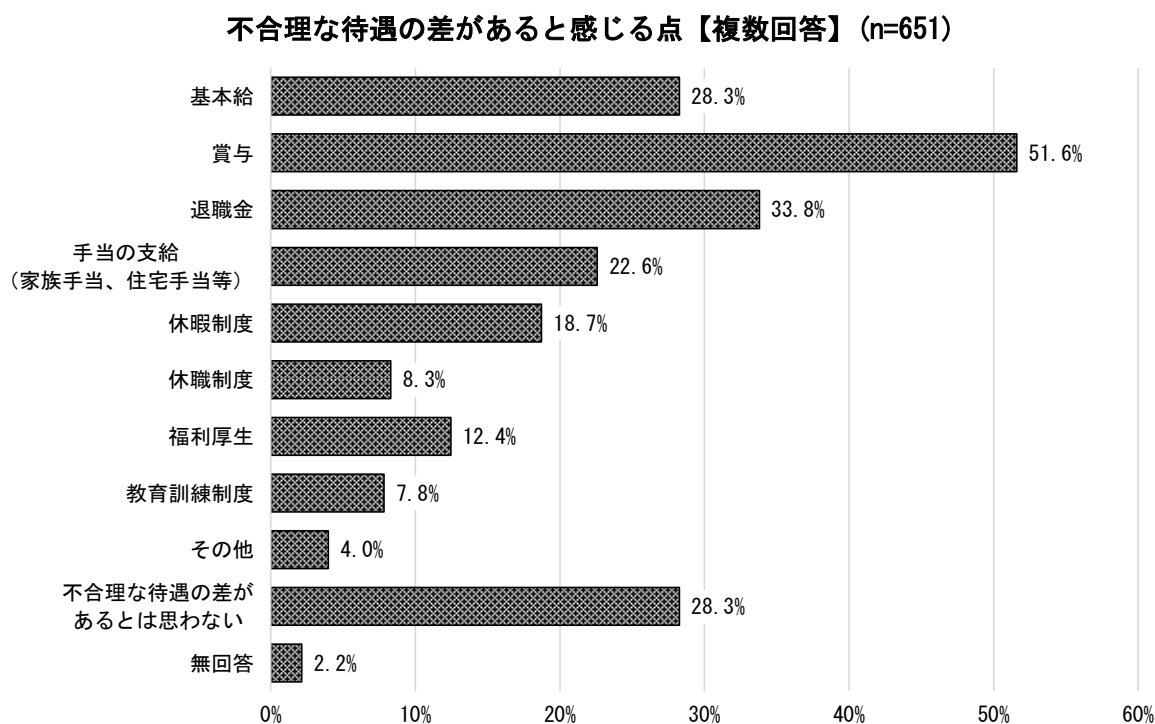
週の所定労働時間別において、「基本給」以外に着目すると、「休暇制度」の割合が「40時間」（37.5%）、「35時間以上40時間未満」（25.0%）、「20時間未満」（25.0%）について他の区分に比べて高かった。また、「賞与」の割合は「30時間以上35時間未満」（29.6%）、「20時間以上25時間未満」（22.2%）で他の区分に比べて高く、「手当の支給（家族手当、住宅手当等）」は「25時間以上30時間未満」（20.0%）で、他の区分に比べて高かった。

〔「その他」の具体的内容〕

- ・ 処遇改善手当。
- ・ 健保に加入できた。
- ・ 仕事量がパートの範囲内になった。

#### 4 不合理な待遇の差があると感じる点【第138表、第186表】

回答者（n=651）に、正社員との間に不合理な待遇の差があると感じる点（複数回答）を尋ねると、何らかの不合理な待遇の差があると感じたパートタイマーが69.6%であり、「不合理な待遇の差があるとは思わない」は28.3%であった。不合理な待遇の差があると感じる点については、「賞与」が51.6%と最も高く、次いで、「退職金」（33.8%）、「基本給」（28.3%）であった。



勤務先事業所の従業員数別にみると、事業所規模が大きくなるほど、「賞与」及び「退職金」の割合が高い傾向にある。「賞与」については「30～99人」が51.2%、「100～299人」が53.3%、「300人以上」が56.1%であった。「退職金」については「30～99人」が34.0%、「100～299人」が31.3%、「300人以上」が38.3%であった。

業務内容別にみると、すべての業務内容で「賞与」が4割を超えており、「輸送・機械運転業務」では69.2%、「生産工程業務」では65.8%で6割を超えていた。

週の所定労働時間別にみると、所定労働時間が長いパートタイマーにおいて「賞与」及び「退職金」の割合が高かった。特に、「賞与」については、「25時間以上30時間未満」が60.0%、「30時間以上35時間未満」が58.8%、「35時間以上40時間未満」が58.2%、「40時間」が75.0%と、いずれも半数を超えた。

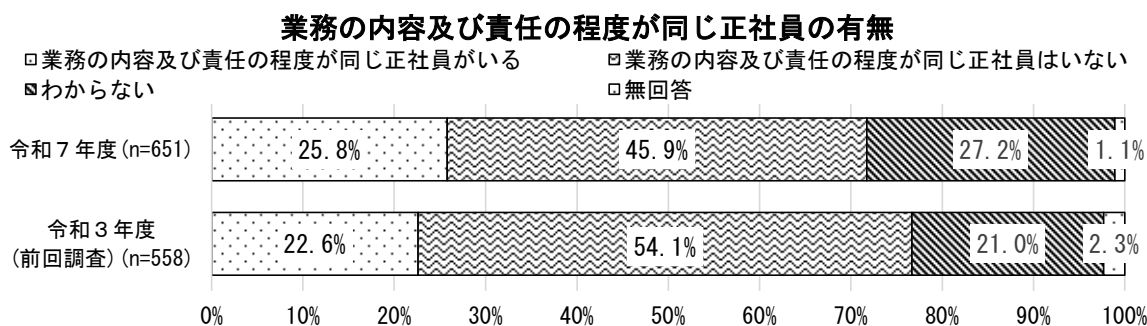
年収額調整の有無別に「不合理な待遇の差があるとは思わない」の割合をみると、「している」が39.3%、「していない」が25.0%であった。

## 5 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無【第 139 表、第 187 表】

回答者（n=651）に、職場に業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいるかを尋ねると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が 25.8%、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が 45.9%であった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」の割合が高い順に、「運輸業、郵便業」（35.9%）、「医療、福祉」（33.3%）、「卸売業、小売業」（31.7%）であった。

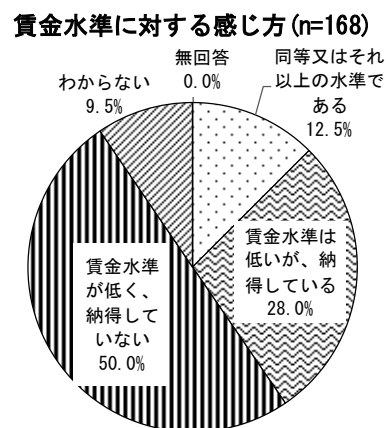
勤務先事業所の従業員数別にみると、「300人以上」で「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」の割合は 33.6%であった。



## 6 賃金水準に対する感じ方（業務の内容及び責任の程度が同じ正社員との比較）【第 140 表、第 188 表】

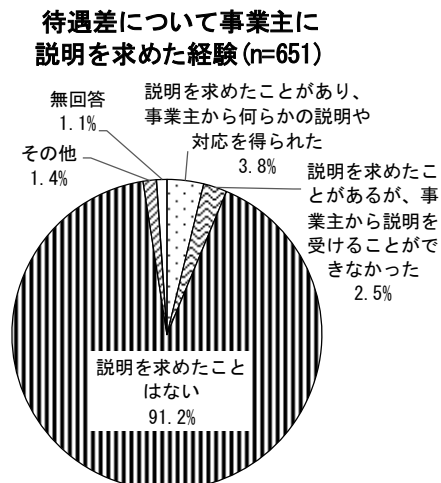
職場に「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」と回答したパートタイマー（n=168）に、その正社員と比較して、自分の賃金水準をどのように感じているかを尋ねると、「賃金水準が低く、納得していない」が 50.0%と最も高く、次いで、「賃金水準は低い、納得している」が 28.0%、「同等又はそれ以上の水準である」が 12.5%であった。

事業内容別にみると、「運輸業、郵便業」（57.1%）において「賃金水準が低く、納得していない」の割合が高かった。



## 7 正社員との待遇差について事業主に説明を求めた経験【第 141 表】

回答者（n=651）に、パートタイム・有期雇用労働法に基づいて「正社員との待遇差の内容や理由」などについて事業主に説明を求めたことがあるかを尋ねると、「説明を求めたことはない」が 91.2%、「説明を求めたことがあり、事業主から何らかの説明や対応を得られた」が 3.8%、「説明を求めたことがあるが、事業主から説明を受けることができなかった」が 2.5%であった。



## 8 正社員への転換

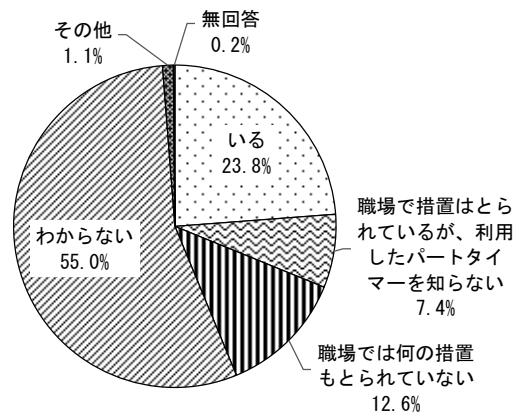
### (1) 正社員へ転換したパートタイマーの有無【第142表、第190表】

回答者（n=651）に、パートタイマーの通常の労働者への転換を推進するための措置を利用して正社員へ転換したパートタイマーが職場にいるかを尋ねると、割合が高い順に「わからない」（55.0%）、「いる」（23.8%）、「職場では何の措置もとられていない」（12.6%）であった。

事業内容別にみると、「いる」の割合は「運輸業、郵便業」が33.3%で高かった。

業務内容別にみると、「いる」の割合は「専門的・技術的業務」（34.8%）、「販売業務」（34.2%）が高かった。

正社員へ転換したパートタイマーの有無（n=651）



### (2) 正社員への転換希望【第143表、第191表】

回答者（n=651）に、正社員への転換を希望するかを尋ねると、「希望する」が5.1%、「条件によっては希望する」が25.5%、「希望しない」が63.9%であった。

業務内容別にみると、「サービス業務」においては、「希望する」（3.7%）、「条件によっては希望する」（17.9%）の合計が21.6%と、他の職種に比べて正社員への転換を希望する割合が低かった。

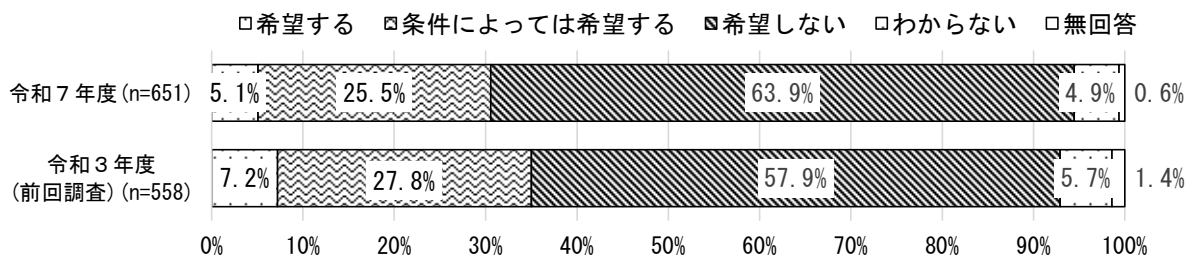
世話をしなければならない義務教育までの子や孫を有するパートタイマーについてみると、「希望する」が4.7%、「条件によっては希望する」が42.7%であった。

家計の担い手別にみると、担い手が「あなた（回答者本人）」では、「希望する」（4.8%）、「条件によっては希望する」（25.3%）の合計が30.1%であった。

週の所定労働時間別にみると、「40時間」については、「希望する」（4.5%）、「条件によっては希望する」（47.7%）の合計が52.3%と、正社員への転換を希望する割合が高かった。

就労経験別にみると、正社員の経験が長いほど「希望しない」の割合が高い傾向にあり、正社員以外の経験が短いほど「条件によっては希望する」の割合が高い傾向にあった。

正社員への転換希望



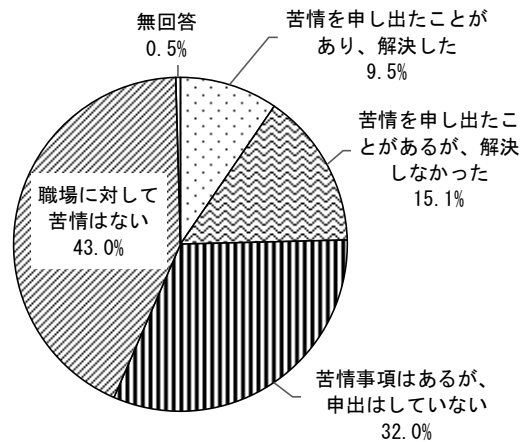
## 9 職場への苦情

### (1) 事業主への苦情の申出【第144表、第192表】

回答者(n=651)に、職場への苦情を事業主に申し出たことがあるかを尋ねると、「職場に対して苦情はない」が43.0%と最も高く、次いで、「苦情事項はあるが、申出はしていない」(32.0%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(15.1%)であった。

勤務先の業務内容別にみると、「苦情事項はあるが、申出はしていない」は、「販売業務」(44.7%)と「輸送・機械運転業務」(46.2%)で高く、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」は、「生産工程業務」(34.2%)で高かった。

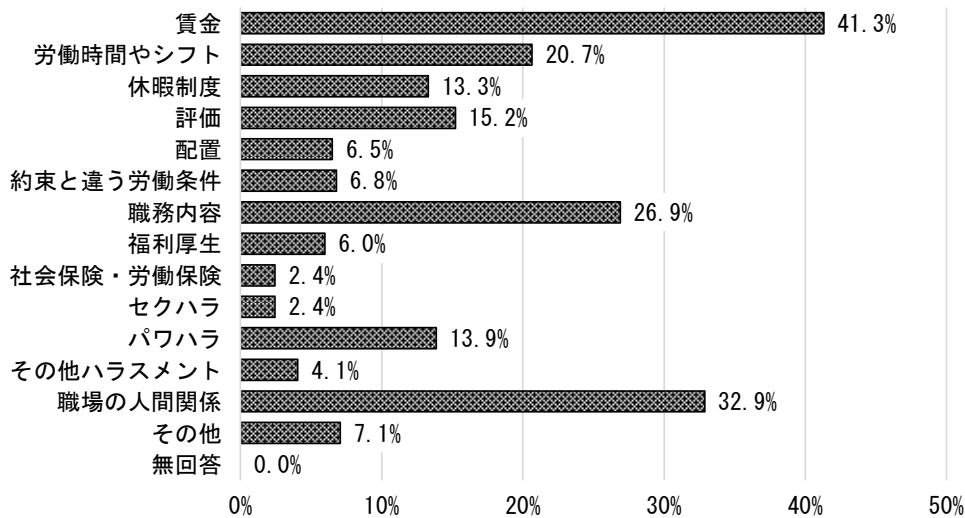
事業主への苦情の申出(n=651)



### (2) 職場への苦情の内容【第145表、第193表】

職場への苦情事項があると回答したパートタイマー(n=368)に、苦情の内容(複数回答)を尋ねると、「賃金」が41.3%と最も高く、次いで、「職場の人間関係」(32.9%)、「職務内容」(26.9%)、「労働時間やシフト」(20.7%)であった。

職場への苦情の内容【複数回答】(n=368)



勤務先事業所の事業内容別にみると、「賃金」の割合は、「サービス業」（46.7%）、「医療、福祉」（45.7%）、「運輸業、郵便業」（45.5%）で高かった。「職場の人間関係」の割合は「卸売業、小売業」（45.2%）、「運輸業、郵便業」（40.9%）で高かった。「職務内容」の割合は「製造業」（35.9%）で高かった。

事業主への苦情の申出の有無別に割合が高い項目は、「苦情を申し出たことがあり、解決した」では「職場の人間関係」（35.5%）、「職務内容」（29.0%）であった。「苦情事項はあるが、申出はしていない」では「賃金」（46.2%）、「職場の人間関係」（29.3%）であった。「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」では「賃金」（44.9%）、「職場の人間関係」（38.8%）であった。

年収額調整の有無別にみると、「していない」において、「賃金」が42.5%、「労働時間やシフト」が22.1%であり、「している」と比較して割合が高くなった。

〔苦情の内容〕 ※一部省略・要約

- ・面接時、昇給ありと言っていたが上がらない。（中略）時給が発生しないのに5分前にミーティングが始まるから、その時間までに出勤しなければいけない。
- ・資格がないと5年働くと半年辞めなければいけない。（中略）半年、職場から離れなければいけない事によって人材不足が輪をかけている。（中略）
- ・正社員より働いていて1人暮らしで生活が火の車だから他は時給1400円ばかりなのに今の時給はあまりにも安すぎます。（中略）どんなにがんばっても全く評価されません。仕事全然できないのに勤続年数が多い正社員だけ自動的に給料が上がっていくのもゆるせない。
- ・始業前や休憩時間に仕事の1部をしていて、仕事時間内にできる様にしてほしいと話をしましたがうやむやにされている。

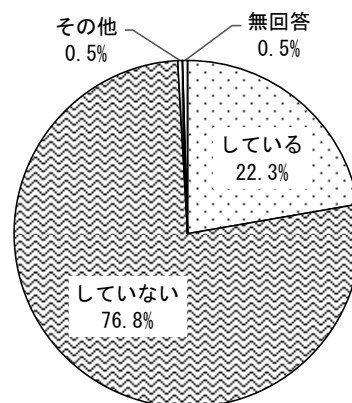
## V 給与・収入について

### 1 年収額調整の実施の有無【第146表】

回答者（n=651）に、年収額調整<sup>※</sup>のために就労時間の調整をしているかを尋ねると、「している」が22.3%、「していない」が76.8%であった。

※ ここでは、住民税の非課税限度額（110万円以下）、所得税の非課税限度額（160万円以下）、配偶者が所得税の配偶者控除（123万円以下）や配偶者特別控除（123万円超～201.6万円未満）を受けることができる年収額、社会保険で配偶者の被扶養者や第3号被保険者となる年収額（130万円未満（60歳以上等180万円未満））並びに特定適用事業所に勤務している場合でも社会保険の被保険者とならない年収額（106万円未満）を指す。

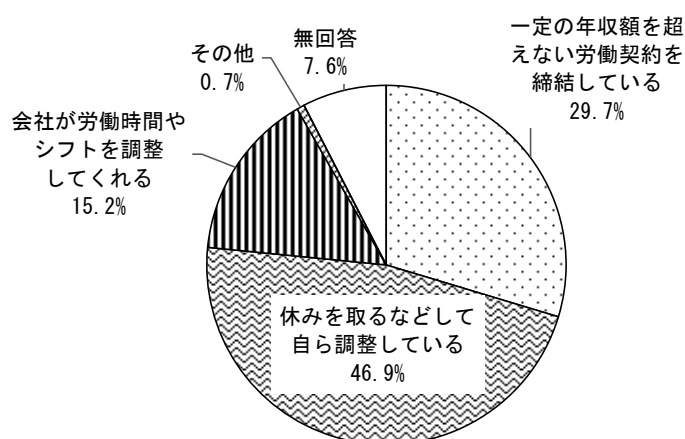
年収額調整の実施の有無 (n=651)



### 2 就労時間の調整方法【第147表】

年収額調整のために就労時間の調整を「している」と回答したパートタイマー（n=145）に、就労時間の調整方法を尋ねると、「休みを取るなどして自ら調整している」が46.9%と最も高く、次いで、「一定の年収額を超えない労働契約を締結している」（29.7%）、「会社が労働時間やシフトを調整してくれる」（15.2%）であった。

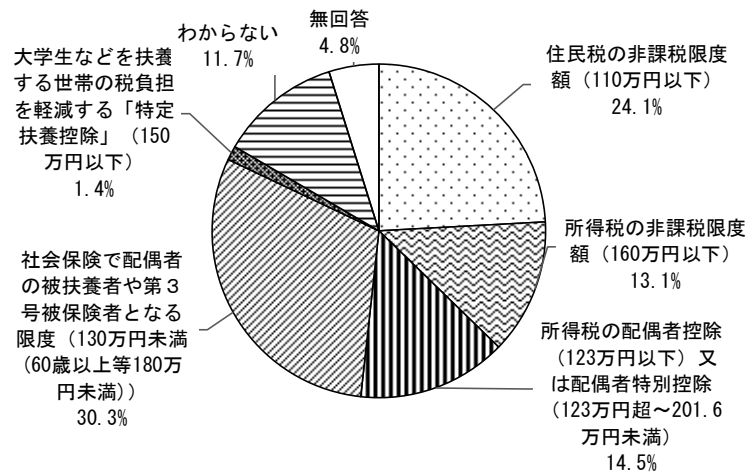
就労時間の調整方法 (n=145)



### 3 非課税限度額等のなかで最も重視するもの【第148表】

年収調整のために就労時間の調整を「している」と回答したパートタイマー（n=145）に、非課税限度額等のなかで最も重視するものを尋ねると、「社会保険で配偶者の被扶養者や第3号被保険者となる限度（130万円未満（60歳以上等180万円未満）」が30.3%と最も高く、次いで、「住民税の非課税限度（110万円以下）」（24.1%）、「所得税の配偶者控除（123万円以下）又は配偶者特別控除（123万円超～201.6万円未満）」（14.5%）、「所得税の非課税限度額（160万円以下）」（13.1%）であった。

非課税限度額等のなかで最も重視するもの(n=145)



### 4 賞与

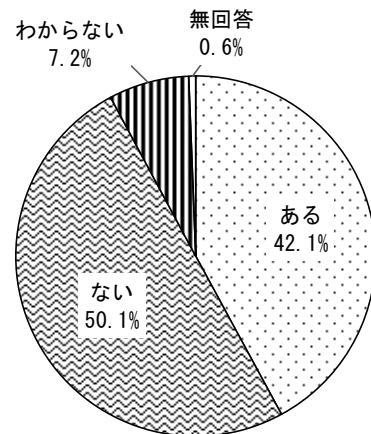
#### (1) 賞与の有無【第149表、第196表】

回答者（n=651）に賞与の有無を尋ねると、「ある」が42.1%、「ない」が50.1%であった。

前回調査と比較して、おおむね同等の値であった。業務内容別に「ある」の割合をみると、「販売業務」（57.9%）が高く、「ない」を上回っていた。

勤続年数別に「ある」の割合をみると、「定年後の再雇用以外」では「6か月未満」が9.5%、「6か月以上1年未満」が28.2%、「1年以上5年未満」が36.6%、「5年以上10年未満」が45.7%、「10年以上」が46.8%と、勤続年数が長いほど「ある」の割合が高い傾向にあった。

賞与の有無(n=651)

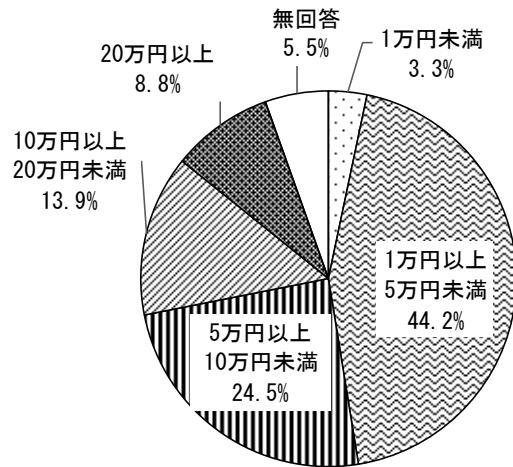


**(2) 今年の夏季賞与額【第150表、第197表】**

賞与が「ある」と回答したパートタイマー（n=274）に、今年の夏季賞与額を尋ねると、5万円未満は47.4%であった。平均値は7.28万円であり、前回調査（5.97万円）よりも高くなった。

勤務先の従業員数別に平均値をみると、従業員規模が大きいほど今年の夏季賞与額が低い傾向にあり、「30～99人」が8.01万円、「100～299人」が6.37万円、「300人以上」が4.94万円であった。

**今年の夏季賞与額 (n=274)**

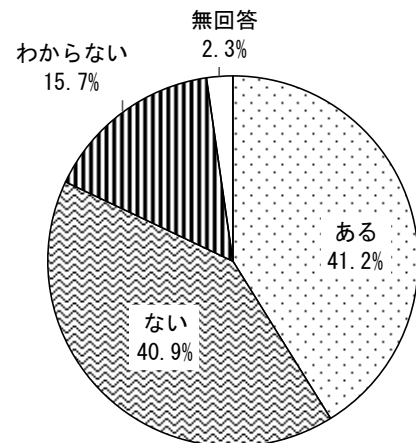


**5 昇給**

**(1) 昇給の有無【第151表】**

回答者（n=651）に昇給の有無を尋ねると、「ある」が41.2%、「ない」が40.9%であった。前回調査（32.4%）と比較すると、「ある」は8.8ポイント高かった。

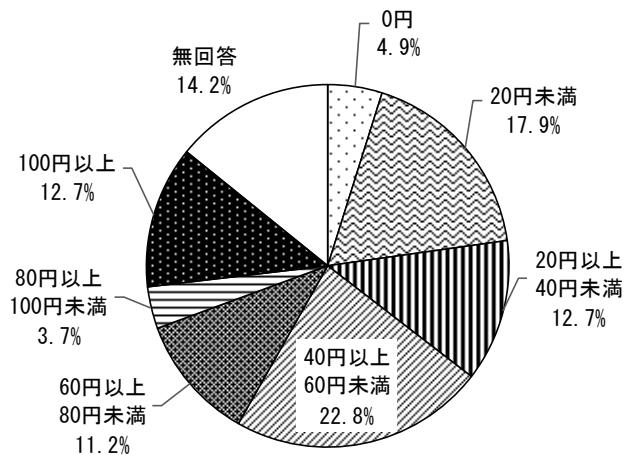
**昇給の有無 (n=651)**



**(2) 今年の昇給額【第152表】**

昇給が「ある」と回答したパートタイマー（n=268）に、今年の昇給額（時給換算）を尋ねると、「40円以上 60円未満」が22.8%、「20円未満」が17.9%、「20円以上 40円未満」、「100円以上」がそれぞれ12.7%であった。平均値は49.4円であり、前回調査（28.9円）から20.5円上がった。

**今年の昇給額 (n=268)**



## VI 無期転換ルール

### 1 無期転換ルールの認知度【第153表、第200表】

回答者(n=651)に、労働契約法が定める無期転換ルールについて知っているかを尋ねると、「知っている」が30.7%、「知らない」が68.8%であった。

「知っている」の割合は、前回調査の34.4%から3.7ポイント減少した。

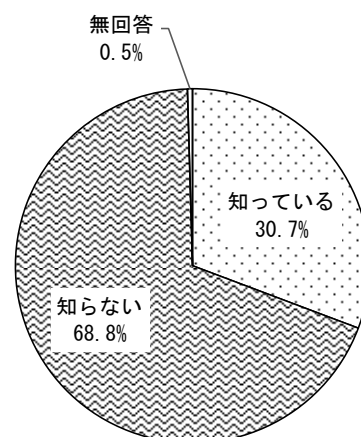
勤務先事業所の従業員数別に「知っている」の割合をみると、「30～99人」(30.0%)、「100～299人」(33.3%)、「300人以上」(34.6%)と、事業所規模が大きくなるにつれて高くなった。

業務内容別に「知っている」の割合をみると、「事務的業務」(45.5%)が高く、「販売業務」(21.1%)、「輸送・機械運転業務」(23.1%)、「専門的・技術的業務」(23.8%)、「サービス業務」(23.9%)は低かった。

勤続年数別にみると、勤続年数が高いほど「知っている」の割合が高い傾向にあった。

労働組合の加入状況別に「知っている」の割合をみると、「加入している」が34.7%であるのに対し、「加入していない」は30.1%であった。

無期転換ルールの認知度(n=651)



### 2 無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいか【第154表、第201表】

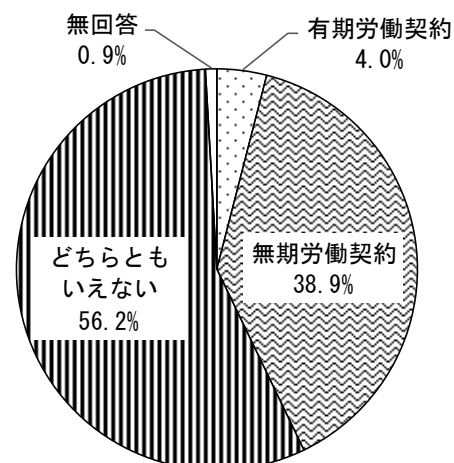
回答者(n=651)に、労働契約法が定める無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいかを尋ねると、「有期労働契約」が好ましいが4.0%、「無期労働契約」が好ましいが38.9%、「どちらともいえない」が56.2%であった。

勤務先の事業内容別にみると、「無期労働契約」が好ましいは「情報通信業」(58.3%)、「卸売業、小売業」(43.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(42.1%)が高かった。

業務内容別にみると、「無期労働契約」が好ましいは「販売業務」(52.6%)、「事務的業務」(43.8%)で高かった。

雇用不安の有無別にみると、雇用不安を「感じる」では「無期労働契約」が好ましいが57.8%と高く、雇用不安を「感じない」では「どちらともいえない」が59.8%と高かった。

無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいか(n=651)



## VII 労働組合

### 1 労働組合の有無【第155表、第202表】

回答者（n=651）に職場に労働組合があるかを尋ねると、「ある」が30.7%、「ない」が33.8%、「わからない」が34.9%であった。

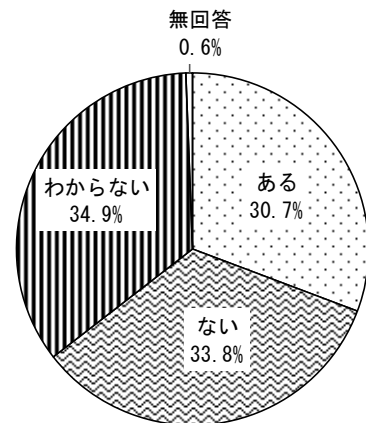
勤務先事業所の事業内容別に「ある」と回答した割合をみると、「運輸業、郵便業」（56.4%）、「製造業」（44.2%）、「卸売業、小売業」（43.3%）が高かった。一方で、「情報通信業」（0.0%）、「建築業」（15.4%）は低かった。

「情報通信業」では、「わからない」が91.7%であった。

勤務先事業所の従業員数別に労働組合が「ある」の割合をみると、「30～99人」が22.9%、「100～299人」が34.0%、「300人以上」が56.1%と、事業所規模が大きくなるにつれて高くなった。

男女別にみると、女性においては「わからない」（36.6%）の割合が男性（27.4%）に比べて高かった。特に、20代から40代までの女性においては「わからない」の割合が高く、20代では67.9%であった。

労働組合の有無（n=651）



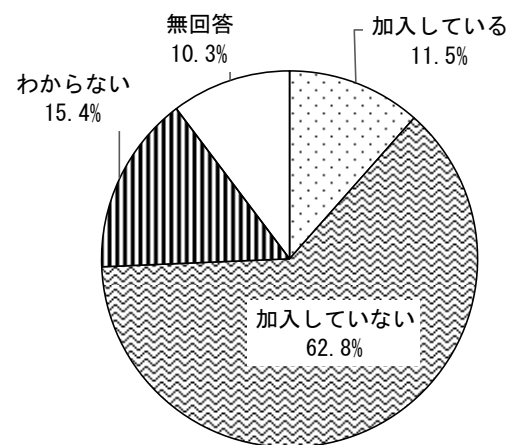
### 2 労働組合への加入状況【第156表、第203表】

回答者（n=651）に労働組合に加入しているかを尋ねると、「加入している」が11.5%、「加入していない」が62.8%、「わからない」が15.4%であった。

男女別に「加入している」の割合をみると、男性（6.5%）が女性（12.7%）よりも低かった。

勤務先事業所の業務内容別に「加入している」の割合をみると、「販売業務」（42.1%）が高く、「加入していない」では、「輸送・機械運転業務」（84.6%）、「専門的・技術的業務」（72.0%）が高かった。

労働組合への加入状況（n=651）



#### 〔労働組合に加入したきっかけ〕

・自動的に加入（ユニオンショップ制等）。	36件
・勧められたから。	4件
・安心のため。	4件
・その他	7件

### 3 労働組合への加入希望【第 157 表、第 204 表】

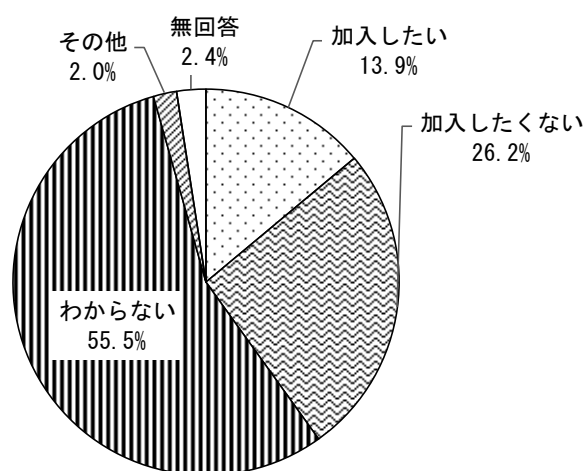
労働組合に加入していないと回答したパートタイマー (n=409) に、加入できる労働組合があれば加入したいと思うかを尋ねると、「加入したい」が 13.9%、「加入したくない」が 26.2%、「わからない」が 55.5%であった。

男女別に「加入したい」の割合をみると、男性が 8.3%、女性が 15.8%であった。

「加入したい」の割合をみると、男性の「40 代」(20.0%)、女性の「70 代以上」(22.2%)が高かった。

雇用不安の有無別に割合をみると、雇用不安を「感じる」では「加入したい」は 32.1%で、雇用不安を「感じない」では「加入したい」は 9.5%であった。

労働組合への加入希望 (n=409)



## VIII 仕事に対する意識や感じ方

### 1 パートタイマーという働き方を選んだ理由【第158表、第205表】

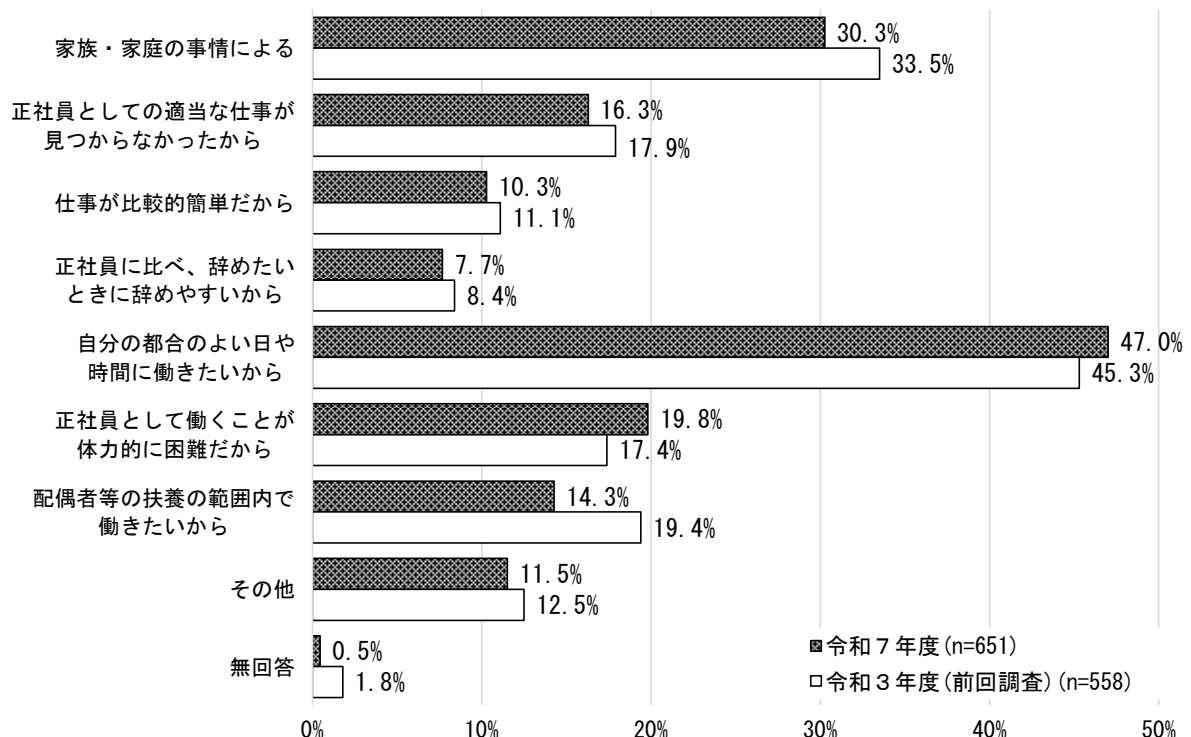
回答者（n=651）に、パートタイマーという働き方を選んだ理由を尋ねたところ、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が47.0%と最も高く、次いで、「家族・家庭の事情による」（30.3%）、「正社員として働くことが体力的に困難だから」（19.8%）、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」（16.3%）、「配偶者等の扶養の範囲内で働きたいから」（14.3%）、であった。

前回調査と比較すると、おおむね同様の結果となったが、「配偶者等の扶養の範囲内で働きたいから」が5.1ポイント低くなった。

男女別にみると、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が男性（35.5%）、女性（49.5%）ともに最も高かった。次いで、男性では、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」（27.4%）、「正社員として働くことが体力的に困難だから」（18.5%）、女性では、「家族・家庭の事情による」（34.9%）、「正社員として働くことが体力的に困難だから」（20.0%）となった。

さらに、女性について年齢別にみると、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」は、20代（53.6%）、30代（55.6%）、40代（57.0%）、50代（55.1%）において高く、いずれも5割を超えた。「家族・家庭の事情による」は、40代（48.0%）、30代（37.8%）において高い割合であった。

パートタイマーという働き方を選んだ理由【複数回答】



〔「家族・家庭の事情による」の具体的な内容〕

- ・子育てのため 85 件
- ・介護のため 41 件
- ・家事との両立のため 10 件

〔「その他」の具体的な内容〕

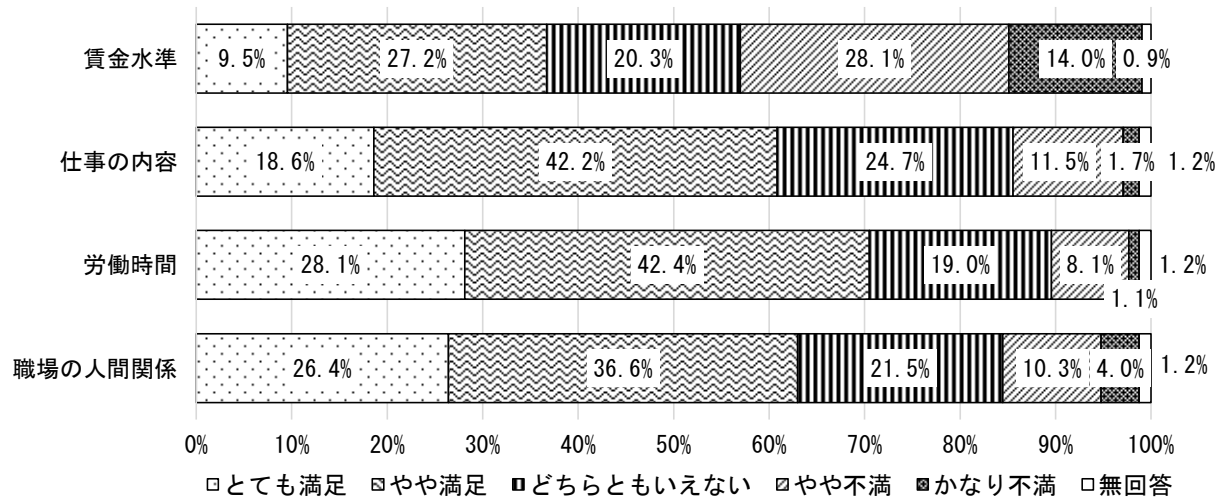
- ・高齢、定年後の再雇用 23 件
- ・病気、障がい、体調 7 件
- ・副業、掛け持ち 5 件
- ・やりたいことがある 4 件
- ・学生 3 件
- ・正社員登用を期待して 3 件
- ・正社員として働く意欲がないため 3 件

2 労働条件等に関する満足度【第 159 表、第 207 表～第 210 表】

回答者（n=651）に、「賃金水準」、「仕事の内容」、「労働時間」及び「職場の人間関係」の 4 項目について、どのように感じているかを尋ねると、「とても満足」と「やや満足」の合計は、「労働時間」が 70.5%と最も高く、次いで、「職場の人間関係」（63.0%）、「仕事の内容」（60.8%）、「賃金水準」（36.7%）であった。「賃金水準」については他の項目よりも満足度が低く、「やや不満」と「かなり不満」の合計は 42.1%であった。

「賃金水準」に対する満足度について勤務先事業所の事業内容別にみると、「やや不満」と「かなり不満」の合計は「製造業」（48.1%）、「医療、福祉」（47.7%）で高かった。

労働条件等に関する満足度 (n=651)



### 3 パートタイマーを取り巻く環境の変化【第160表、第211表～第214表】

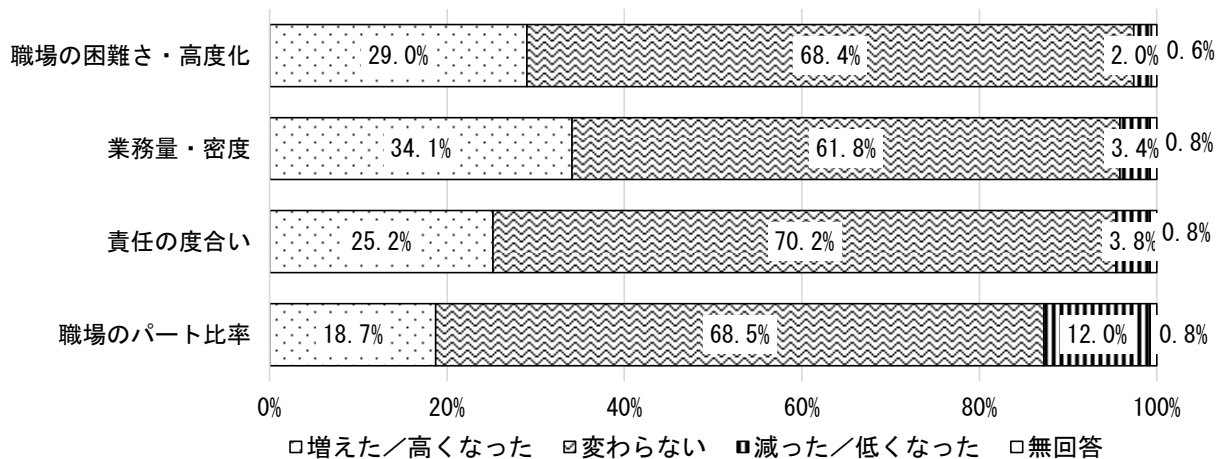
回答者（n=651）に、「職務の困難さ・高度化」、「業務量・密度」、「責任の度合い」及び「職場のパート比率」の4項目が変化してきていると感じているかを尋ねた。

「職場のパート比率」については「変わらない」が68.5%で、他の項目と比べると「増えた／高くなった」（18.7%）と「減った／低くなった」（12.0%）の差が小さかった。

一方で、「職務の困難さ・高度化」、「業務量・密度」及び「責任の度合い」については、「減った／低くなった」が少ない（2.0%～3.8%）が、25.2%～34.1%が「増えた／高くなった」と回答している。「業務量・密度」については、「増えた／高くなった」は34.1%と高かった。

勤務先事業所の事業内容別に「業務量・密度」が「増えた／高くなった」と回答した割合をみると、「卸売業、小売業」（51.7%）が高く、「教育、学習支援業」（21.4%）、「建築業」（23.1%）が低かった。

パートタイマーを取り巻く環境の変化 (n=651)



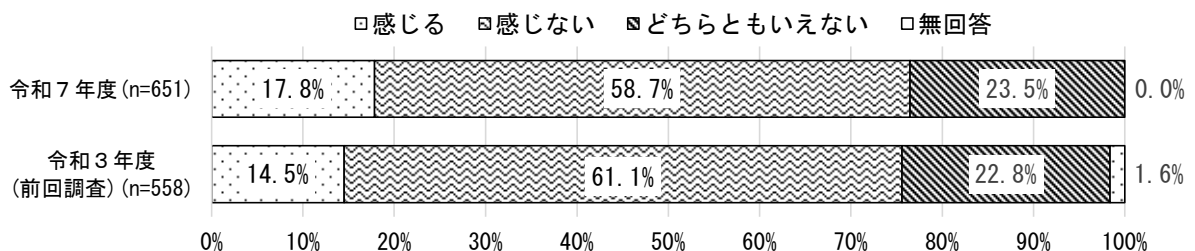
### 4 雇用に対する不安【第161表、第215表】

回答者（n=651）に、今の職場で雇用不安を感じるかを尋ねると、「感じる」が17.8%、「感じない」が58.7%、「どちらともいえない」が23.5%であった。

前回調査と比較すると、「感じる」は3.3ポイント増加し、「感じない」は2.4ポイント減少した。

男女別に雇用不安を「感じる」の割合をみると、男性が16.9%、女性が17.7%であり、さらに年齢別でみると、50代の男性（43.8%）、30代の女性（28.9%）が高かった。

今の職場での雇用不安



## IX 職業能力の習得

### 1 職業能力の習得希望【第162表、第216表】

回答者(n=651)に、現在従事している職務に限らず、新たに将来に向けて仕事に関する資格の取得や、技能やスキルの習得をしたいと思うかを尋ねると、「思う」が37.6%、「思わない」が30.7%であった。

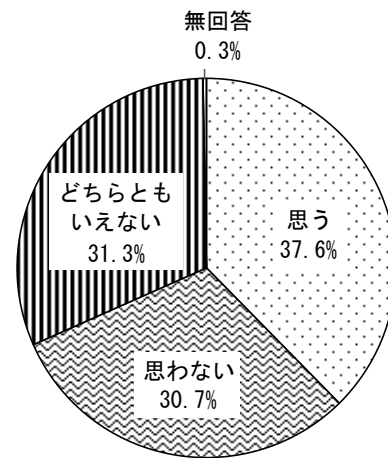
年齢別にみると、年齢層が低くなるほど「思う」の割合が高い傾向にあった。男性20代、20代から40代の女性において「思う」の割合が高く、男性20代は83.3%、女性のなかで20代は57.1%、30代は55.6%、40代は58.0%であった。

勤務先事業所の事業内容別に「思う」の割合をみると、「情報通信業」(58.3%)、「教育、学習支援業」(54.1%)が高かった。

業務内容別に「思う」の割合をみると、「事務的業務」(47.2%)、「専門的・技術的業務」(40.2%)が高かった。

雇用不安の有無別に資格取得や技能習得をしたいと「思う」の割合をみると、雇用不安を「感じる」では56.9%と高く、「感じない」では33.0%、「どちらともいえない」では34.6%であった。

職業能力の習得希望(n=651)

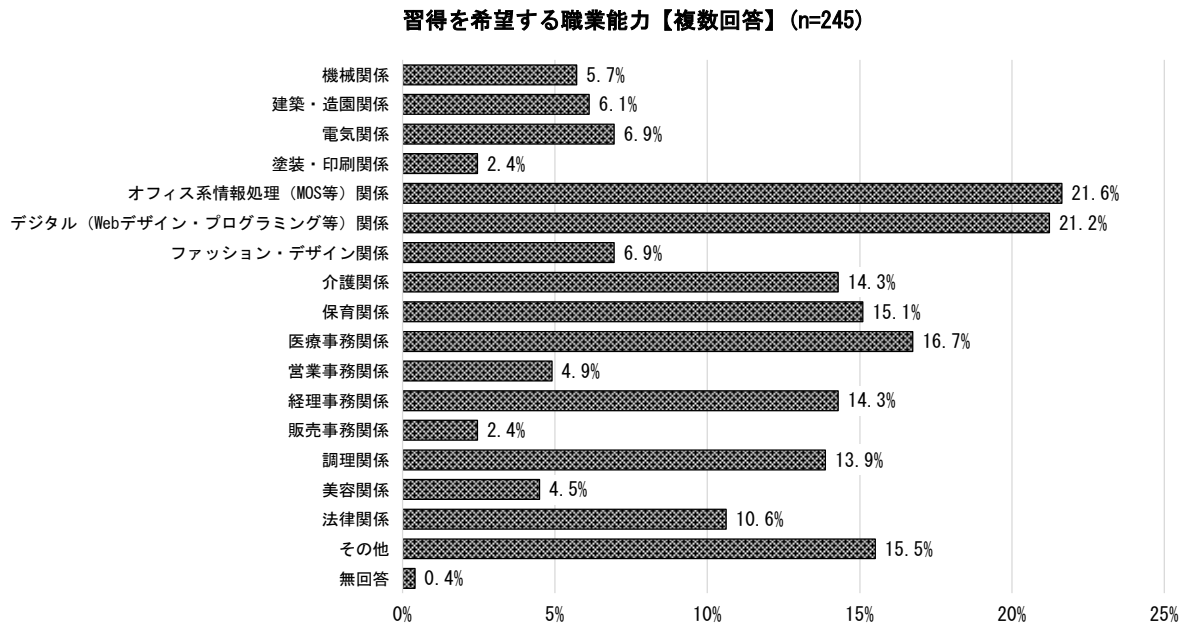


## 2 習得を希望する職業能力【第 163 表、第 217 表】

現在従事している職務に限らず、新たに将来に向けて仕事に関する資格を取得したり、技能やスキルを習得したいと思うと回答したパートタイマー (n=245) に、どのような資格を取得したり、技能やスキルを習得したいか (複数回答) を尋ねると、「オフィス系情報処理 (MOS 等) 関係」が 21.6%と最も高く、次いで、「デジタル (Web デザイン・プログラミング等) 関係」が 21.2%、「医療事務関係」が 16.7%、「保育関係」が 15.1%であった。

男女別にみると、男性では、「デジタル (Web デザイン・プログラミング等) 関係」が 37.1%と最も高く、次いで、「建築・造園関係」(31.4%)、「電気関係」(28.6%)となった。女性では、「オフィス系情報処理 (MOS 等) 関係」が 21.7%と最も高く、次いで、「医療事務関係」(18.8%)、「デジタル (Web デザイン・プログラミング等) 関係」(18.4%)となった。

さらに、女性について年齢別にみると、20代、40代、50代では「オフィス系情報処理 (MOS 等) 関係」が高く、それぞれ 31.3%、22.4%、25.7%となった。30代では「デジタル (Web デザイン・プログラミング等) 関係」、「医療事務関係」(32.0%)が最も高かった。



「その他」のなかで多いもの

- ・福祉関係 5件
- ・語学関係 4件
- ・心理関係 3件
- ・動物関係 2件

## X 主な自由回答

### ○ 賃金水準について

- ・専門職でありながら他の職種比べ時給が全く上がっていない。医療職に対する賃金の軽視を感じている。今パートの時給を上げているにも拘らず、医療職に対して話題にもなっていないことに憤りを感じている。〔70代以上女性／医療、福祉〕
- ・物価高騰の為、最低賃金の金額があがっても、全然金額が上がっている気がしない。むしろマイナスに感じてしまう。全体的に物価高に見合った賃金になるようにしてもらいたいです。〔50代女性／製造業〕
- ・重労働(介護)なのに時給が低いと感じている。働いている人が高齢化しているし、募集をしても人は来ない。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・他の職種は時給が増えている中、看護師のパートは仕事ばかり増え時給は全く増えない。それどころか、忌引ももらえない。〔40代女性／医療、福祉〕

### ○ 賃金の算定や評価について

- ・現在介護職に就いていますが、仕事内容はとても大変で人がやりたがらない仕事もしなければならぬのに、時給はコンビニの仕事と同じです。時給を上げる為には自分でお金を払っているいろいろな資格を取らなければ上がりません。介護現場の人材不足は深刻です。スーパーのレジを打ってもオムツを替えても同じ時給ではいつまで経っても介護現場の人手不足は解消されません。仕事内容を考えて職種と時給に差があっても良いのではないのでしょうか。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・一律の昇給でなく、年数によつての昇給制度があつたらいいと思います。〔40代女性／教育、学習支援業〕
- ・昇給の機会は、あつてほしいと思います。雇入れ時からしばらくすれば、担当する業務の量と幅が広がっていくので、それに応じた見返りが少しでもあると、頑張りがいにつながると思います。〔30代男性／教育、学習支援業〕

### ○ 最低賃金について

- ・最低賃金があがってもそれ以上の人の賃金があがらないのは問題だと思う。正社員に10年働いていてもなれないのも問題です。〔50代女性／運輸業、郵便業〕
- ・時給であるが、毎年10円しか賃金が上がらないのは、モチベーションが下がる。現在の仕事内容は満足しているので、文句が言えない。東京の最低賃金は他より格別高いと言うが、物価も同等に高いので、賃金UPをもっと進めてほしい。〔60代女性／サービス業〕
- ・最低賃金が上がれば扶養内で働くことが難しくなってきた。子供がいることを考えると、子供を養育を一番に考えたいので、これ以上就労時間は増やせないのに扶養内ギリギリすぎて、シフトを組む上司にもあまり良い顔をされないのが悩み。あとやはり社内の地位が低いと感じる。〔40代女性／医療、福祉〕

## ○ 待遇格差について（賃金）

- ・パートタイムも勤務時間、会社の雇用人数により社会保険に加入しなければならなくなり、収入を確保するため勤務時間を増やすことになった。また、業務が私一人に預けられていることもあり、正社員の補助要員としてではなく勤務時間以外は正社員と変わらないのに、賃金に差があることに不満がある。〔50代女性／製造業〕
- ・社員と同等の仕事をしているのに、賞与も少なく退職金もない。このことが改善されたらいいと思う。また本当はもう少し働きたいが、社会保険など加入すると将来の安定にはなるが、現状の収入に響くので、働き方が難しい。早く色々な壁を今の社会に合うように改訂してもらいたい。〔40代女性／卸売業、小売業〕
- ・法律の整備により、以前よりは雇用不安はなくなったが、賃金面においては正社員との差はまだ大きい。子育てをする女性は、家庭内での家事役割と仕事のバランスを考えると、やはりフルタイムでの勤務は難しい実態がある。スキルを持った主婦層がよりパート勤務で働きやすくする必要があると思う。〔50代女性／建築業〕
- ・非常勤やパートタイマーの保育士の給料(時給)はまだまだ低い水準なので、正職者同様改善して欲しい。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・仕事量は正社員より多いのに正社員の半分しか賃金をもらえないことにとっても不満です。ボーナスも退職金もないので将来が不安です。他の方には休日手当と住宅手当があるのに自分にはない。昼休憩なく働いている。休日にも電話がきて出勤してほしいと言われる。〔40代男性／サービス業〕
- ・正社員との処遇の差が大きい。仕事内容にやりがいを感じられているから仕事を継続できていますが、少しでも改善されることを切に願っています。正社員になりたくてもなれない現実があり、待遇が悪くても、「仕事が無いよりマシ」と思い、複数かけもちして頑張っています。収入は週6日働いても正社員(週5日)の足元にもおよびません。〔60代女性／教育、学習支援業〕

## ○ 待遇格差について（賞与）

- ・パートでも会社により賞与の差が大きい。区立は40万以上、私立は10万円台など。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・ボーナス、退職金支給を職場におけるポジションに関係なく働いた時間に応じて払ってほしい。時給は毎年上げてもらいたい。〔50代男性／運輸業、郵便業〕
- ・パートタイマーと言われても9時～5時の7時間勤務で正社員との差が1時間しかなく何年も働いても正社員転換した者との差があり不公平な部分もある。以前は賞与もあったのに額を減らされ、しまいにはパートにアンケートを取り、月収入が多い方が良いとの意見があったと(賞与を月毎に上乘せしたいと)誰も聴取されていないのに賞与がなくなり、以前より年収ごまかされている気がする。しかし、すべて決定事項で伝えられるのでパート職の立場の低さですね。〔50代女性／製造業〕

### ○ 待遇格差について（福利厚生、研修等）

- ・雇用保険への加入に関し、時間や日数ではなく、労働者側の意思で加入の有無を決定できるようにしてほしい。〔40代男性／教育、学習支援業〕
- ・今の職場は月130時間就労しないと雇用保険加入できないと事務長に言われ保険加入のために無理して130時間働いているが負担あります。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・時間や働く場所（出勤、在宅など）よりフレキシブルに働けたり、ライフステージによって、正社員とパートタイマーを行き来できたりすると、より一つの会社で人材が定着しやすいのではないかと思います。〔30代女性／その他〕
- ・正規職員とパートタイマーの処遇が違いすぎます。パートを低く置いているのか？夏休み、お正月休みは有給を使います。業績が良くても賞与も慰労金もありません。〔60代女性／卸売業、小売業〕
- ・昇給や休みが取りやすい環境ではある。正社員と同じ週40時間なので少しでも手当があると嬉しい。保育園で働いているが公立と私立で時給の差があると思う。長く勤務している人が有利になると嬉しいです。〔30代女性／医療、福祉〕

### ○ 職場内コミュニケーションや情報共有について

- ・外国人労働者が多すぎて日本のマナー、ルールがわからなすぎと理解する気がない事への会社の対応に不満があります。〔50代女性／サービス業〕
- ・我が社はパートタイマーに対してとても下にみている社員が多い。今、パートを減らし派遣の人を新しく入れたりしている。パートも嘱託になるといつ更新できないと言われるかわからないという不安の中で働いています。生活がかかっているので不安です。〔60代女性／製造業〕

### ○ 正社員転換について

- ・短時間正社員のような枠がもっと広がるように事業所への周知がされるとよいと思います。〔20代その他／医療、福祉〕
- ・物価が高くなっている現世、パートタイマーの安い時給で家賃、光熱費等必要経費を払ったら、手元に残るお金はいつもわずかばかり。正社員と同等の時間仕事をしているのだから、パートタイマーではなく、社員として雇ってくれればいいのに。パートタイマーで1人生計をたてていくのに、どれだけ切り詰めて生活しているかお分かりになりますか？優遇されるのは低所得者と非課税世帯ばかり、パートだってつらいのに。〔50代女性／製造業〕

## ○ 業務の負担について

- ・地球温暖化に伴い、年々気温が上昇している中での倉庫作業は過酷な環境です。それに加えて人間環境も最悪な職場で働くとなると肉体的、精神的にも辛いです。会社側は、全てに置いて把握しているにも関わらず何も対策はしてません。時給が上がっても色々なことが改善されないで働くことの意味がわからなくなることがあります。〔40代女性／その他〕
- ・都合良く使われる。保証のない、そんな立場。体を悪くしても何もなし。なんでそーゆう社会を作ったんだろう？〔50代女性／製造業〕
- ・工場内の派遣の割合が増えた為パートの責任は増し派遣の人達より低賃金での労働を強いられている。〔50代女性／製造業〕

## ○ 雇用不安

- ・現状でもよいから長く働きたいと思っていますが、3年のしほりがあるため、これ以上働くことができず、辛い思いをしています。〔50代女性／教育、学習支援業〕
- ・同業種はどこも単年契約で、3年～5年を限度とされているので、数年ごとに転職になってしまう。〔50代女性／教育、学習支援業〕
- ・現在下請けの下(孫会社のため)なので、何かあった時に先ず雇用を切られてしまうと思う。〔50代女性／サービス業〕

## ○ 無期転換ルール

- ・無期雇用転換があまり周知されていないように思うので、周知の徹底をお願いしたいです。〔30代その他／教育、学習支援業〕
- ・現在の職場で働き、無期転換を申し出ることができると、1回だけ説明を受けたが、その後契約更新の度の説明がない。1年ごとの更新なので、申し出ると、更新がなくなりほしくないかと心配でいる。とはいえ、無期になると、負担が(保険など?)増すと考えると、申し出にくくなる。年齢的にこのままで…と思う日々です。お若い方が、持てる力を生かして働くことのできる制度になるよう願っています。〔60代女性／教育、学習支援業〕

## ○ 配偶者控除等

- ・最低賃金の引上げや、年収の壁の引き上げが行われても、配偶者の扶養から外れることができない場合、実質勤務時間を減らすことになってしまう点。昨今の物価高に伴い、給料を増やしたいと思っても配偶者の扶養(130万円)内でないとなかなか働けない為生活面では厳しい面がある。〔20代女性／不動産業、物品賃貸業〕
- ・最低賃金が上がり時給がアップすることは嬉しいが、扶養範囲内で働く方が意外と多い。そのため働ける時間が少しずつ減っている。それが困る…。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・子供が大きくなり労働可能時間は増えたが、社会保険を支払うと働き損になる為、現在労働時間を調整している。本音としては、もう少し労働時間を増やし年収をアップさせたい。〔40代女性／医療、福祉〕

## ○ 有給休暇について

- ・10年以上、パートタイマーとして、働いているが、有給休暇がもらえない。休みは無給。パートタイマーの同僚が有給休暇について、会社に説明を求めたが、すぐに解雇された。皆、苦情も言えず、おとなしく働いている。一部の正社員のパートタイマーに対するパワーハラスメントがひどく、困っている。〔50代男性／運輸業、郵便業〕
- ・休みのとり方、有給なのか無給なのか、について説明がないので、休みがとりづらい。こちらから話し出すのも、ためらってしまう。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・毎年、有休資格をたくさん頂くのですが、1人勤務の為、休みにくく、毎回無効になってしまうので、私の権利だと言われる割にとっても言いだしにくい現状です。期限で全てなくなってしまうより少しでも何とかならないのか?と考えてしまいます。〔50代女性／不動産業、物品賃貸業〕

## ○ その他

- ・大学生がもっと稼ぐことができるようにしてほしい。親元を離れても扶養内でないと税金も払わなければいけず、奨学金も減る。かと言って、戸籍を変えても、保険は自分負担になるし、仕送りがないので負担が多い。救済が欲しい。〔10代男性／宿泊業、飲食サービス業〕
- ・今の職場は、シフト制ですが、希望休を出す人が多く、人を増やしても偏りが出てしまい大変です。土日祭と、平日の時給が同じな為土日祭の出勤が少なく、いつも出ている人が、大変な思いをしています。会社側が、時給の見直しをしてくれれば少しは解決するのではと思います。子育てしている人、介護がある人それぞれ大変です。〔60代女性／卸売業、小売業〕
- ・客足が少ないと会社より強制ではないが、仕事がない人は早目に退社するようと言われる。私は帰るが契約で月いくら稼がないといけない人はつらいと思う。〔60代女性／卸売業、小売業〕
- ・年収の壁を引き上げてほしい。〔50代女性／医療、福祉〕