

パートタイマーに関する実態調査

(概 要 版)

令和8年3月

東京都産業労働局

1 調査の趣旨

雇用形態の多様化及び産業構造の変化により、東京都においては非正規労働者が雇用者全体の3割強を占めている。その中でもパートタイマーが半数近くに達しており、勤務時間の長短を問わず、補助的業務に従事する者から、知識・経験を生かして正規労働者と同様に基幹的な役割を果たす者まで、多様な担い手が存在している。

近年、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少を背景として、企業における人手不足が深刻化しており、パートタイマーの果たす役割はますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、労働条件の適正化、働きやすい労働環境の整備、職業能力の開発・向上及び正規労働者への転換促進等の取組を通じて、パートタイマーと正規労働者との間で公正な待遇を確保していくことが求められている。

今回の調査は、令和3年度に実施した前回調査との経年比較を行うとともに、パートタイム・有期雇用労働法並びに同一労働同一賃金ガイドライン等の法制度及び社会情勢の変化が、パートタイマーの雇用、処遇の改善等にどのような影響を及ぼしているかについて把握し、労働行政上の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の対象

(1) 事業所：都内の常用雇用者数30人以上の3,207事業所

(2) 従業員：調査対象事業所に勤務するパートタイマー2,000人

※ 調査対象事業所については、事業所母集団データベース（令和5年次フレーム）を母集団として、島しょ地域を除く都内全域の常用雇用者数が30人以上の民営事業所（46,770事業所）から無作為抽出した（日本標準産業分類の大分類「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」に属する事業所を除く。）。なお、従業員数が30人未満であると回答した事業所については本来の調査対象ではないため、集計表にはそのまま表示したが、報告書文中では原則として言及していない。

※ 調査対象従業員は、調査対象事業所のうち協力が得られた事業所に勤務するパートタイマーである。

3 調査の方法

(1) 事業所調査：郵送により調査票を配布し、返信用封筒及びWEBにて回収した。

(2) 従業員調査：協力を得られた事業所に調査票を郵送し（1事業所当たり最大10部）、できるだけ性別や年齢のバランスが均等になるように現在雇用しているパートタイマーに配布するよう依頼した。回答後の調査票は、返信用封筒及びWEBにより、事業所を通さずに回収した。

4 調査の実施時期

(1) 事業所調査：令和7年9月10日に郵送し、10月10日を返信投函締切りとした。

(2) 従業員調査：令和7年10月15日、22日、29日の3回に分けて事業所宛てに郵送し、11月14日を返信投函締切りとした。

※ いずれの調査も令和7年10月1日時点の状況について回答を求めた。

5 調査票の回収状況

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回答率 (C/A)
事業所調査	3,207	991	989	30.9%	30.8%
従業員調査	2,000	651	651	32.6%	32.6%

※ 全有効回答事業所のうち、パートタイマーを雇用しているのは591事業所（59.8%）。

6 利用上の注意

(1) 定義

本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。

ア 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をいうが、本調査では、当該事業所で「パートタイマー」として処遇されている者（いわゆるフルタイムパート等）を含む（短時間正社員を含まない。）。

イ 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。）。

ウ 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。

エ 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。

(2) 事業所調査における「パートタイマー比率」

調査票問2において回答を得た「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。

(3) その他

ア 「(n=)」は回答者数を表す。

イ 集計表の値は小数第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。また、複数回答を可とした設問では、選択肢ごとに回答者数(n)に対する割合を算出しているため、割合の合計が100%を超える場合がある。

ウ 文中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

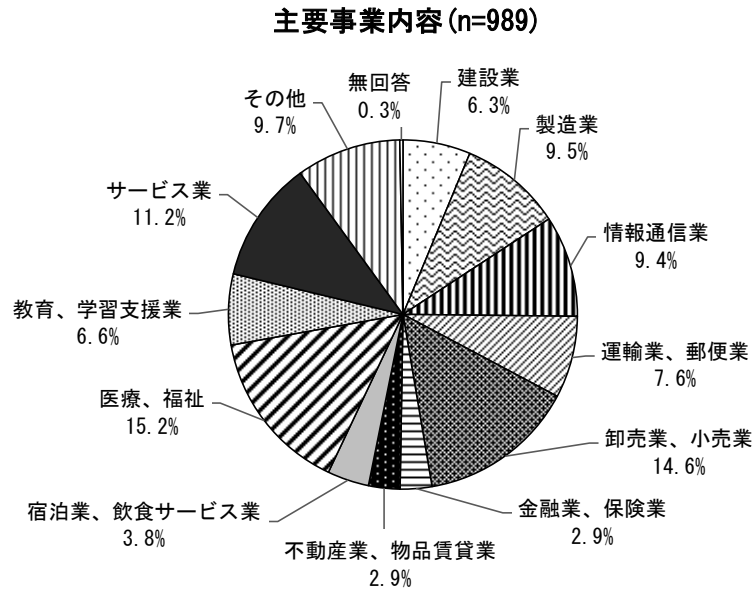
エ 回答者数が10未満の集計結果については、集計表にはそのまま表示したが、報告書文中では原則として言及していない。

調査結果の概要

1 回答事業所の概要

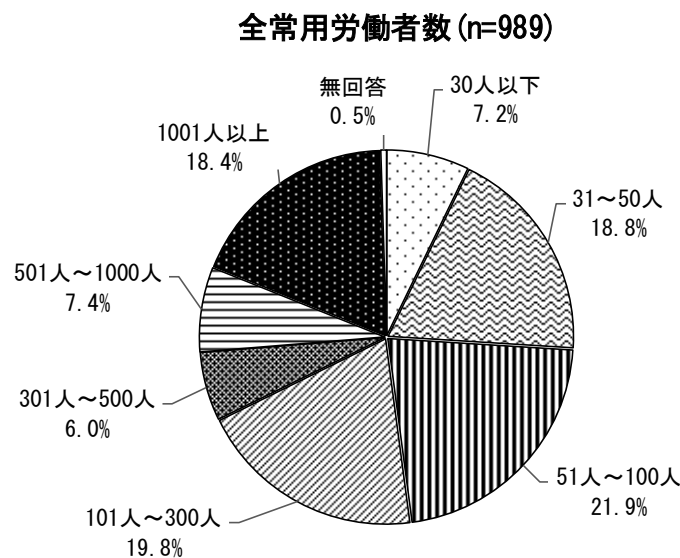
(1.1) 主要事業内容【事業所調査】

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。



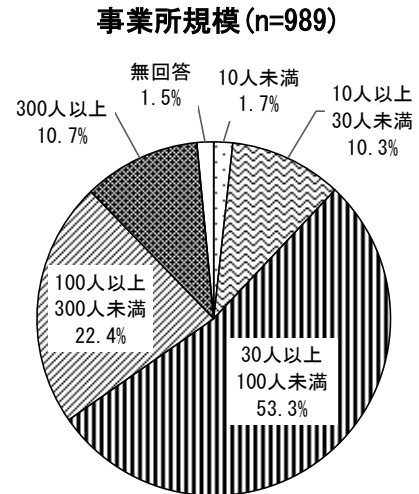
(1.2) 全常用労働者数【事業所調査】

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。



(1.3) 事業所規模【事業所調査】

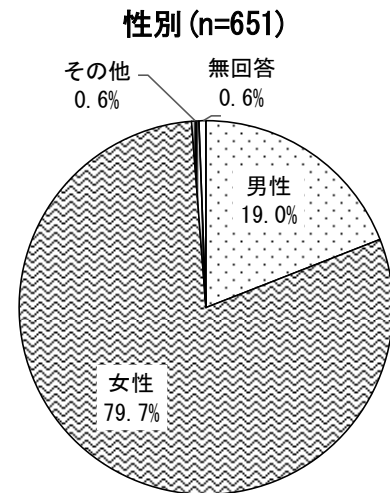
全有効回答事業所 (n=989) に事業所の従業員数を尋ねると、30人以上100人未満の事業所が53.3%と半数以上を占めた。



2 回答したパートタイマーの概要

(2.1) 性別【従業員調査】

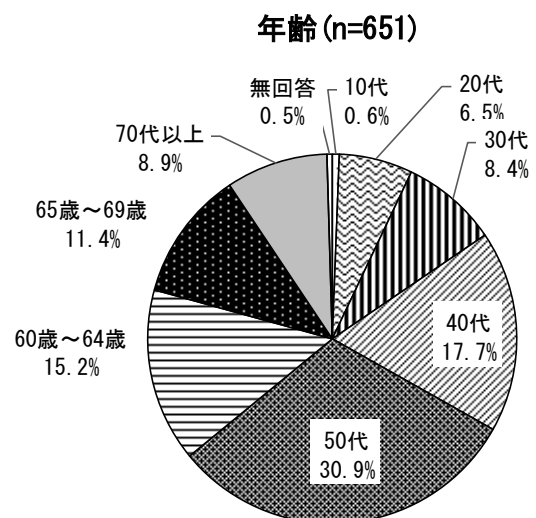
回答者 (n=651) の性別をみると、男性が19.0%、女性が79.7%であった。



(2.2) 年齢【従業員調査】

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。

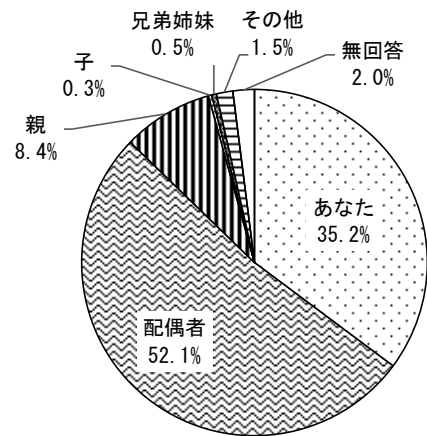


(2.3) 家計の主な担い手【従業員調査】

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。

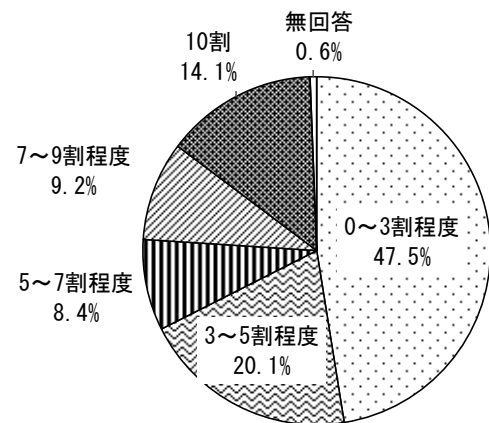
家計の主な担い手 (n=651)



(2.4) 自身の就労による収入が家計に占める割合【従業員調査】

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。

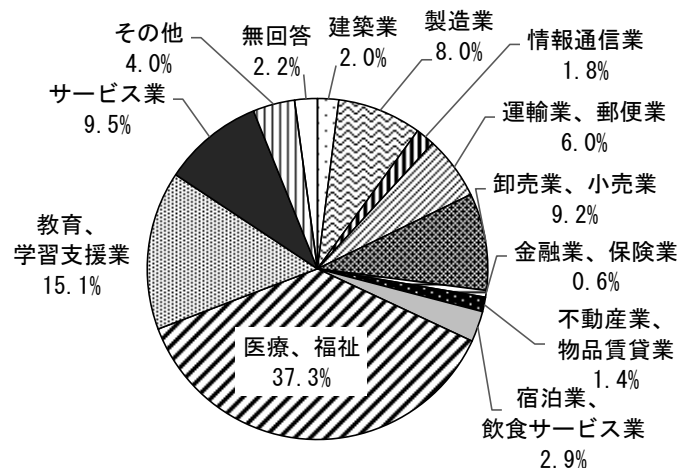
自身の就労による収入が家計に占める割合 (n=651)



(2.5) 勤務先事業所の事業内容 (業種)【従業員調査】

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。

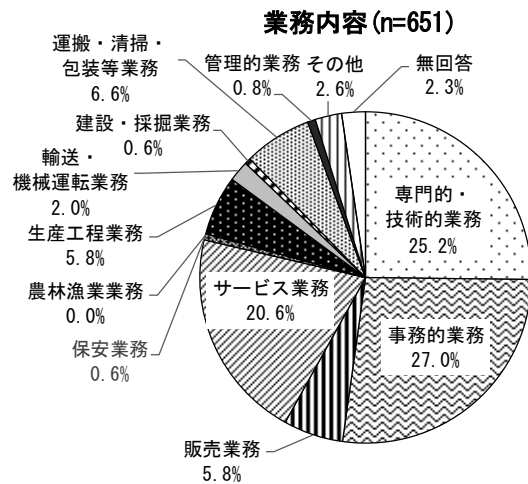
勤務先事業所の事業内容 (n=651)



(2.6) 業務内容（職種）【従業員調査】

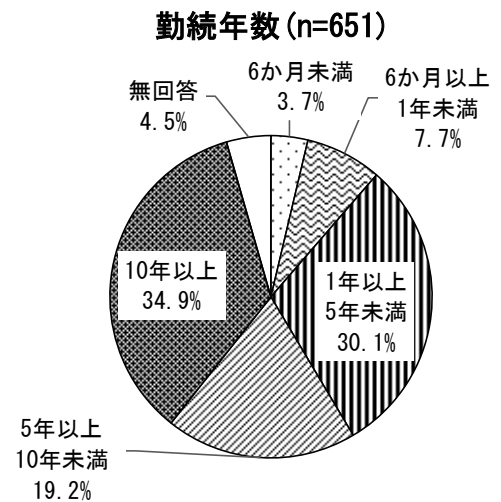
回答者（n=651）に現在の仕事の業務内容を尋ねると、「事務的業務」が27.0%と最も高く、次いで、「専門的・技術的業務」（25.2%）、「サービス業務」（20.6%）であった。

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。



(2.7) 勤続年数【従業員調査】

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。



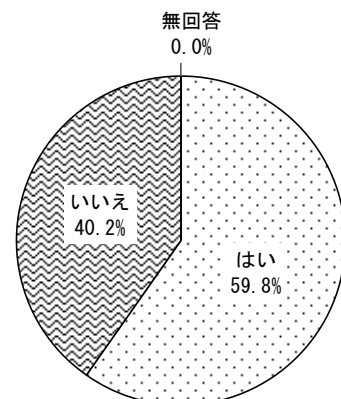
3 パートタイマー雇用の動向

(3.1) パートタイマーの雇用の有無【事業所調査】

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。

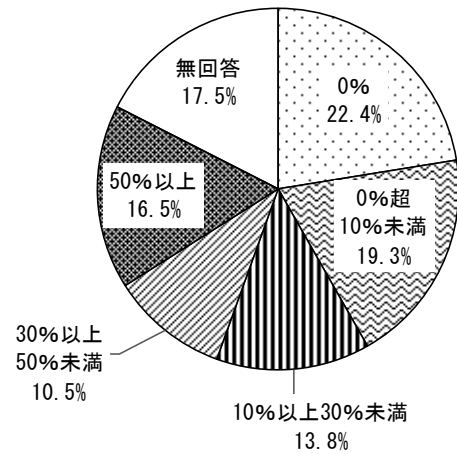
パートタイマーの雇用の有無 (n=989)



(3.2) パートタイマー比率【事業所調査】

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。

パートタイマー比率 (n=989)



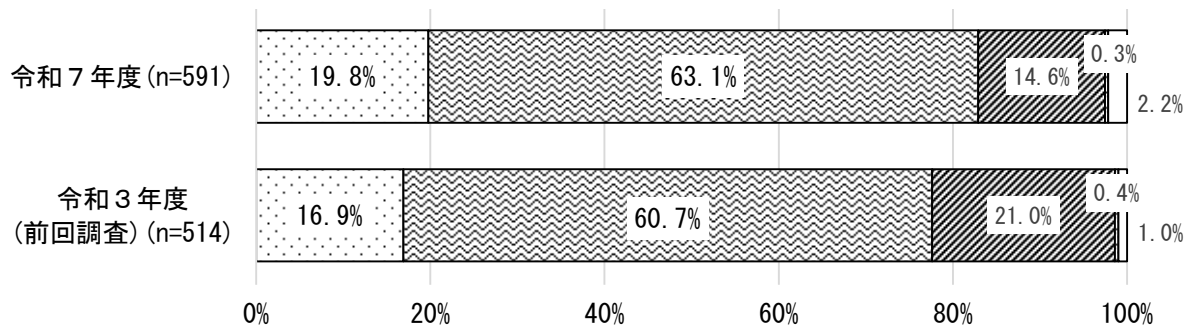
(3.3) パートタイマーの増減【事業所調査】

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。

過去2年間のパートタイマーの増減

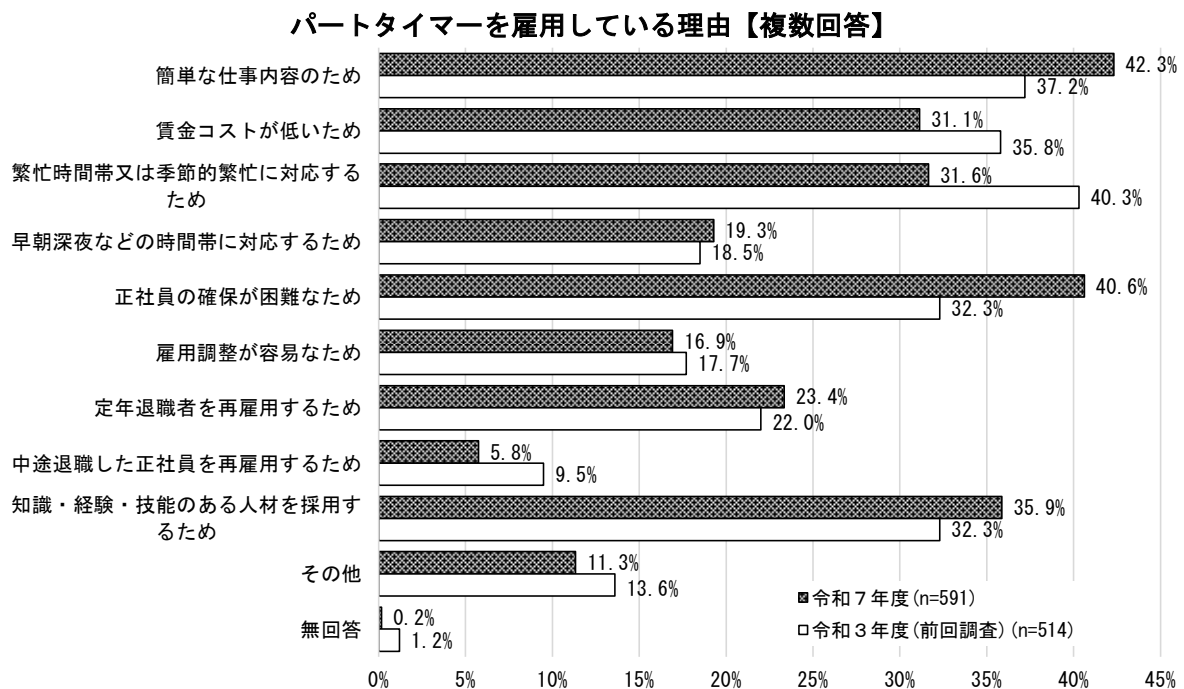
□増加傾向にある □ほとんど変化していない □減少傾向にある □その他 □無回答



(3.4) パートタイマーを雇用している理由【事業所調査】

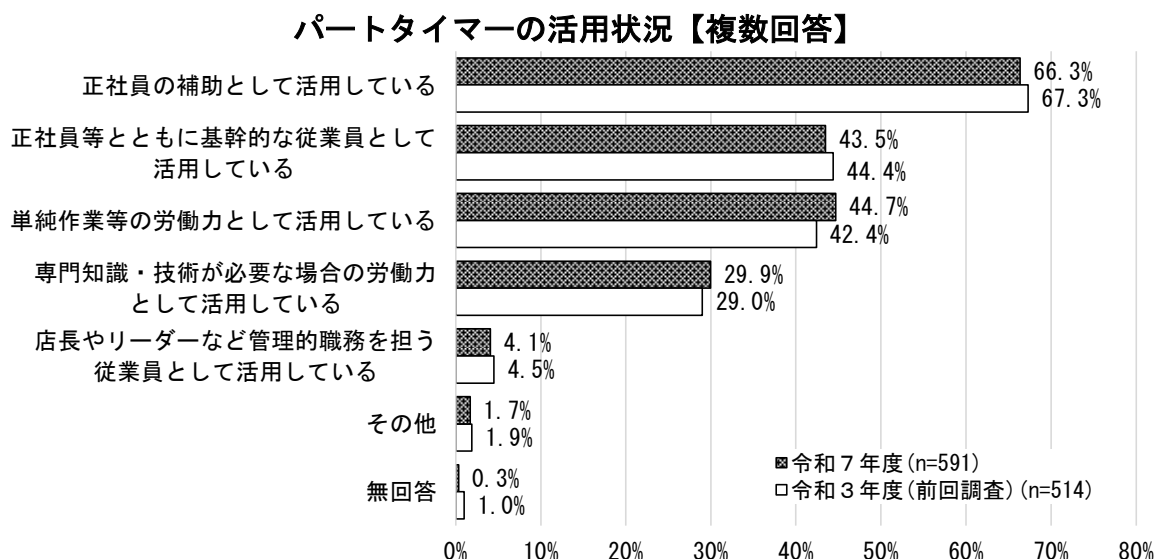
パートタイマーを雇用している事業所（n=591）にその理由（複数回答）を尋ねると、「簡単な仕事内容のため」が42.3%と最も高く、次いで、「正社員の確保が困難なため」（40.6%）、「知識・経験・技能のある人材を採用するため」（35.9%）、「繁忙時間帯または季節的繁忙に対応するため」（31.6%）、「賃金コストが低いため」（31.1%）となった。

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、「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。



(3.5) パートタイマーの活用状況【事業所調査】

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。前回調査と同等の結果となった。

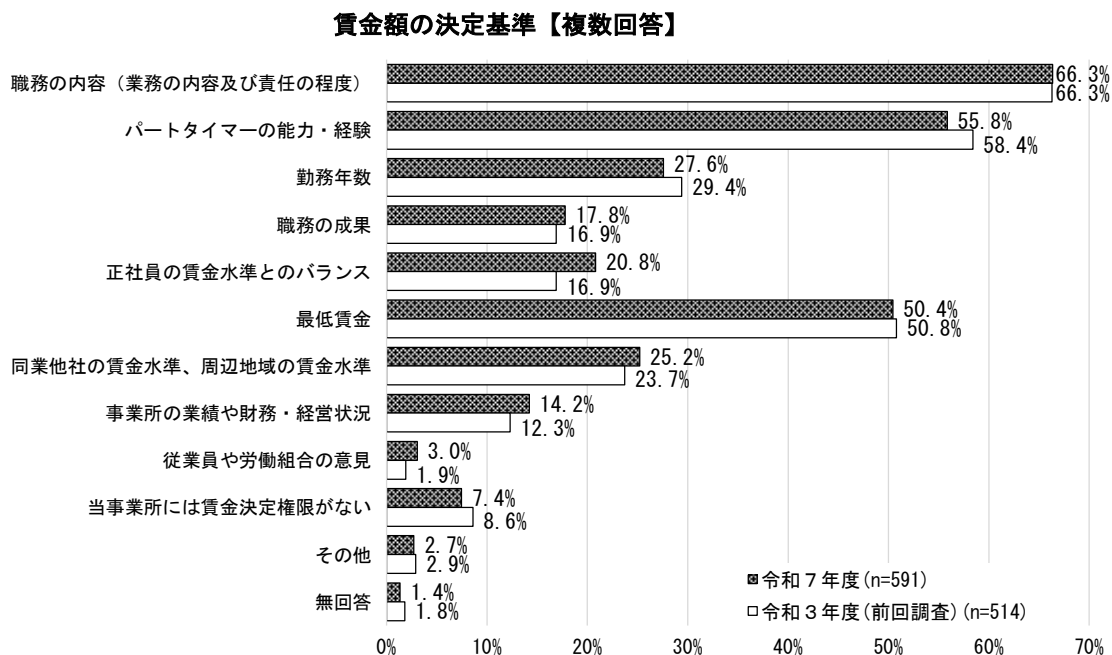


4 パートタイマーの賃金

(4.1) 賃金額の決定基準【事業所調査】

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。

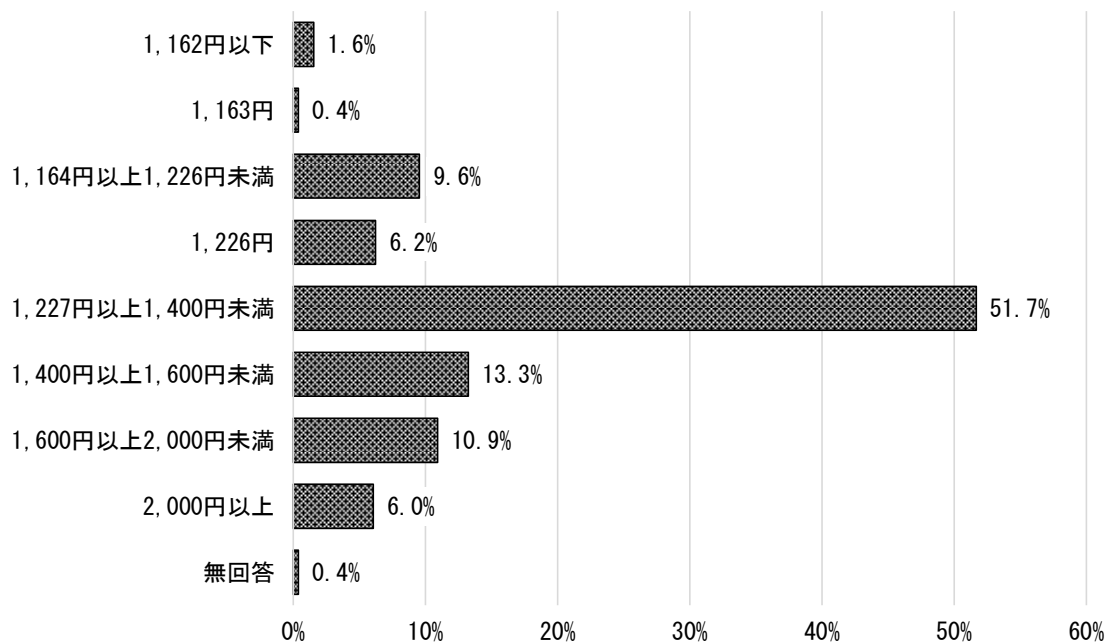
前回調査とおおむね同等の結果となったが、「正社員の賃金水準とのバランス」は3.9ポイント増加した。



(4.2) 時間給額（令和7年10月1日時点）【従業員調査】

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。

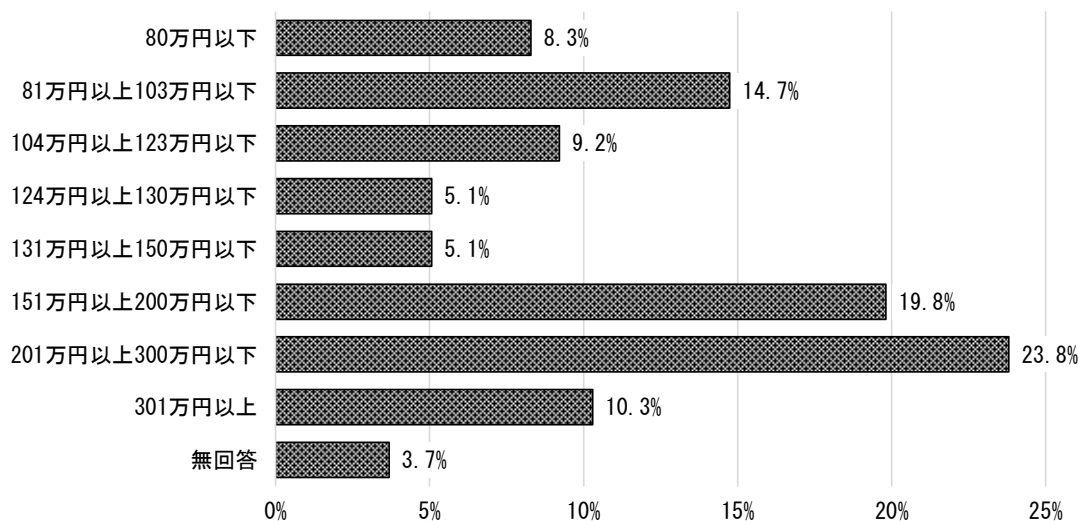
時間給 (n=513)



(4.3) 年収【従業員調査】

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。

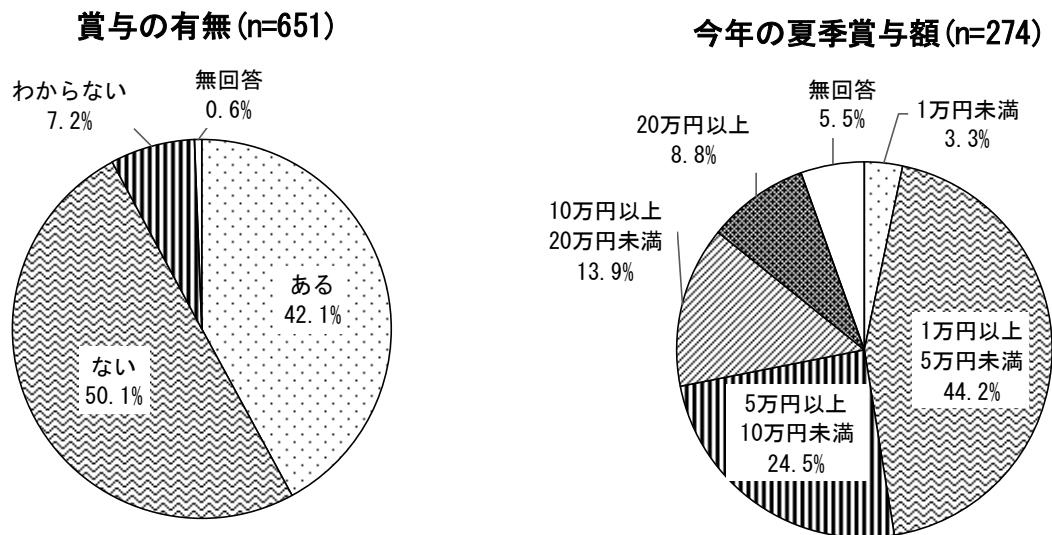
年収 (n=651)



(4.4) 賞与【従業員調査】

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、ほぼ同等の値であった。

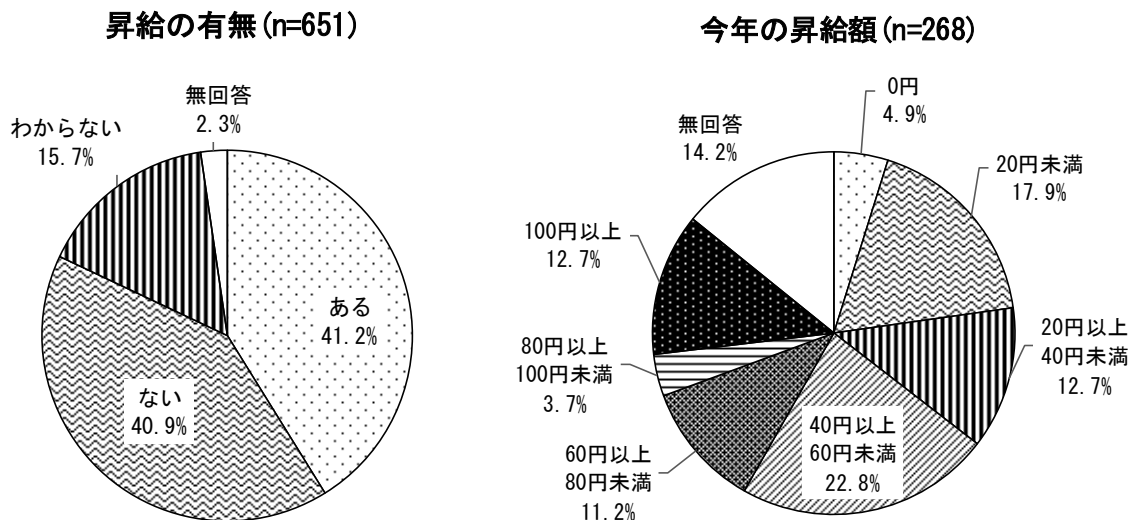
賞与が「ある」と回答したパートタイマー (n=274) に、今年の夏季賞与額を尋ねると、5万円未満は47.4%であった。平均値は7.28万円であり、前回調査 (5.97万円) よりも高くなった。



(4.5) 昇給【従業員調査】

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。

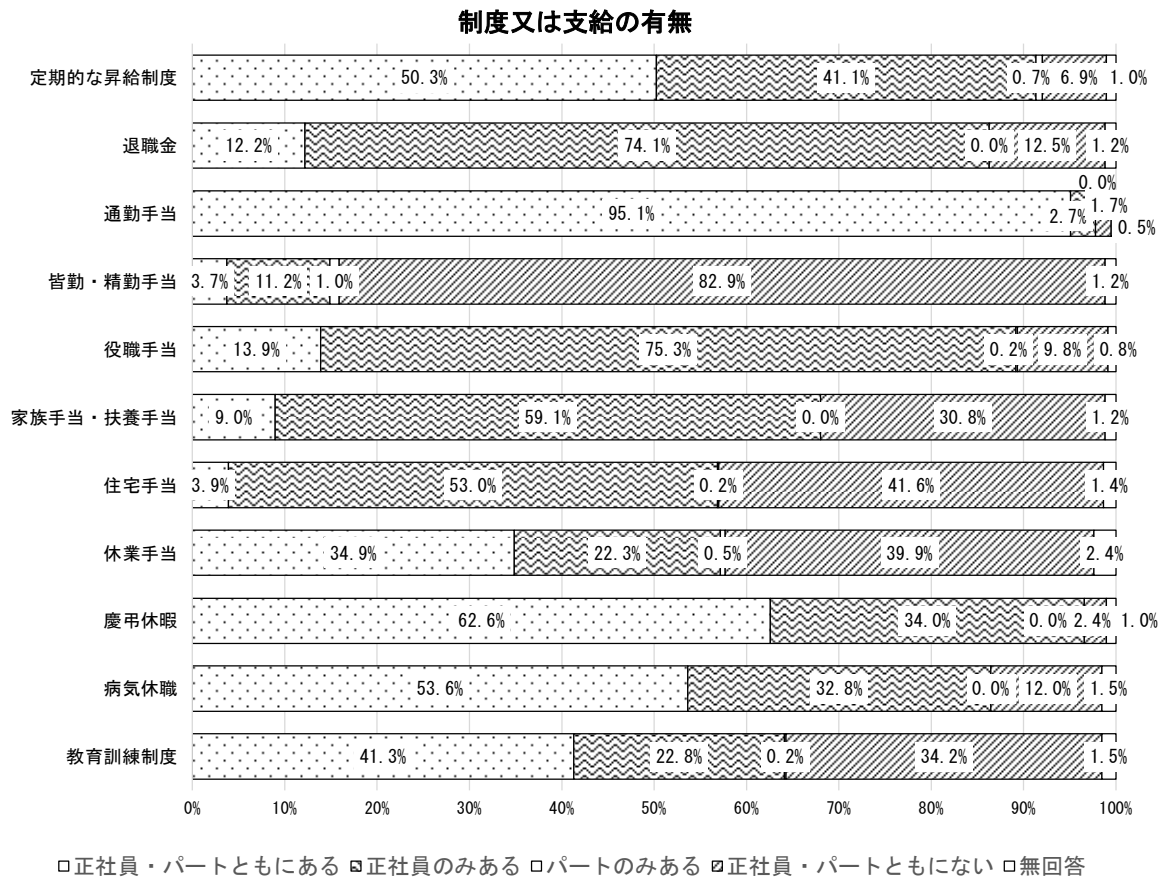
さらに、昇給が「ある」と回答したパートタイマー (n=268) に、今年の昇給額 (時給換算) を尋ねると、「40円以上 60円未満」が22.8%、「20円未満」が17.9%、「20円以上 40円未満」、「100円以上」がそれぞれ12.7%であった。平均値は49.4円であり、前回調査 (28.9円) から20.5円上がった。



5 雇用形態による待遇差の実態

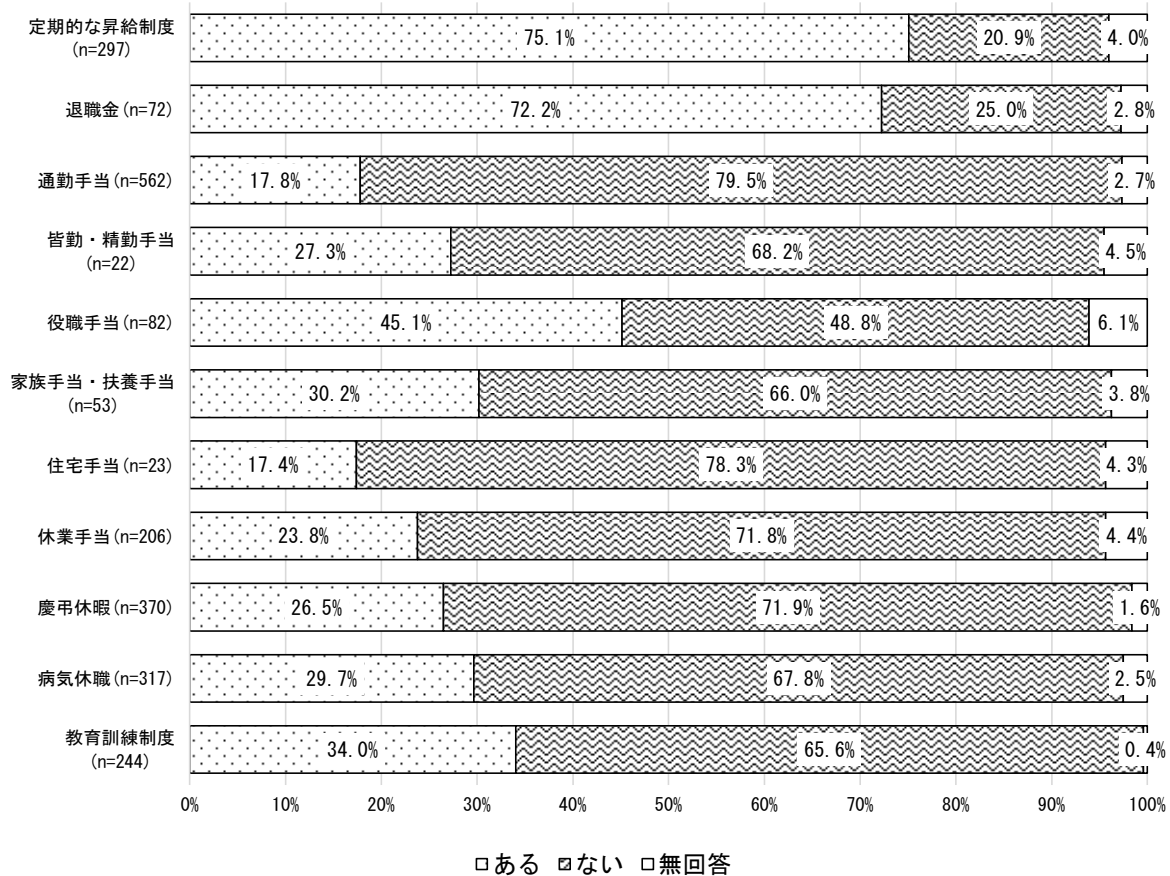
(5.1) 正社員とパートタイマーの処遇の違い【事業所調査】

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

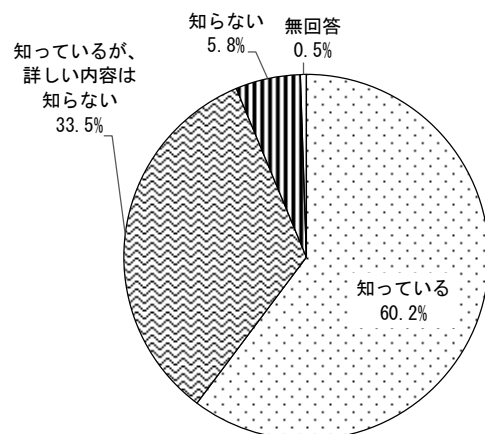


6 処遇改善に向けた動き

(6.1.1) パートタイム・有期雇用労働法等の認知度【事業所調査】

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。

パートタイム・有期雇用労働法等の認知度 (n=591)

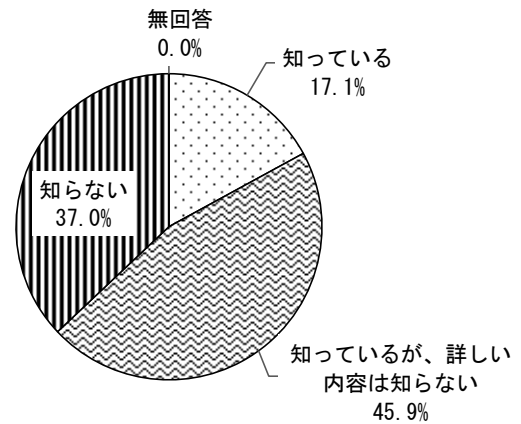


(6.1.2) パートタイム・有期雇用労働法の認知度【従業員調査】

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。

※ 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。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度 (n=651)

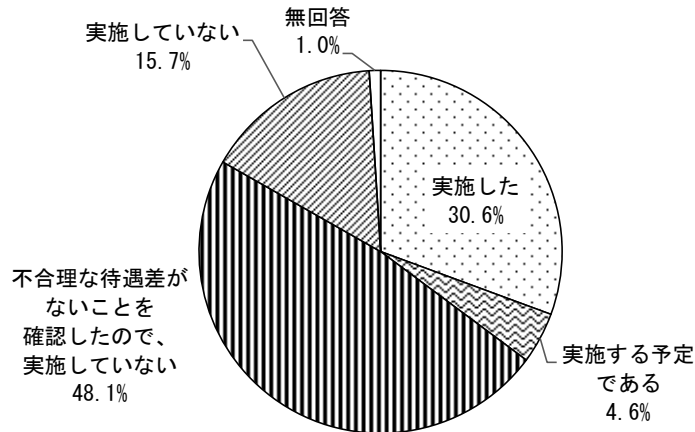


(6.2) 不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況【事業所調査】

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。

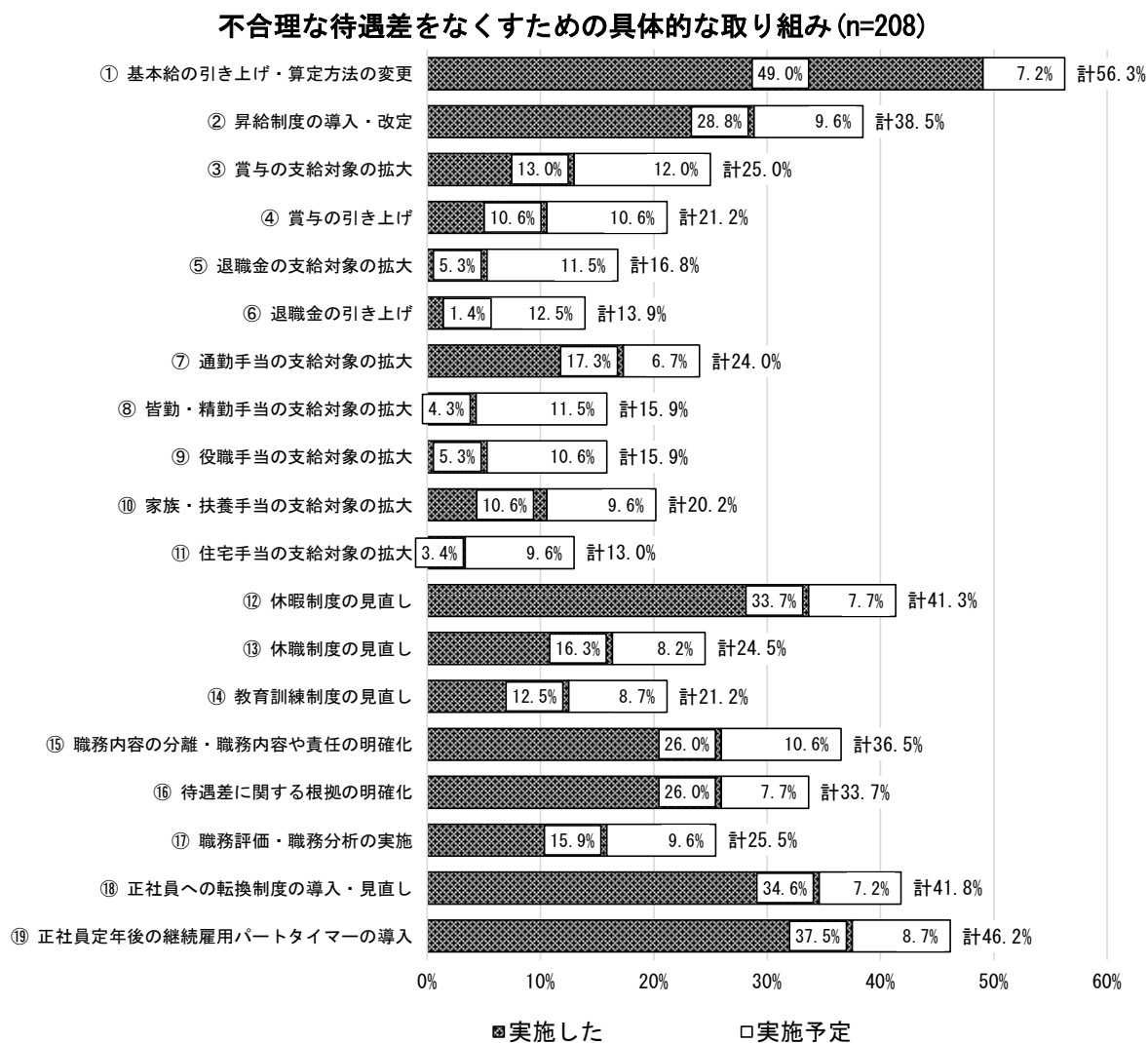
次いで、「実施した」が30.6%であり、「実施する予定である」(4.6%) と合わせると35.2%であった。「実施していない」は15.7%であった。

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)



(6.3) 不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み【事業所調査】

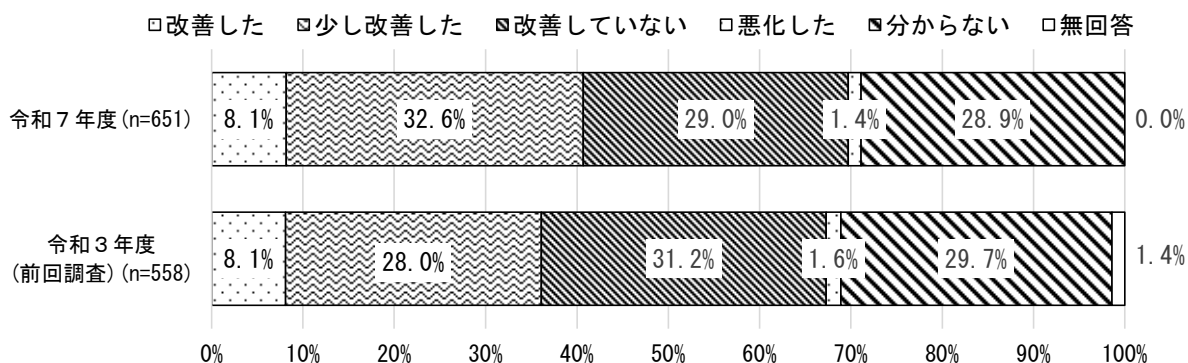
正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=208）に、実施済み又は実施予定の具体的な取り組みを尋ねると、「実施した」と「実施予定」の合計が最も高いのは「基本給の引き上げ・算定方法の変更」（56.3%）であり、次いで、「正社員定年後の継続雇用パートタイマーの導入」（46.2%）、「正社員への転換制度の導入・見直し」（41.8%）、「休暇制度の見直し」（41.3%）となった。



(6.4) パートタイマーの処遇改善に関する実感【従業員調査】

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。前回調査と比較すると、「少し改善した」が4.6ポイント高くなった。

パートタイマーの処遇改善に関する実感

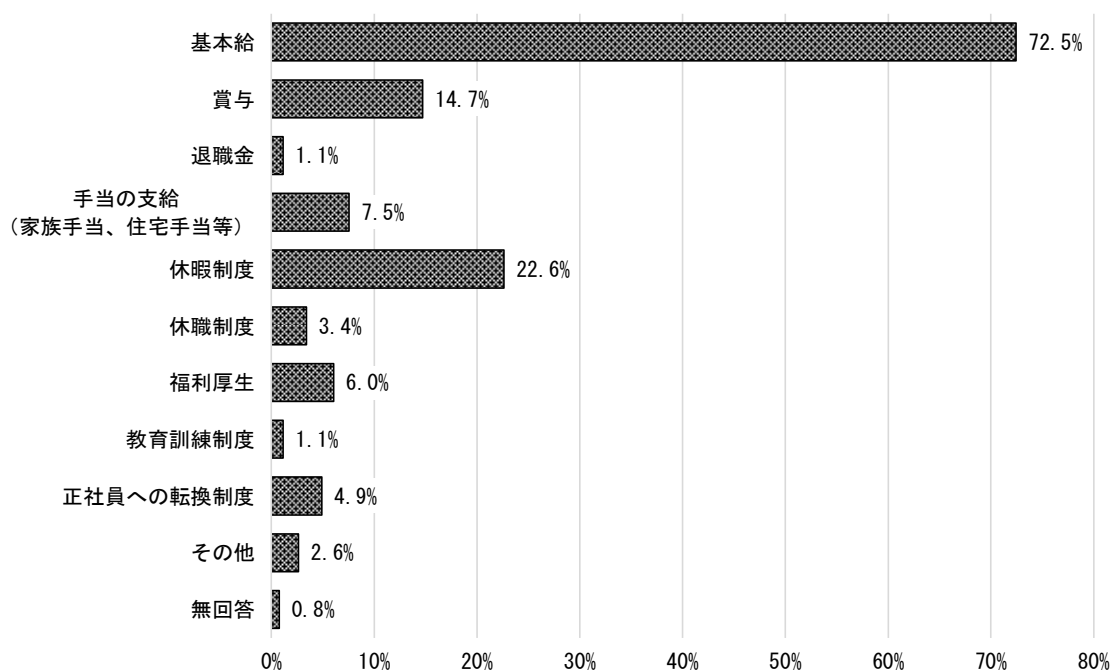


(6.5) 改善したと感じている点【従業員調査】

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。

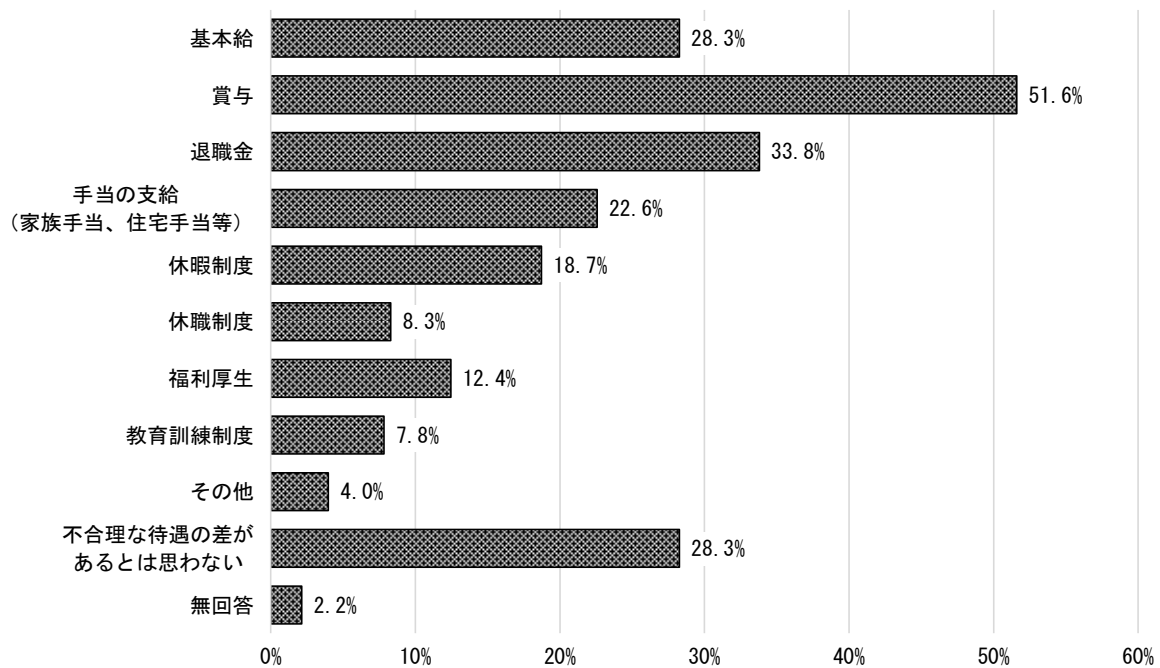
改善したと感じている点【複数回答】 (n=265)



(6.6) 不合理な待遇の差があると感じる点【従業員調査】

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回答し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。

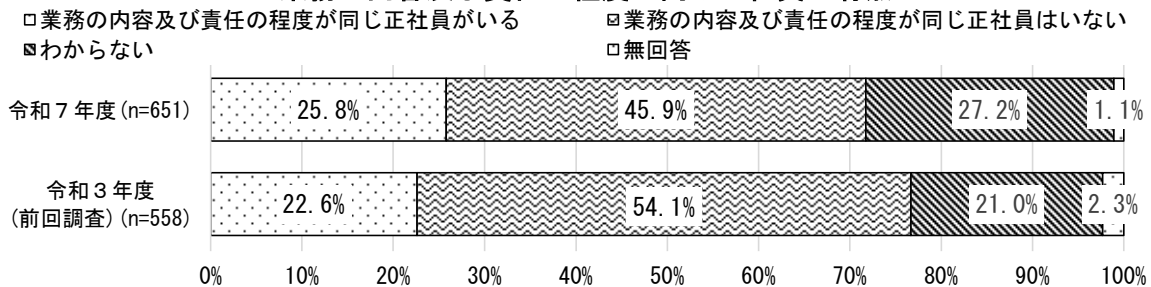
不合理な待遇の差があると感じる点【複数回答】（n=651）



(6.7) 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無【従業員調査】

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。前回調査と比較すると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が3.2ポイント高くなり、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が8.2ポイント低くなった。

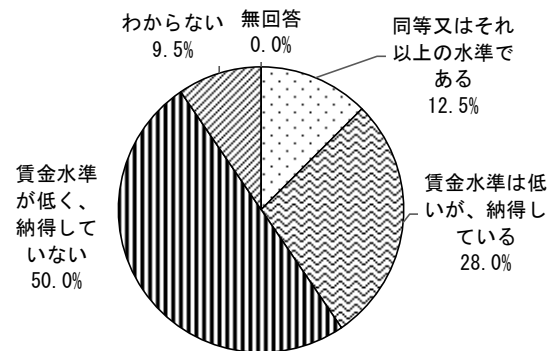
業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無



(6.8) 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）【従業員調査】

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、「賃金水準は低いが、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。

賃金水準に対する感じ方 (n=168)



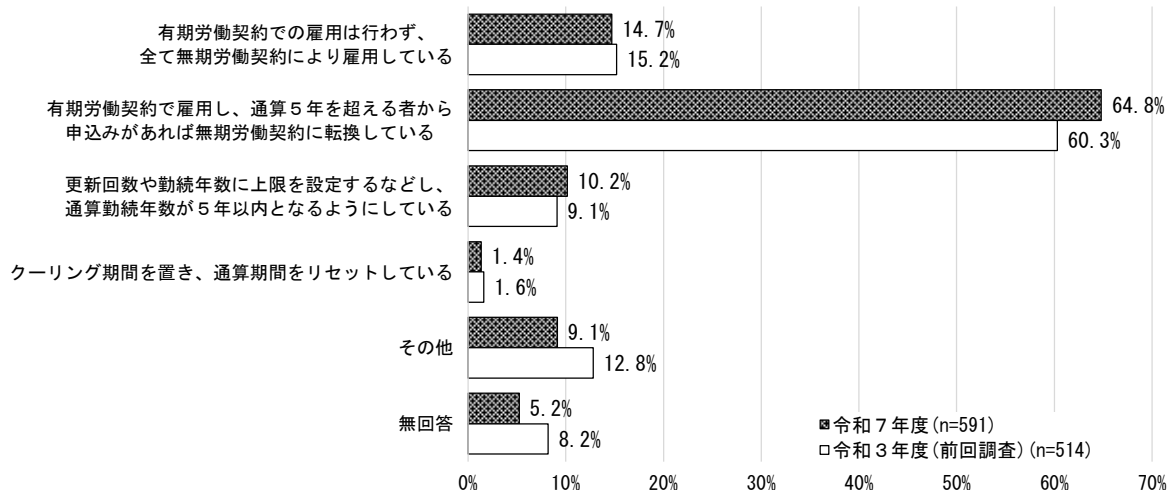
7 パートタイマーと無期転換ルール

(7.1) 無期転換ルールの運用【事業所調査】

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。

無期転換ルールの運用【複数回答】

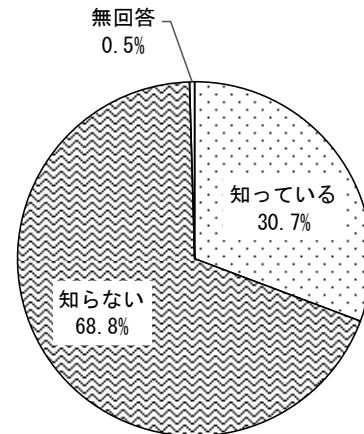


(7.2) 無期転換ルールの認知度【従業員調査】

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。

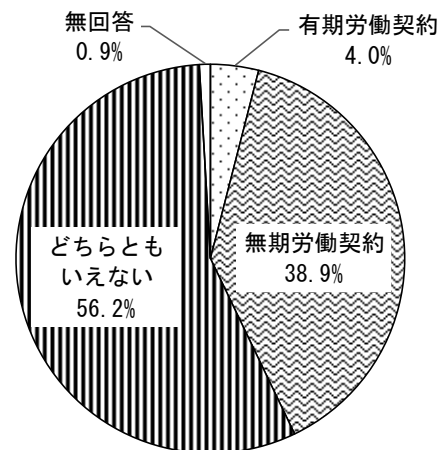
無期転換ルールの認知度 (n=651)



(7.3) 無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいか【従業員調査】

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。

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)



8 テレワークの実施状況

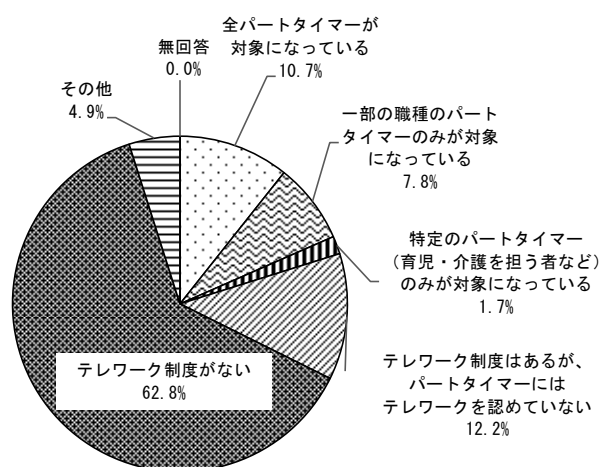
(8.1) テレワーク制度の適用範囲【事業所調査】

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。

テレワーク制度の適用範囲 (n=591)

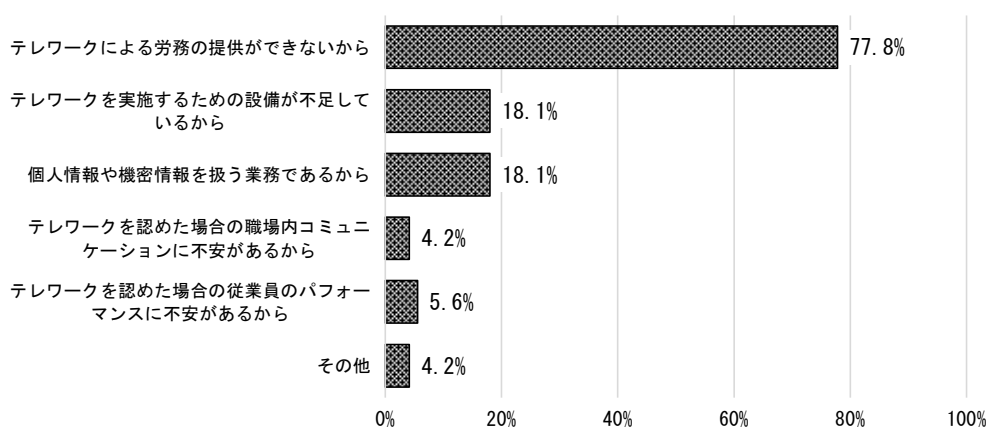


(8.2) パートタイマーにテレワークを認めていない理由【事業所調査】

「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)



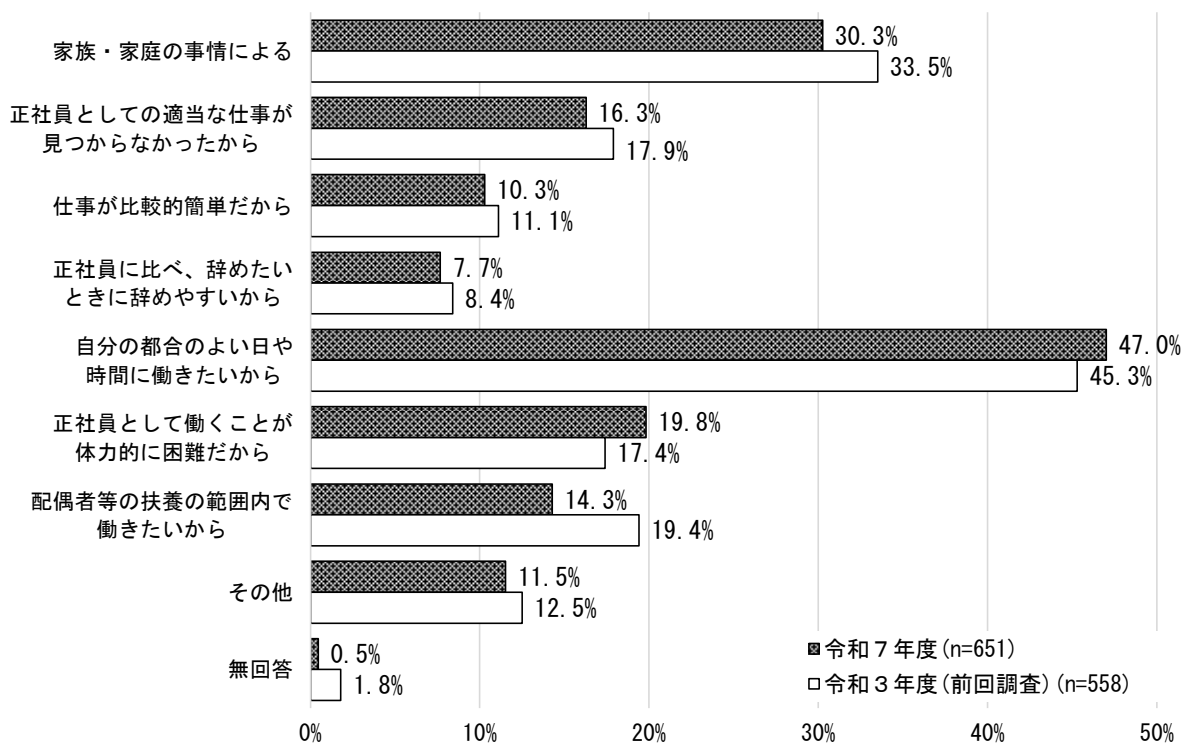
9 仕事に対する意識や感じ方

(9.1) パートタイマーという働き方を選んだ理由【従業員調査】

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。

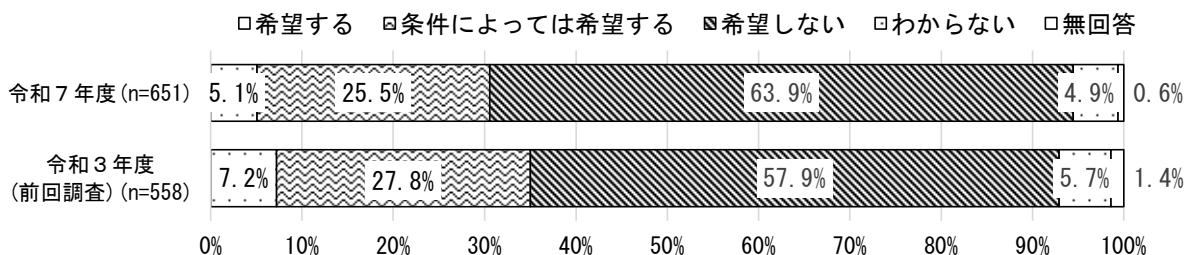
パートタイマーという働き方を選んだ理由【複数回答】



(9.2) 正社員への転換希望【従業員調査】

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。前回調査と比較すると、「希望しない」が6.0ポイント高くなった。

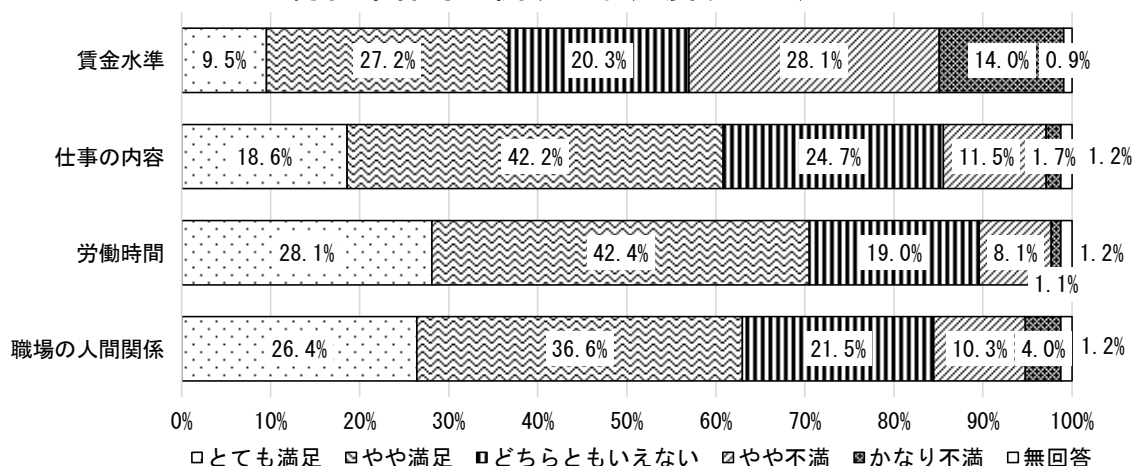
正社員への転換希望



(9.3) 労働条件等に関する満足度【従業員調査】

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。

労働条件等に関する満足度 (n=651)



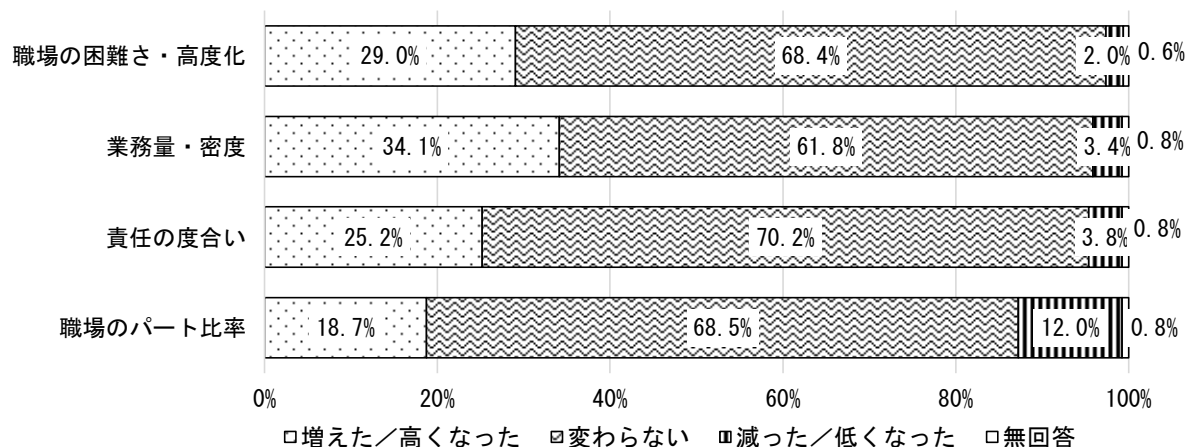
(9.4) パートタイマーを取り巻く環境の変化【従業員調査】

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。

パートタイマーを取り巻く環境の変化 (n=651)

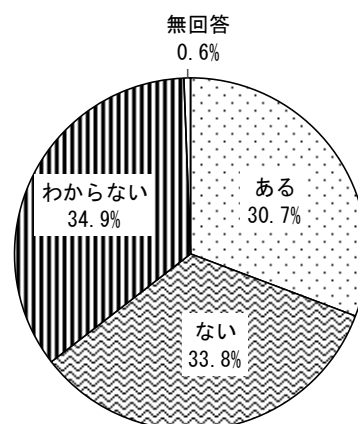


10 パートタイマーと労働組合

(10.1) 労働組合の有無【従業員調査】

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。

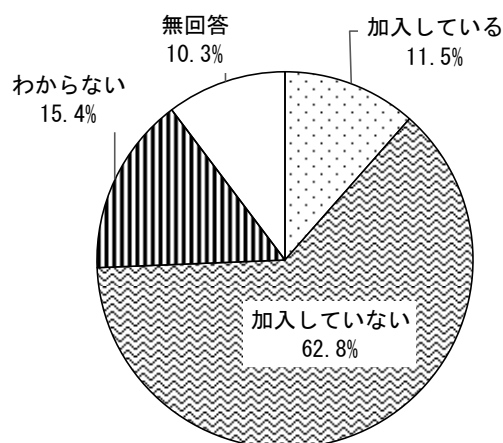
労働組合の有無 (n=651)



(10.2) 労働組合への加入状況【従業員調査】

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。

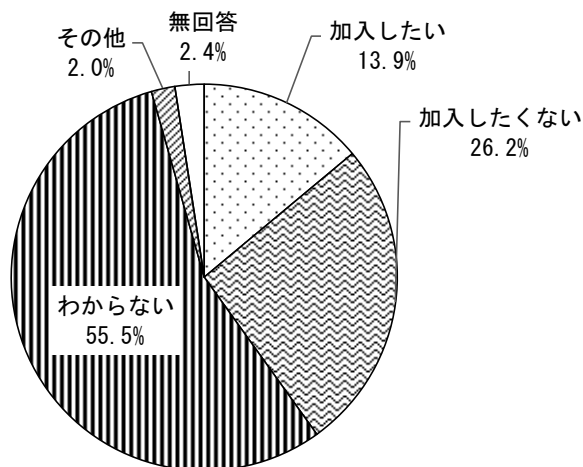
労働組合への加入状況 (n=651)



(10.3) 労働組合への加入希望【従業員調査】

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。

労働組合への加入希望 (n=409)

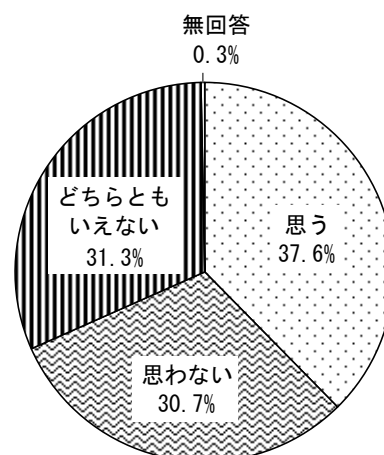


11 職業能力の習得

(11.1) 職業能力の習得希望【従業員調査】

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。

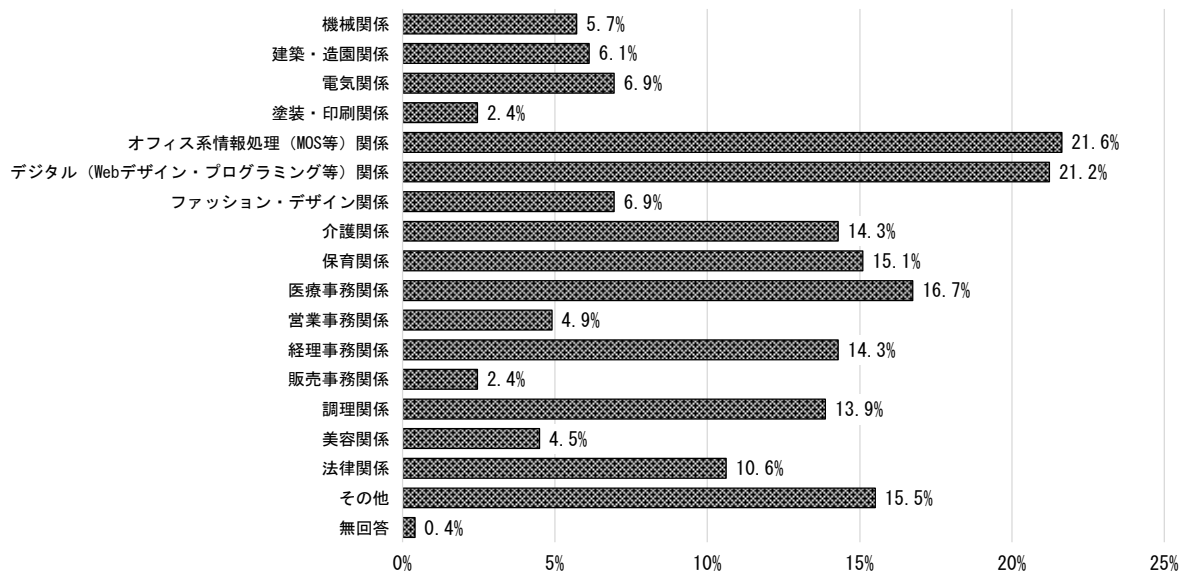
職業能力の習得希望 (n=651)



(11.2) 習得を希望する職業能力【従業員調査】

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。

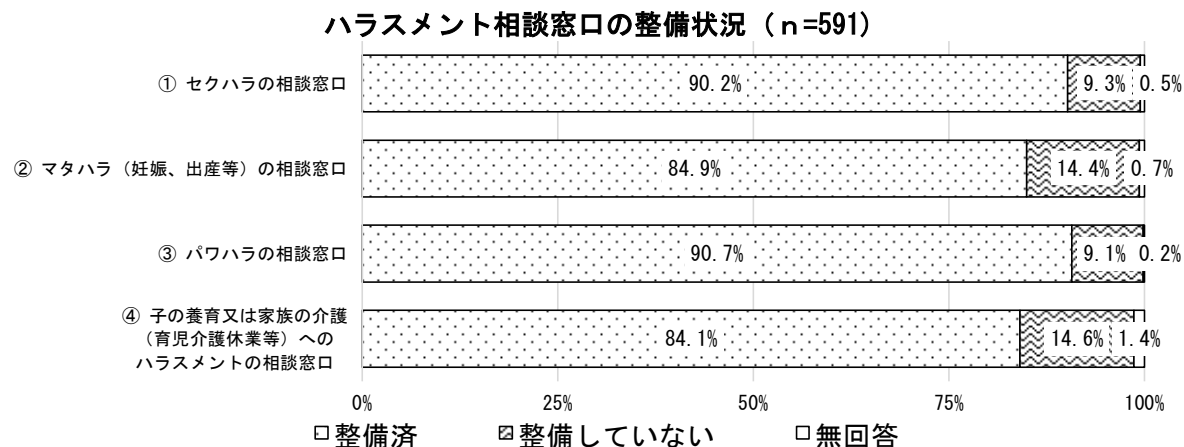
習得を希望する職業能力【複数回答】 (n=245)



12 ハラスメントに関する相談窓口

(12.1) ハラスメント相談窓口の整備状況【事業所調査】

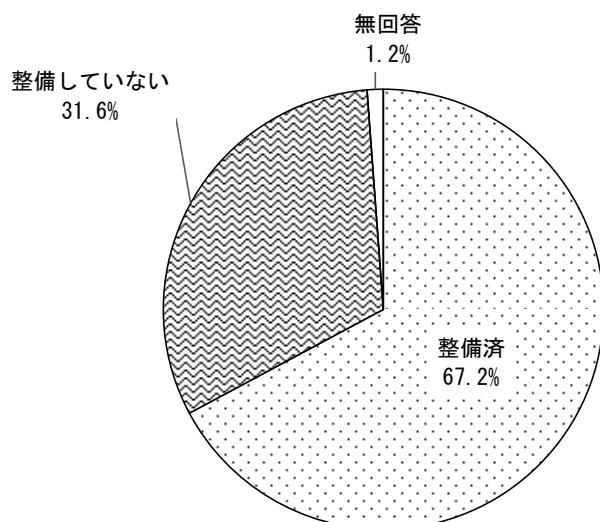
パートタイマーを雇用している事業所（n=591）に、ハラスメントに関する相談窓口等を整備しているかを尋ねると、すべての項目で「整備済」が8割を超えており、「パワハラ」の相談窓口で90.7%、「セクハラ」の相談窓口で90.2%であった。



(12.2) 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）【事業所調査】

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。

カスタマー・ハラスメント相談窓口の整備状況(n=591)



令和 8 年 3 月印刷

令和 8 年 3 月発行

登録番号 (7) 38

パートタイマーに関する実態調査 (概要版)

編集・発行 東京都労働相談情報センター

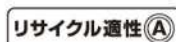
所在地 東京都千代田区飯田橋 3-10-3

電話 (03)5211-2200 (代)

印刷所 株式会社和幸印刷

東京都新宿区西五軒町 7 番 10 号

電話 (03)3235-1031



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



古紙配合率70%再生紙を使用しています
白色度70%再生紙を使用しています