

参考 今回調査に使用した調査票

パートタイマーに関する実態調査 [事業所調査票]

この調査は、都内の企業におけるパートタイマーの雇用管理などの実態を調査することにより、今後の東京都の労働施策に役立てようとするもので、4年に1回実施しているものです。結果は統計的数値として処理いたしますので、**貴事業所名などが公表されることはありません**。また、ご記入いただいた内容に基づいて行政の指導が行われることもございません。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

〈ご記入にあたってのお願い〉

- 1 事業所としての立場から、**人事・給与担当の方が**ご記入ください。
- 2 企業全体ではなく、**貴事業所(本社のみ、支社のみ、支店のみ)**に関してお答えください。
- 3 **現在パートタイマーを雇用していない事業所**は、問1から問4及び問20をご記入の上ご提出ください。
- 4 特にことわりがない限り、**令和7年10月1日現在の状況**をご記入ください。
- 5 回答にあたっては、下記の要領でお願いします。
 - (1) あらかじめ選択肢が用意されている場合には、**該当する番号を○印で囲んで**ください。質問によっては、**(1つだけ)**、**(あてはまるものすべて)**といったことわり書きを付しております。
 - (2) 回答欄に数値や文章を直接記入する際に、**時間数や金額などについて正確な数字がわからない場合はおおよその数字**でかまいません。
 - (3) 「その他」を選択された場合は、[]内に具体的にご記入ください。

この調査におけるパートタイマー及び他の就業形態の定義は以下のとおりです。

パートタイマー：一般には、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者ですが、本調査では、**貴事業所で「パートタイマー」として処遇されている者です(貴事業所での呼称がパートタイマーである者です。短時間正社員は含みません。)**

- ・正社員：フルタイムで仕事に従事し、雇用期間を定められていない者(短時間正社員を含む。)
- ・契約社員：フルタイムで仕事に従事し、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者。
- ・派遣労働者：労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者。

ご記入いただきましたら、同封の返信用封筒(切手不要)にて**10月10日(金)**までにご投函くださいますようお願い申し上げます。また、**インターネットでの回答も可能**です。インターネット回答を選択される方は、以下をご確認ください。

【問合せ先】 東京都労働相談情報センター 相談調査課 (担当) 及川・太田
電 話 03(5211)2347

【インターネット回答方法】

下記URL 又は QR コードから回答ページにアクセスしてください。
パソコン・スマートフォンのどちらでもご回答いただけます。

<https://smilesurvey.co/s/f6cd0e70/o>



注：アドレスの「f6cd0e70/o」において、「0」は半角数字のゼロで「o」は英小文字のオーです。

【ログイン情報】

ID	パスワード

(インターネット回答 問合せ窓口) 株式会社リサーチワークス パートタイマーに関する実態調査 担当
TEL: 03-6835-4304 (平日 10:00~12:00 13:00~17:00)

問1 貴事業所についておたずねします。

(選択質問の○印は1つだけ)

1 事業所名			
2 所在地			
3 電話番号			
4 記入者 役職・氏名			
5 主要事業内容 (○印は1つだけ)	1 建設業 4 運輸業、郵便業 7 不動産業、物品賃貸業 10 教育、学習支援業	2 製造業 5 卸売業、小売業 8 宿泊業、飲食サービス業 11 サービス業	3 情報通信業 6 金融業、保険業 9 医療、福祉 12 その他〔 〕
6 全常用労働者数 (貴社全体)	1 30人以下 5 301人～500人	2 31～50人 6 501人～1000人	3 51人～100人 7 1001人以上
7 労働組合の有無	1 過半数組合がある 2 過半数に満たない組合がある 3 無 ※ 複数企業の労働者が個人加入する企業外の労働組合の支部等を含めてご回答ください。		

問2 貴事業所の雇用形態別従業員数をご記入ください。正確な数字がわからない場合は、おおよその数字でかまいません。

雇 用 形 態	男 性 (人)	女 性 (人)	計 (人)
正社員			
そのうちいわゆる短時間正社員*			
パートタイマー (有期)			
そのうち定年後に再雇用した者			
パートタイマー (無期)			
そのうち定年後に再雇用した者			
契約社員			
派遣労働者			
その他 (無期轉換社員、嘱託等)			
合 計			

※ 短時間正社員とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正社員であって、次のいずれにも該当する社員のことをいいます。

- ① 期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) を締結している
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

問3 貴事業所ではパートタイマーを雇用していますか。

(1つだけ)

1 はい	—————→	<u>問5へ</u>
2 いいえ	—————→	<u>問4へ</u>

問4 パートタイマーを雇用していない理由をすべてご回答ください。 (あてはまるものすべて)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 正社員で十分なため | 2 パートに向く仕事がないため |
| 3 シフト組みに苦勞するため | 4 突然休まれたり辞められたりするため |
| 5 パートでは作業能率がよくないため | 6 雇用したいが応募がないため |
| 7 パートでは長期的戦力にならないため | 8 意欲や責任感がないと感じるため |
| 9 パートを雇用する余裕がないため | 10 その他 [] |

==== パートタイマーを雇用していない事業所は8ページ「問20」へ進んでください。 =====

問5 貴事業所でパートタイマーを雇用している理由をすべてご回答ください。 (あてはまるものすべて)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1 簡単な仕事内容のため | 2 賃金コストが低いため |
| 3 繁忙時間帯又は季節的繁忙に対応するため | 4 早朝深夜などの時間帯に対応するため |
| 5 正社員の確保が困難なため | 6 雇用調整が容易なため |
| 7 定年退職者を再雇用するため | |
| 8 中途退職した正社員を再雇用するため | |
| 9 知識・経験・技能のある人材を採用するため | |
| 10 その他 [] | |

問6 貴事業所で雇用するパートタイマーの人数の変化について教えてください。過去2年間(令和5(2023)年10月~令和7(2025)年9月)でお答えください。 (1つだけ)

1 増加傾向にある	→	その最も大きな要因は何ですか。 1 事業拡大・業務量増加 2 正社員等の補完や置き換え 3 定年後の再雇用 4 その他 []
2 ほとんど変化していない		
3 減少傾向にある	→	その最も大きな要因は何ですか。 1 事業縮小・業務量減少 2 外部人材(派遣、請負等)への置き換え 3 退職者不補充等 4 正社員への転換 5 雇用したいが応募がない 6 その他 []
4 その他 []		

問7 現在、パートタイマーをどのように活用していますか。あてはまるものすべてをご回答ください。 (あてはまるものすべて)

- | |
|---------------------------------|
| 1 正社員の補助として活用している |
| 2 正社員等とともに基幹的な従業員として活用している |
| 3 単純作業等の労働力として活用している |
| 4 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 |
| 5 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 |
| 6 その他 [] |

問8 正社員とパートタイマーのそれぞれの所定労働時間*を教えてください。

* 契約上の労働時間であり、実際の労働時間ではありません。

(1) 正社員の所定労働時間のうち、最も人数の多い時間数

1日の労働時間(休憩時間を除く)	時間	分
1週間の労働時間(休憩時間を除く)	時間	分

- (2) 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

1日の労働時間（休憩時間を除く）	時間	分
1週間の労働時間（休憩時間を除く）	時間	分

- (3) 正社員と同じ所定労働時間のパートタイマー（いわゆるフルタイムパート）の人数
 人

問9 パートタイマーの賃金額についておたずねします。

- (1) 貴事業所におけるパートタイマーの賃金額の決定に際し、考慮したものは何ですか。あてはまるものすべてを のすべて をご回答ください。 **(あてはまるものすべて)**

1 職務の内容（業務の内容及び責任の程度）	2 パートタイマーの能力・経験
3 勤務年数	4 職務の成果
5 正社員の賃金水準とのバランス	6 最低賃金
7 同業他社の賃金水準、周辺地域の賃金水準	8 事業所の業績や財務・経営状況
9 従業員や労働組合の意見	10 当事業所には賃金決定権限がない
11 その他 [<input type="text"/>]	

- (2) 現在勤務しているパートタイマーの時間給の平均額をご記入ください（日給又は月給の場合は時間給に換算してください）。

平均時間給額 円
※ 一円未満は四捨五入して整数でお答えください。

問10 賞与についておたずねします。

- (1) パートタイマーに賞与（ボーナス）を支給していますか。 **(1つだけ)**

1 原則として全員に支給	} → 1人当たりの平均支給額をご記入ください。 前年度年間平均支給額 <input type="text"/> 万円
2 一部の人に支給	
3 原則として支給していない	→ 問11へ

正社員の [] 割程度

- (2) 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、最も近いものはどれですか。 **(1つだけ)**

1 金一封を支給	2 平均賃金月額×支給率	3 平均勤務時間数×支給ポイント
4 時給（又は日給）×支給率	5 勤続年数×支給率	6 全員同額支給
7 業績評価による	8 計算式は定まっていない	9 その他 [<input type="text"/>]

- (3) パートタイマーに支給する賞与の算出方法は正社員と同じですか。 **(1つだけ)**

1 正社員と同じ算出方法	2 正社員とは異なる算出方法	3 その他 [<input type="text"/>]
--------------	----------------	--------------------------------

問11 育児休業・介護休業についておたずねします。

- (1) 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*が育児・介護休業を取得できる制度はありますか。 **(1つだけ)**

※子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者【育児・介護休業法第5条第1項】

1 ある	2 ない	3 その他 [<input type="text"/>]
------	------	--------------------------------

(2) これまでに次の休業・休暇を取得したパートタイマーはいますか。あてはまるものすべてをご回答ください。
(あてはまるものすべて)

1 育児休業	2 介護休業	3 子の看護等休暇	4 介護休暇
--------	--------	-----------	--------

問12 貴事業所で雇用しているパートタイマーについて、どのように無期転換ルールを運用していますか。
あてはまるものすべてをご回答ください。

※ 「無期転換ルール」とは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。
(あてはまるものすべて)

1 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
2 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
3 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
4 クーリング期間 [※] を置き、通算期間をリセットしている
5 その他 []

※ 同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間（退職し、労働契約の存在しない期間＝「無契約期間」）が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。このことを「クーリング」と呼びます。

問13 令和7年10月1日時点の貴事業所のパートタイマーの処遇について、「a. 制度又は支給の有無」をご回答ください。また、**選択肢1の「正社員・パートともにある」を選んだ場合は、選択肢1を選んだ項目について「b. 正社員とパートとの制度・支給の内容の差」についてもご回答ください。**

※ 複数の種類の正社員、パートタイマーが存在する場合には、最も人数の多い種類の正社員、パートタイマーについてご回答ください。

制度・支給	a. 制度又は支給の有無				その項目について「1 「正社員・パートともにある」を選んだ場合、ご回答ください。」	b. 正社員とパートとの制度・支給の内容の差	
	正社員・パートともにある	正社員のみある	パートのみある	正社員・パートともはない		ある	ない
① 定期的な昇給制度	1	2	3	4	その項目について「1 「正社員・パートともにある」を選んだ場合、ご回答ください。」	1	2
② 退職金	1	2	3	4		1	2
③ 通勤手当	1	2	3	4		1	2
④ 皆勤・精勤手当	1	2	3	4		1	2
⑤ 役職手当	1	2	3	4		1	2
⑥ 家族手当・扶養手当	1	2	3	4		1	2
⑦ 住宅手当	1	2	3	4		1	2
⑧ 休業手当	1	2	3	4		1	2
⑨ 慶弔休暇	1	2	3	4		1	2
⑩ 病欠休暇	1	2	3	4		1	2
⑪ 教育訓練制度	1	2	3	4		1	2

問14 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」により、同一企業・団体における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図っています（大企業では令和2（2020）年4月1日から、中小企業では令和3（2021）年4月1日から施行）。

(1) 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」の内容についてご存じですか。
(1つだけ)

1 知っている
2 知っているが、詳しい内容は知らない
3 知らない

- (2) 貴事業所では、法改正に伴い、正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差を無くするための取り組みを実施しましたか。 (1つだけ)

1 実施した	} → (3)へ
2 実施する予定である	
3 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	} → 問15へ
4 実施していない	

- (3) パートタイマーの処遇について、貴事業所において具体的にどのような取り組みを実施したか（又は実施を予定しているか）をご回答ください。 (あてはまるものすべて)

	取組内容	実施した	実施予定
①	基本給の引き上げ・算定方法の変更	1	2
②	昇給制度の導入・改定	1	2
③	賞与の支給対象の拡大	1	2
④	賞与の引き上げ	1	2
⑤	退職金の支給対象の拡大	1	2
⑥	退職金の引き上げ	1	2
⑦	通勤手当の支給対象の拡大	1	2
⑧	皆勤・精勤手当の支給対象の拡大	1	2
⑨	役職手当の支給対象の拡大	1	2
⑩	家族・扶養手当の支給対象の拡大	1	2
⑪	住宅手当の支給対象の拡大	1	2
⑫	休暇制度の見直し	1	2
⑬	休職制度の見直し	1	2
⑭	教育訓練制度の見直し	1	2
⑮	職務内容の分離・職務内容や責任の明確化	1	2
⑯	待遇差に関する根拠の明確化	1	2
⑰	職務評価・職務分析の実施	1	2
⑱	正社員への転換制度の導入・見直し	1	2
⑲	正社員定年後の継続雇用/パートタイマーの導入	1	2

- (4) (3)の取り組みを行う過程でパートタイマーの意見・要望を聴取しましたか。あてはまるものすべてをご回答ください。 (あてはまるものすべて)

1 労働組合や従業員代表の意見・要望を聴取した	}
2 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	
3 パートタイマーの意見・要望を聴取していない	
4 その他 []	

- (5) 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において、正社員に支給していた手当等の廃止など、労働条件の引き下げを行いましたか。引き下げた労働条件として、あてはまるものすべてをご回答ください(実施予定のものを含めてご回答ください)。(あてはまるものすべて)

1 基本給	2 賞与	3 退職金	4 通勤手当
5 皆勤・精勤手当	6 役職手当	7 家族手当・扶養手当	8 住宅手当
9 引き下げを行っていない	10 その他 []		

- 問15 パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイマーは「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ることができます。従業員から待遇差に関する説明を求められたことはありますか。(1つだけ)

1 説明を求められたことがある	2 説明を求められたことはない
-----------------	-----------------

- 問16 パートタイム・有期雇用労働法では、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が義務付けられています。過去3年間にパートタイマーを正社員に転換したことはありますか。(1つだけ)

1 ある	2 ない
------	------

- 問17 貴事業所におけるテレワーク(在宅勤務・サテライトオフィス勤務)の実施状況についておたずねします。

- (1) パートタイマーはテレワーク制度の対象になっていますか。(1つだけ)

1 全パートタイマーが対象になっている	
2 一部の職種のパートタイマーのみが対象になっている	
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	
4 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	→ (2)へ
5 テレワーク制度がない	
6 その他 []	

- (2) (1)で「4 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」を選んだ場合、その理由としてあてはまるものすべてをご回答ください。(あてはまるものすべて)

1 テレワークによる労務の提供ができないから	→ 1を選択した場合、具体的な業務内容を教えてください。
2 テレワークを実施するための設備が不足しているから	[]
3 個人情報や機密情報を扱う業務であるから	
4 テレワークを認めた場合の職場内コミュニケーションに不安があるから	
5 テレワークを認めた場合の従業員のパフォーマンスに不安があるから	
6 その他 []	

問18 ①セクハラ、②マタハラ、③パワハラや④子の養育又は家族の介護へのハラスメントに関する職場での言動等により、就業環境が害される等のないよう、労働者からの相談に応じ適切に対応するための相談窓口等の整備状況についてご回答ください。
(あてはまるものすべて)

項目		整備済	整備していない
①	セクハラの相談窓口	1	2
②	マタハラ（妊娠、出産等）の相談窓口	1	2
③	パワハラの相談窓口	1	2
④	子の養育又は家族の介護（育児介護休業等）へのハラスメントの相談窓口	1	2

問19 東京都カスタマー・ハラスメント防止条例（参照：同指針 第5）では、事業者は、カスハラを受けた従業員向けの相談窓口の整備等に努めることとしています。相談窓口を整備していますか。

(1つだけ)

1 整備済	2 整備していない
-------	-----------

従業員調査へのご協力をお願い（10月予定）

この調査では、併せてパートタイマー個人を対象とした調査を予定しています。貴事業所に現在雇用されているパートタイマー（5～10名程度）への調査票の配布にご協力を賜りたく存じます。（回答者がご自身で調査票を提出するため、貴事業所に回収のご負担は生じません。）

==== 以下はパートタイマーを雇用していない事業所の方もご回答ください。 ====

問20 パートタイマーの雇用管理等について、貴事業所で苦勞されている点やご意見がありましたら、自由にご記入ください。

本調査の結果報告書（概要版）の送付（無料）についてご回答ください。

1 希望する 2 希望しない

これで調査はすべて終了です。お忙しいなかご協力いただき、誠にありがとうございました。

記入漏れがないことをご確認の上、同封の返信用封筒（切手不要）にて**10月10日（金）まで**にご投函いただきますようお願い申し上げます。

お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして誠にありがとうございました。東京都労働相談情報センターでは、労働問題に関する労使双方からのご相談をお受けしております。

各種労働関連資料の提供も行っておりますので、どうぞご利用下さい。

【東京都労働相談情報センターホームページ】

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/>



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用
石油系溶剤を含まないインキを使用しています



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。