

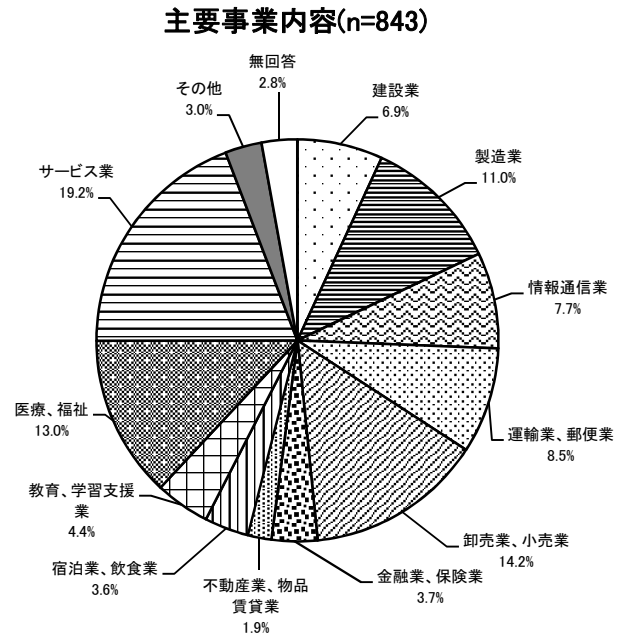
第2章 事業所調査の集計結果

第2章 事業所調査の集計結果

I 回答事業所の概要

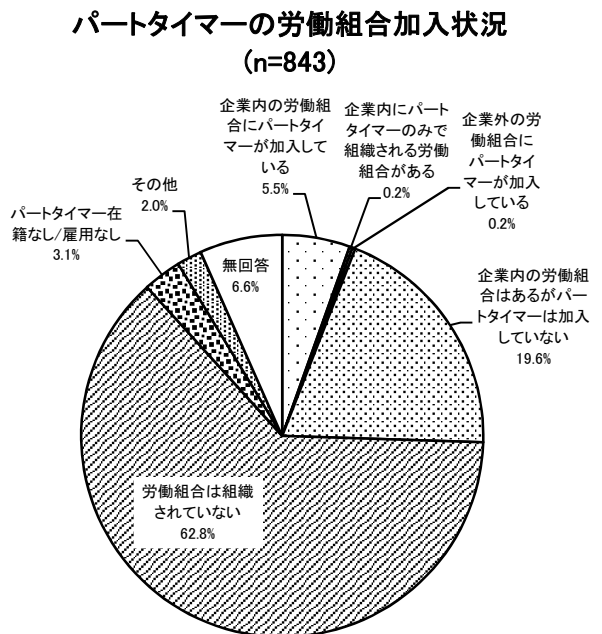
1 主要事業内容 [第1表]

- 「サービス業」が19.2%と最も高く、以下、「卸売業、小売業」(14.2%)、「医療、福祉」(13.0%)、「製造業」(11.0%)、「運輸業、郵便業」(8.5%)、「情報通信業」(7.7%)、「建設業」(6.9%)と続いている。



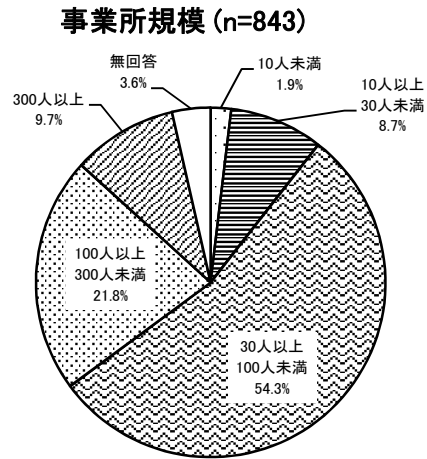
2 パートタイマーの労働組合加入状況 [第2表、第67表]

- 「労働組合は組織されていない」が62.8%と最も高く、以下、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」(19.6%)、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」(5.5%)となっている。
- 主要事業内容別では「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」は「運輸業、郵便業」(13.9%)と「教育、学習支援」(13.5%)で高く、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」は「金融業、保険業」(51.6%)、「製造業」(26.9%)で高くなっている。



3 事業所規模 [第3表、第68表]

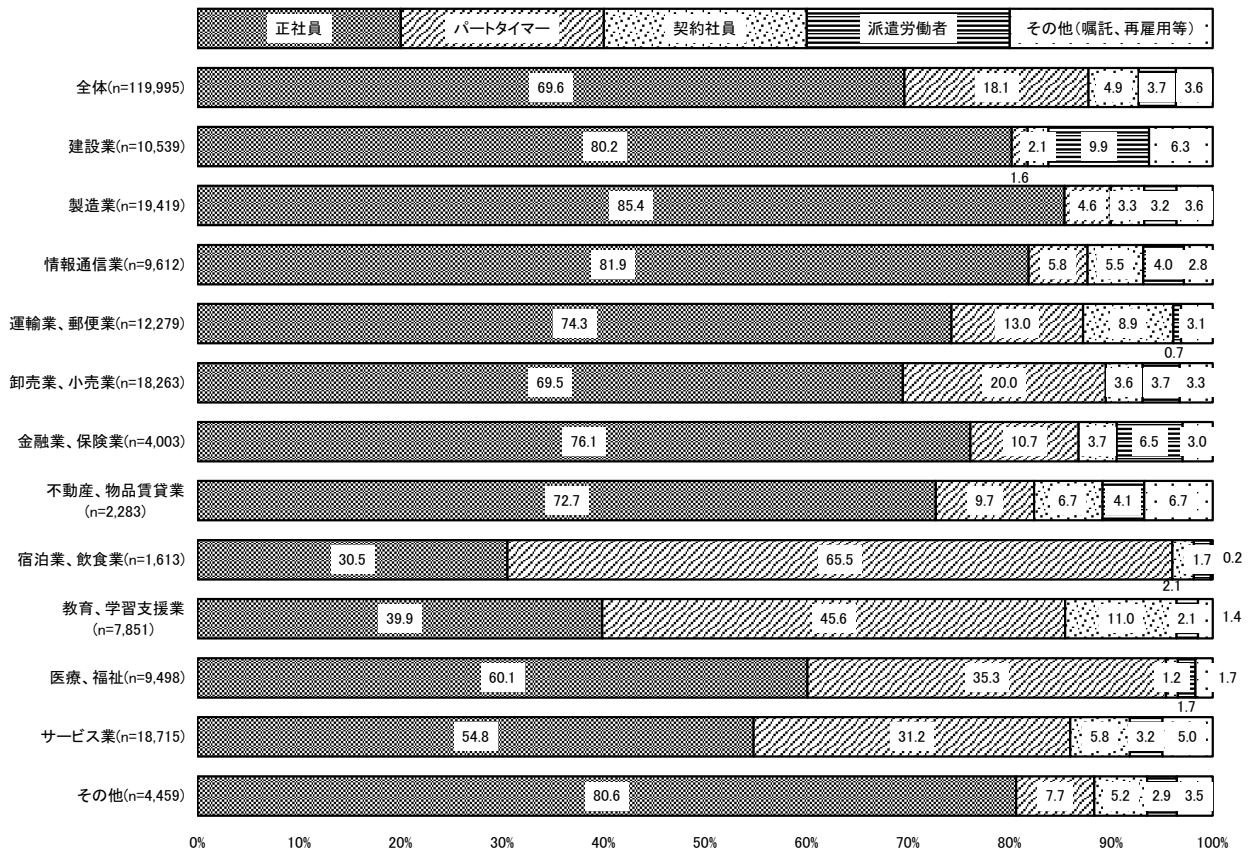
- 「30人以上100人未満」が54.3%で最も高く、以下、「100人以上300人未満」(21.8%)、「300人以上」(9.7%)となっている。
- 主要事業内容別にみると、全ての業種で「30人以上100人未満」が最も多くなっている。



4 雇用形態別の従業員数 [第4表、第5表、第69表]

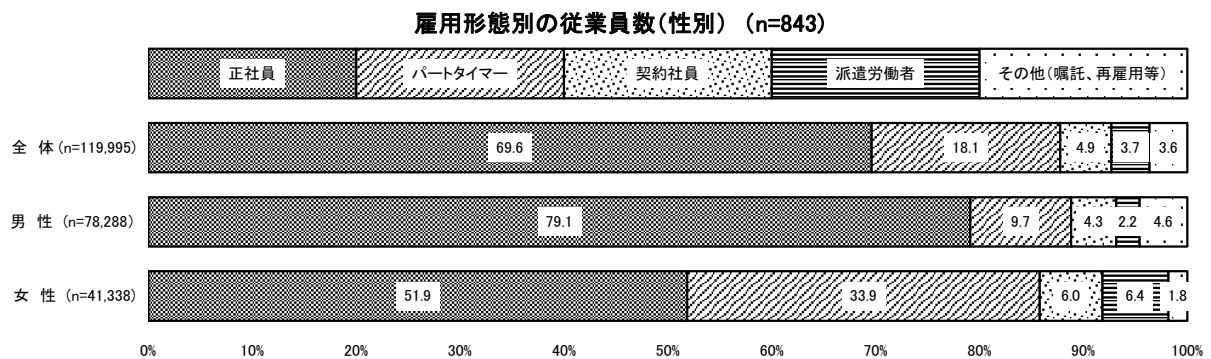
- 回答事業所の従業員総数は119,995人で、うち正社員が83,546人(69.6%)を占めているのに対し、パートタイマーは21,775人(18.1%)である。前回調査と比較すると、パートタイマー比率は1.7ポイント低くなっている。考えられる理由として、前回より「宿泊業、飲食業」の事業所の割合が少なくなっていることが考えられる。
- 主要事業内容別では「宿泊業、飲食業」で65.5%と最もパートタイマー比率が高く、「教育、学習支援業」(45.6%)、「医療、福祉」(35.3%)、「サービス業」(31.2%)と続いている。

雇用形態別の従業員数(業種別) (n=843)



※主要事業内容で回答数が30件以下である「不動産、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食業」のうち、全従業員数が1,000人を超えている事業所については、全社員を記入している可能性があるため、従業員数を聞く設問の回答は集計に含めないこととした。

- 男女別にみると、パートタイマーの比率は男性では9.7%であるのに対して、女性では33.9%と高くなっている。



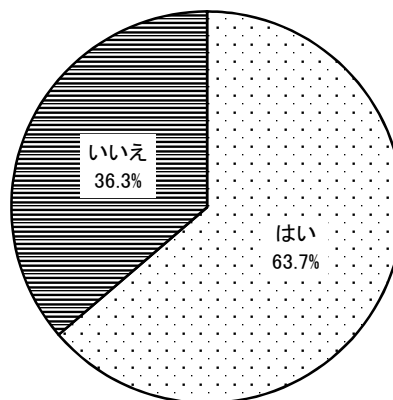
- 事業所ごとのパートタイマー人数を分類すると、「10人未満」(24.0%)、「10人以上30人未満」(16.8%)、「30人以上100人未満」(14.2%)、「100人以上300人未満」(4.0%)、「300人以上」(1.2%)となっている。
- 従業員に占めるパートタイマーの割合(パートタイマー比率)を分類すると、「10%未満」(56.6%)、「10%以上30%未満」(14.2%)、「30%以上50%未満」(8.4%)、「50%以上」(17.2%)となっている。

II パートタイマー雇用の実態

1 パートタイマー雇用の有無 [第6表、第71表]

- パートタイマーを雇用している（「はい」）が63.7%、雇用していない（「いいえ」）が36.3%となっている。
 前回調査と比較すると、「雇用している」は2.7ポイント低くなっている。
- 主要事業内容別にみると、パートタイマーを雇用している割合が高いのは、「医療、福祉」（97.3%）、「教育、学習支援業」（91.9%）「宿泊業、飲食業」（90.0%）となっている。一方、割合が低いのは「情報通信業」（32.3%）となっている。
- 事業所規模別にみると、「300人以上」（76.8%）で雇用している割合が最も高く、事業所規模が大きくなるほど雇用している割合も高くなっている。

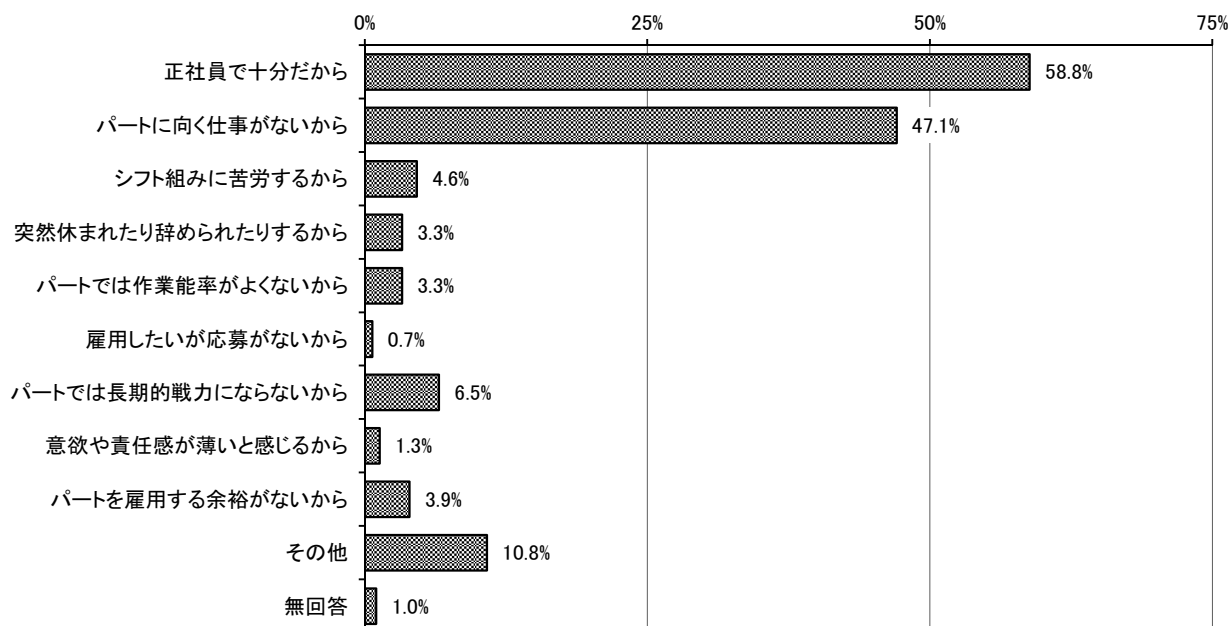
パートタイマー雇用の有無(n=843)



2 パートタイマーを雇用していない理由 [第7表、第72表]

- 「正社員で十分だから」（58.8%）が最も高く過半数があげている。次いで「パートに向く仕事がないから」（47.1%）が半数近くになっており、この2項目が主な理由となっている。
- 主要事業内容別にみると、「正社員で十分だから」は「卸売業、小売業」（71.1%）、「建設業」（69.0%）、「情報通信業」（65.9%）で高くなっている。

パートタイマーを雇用していない理由【複数回答】(n=306)



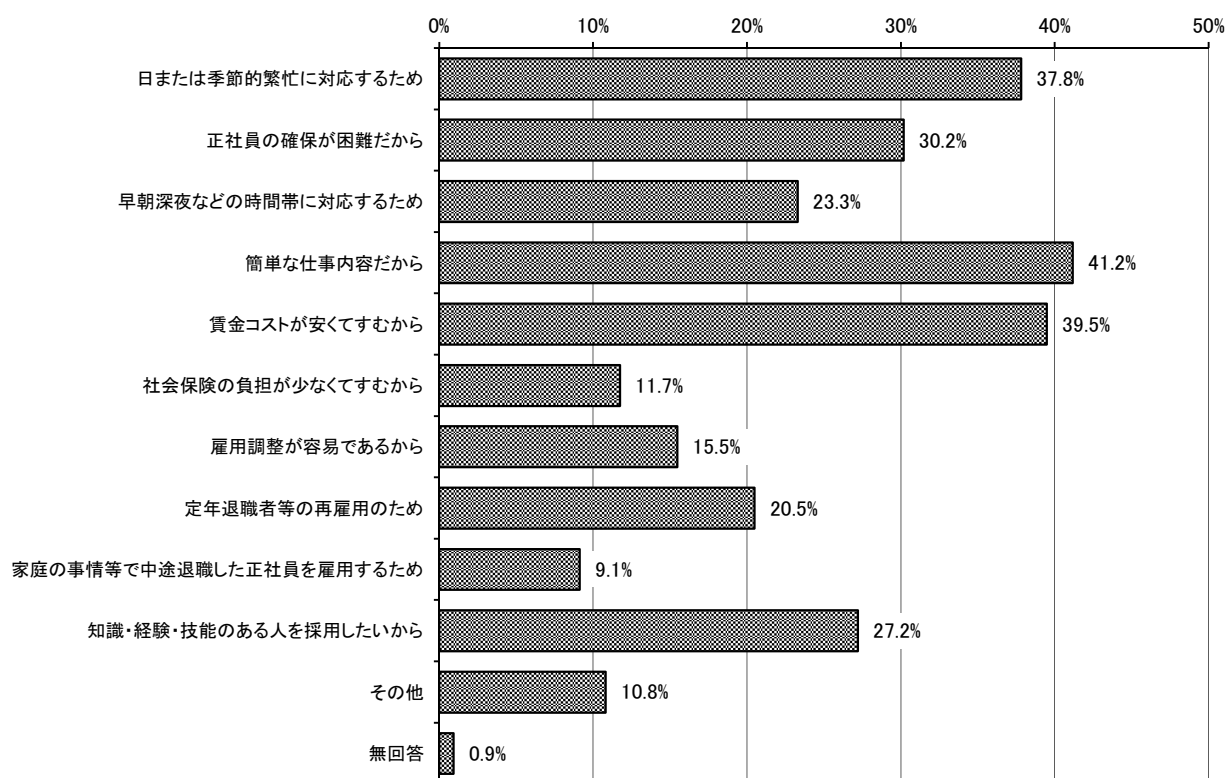
その他の具体的内容

- ・ 平成 28 年にパートタイマー雇用者全員を契約社員に変更した為
- ・ 5 年間で無期契約にする法律ができたのでパートタイマーを雇用する意味がなくなった
- ・ 雇用形態が増えると管理の手間が増えるから
- ・ たまたまタイミング的に機会がなかったため
- ・ 当社の働き方からパートタイマーによる雇用はなじまないため

3 パートタイマーを雇用している理由 [第 8 表、第 73 表]

- 「簡単な仕事内容だから」が 41.2%で最も高く、次いで、「賃金コストが安くてすむから」(39.5%)、「日または季節的繁忙に対応するため」(37.8%)、「正社員の確保が困難だから」(30.2%)、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」(27.2%)となっている。
 前回調査と比較すると、「正社員の確保が困難だから」は 10.3 ポイント、「定年退職者等の再雇用のため」は 2.6 ポイント高くなっており、「賃金コストが安くてすむから」は 6.0 ポイント、「社会保険の負担が少なくてすむから」は 5.1 ポイント低くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「簡単な仕事だから」は「卸売業、小売業」(57.3%)、「運輸業、郵便業」(57.1%)、「製造業」(56.0%)で高い。「賃金コストが安くてすむから」は「教育、学習支援業」(55.9%)、「卸売業、小売業」(52.0%)で、「日または季節的繁忙に対応するため」は「宿泊業、飲食業」(66.7%)、「運輸業」(60.0%)で高い。また「正社員の確保が困難だから」は「医療、福祉」(58.9%)で高くなっている。

パートタイマーを雇用している理由【複数回答】(n=537)

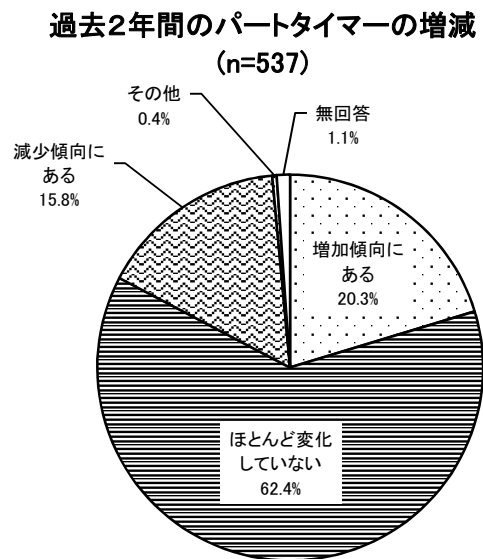


その他の具体的内容

- ・ 扶養の範囲で働きたいという人がいるため
- ・ フルタイムを雇用するほどでない業務量、内容の業務のため
- ・ 正社員の休憩時間帯に対応するため
- ・ 障害者雇用として採用し、当事業所での担当していただく業務量が少ないため

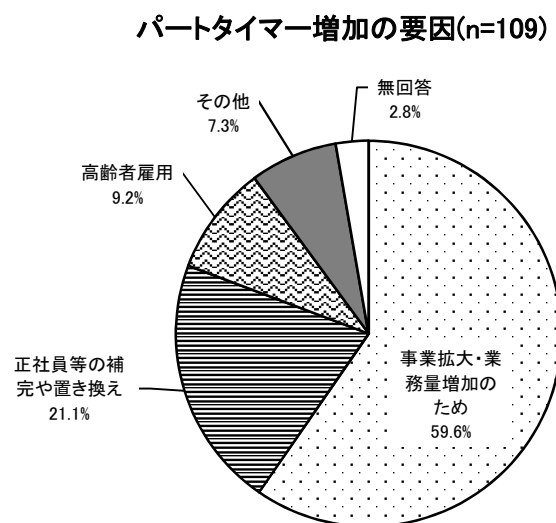
4 過去2年間のパートタイマーの増減 [第9表、第74表]

- 過去2年間（平成27年以降）のパートタイマーの増減は、「ほとんど変化していない」が62.4%と高い割合を占めている。次いで「増加傾向にある」が20.3%、「減少傾向にある」が15.8%で、増加傾向を示す事業所の割合の方が高くなっている。
- 主要事業内容別でもいずれも「ほとんど変化していない」の割合が最も多くなっている。
- 事業所規模別に「増加傾向にある」を比較すると、「30人以上100人未満」は18.8%であるのに対し「300人以上」は28.6%と、事業所規模が大きくなるにつれ増加傾向が高くなっている。



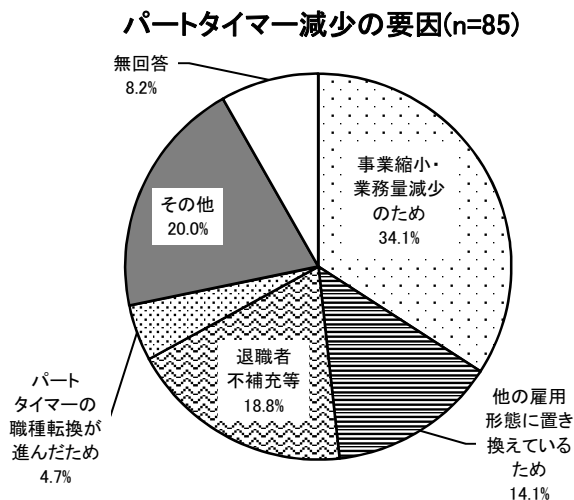
5 パートタイマー増加の最も大きな要因 [第10表]

- 過去2年間でパートタイマーが増加した事業所のパートタイマーが増加した最も大きな要因は「事業拡大・業務量増加のため」が59.6%と最も高く、次いで「正社員等の補完や置き換え」(21.1%)となっている。



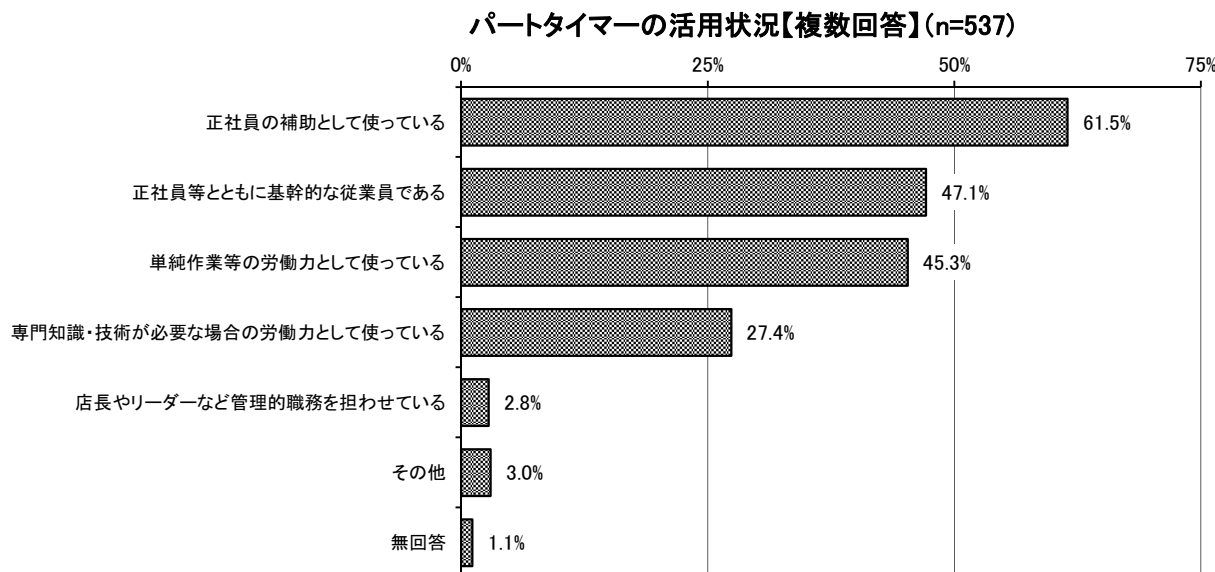
6 パートタイマー減少の最も大きな要因 [第 11 表]

- 過去2年間にパートタイマーが減少した事業所の最も大きな減少要因は「事業縮小・業務量減少のため」が34.1%で最も高い。また「退職者不補充等」も18.8%と比較的高くなっている。また「その他」が20.0%で2番目に高くなっている。



7 パートタイマーの活用状況 [第 12 表、第 77 表]

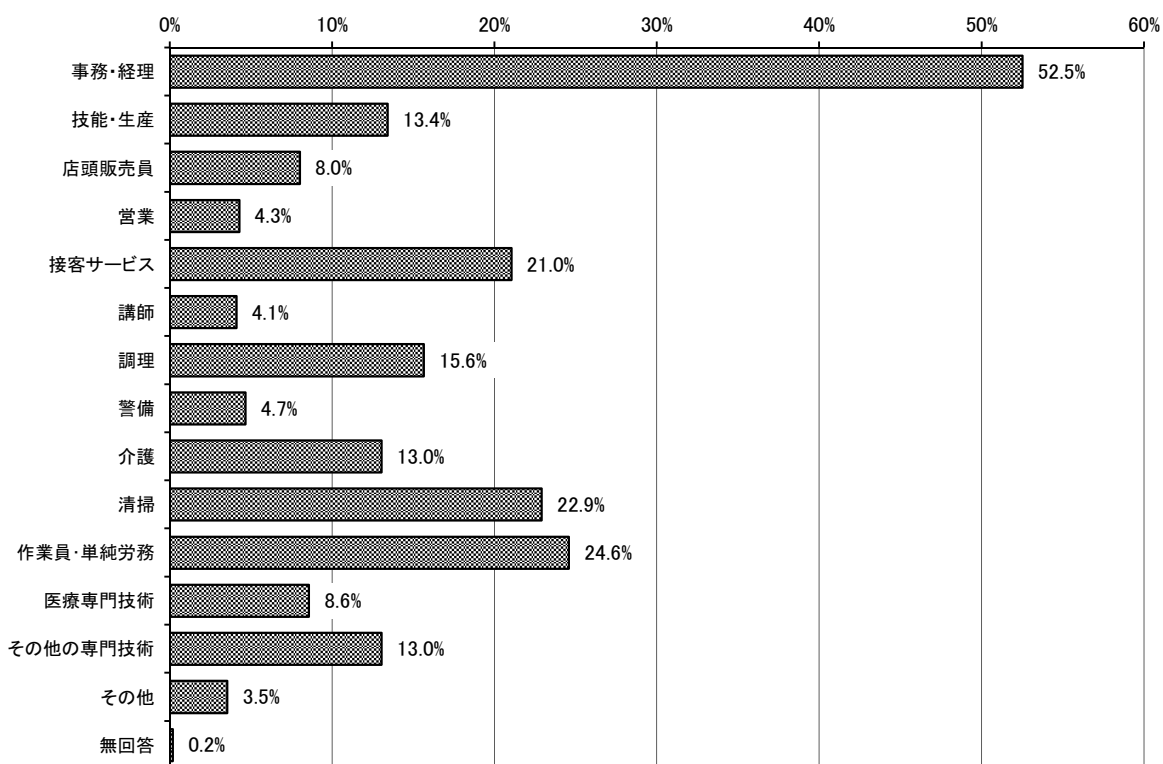
- 「正社員の補助として使っている」が61.5%と最も高く、次いで「正社員等とともに基幹的な従業員である」(47.1%)、「単純作業等の労働力として使っている」(45.3%)となっている。また、「店長やリーダーなど管理的職務を担わせている」(2.8%)の割合は非常に低くなっている。
- 主要事業内容別にみると、すべての業種において「正社員の補助として使っている」の割合は高く、特に、「金融業、保険業」(80.0%)、「卸売業、小売業」(70.7%)では7割を超えて高くなっている。
- パートタイマー比率別にみると、比率が高くなるほど、「正社員等とともに基幹的な従業員である」が増加する傾向となっている。特にパートタイマー比率「50%以上」では62.1%と「正社員の補助として使っている」の55.9%を上回り、最も高い割合となっている。その一方で、「正社員の補助として使っている」は、いずれの比率においても50%以上と高くなっている。



8 パートタイマーが担当している職種 [第 13 表、第 78 表]

- 「事務・経理」が 52.5%と最も高く、次いで「作業員・単純労務」(24.6%)、「清掃」(22.9%)、「接客サービス」(21.0%)、「調理」(15.6%)となっている。
 前回調査と比較すると「作業員・単純労務」で 6.4 ポイント高く、「事務・経理」では 5.3 ポイント低くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「製造業」、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食業」、「医療、福祉」以外の業種で「事務・経理」が最も高くなっている。「製造業」では「技能・生産」(54.0%)が「事務・経理」(52.0%)とほぼ同じ割合であるがわずかに高く、「宿泊業、飲食業」では、「接客サービス」(74.1%)、「調理」(48.1%)、「清掃」(40.7%)で割合が高く、「医療、福祉」では「介護」(60.7%)、「清掃」(42.1%)で割合が高くなっている。
- パートタイマー比率別にみると、50%未満では「事務・経理」がいずれも過半数で最も高くなっているが、「50%以上」では「事務・経理」は 38.6%で「接客サービス」(41.4%)に次ぐ割合で「清掃」(36.6%)との差も小さくなっている。

パートタイマーが担当している職種【複数回答】(n=537)



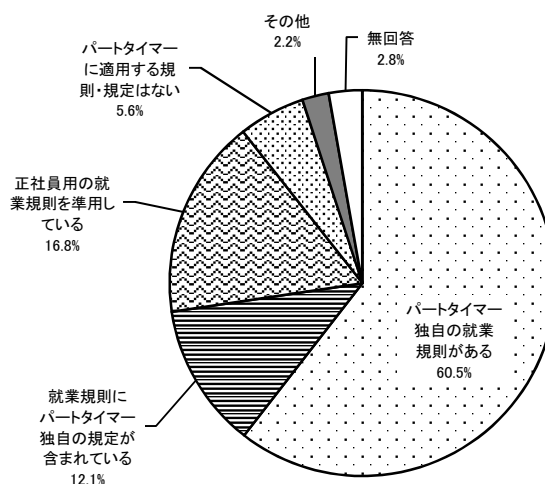
9 パートタイマーに適用される就業規則 [第 14 表、第 79 表]

- 「パートタイマー独自の就業規則がある」が 60.5%と最も高く、次いで「正社員就業規則を準用している」(16.8%)、「就業規則にパートタイマー独自の規定が含まれている」(12.1%)となっている。

前回調査と比較すると、「パートタイマー独自の就業規則がある」は 3.8 ポイント低くなっているものの大きな違いはみられない。

- パートタイマー比率別にみると、比率が増加するにつれ、「パートタイマー独自の就業規則がある」が増加する一方で、「正社員用の就業規則を準用している」が減少する傾向がある。

パートタイマーに適用される就業規則
(n=537)



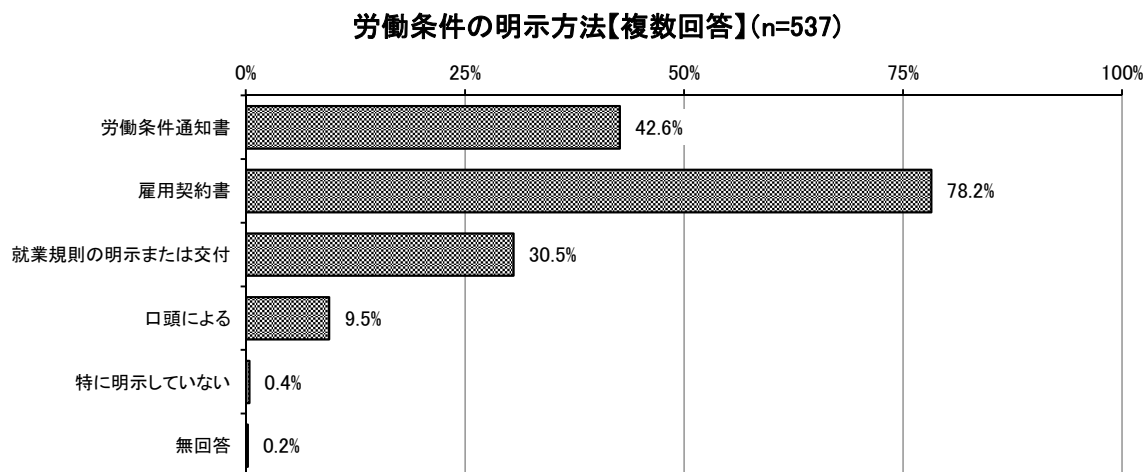
パートタイマー独自の就業規則がある場合の規則の名称(2件以上)

- ・ パートタイマー就業規則 (73 件)
- ・ 非常勤職員就業規則 (15 件)
- ・ パート社員就業規則 (10 件)
- ・ パートナー社員就業規則 (9 件)
- ・ 契約社員就業規則 (8 件)
- ・ 臨時職員就業規則 (7 件)
- ・ パートタイム就業規則 (7 件)
- ・ アルバイト就業規則 (6 件)
- ・ 臨時従業員就業規則 (5 件)
- ・ 期間雇用社員就業規則 (5 件)
- ・ パートタイム労働者就業規則 (5 件)
- ・ 非常勤就業規則 (4 件)
- ・ パート就業規則 (4 件)
- ・ 臨時社員就業規則 (3 件)
- ・ 準職員就業規則 (3 件)
- ・ パートナー就業規則 (3 件)
- ・ パートタイマー就業規程 (3 件)
- ・ 臨時職員、パートタイマー就業規則 (2 件)
- ・ 登録社員就業規則 (2 件)
- ・ 準社員就業規則 (2 件)
- ・ 就業規則 (2 件)
- ・ 講師就業規則 (2 件)
- ・ 警備員就業規則 (2 件)
- ・ パート職員就業規則 (2 件)
- ・ パートタイム職員就業規則 (2 件)
- ・ パートタイム従業員就業規則 (2 件)
- ・ パートタイム社員就業規則 (2 件)
- ・ パートタイマー等就業規則 (2 件)
- ・ テンポラリースタッフ就業規則 (2 件)
- ・ アルバイト労働者就業規則 (2 件)

Ⅲ 雇用契約

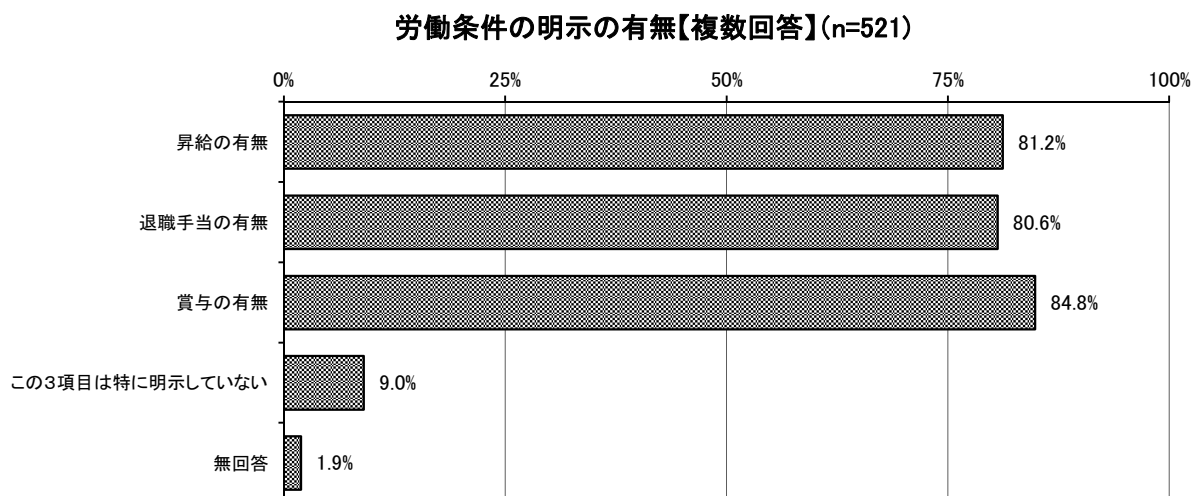
1 労働条件の明示方法 [第 15 表、第 80 表]

- 「雇用契約書」が 78.2%と最も割合が高く、次いで「労働条件通知書」(42.6%)、「就業規則の明示または交付」(30.5%)となっている。
前回調査と比較すると、大きな違いはないが、前回は回答がなかった「特に明示していない」が今回は 0.4% (2 件)であった。
- 主要事業内容別にみると、「口頭による」が「サービス業」(15.6%)、「教育、学習支援業」(14.7%)、「運輸業、郵便業」(14.3%)でやや高い。



2 労働条件の明示の有無 [第 16 表]

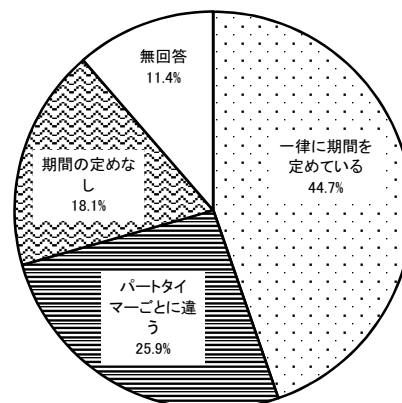
- 「賞与の有無」が 84.8%と最も多く、次いで「昇給の有無」(81.2%)、「退職手当の有無」(80.6%)も大きな差はなく、続いている。
前回の調査でも、この 3 項目はいずれも 80%あまりが明示しており、傾向的な違いはみられない。



3 契約期間の定めの有無 [第 17 表、第 82 表]

- 「一律に期間を定めている」が 44.7%で、「パートタイマーごとに違う」が 25.9%、「期間の定めなし」が 18.1%となっている。
前回調査と比較すると、「期間の定めなし」が 3.1 ポイント増とやや高くなっている。
- 事業所規模別にみると 30 人以上 100 人未満の規模で「一律に期間を定めている」が最も高く「300 人以上」では「パートタイマーごとに違う」が 46.0%で最も高い。また「期間の定めなし」は規模が小さい事業所で割合が高い。

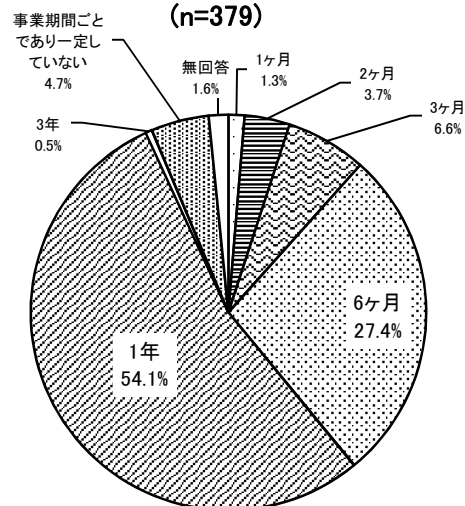
契約期間の定めの有無 (n=537)



4 契約期間を定めている場合の期間 [第 18 表、第 83 表]

- 「1年」が 54.1%と最も高く、次いで「6ヶ月」(27.4%)、「3ヶ月」(6.6%)となっている。
- 主要事業内容別にみると、「教育、学習支援業」では 88.5%、「医療、福祉」では 74.2%が「1年」となっている。

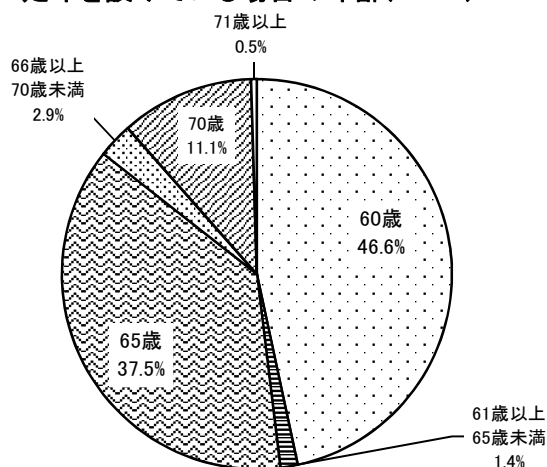
契約期間を定めている場合の期間 (n=379)



5 定年を設けている場合の年齢 [第 19 表]

- 定年を設けている場合の年齢を「無回答」を除いた割合で見ると、「60歳」が 46.6%と半数近くで、次いで「65歳」が 37.5%となっている。
- 厚労省「平成 29 年就労条件総合調査」によると、常用労働者の定年年齢は、「60歳」が 79.3%と多数を占め、「65歳」が 16.4%、「66歳以上」はわずか 1.4%であり、このことからパートタイマーの定年年齢は常用労働者に比べて高いことがわかる。

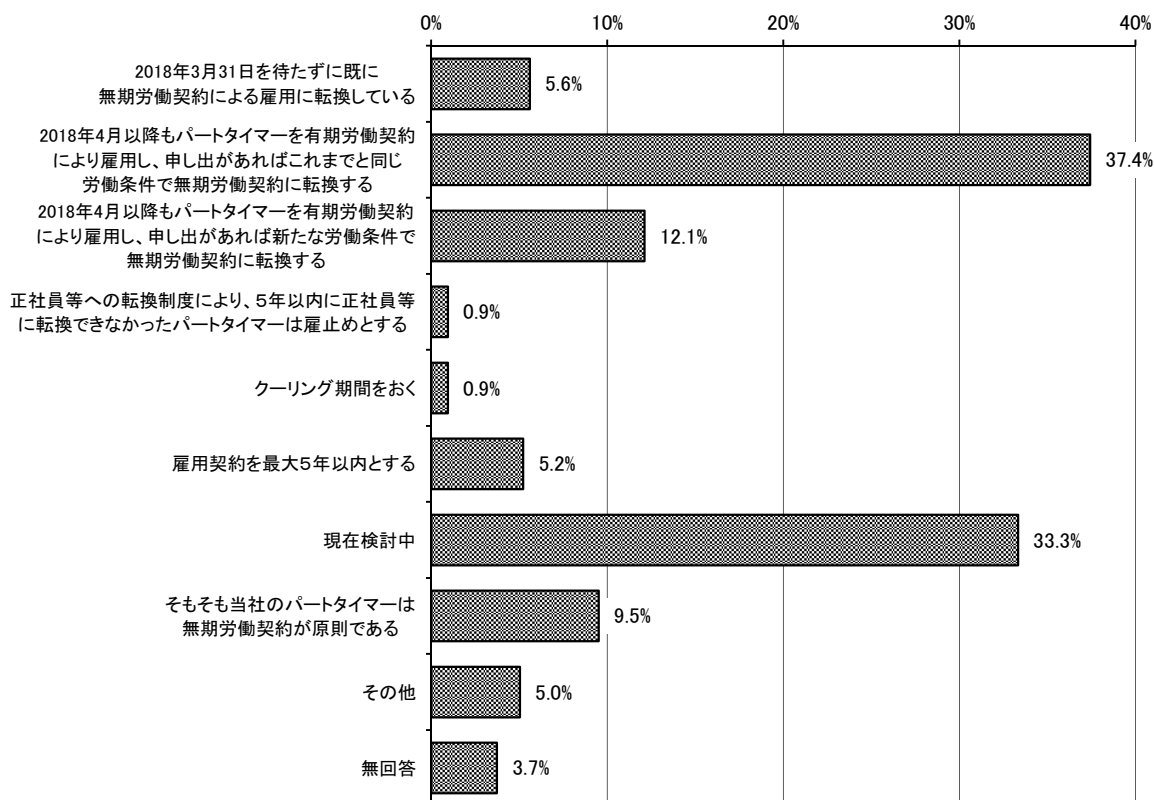
定年を設けている場合の年齢(n=208)



6 勤続5年以上となるパートタイマーの雇用に関する対応 [第20表、第85表]

- 「2018年4月以降もパートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があればこれまでと同じ労働条件で無期労働契約に転換する」が37.4%で最も高く、次いで「現在検討中」が33.3%となっている。
- 主要事業内容別にみると、「2018年4月以降もパートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があればこれまでと同じ労働条件で無期労働契約に転換する」は、「教育、学習支援業」(55.9%)、「卸売業、小売業」(52.0%)で割合が高くなっている。一方、「現在検討中」は「建設業」(48.3%)で高くなっている。
- 事業所規模別にみると、「2018年4月以降もパートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があればこれまでと同じ労働条件で無期労働契約に転換する」は、「10人以上30人未満」では25.0%であるのに比べ、「300人以上」では49.2%となっており、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

勤続5年以上となるパートタイマーの雇用に関する対応【複数回答】(n=537)



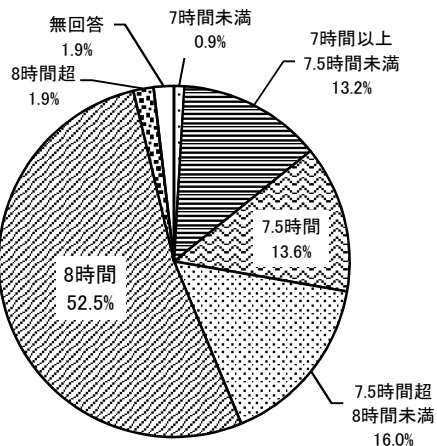
IV 勤務形態

1 正社員の所定労働時間 [第 21 表、第 22 表]

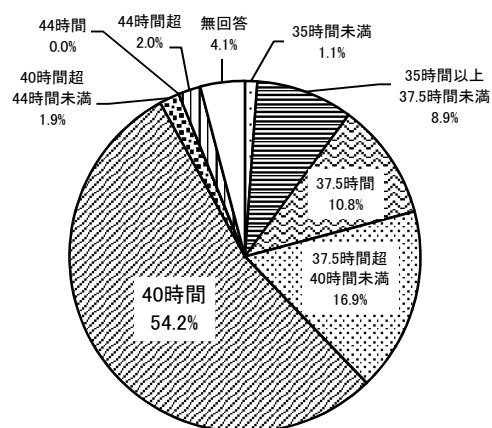
- 1 日の所定労働時間は「8 時間」(52.5%) が最も高く、次いで「7.5 時間超 8 時間未満」(16.0%) 「7.5 時間」(13.6%) となっている。

1 週間の所定労働時間は「40 時間」(54.2%) が最も高く、次いで「37.5 時間超 40 時間未満」(16.9%)、「37.5 時間」(10.8%) となっている。

正社員の1日の所定労働時間
(n=537)



正社員の1週間の所定労働時間
(n=537)



2 パートタイマーの所定労働時間 [第 23 表、第 24 表、第 88 表]

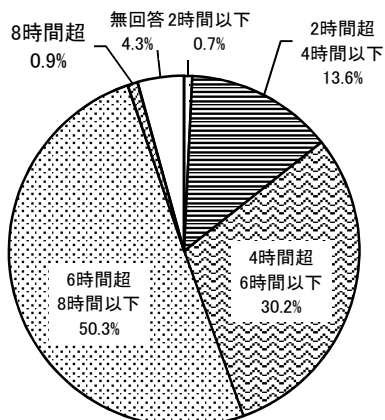
- 1 日の所定労働時間は、「6 時間超 8 時間以下」が 50.3% で最も高く、次いで「4 時間超 6 時間以下」(30.2%) となっている。

1 週間の所定労働時間は「20 時間以下」が 30.0% で最も高く、次いで「35 時間超 40 時間以下」(21.0%)、「30 時間超 35 時間以下」(14.9%) となっている。

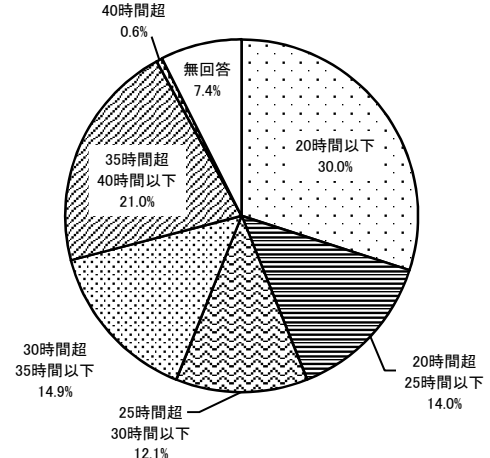
前回調査と比較すると、1 日の所定労働時間は前回とあまり変動がないが、1 週間の所定労働時間は「20 時間以下」が 22.6% から 30.0% へと、7.4 ポイント増加している。

- 主要事業内容別にみると、「6 時間超 8 時間以下」がすべての業種で最も高い割合となっている。

パートタイマーの1日の所定労働時間
(n=537)



パートタイマーの1週間の所定労働時間
(n=537)

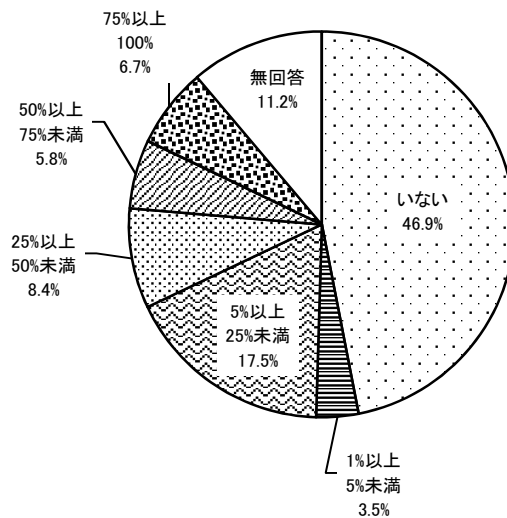


3 フルタイムパートの割合

[第 25 表、第 90 表]

- いわゆるフルタイムパートの割合は、「いない」事業所が 46.9%と最も高く、「5%以上 25%未満」の事業所が 17.5%となっている。
- 主要事業内容別では、フルタイムパートが「いない」事業所は「教育、学習支援業」で 70.6%、「建設業」で 62.1%と高く、「医療、福祉」では 32.7%と割合が低くなっている。またパートタイマーに占めるフルタイムパートの割合が「5%以上 25%未満」である事業所は「宿泊業、飲食店」で 44.4%と高くなっている。

フルタイムパートの割合(n=537)

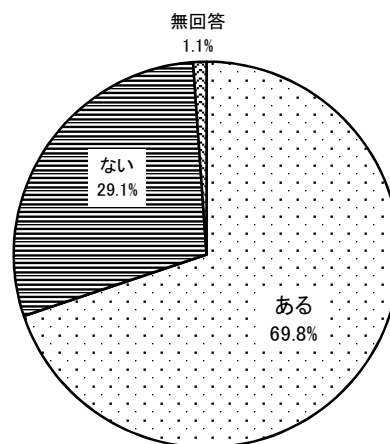


4 パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無

[第 26 表、第 91 表]

- 「ある」が 69.8%で高い割合となっており、「ない」が 29.1%となっている。
- 主要事業内容別にみると、「ある」の割合が高いのは「卸売業、小売業」の 84.0%となっている。これに対して「建設業」は 44.8%で低くなっている。

パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無(n=537)

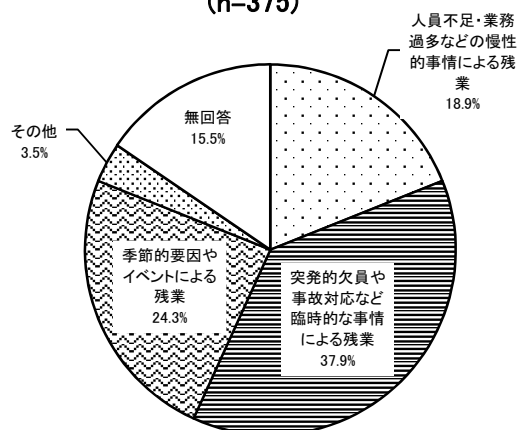


5 所定労働時間外の労働が生じる理由

[第 27 表]

- 所定労働時間外の労働が生じる理由は「突発的欠員や事故対応など臨時的な事情による残業」が 37.9%と最も高く、次いで「季節的要因やイベントによる残業」(24.3%)となっている。

所定労働時間外の労働が生じる理由 (n=375)



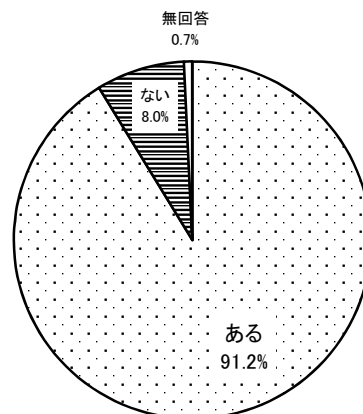
6 年次有給休暇 [第 28 表、第 93 表]

- パートタイマーに「年次有給休暇制度がある」が 91.2%である一方で、「年次有給休暇制度がない」も 8.0%ある。

前回調査と比較すると、「年次有給休暇制度がある」は 2.1 ポイントとわずかではあるが改善している。

- 主要事業内容別にみると、「宿泊業、飲食業」では 14.8%、「情報通信業」では 14.3%が「年次有給休暇制度がない」で、やや高くなっている。

年次有給休暇 (n=537)



7 育児休業・介護休業・看護休暇

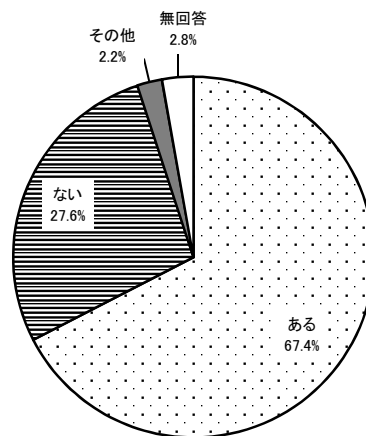
[第 29 表、第 30 表、第 94 表]

- パートタイマーに制度が「ある」が 67.4%と 7割近くなっている。これに対して「ない」は 27.6%となっている。

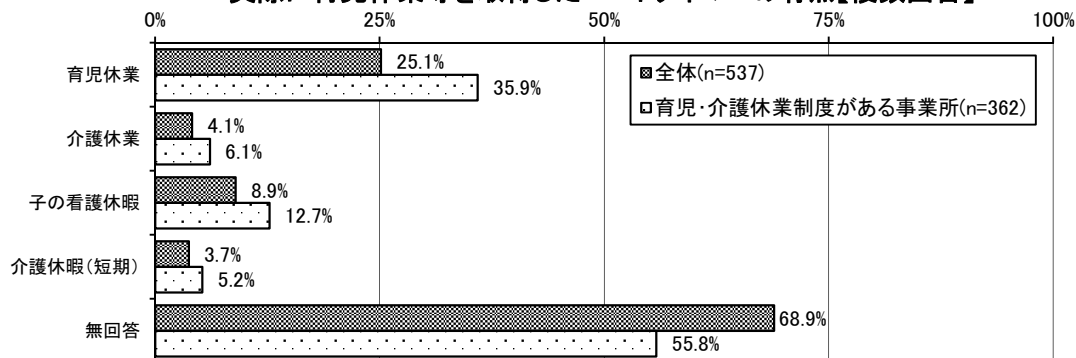
前回調査と比較すると、制度が「ある」は 2.0 ポイントとわずかであるが改善している。

- 事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど、制度が「ある」の回答が増加している。

育児休業・介護休業・看護休暇を取得できる制度の有無 (n=537)



実際に育児休業等を取得したパートタイマーの有無【複数回答】



- 実際に休業・休暇を取得したパートタイマーは、「育児休業」(25.1%)、「子の看護休暇」(8.9%)、「介護休業」(4.1%)となっている。

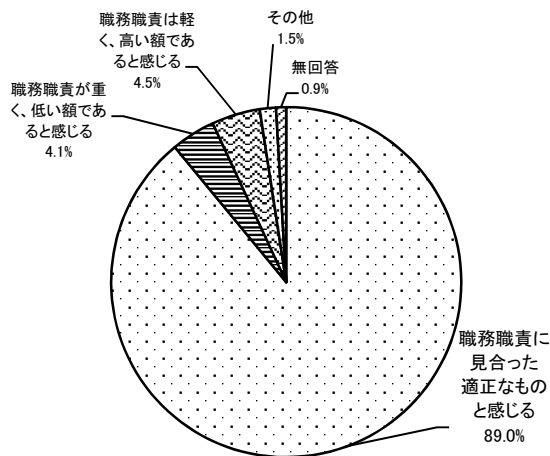
前回調査は、育児休業等制度がある事業所のみで制度の取得状況をみていたため、同じ条件下で比較すると、「育児休業」はプラス 2 ポイント、「介護休業」はマイナス 2.7 ポイント、「子の看護休暇」はプラス 1.3 ポイントとなっている。

V 給与形態

1 平均的なパートタイマーの賃金額の職務に対する評価 [第 31 表、第 96 表]

- 「職務職責に見合った適正なものと感じる」が 89.0%と高く、ほぼ9割となっている。これに対して「職務職責は軽く、高い額であると感じる」(4.5%)、「職務職責が重く、低い額であると感じる」(4.1%)はいずれも低くなっている。
- 主要事業内容別にみてもいずれの業種でも「職務職責に見合った適正なものと感じる」が概ね8割以上と高くなっている。

平均的なパートタイマーの賃金額の職務に対する評価(n=537)



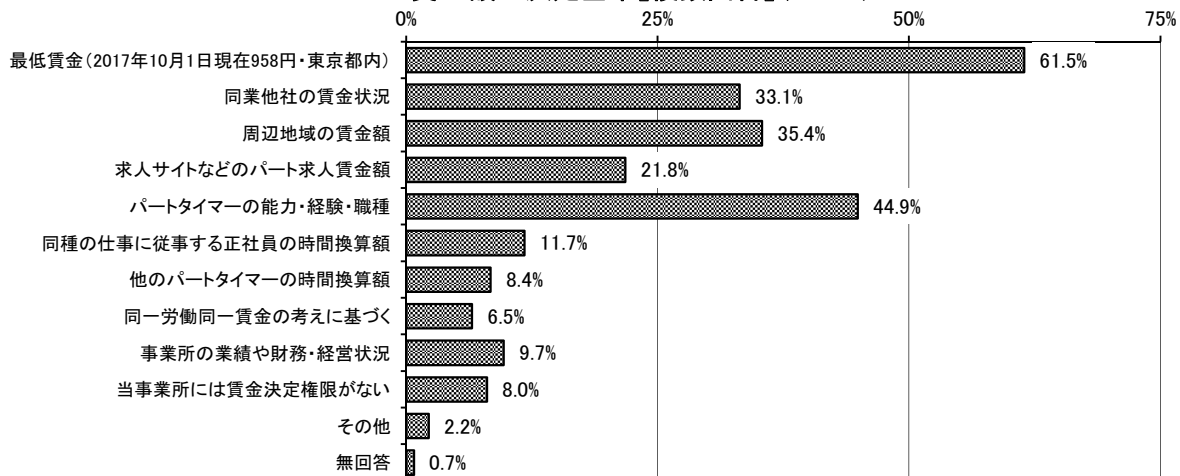
2 賃金額の決定基準 [第 32 表、第 97 表]

- 「最低賃金」が 61.5%で最も高く、次いで「パートタイマーの能力・経験・職種」(44.9%)、「周辺地域の賃金額」(35.4%)、「同業他社の賃金状況」(33.1%)となっている。

前回調査は「パートタイマーの能力・経験・職種」が 72.5%、「地域・産業別最低賃金」が 41.9%であったのに対し、今年度はこの2項目の割合が逆転し「最低賃金」が決定基準として重視されている。

- 主要事業内容別にみると、「最低賃金」は「製造業」で 72.0%、「医療、福祉」で 71.0%、「運輸業、郵便業」で 68.6%となっている。また、「パートタイマーの能力・経験・職種」は「教育、学習支援業」(52.9%)、「宿泊業、飲食業」(48.1%)、「卸売業、小売業」(48.0%)などで高くなっている。また「宿泊業、飲食業」では「周辺地域の賃金額」も 51.9%と高い割合を示している。

賃金額の決定基準【複数回答】(n=537)

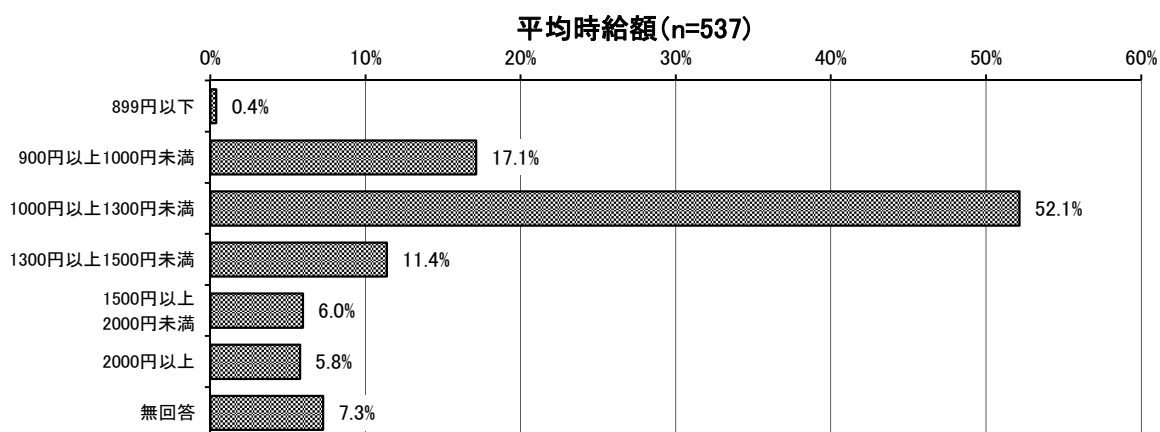


3 平均時給額 [第 33 表、第 98 表]

- 「1,000 円以上 1,300 円未満」が 52.1%で最も高く、次いで「900 円以上 1,000 円未満」が 17.1%で続いている。

前回調査と比較すると、時給 1,000 円以上の割合が 59.2%から 75.3%に増加しており、この間の最低賃金引上げや求人時給アップの影響が推察される。

- 主要事業内容別に平均額をみると、「教育、学習支援業」(1,424 円)が最も高く、次いで「情報通信業」(1,415 円)、「建設業」(1,310 円)、「医療、福祉」(1,302 円)となっている。

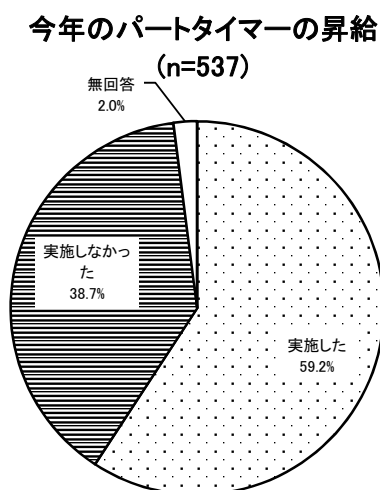


4 昇給の有無 [第 34 表、第 99 表]

- 今年パートタイマーの昇給を実施したかについては、「実施した」が 59.2%、「実施しなかった」が 38.7%で昇給を実施した事業所の方が 20 ポイント程度高くなっている。

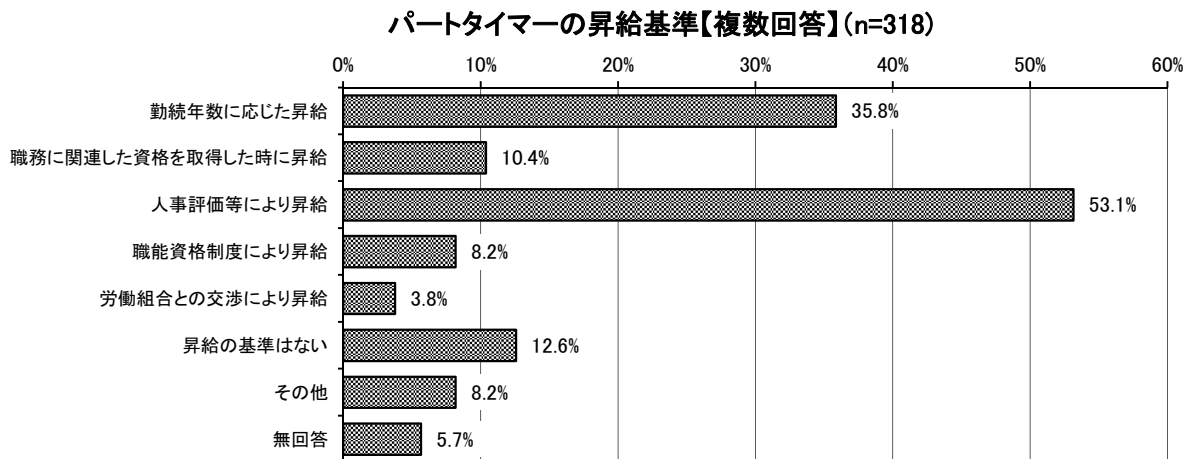
前回調査と比較すると、「実施した」がプラス 8.8 ポイントと、実施割合が高くなっている。

- 主要事業内容別にみると、「実施した」は「宿泊業、飲食業」が 74.1%で最も高く、次いで「医療、福祉」(69.2%)、「運輸業、郵便業」(68.6%)となっている。
- 労働組合加入状況別にみると、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では「実施した」が 77.3%で高く、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」(47.4%)と「労働組合は組織されていない」(58.2%)に比べ、高い割合となっている。



5 昇給の基準 [第 35 表]

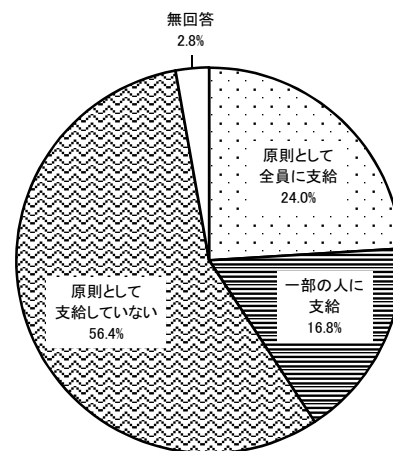
- 今年、パートタイマーへの昇給を実施した事業所の昇給基準については、「人事評価等により昇給」が 53.1%で過半数の事業所がこれをよりどころにしている。次いで「勤続年数に応じた昇給」が 35.8%である。



6 賞与支給の有無 [第 36 表、第 101 表]

- 「原則として全員に支給」が 24.0%、「原則として支給していない」が 56.4%となっている。
- 主要事業内容別にみると、「原則として全員に支給」は「製造業」(54.0%)、「一部の人に支給」は「運輸業、郵便業」(31.4%)、「宿泊業、飲食業」(29.6%) で高くなっている。
- 労働組合加入状況別では、「原則として全員に支給」と「一部の人に支給」を合わせた割合は、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」では 72.7%に上るのに比べ、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」では 32.0%、「労働組合は組織されていない」では 40.1%となっている。

賞与支給の有無 (n=537)

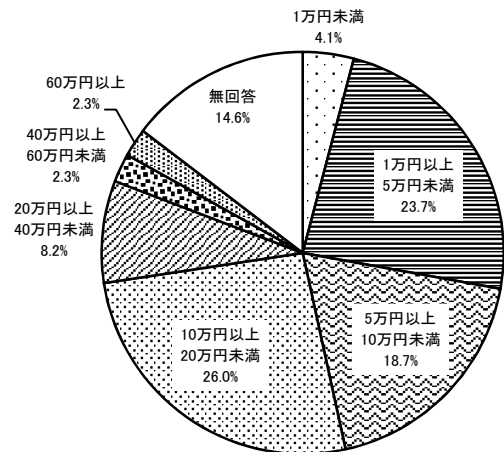


7 平成 28 年度の賞与平均支給額 [第 37 表]

- 「10 万円以上 20 万円未満」が 26.0%で最も高く、次いで「1 万円以上 5 万円未満」(23.7%)、「5 万円以上 10 万円未満」(18.7%) となっている。

前回調査と比較すると、「10 万円以上 20 万円未満」の割合が 8.9 ポイント増加し、「5 万円以上 10 万円未満」では 5.9 ポイント減少した。

平成28年度の賞与平均支給額(n=219)

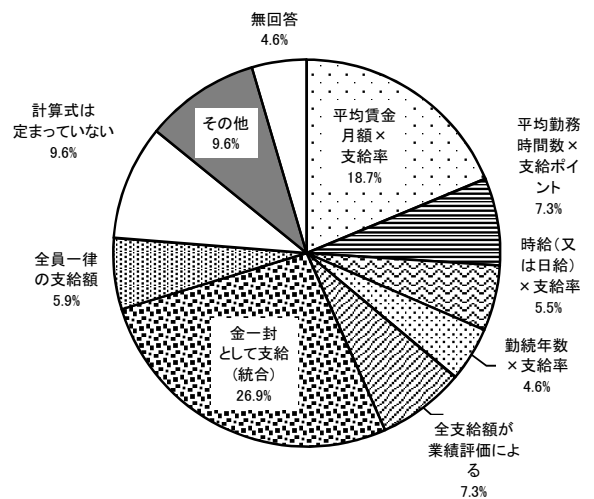


8 賞与の基礎支給額の計算式 [第 38 表]

- 「金一封として支給(統合)」が 26.9%で最も高く、次いで「平均賃金月額×支給率」(18.7%)、「計算式は定まっていない」(9.6%) となっている。

「平均賃金月額×支給率」、「平均勤務時間数×支給ポイント」、「時給(又は日給)×支給率」、「勤続年数×支給率」、「全支給額が業績評価による」を合計した『計算式があるもの』は全体の 43.4%を占めている。

賞与の基礎支給額の計算式(n=219)

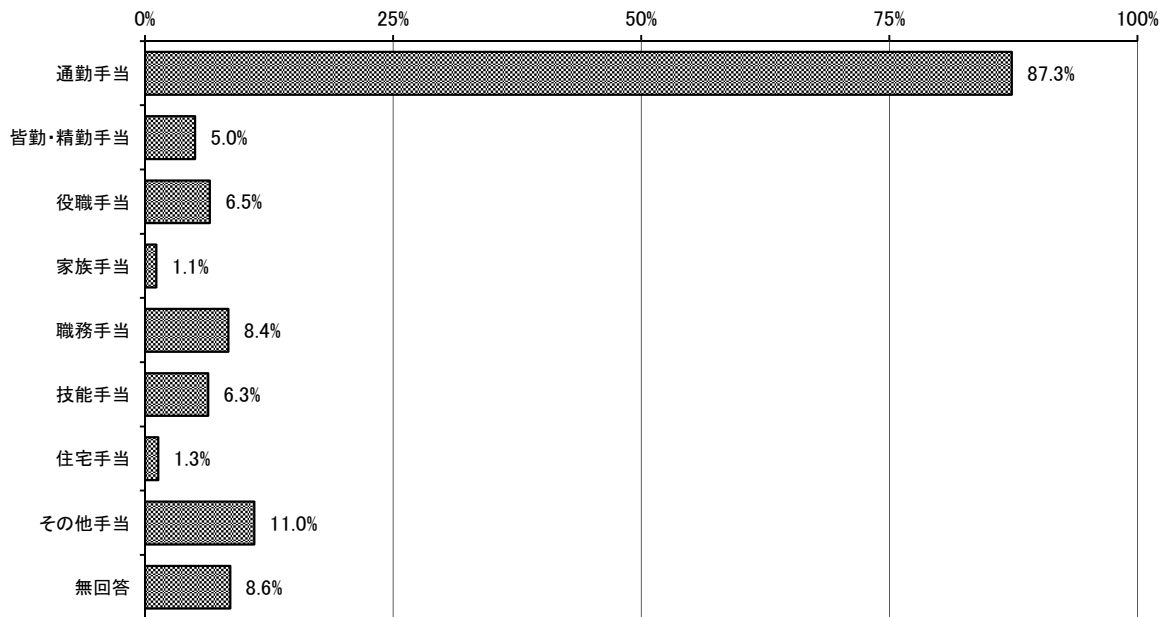


※「その都度、金一封的なものとして支給」と「金一封として支給」を統合し、「金一封として支給(統合)」として作図した。

9 パートタイマーに支給している手当 [第 39 表]

- 「通勤手当」が 87.3%と最も割合が高くなっている。その他で1割を超えるのは「その他手当」(11.0%)のみである。なお、その他手当の具体的記載内容では「介護職員改善処遇手当」「食事手当」「資格手当」などが見られる。

パートタイマーに支給している手当【複数回答】(n=537)

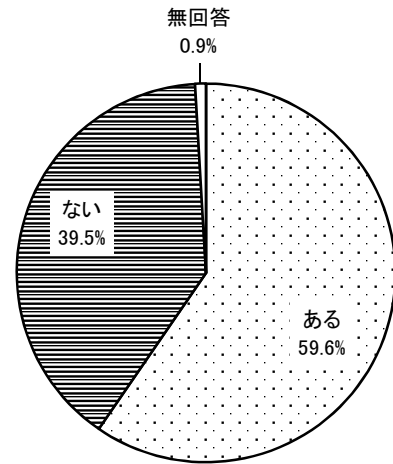


VI パートタイム労働法への対応

1 パートタイマーから通常の労働者への転換の実績 [第 40 表、第 105 表]

- 「ある」が 56.9%、「ない」が 39.5%となっている。
- 主要事業内容別で見ると、「ある」は「医療、福祉」が 86.0%、「宿泊業、飲食業」が 66.7%、「卸売業、小売業」が 66.7%などで割合が高くなっている。
- パートタイマー比率別にみると、比率が 30%以上の事業所では、「ある」の割合が 7 割を超えており、多くの事業所で通常の労働者への転換が行われている。

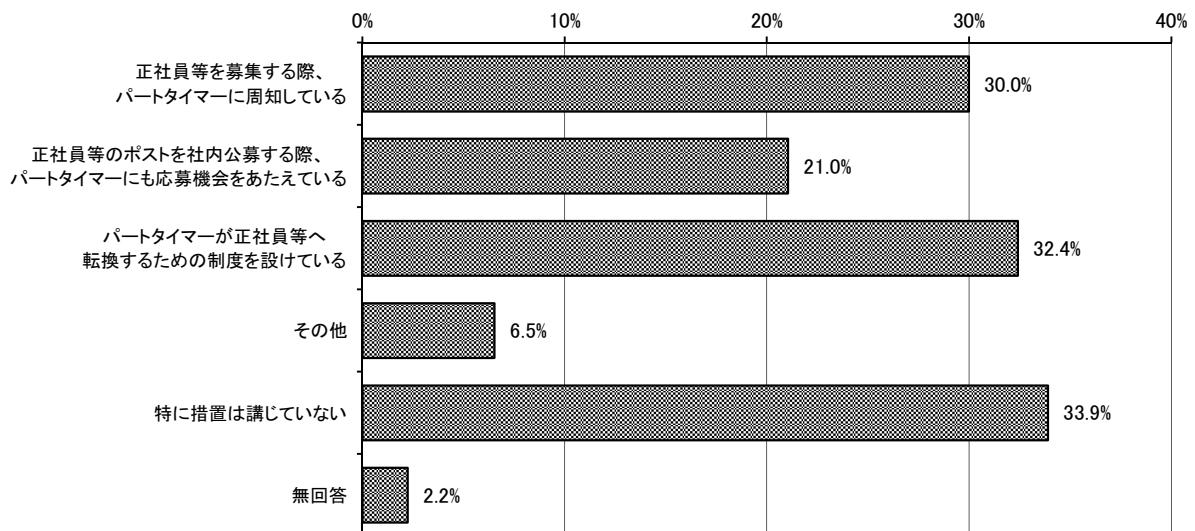
通常の労働者への転換実績 (n=537)



2 パートタイマーから正社員等への転換推進措置 [第 41 表]

- 「パートタイマーが正社員等へ転換するための制度を設けている」が 32.4%、「正社員等を募集する際、パートタイマーに周知している」が 30.0%となっている。

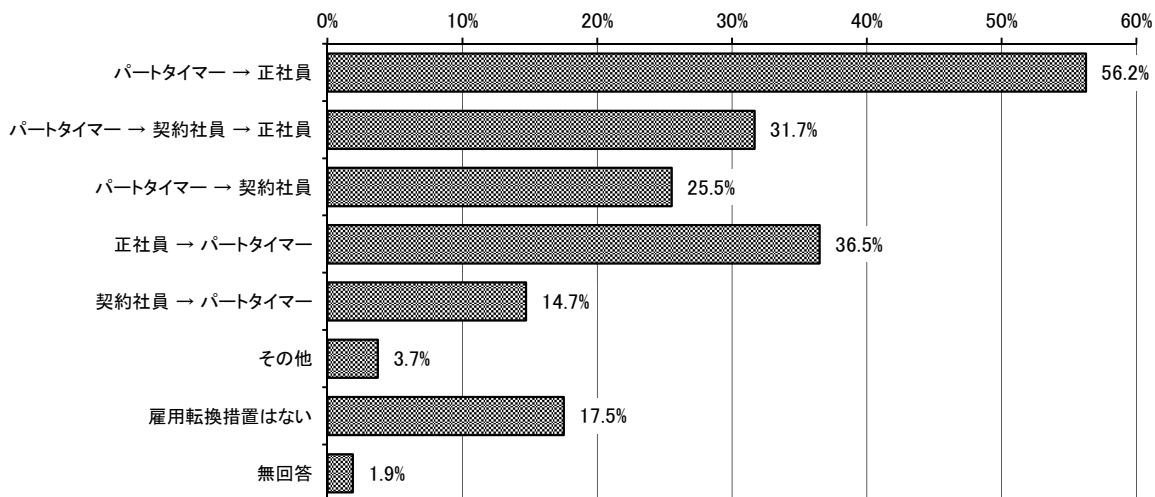
パートタイマーから正社員等への転換推進措置【複数回答】(n=537)



3 パートタイマーの雇用転換制度 [第 42 表、第 107 表]

- 「パートタイマー→正社員」が 56.2%と最も高く、次いで「正社員→パートタイマー」(36.5%)、「パートタイマー→契約社員→正社員」(31.7%)となっている。
- 主要事業内容別にみると、「医療、福祉」(85.0%)、「宿泊業、飲食業」(77.8%)で「パートタイマー→正社員」の割合が高い。「医療、福祉」では、「正社員→パートタイマー」も 66.4%と高くなっている。

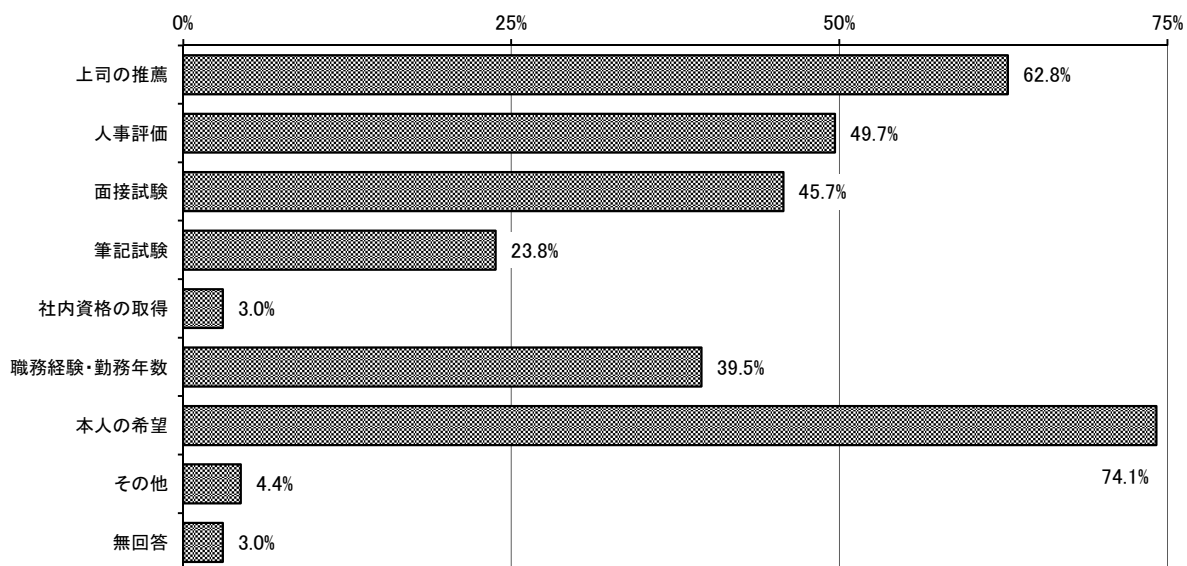
パートタイマーの雇用転換制度【複数回答】(n=537)



4 パートタイマーが雇用転換するときの要件 [第 43 表]

- 「本人の希望」が 74.1%で最も高く、次いで「上司の推薦」(62.8%)、「人事評価」(49.7%)、「面接試験」(45.7%)となっている。

パートタイマーが雇用転換するときの要件【複数回答】(n=433)

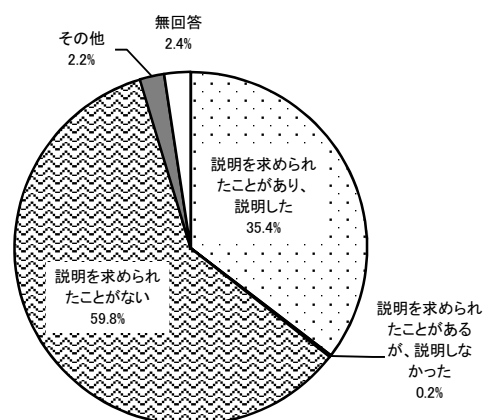


5 パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明の有無 [第 44 表]

- 「説明を求められたことがない」が 59.8%、「説明を求められたことがあり、説明した」が 35.4%となっている。

前回調査と比較すると、「説明を求められたことがない」が 6.8 ポイント低下し、「説明を求められたことがあり、説明した」が 7.3 ポイント増加している。

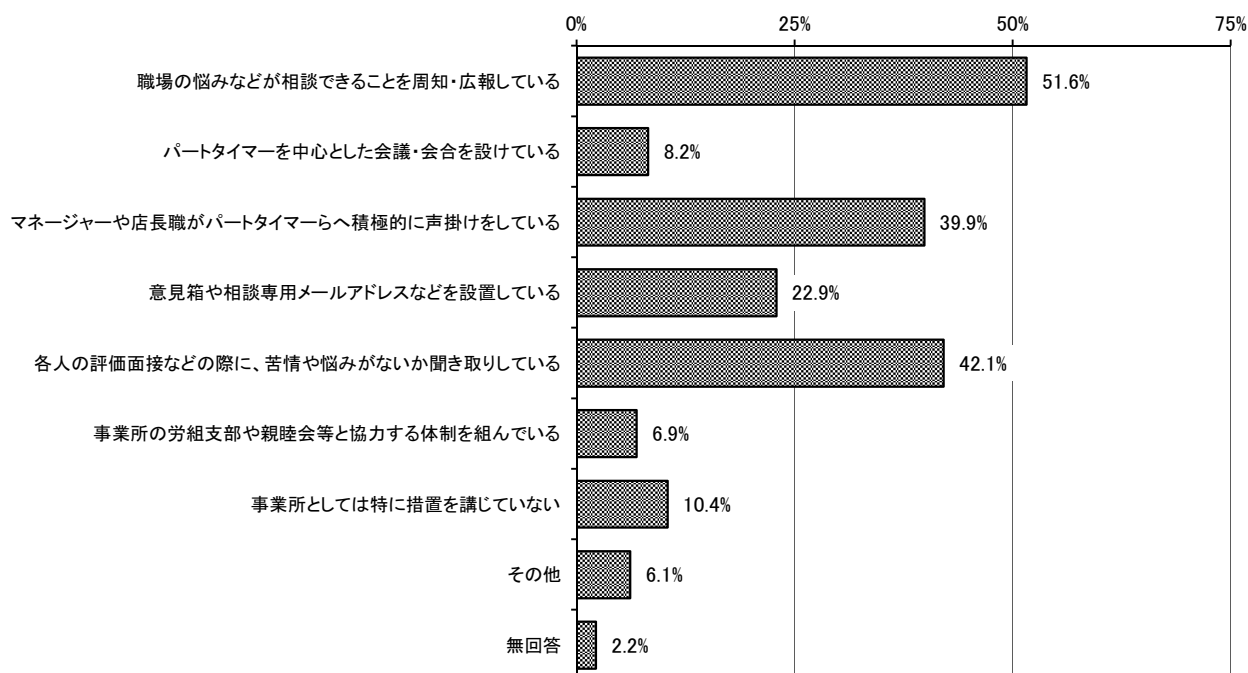
パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明 (n=537)



6 パートタイマーが苦情を申し出しやすくするための措置 [第 45 表]

- 「職場の悩みなどが相談できることを周知・広報している」が 51.6%と最も高く、次いで「各人の評価面接などの際に、苦情や悩みがないか聞き取りしている」(42.1%)、「マネージャーや店長職がパートタイマーらへ積極的に声掛けをしている」(39.9%)となっている。なお、「事業所としては特に措置を講じていない」とする割合は約 1 割である。

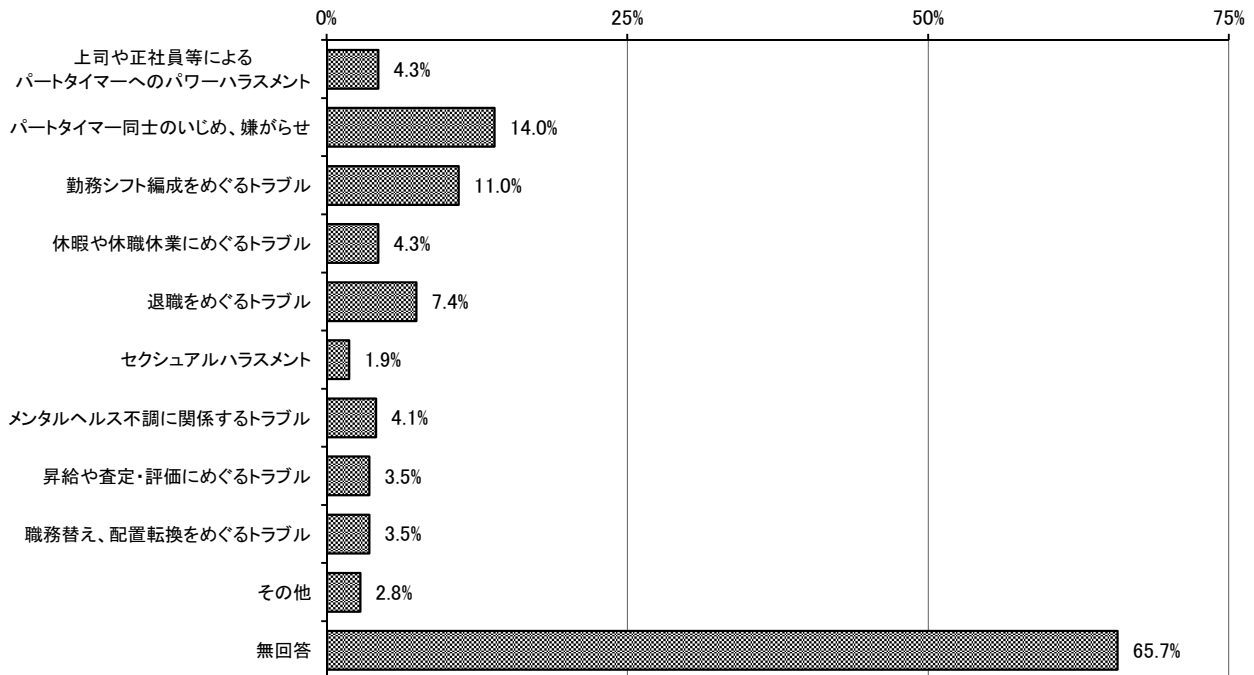
パートタイマーが苦情を申し出しやすくするための措置【複数回答】(n=537)



7 パートタイマーが関わる職場トラブルで把握しているもの [第 46 表]

- 「無回答」の割合が 65.7%と高く、事業所として把握している職場のトラブルがないことが推測される。「パートタイマー同士のいじめ、嫌がらせ」(14.0%)が高く、次いで「勤務シフト編成をめぐるトラブル」(11.0%)が高くなっている。

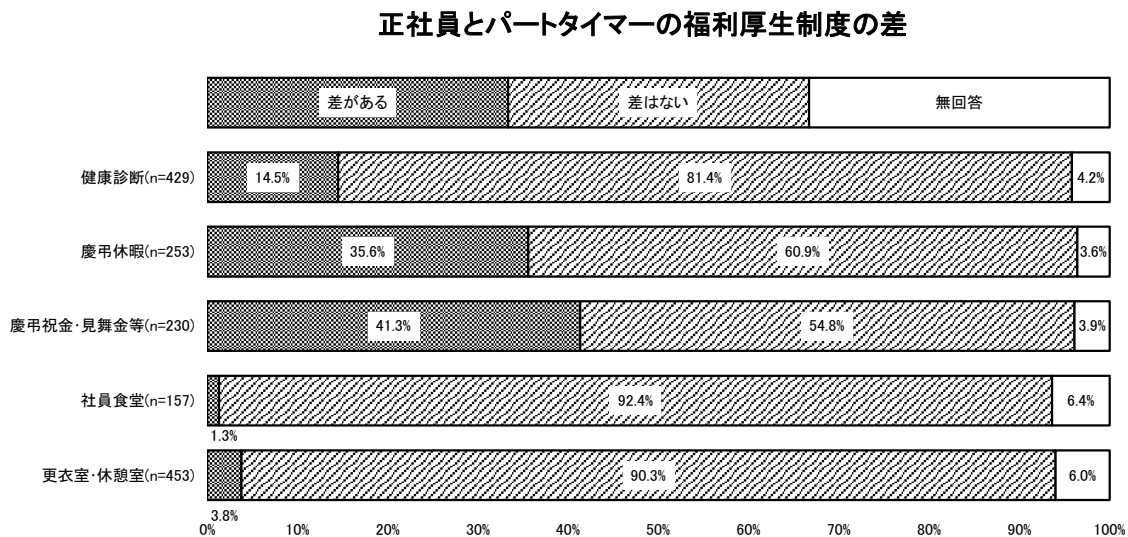
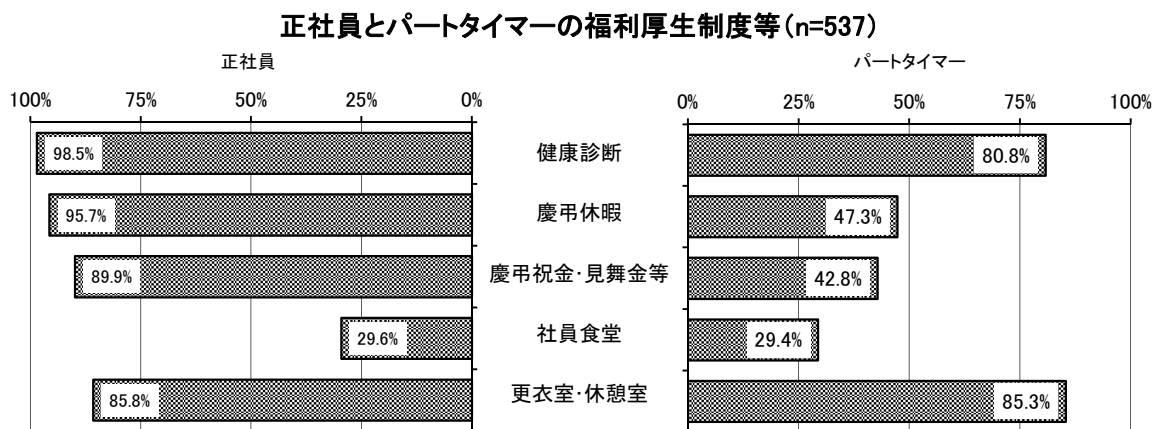
パートタイマーが関わる職場トラブルで把握しているもの【複数回答】(n=537)



VII その他の待遇

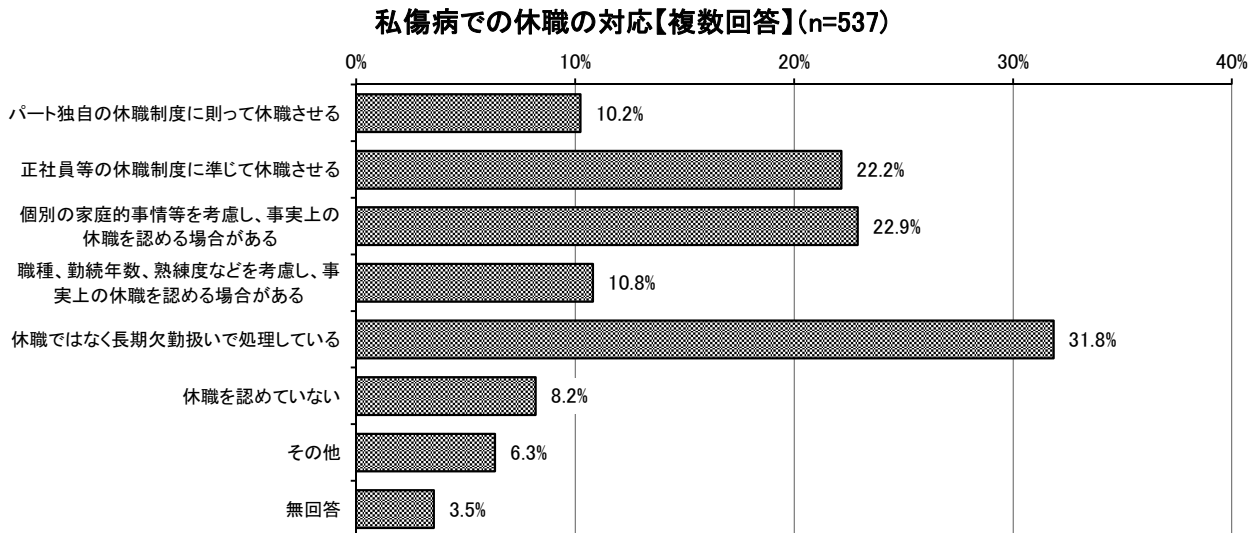
1 正社員とパートタイマーの福利厚生制度等〔第47表～第51表〕

- 正社員は「健康診断」が98.5%で最も割合が高く、次いで「慶弔休暇」(95.7%)、「慶弔祝金・見舞金等」(89.9%)、「更衣室・休憩室」(85.8%)となっている。パートタイマーは「更衣室・休憩室」が85.3%と最も割合が高く、次いで「健康診断」(80.8%)、「慶弔休暇」(47.3%)、「慶弔祝金・見舞金等」(42.8%)となっている。
- 正社員とパートタイマーに同じ制度があっても内容の差があることについては、「慶弔祝金・見舞金等」(41.3%)、「慶弔休暇」(35.6%)の割合が高くなっている。



2 私傷病での休職の対応 [第 52 表]

- 「休職ではなく長期欠勤扱いで処理している」が 31.8%と高く、「個別の家庭的事情等を考慮し、事実上の休職を認める場合がある」(22.9%)、「正社員等の休職制度に準じて休職させる」(22.2%)の順となっている。

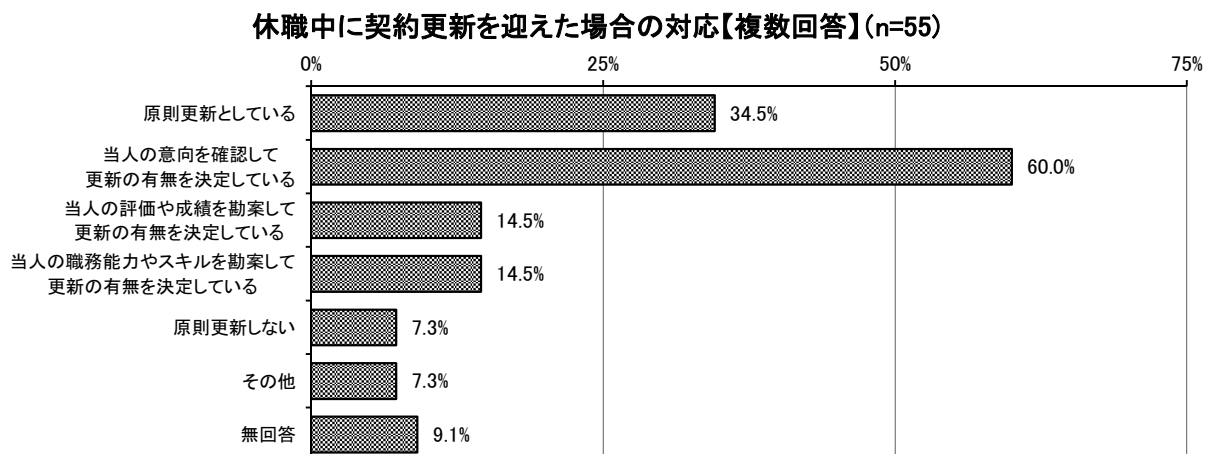


- パート独自の休職制度を設けている事業所の最長休職日数（勤続1年のパートタイマーをモデルとした場合）については、平均日数は136.8日で「約4ヶ月」という結果（休職の性質上30日未満と回答した事業所5件を除いて集計）となった。なお、中央値としては60日であった。

回答数	平均休職日数	中央値
44 事業所	136.8 日	60 日

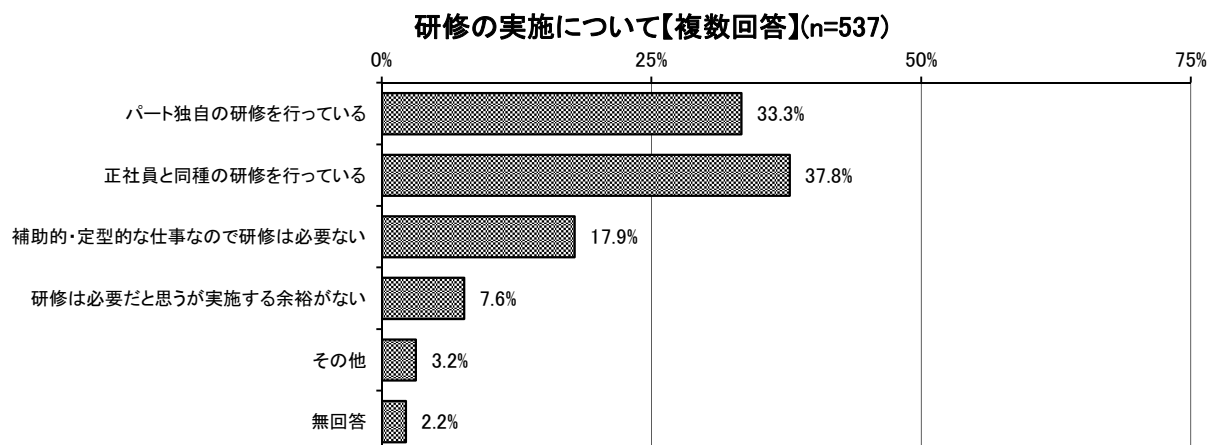
3 休職中に契約更新を迎えた場合の対応 [第 53 表]

- パート独自の休職制度のある事業所が休職中に契約更新を迎えた場合の対応は「当人の意向を確認して更新の有無を決定している」が60.0%で最も高く、「原則更新としている」が34.5%で続いている。「原則更新しない」は7.3%であった。



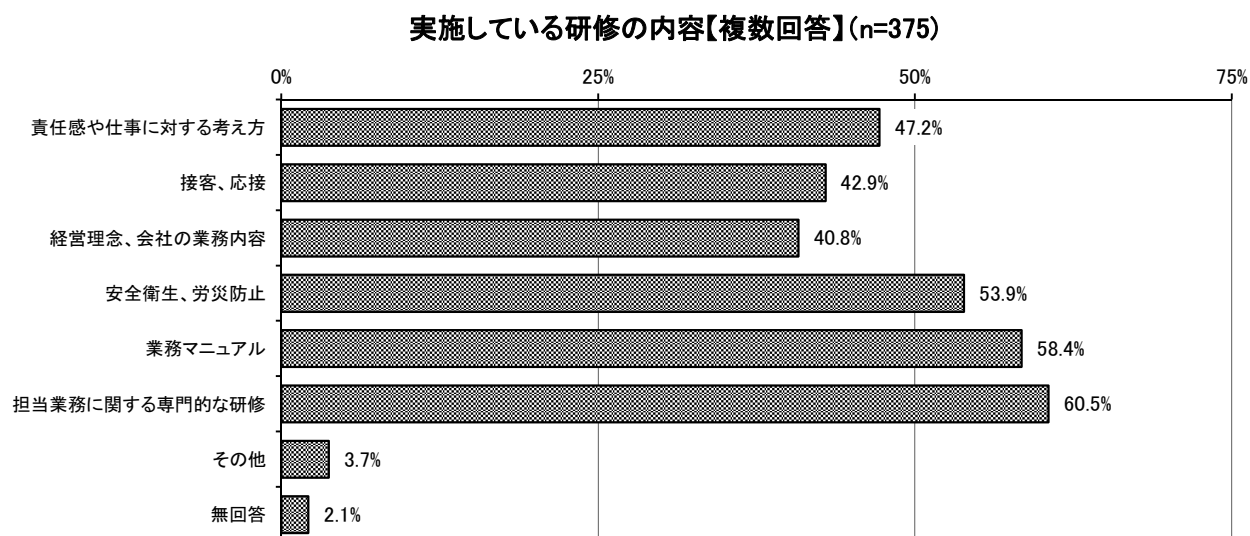
4 研修の実施について [第 54 表、第 118 表]

- 「正社員と同種の研修を行っている」が 37.8%で最も高く、次いで「パート独自の研修を行っている」(33.3%)、「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」(17.9%) となっている。
- 主要事業内容別にみると、「パート独自の研修を行っている」は「宿泊業、飲食業」で 51.9%と高く、「正社員と同種の研修を行っている」は「医療、福祉」(62.6%) で高い。また、「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」は「教育、学習支援業」(38.2%)、「情報通信業」(38.1%) で高くなっている。



5 実施している研修の内容 [第 55 表、第 119 表]

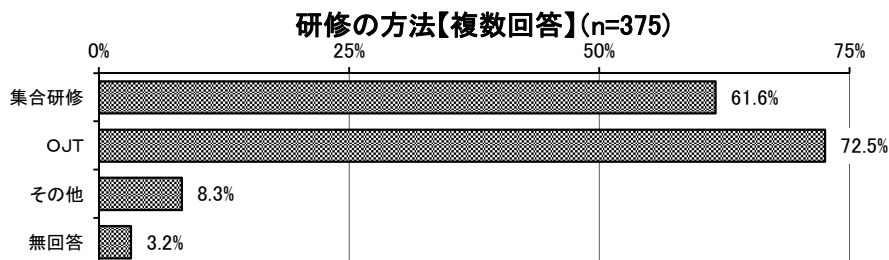
- 「担当業務に関する専門的な研修」が 60.5%で最も高く、次いで「業務マニュアル」(58.4%)、「安全衛生、労災防止」(53.9%)、「責任感や仕事に対する考え方」(47.2%) となっている。
- 主要事業内容別にみると、「担当業務に関する専門的な研修」は「医療、福祉」(75.8%)、で割合が高くなっている。



6 研修の方法 [第 56 表]

- 「OJT」が72.5%、「集合研修」が61.6%となっている。

前回調査と比較すると、「OJT」が2.7ポイント高く、「集合研修」が1.4ポイント低くなっているが傾向的な違いはみられない。

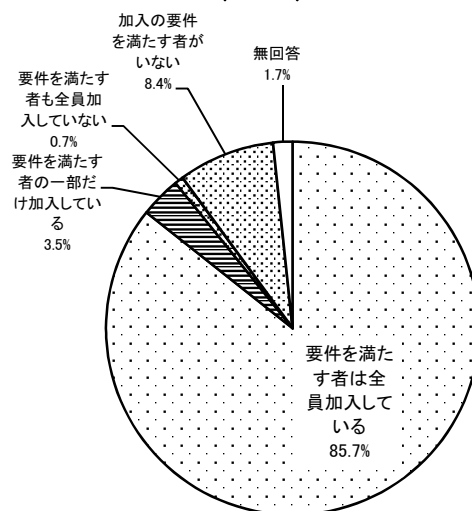


7 パートタイマーの雇用保険加入状況

[第 57 表、第 121 表]

- 「要件を満たす者は全員加入している」が85.7%と9割近くになっている。
- 主要事業内容別にみると、いずれも「要件を満たす者は全員加入している」が高くなっているが、「要件を満たす者の一部だけ加入している」は「宿泊業、飲食業」(14.8%)で高くなっている。

パートタイマーの雇用保険加入状況 (n=537)

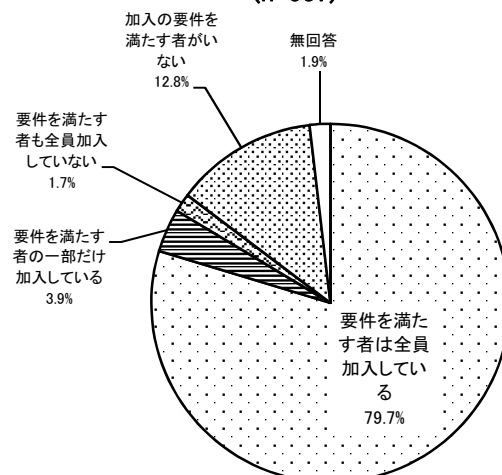


8 パートタイマーの社会保険加入状況 [第 58 表]

- 「要件を満たす者は全員加入している」が79.7%とほぼ8割となっている。

前回調査と比較すると、「要件を満たす者は全員加入している」がプラス6.7ポイントであり、社会保険に対するコンプライアンスの高まりがうかがえる。

パートタイマーの社会保険加入状況 (n=537)

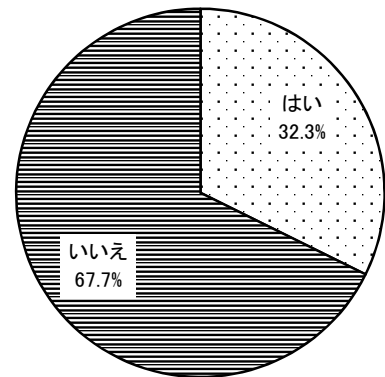


9 社会保険に係る特定適用事業所

社会保険に係る特定適用事業所 (n=526)

[第 59 表]

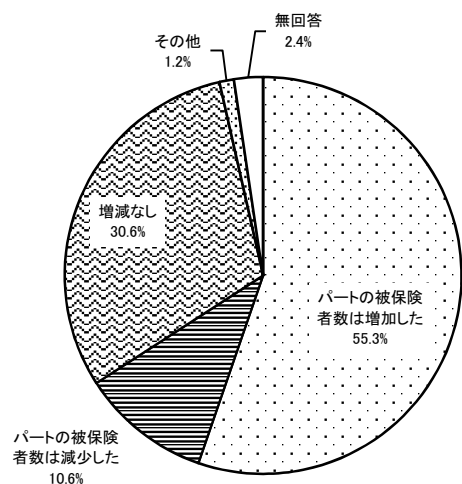
- 社会保険にかかる特定適用事業所（被保険者が全社で 501 人以上）であるかについて、「無回答」を除く割合で見ると「いいえ」（特定適用事業所でない）が 67.7%、「はい」（特定適用事業所である）が 32.3%となっている。



10 社会保険被保険者数の増減 [第 60 表]

社会保険被保険者数の増減 (n=170)

- 特定適用事業所における、社会保険被保険者数の増減については、「パートの被保険者数は増加した」が 55.3%と過半数で高く、次いで「増減なし」の 30.6%となっている。これに対して「減少した」は 10.6%と 1 割程度となっている。

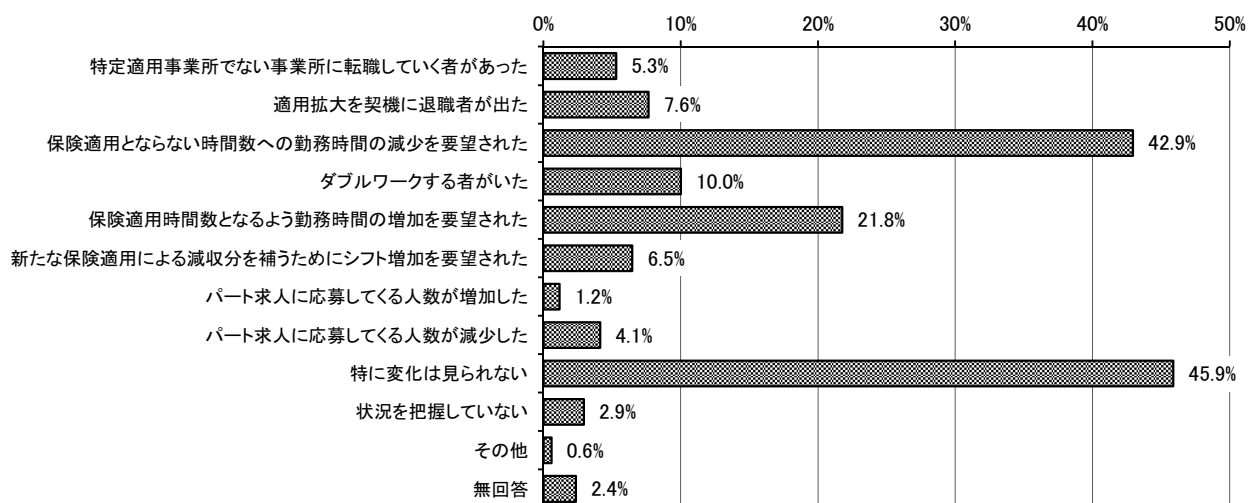


11 雇用状況の変化（特定適用事業所）

[第 61 表]

- 特定適用事業所におけるパートタイマーの社会保険適用範囲拡大以降の雇用状況については「特に変化はみられない」が 45.9%で最も高く、次いで「保険適用とならない時間数への勤務時間の減少を要望された」（42.9%）が高くなっている。

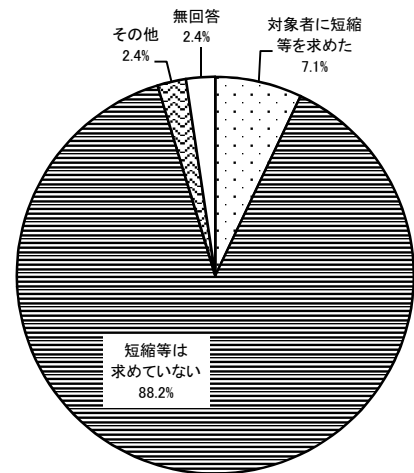
パートタイマーの雇用状況の変化(特定適用事業所)【複数回答】 (n=170)



12 パートタイマーに所定労働時間の短縮等を求めたか [第 62 表、第 63 表]

- 特定適用事業所として、パートタイマーの社会保険適用範囲の拡大後、所定労働時間の短縮などを求めたかについては「短縮等は求めている」が 88.2%でほぼ 9 割となっている。
- 短縮等を求めたのは 12 事業所 (7.1%) である。この 12 事業所の短縮等の求めに対する対象者の反応は「おおむね受け入れられた」が 11 事業所 (91.7%)、無回答が 1 事業所 (8.3%) となっている。

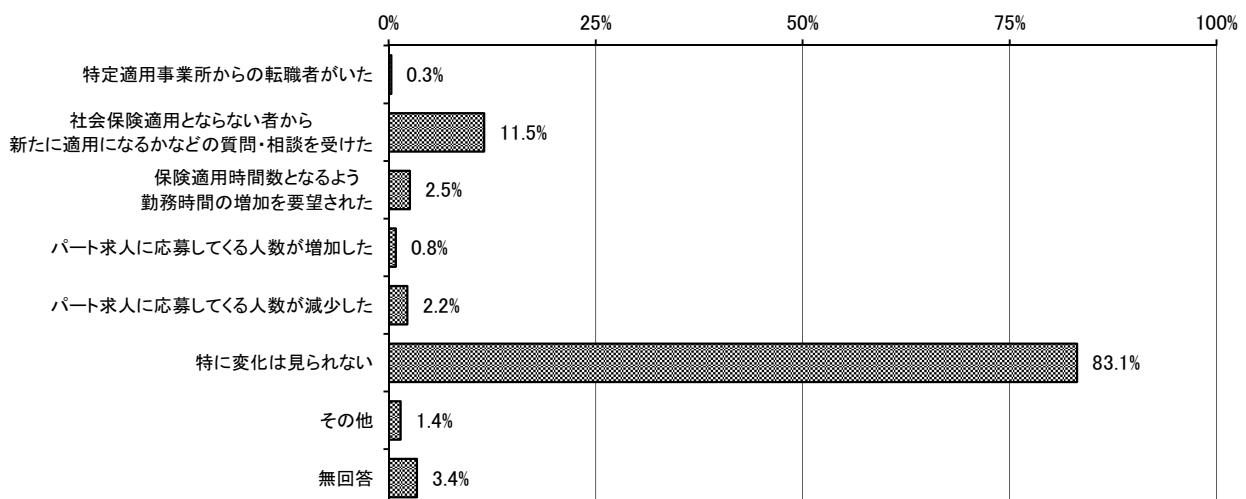
パートタイマーに所定労働時間の短縮等を求めたか(n=170)



13 雇用状況の変化（特定適用事業所以外） [第 64 表]

- 特定適用事業所以外の事業所におけるパートタイマーの社会保険適用範囲拡大以降の雇用状況については「特に変化はみられない」が 83.1%で最も高い。次いで高いのは「社会保険適用とならない者から新たに適用となるかなどの質問・相談を受けた」(11.5%) であるが、1 割程度と差が大きくなっている。

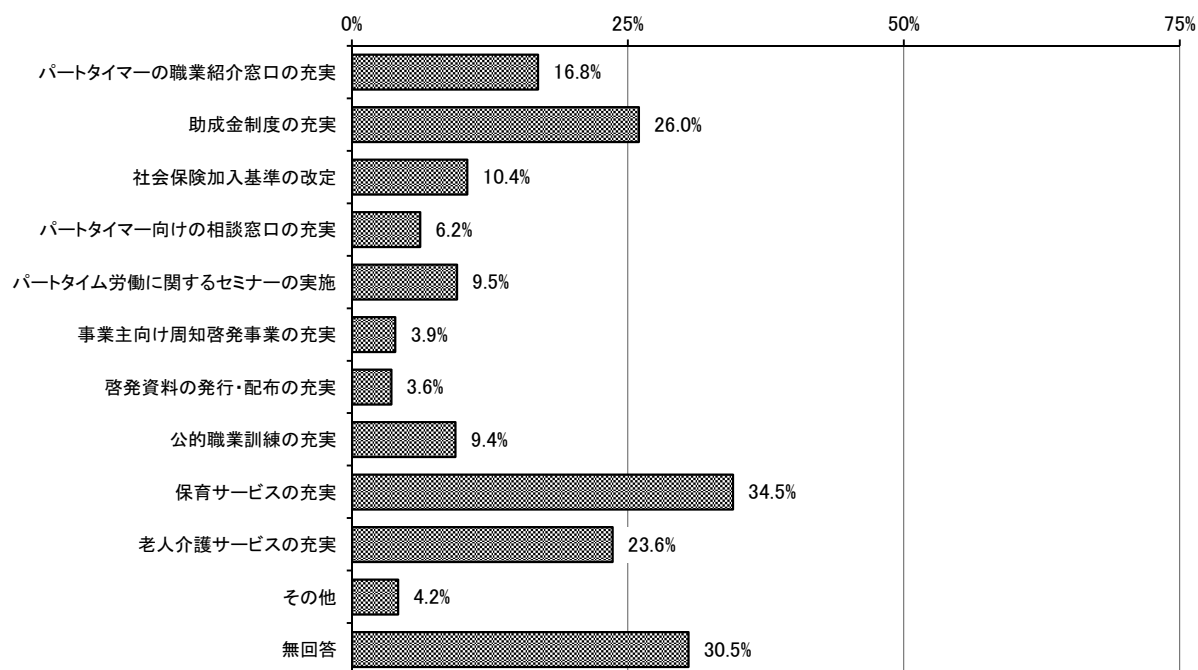
パートタイマーの雇用状況の変化(特定適用事業所以外)【複数回答】(n=356)



VIII 東京都や国に対して要望したい施策【第 65 表、第 126 表】

- 「保育サービスの充実」が 34.5%で最も高く、次いで「助成金制度の充実」(26.0%)、「老人介護サービスの充実」(23.6%) となっている。
- 主要事業内容別にみると、「保育サービスの充実」は「金融業、保険業」が 51.6%、「教育、学習支援業」で 45.9%と高くなっている。「助成金制度の充実」は「運輸、郵便業」(31.9%) や「医療、福祉」(31.8%) などでやや高いが全体平均を大きく超える水準とはなっていない。

東京都や国に対して要望したい施策【複数回答】 (n=843)



Ⅸ 主な自由回答（東京都や国に対して要望したい施策）

〔建設業〕

- 決算等の関係で月末月初等残業が集中する事を条件として募集しても、応募が来ない事!
- 今までパートタイマーを雇用したことが無かったが、先月に初めて雇用した。これから先の実績を見ながら、雇用を続けるのか、新たに増員するのか等を見極めて行きたい。

〔製造業〕

- 賃金の決定方法。中途採用者は、採用環境が厳しく競争対応上、相場が上っているが、採用環境が悪化すると、相場が下っていく。しかし、現状では賃金格差が、既存社員との間であり、有効に機能していない。
- 扶養内で働く方が多く、勤務時間が限られて困っている。

〔情報通信業〕

- アウトソーシングの委託業務は、全て一般競争契約であり、安定した労働賃金の確保(最低賃金)が、困難な状況になっている。競争契約におけるパートタイマーの適正な労働に対する適正な賃金を支払える社会になってほしい。

〔運輸業、郵便業〕

- 年齢問わず、連絡なく欠勤し、そのまま音信不通となってしまう。書面等送付しても返答がなく退職手続きをとっていいか毎回苦慮している。
- 当社は基本的に全員正社員としての雇用のみとしております。現在パートタイマー1名は元社員であり業務内容を把握しており繁忙期のみ、出勤している状況です。今後も新たにパートタイマーを雇用する予定もございません。

〔卸売業、小売業〕

- 求人を出しても、なかなか応募がない(派遣の条件にかなわない)フルタイムだと、なかなか応募がない。
- 時給が上がったが、働く時間は少なくなった。それは、税金をとられたくない人や、扶養から外れたくない人が多いから。いくら時給が上がっても雇用の促進にはつながらない。人件費だけが増えるだけで会社はより厳しくなる一方です。
- 外国人の雇用もしていきたいと考えているが諸々の手続きと管理が複雑なので採用が難しい。
- パートタイマーと正社員など、雇用形態が異なる場合会社として一つの評価制度をどう公平に運用するか・店舗スタッフ(販売員)の場合、販売業務のOJT以外外部のトレーニング、全員参加の社員教育、レクリエーションにどう参加させるか。
- 労働時間、公休曜日が、会社と、パートでアンマッチ。

〔金融業、保険業〕

- ハローワークへ求人を出しているが、なかなか応募がない。
- 現状退職者もなく安定して勤務して頂いています。

〔不動産業、物品賃貸業〕

- 現場直行直帰型の勤務形態のため、会社側からの指示・指導がメール等に頼らざるを得ず、徹底されないことが多い。業務が個人商店化して、社員同士のつながりや会社に対する帰属意識が希薄になっている。

〔宿泊業、飲食業〕

- 中小企業にとって賃金アップは売上げが伸びていけば可能ですが業績にかかわらず上げなければいけない状況は中小企業がどんどんなくなっていくと思います。
- 楽しく働ける職場環境を整備して、ストレスがたまらないパートさんを増やしたい。
- 昨年度から大学生の就活時期が早まり、3月から7月までは、スタッフの確保に苦労しているのが実情です。

〔教育、学習支援業〕

- 扶養内で働きたい人が多いため、最低賃金が上がると、勤務時間の調整が必要となり、結果として現場労働力が低下してしまいます。

〔医療、福祉〕

- 雇用保険制度など変更になった場合、ハガキなどで通知してほしい。情報は取るようにしているが、もれてしまわないか心配。制度を変更するだけでなく、周知についてもシステム化してものないようにしてほしい。
- 夫の扶養の中で働きたい人が多く、賃金の上昇や日数の増加(正規～転換を含む)に対応に苦慮する。
- パートの応募がほとんどない。短時間、少ない人数での受け入れも可としているが、応募があるのは常勤的に働きたい人ばかり。それも数は少ない。常に人材不足を感じている。
- 年収制限(扶養の枠内)のある職員に対応するための勤務シフトの調整。学童保育にお子さん預けられるかどうかで、勤務が変わってくるためなるべく希望される方が学童保育を利用できるようにしてほしい。
- 求人に対して応募が少ない。
- ワーカーズという働き方として、全てがパートタイマーである。その中に組合員(出資者)がいて、法律(労働条件)にうまくあてはまらず、苦労している。
- 東京都の最低賃金が毎年上昇し、補助業務と直接介護業務との賃金の差が縮まる。パート職員の賃金見直しが必要であり、23区内、介護職員(介護福祉士)の平均時給はどの位なのか、把握したい。

〔サービス業〕

- 人手不足もあり、パートやアルバイトの時給は容易に努力なく上がります。しかし本当に大変な社員の給与がなかなか上がらない。なので、楽に割の良いバイトになる。最低賃金と同時同率のベアを!
- いざパートタイマーを雇用(導入)するとなると、賃金設定や人事評価、福利厚生など就業規則の変更を伴った様々なルール決めが必要となるため、派遣労働者を使うことが多いのが実情です。

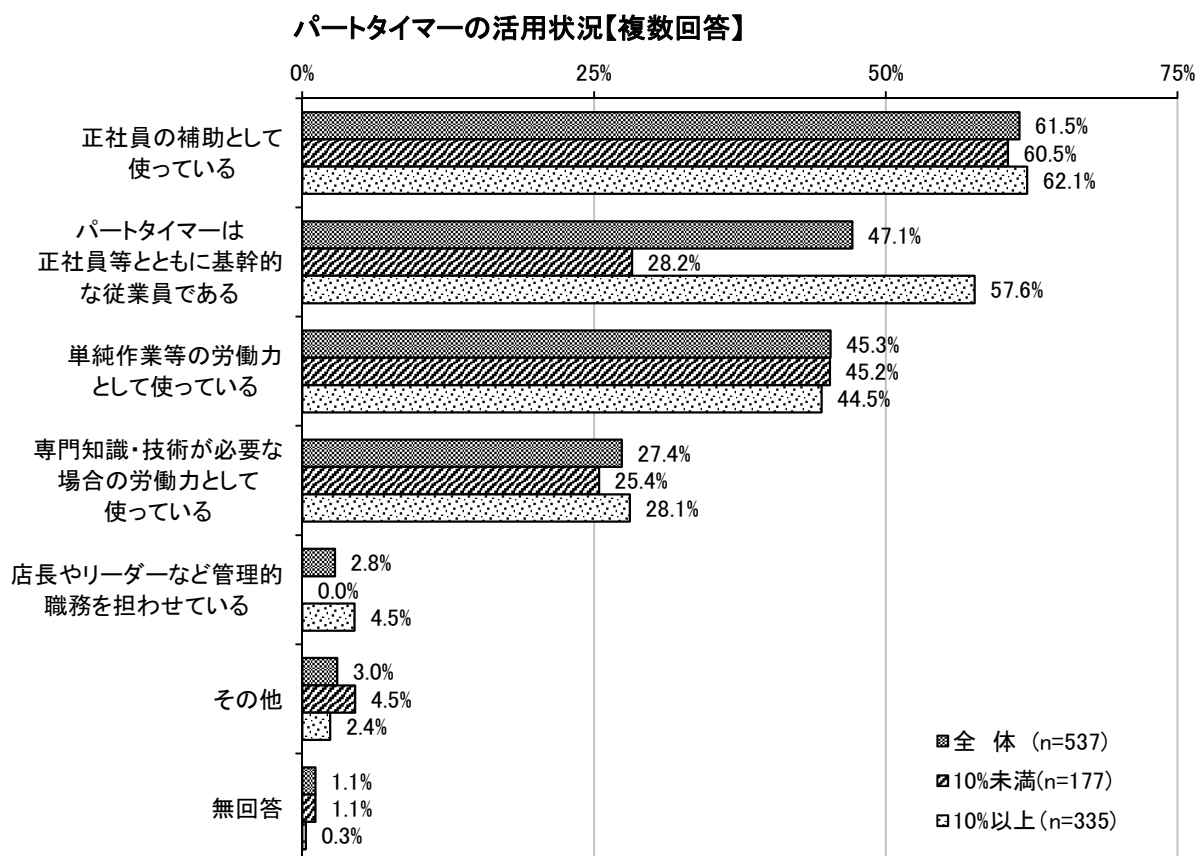
- 賞与について支給するつもりで提示したところ、困るので支給しないでほしいと言われました。(おそらく年金の関係だと思います)
- 当社のパートタイマーは、某社にて、65才以上で退職した技術者を、後継者不足から、当方で預かり、派遣社員として元の会社に派遣しているものであり、就業条件等は、元の会社と本人間で決め、それを雇用契約に反映しており、通常のパートタイマーとは、違います。
- 退職者や高齢化が進み、離職者が増え、新しい雇用者が少なく、又、専門的な教育も大変である。
- 市場価値を最低賃金が上回っている。(先方からの人1名に対する要望額が諸経費を差し引くと赤字となる事がある。)
- 人件費の最低賃金ばかりが上がる。クライアントに対し、単価など値上げ依頼はとても困難であり、中小企業は大変苦しい。小さな会社としては高額な社会保険料の負担は本当に苦痛である。サラリーマンや公務員の妻なら社会保険など加入しなくとも、保険料を納めないまま国民年金は受給出来るし、夫の死後は遺族年金に切り替わる。だれもがそれを知っているので、扶養家族内での労働を望む者で、社会保険に加入したい者はまずいない。扶養家族内での労働を望む者は、何より家庭を第一に考えているので、労働日数や時間に拘束される正社員にはなりたがらない。優秀な人材を正社員にと誘いをかけたことも何度かあったが、当社の場合は正社員とパートタイマーの仕事内容や責任の度合が全く違う為、正社員に至ることはなかった。パートタイマーが正社員になった例は、初めから正社員希望者で、試用期間をパートタイマーとした者のみ。世間で言われる程、正社員を希望する者ばかりではない。自分のニーズに合った契約社員やパートタイマーを希望する者も多い。正社員、契約社員、パートタイマーそれぞれの責任の度合いが違うし就労時間も違う。長期の勤務だから正社員へとなるなら当社のパートタイマーは皆やめてしまう。
- 当事者の認識、知識が不足している。

X パートタイマー割合別による事業所の実態

ここではパートタイマーの割合（パートタイマーの数÷従業員総数）が10%以上か、10%未満かで、事業所の実態の違いをみる。

1 パートタイマーの活用状況 [第77表]

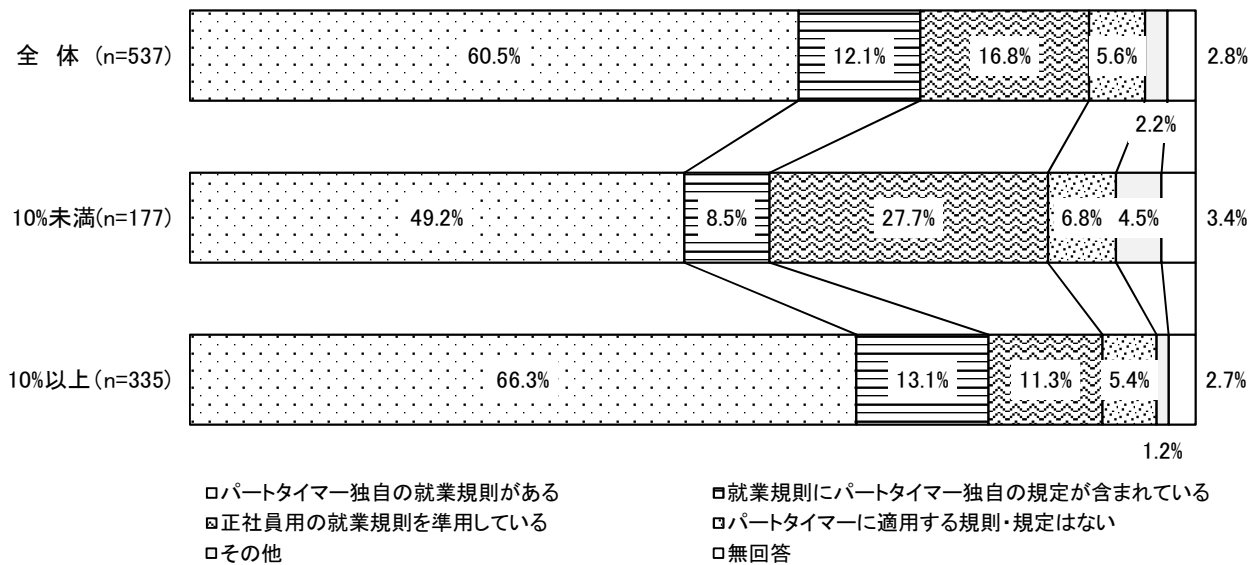
- 「パートタイマーは正社員等とともに基幹的な従業員である」で差が大きくなっており、「10%未満」では28.2%、「10%以上」では57.6%となっている。
- その他の項目では大きな差はなく、最も高い項目はいずれも「正社員の補助として使っている」であり「10%未満」（60.5%）、「10%以上」（62.1%）と差は小さくなっている。



2 パートタイマーに適用される就業規則 [第 79 表]

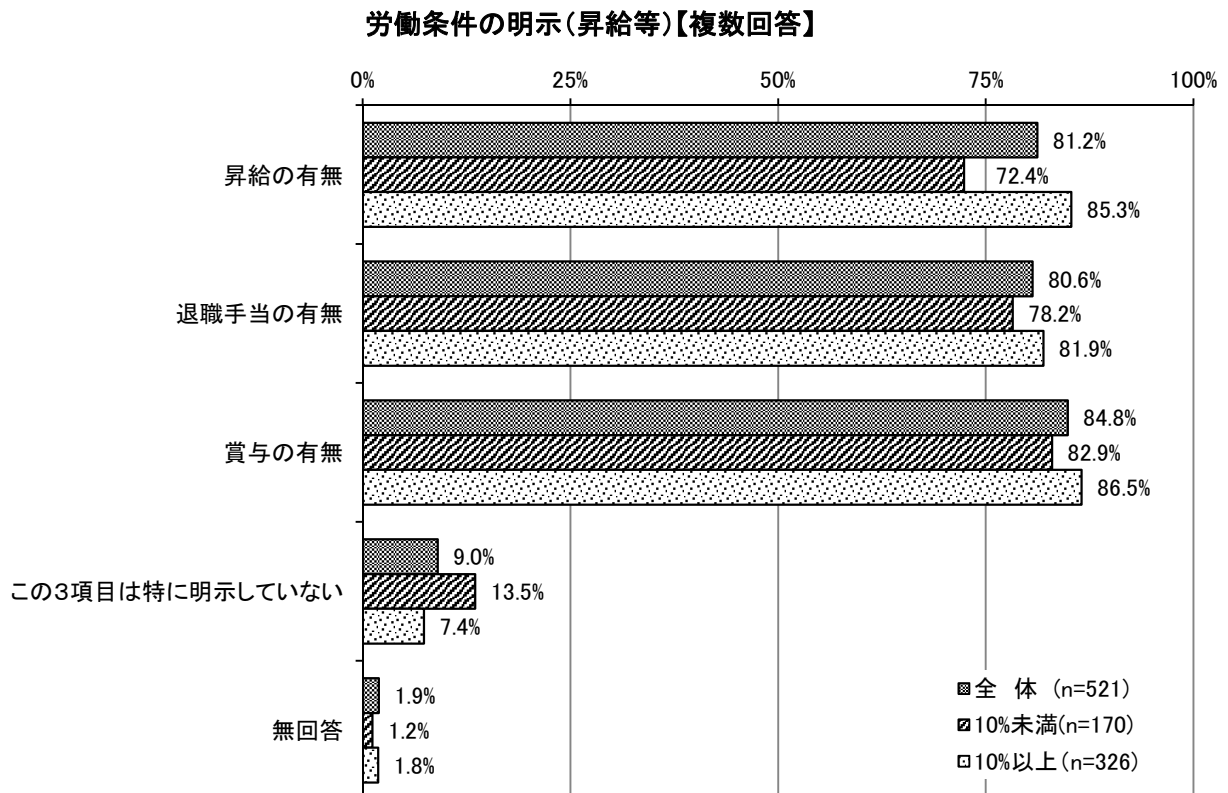
- 「パートタイマー独自の就業規則がある」が「10%未満」で49.2%、「10%以上」で66.3%となっており、「10%以上」の方が高い。これに対して「正社員用の就業規則を準用している」は「10%未満」が27.7%で、「10%以上」の11.3%より高くなっている。
- なお「パートタイマーに適用する規則・規定はない」は「10%未満」(6.8%)、「10%以上」(5.4%)とも大きな差はみられない。

パートタイマーに適用される就業規則



3 労働条件の明示（昇給等） [第 81 表]

- 昇給等の労働条件の明示方法では、「昇給の有無」で差が大きく「10%未満」が72.4%であるのに対して「10%以上」では85.3%と10ポイント以上の差となっている。これに対して「退職手当の有無」や「賞与の有無」の明示については比較的差が小さい。
- なお「この3項目は特に明示していない」は「10%未満」が13.5%、「10%以上」が7.4%と差が大きくなっている。

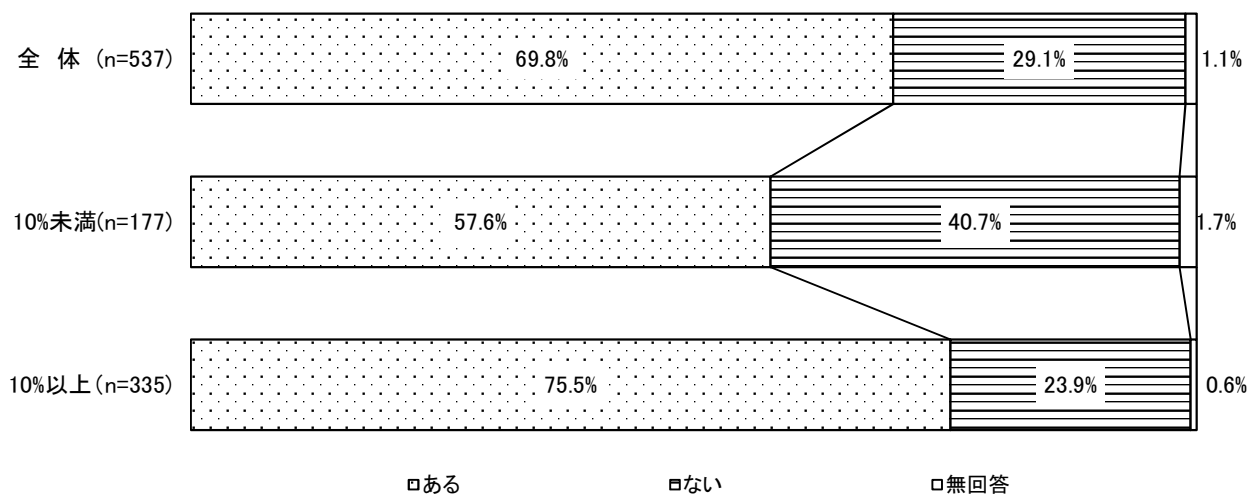


4 時間外労働、有給休暇、育児休業等について [第 91 表、第 93 表、第 94 表]

(1) パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無

- 「ある」が「10%未満」では 57.6%であるのに対し、「10%以上」では 75.5%と 20 ポイント近く高くなっている。

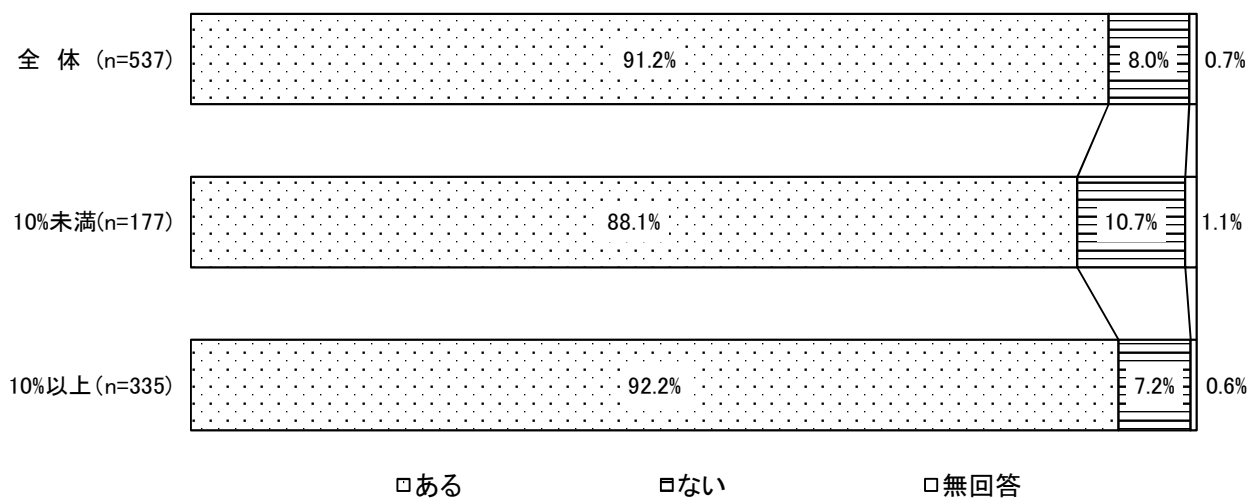
パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無



(2) 年次有給休暇

- 「ある」が「10%未満」では 88.1%、「10%以上」では 92.2%で、差は小さくなっている。

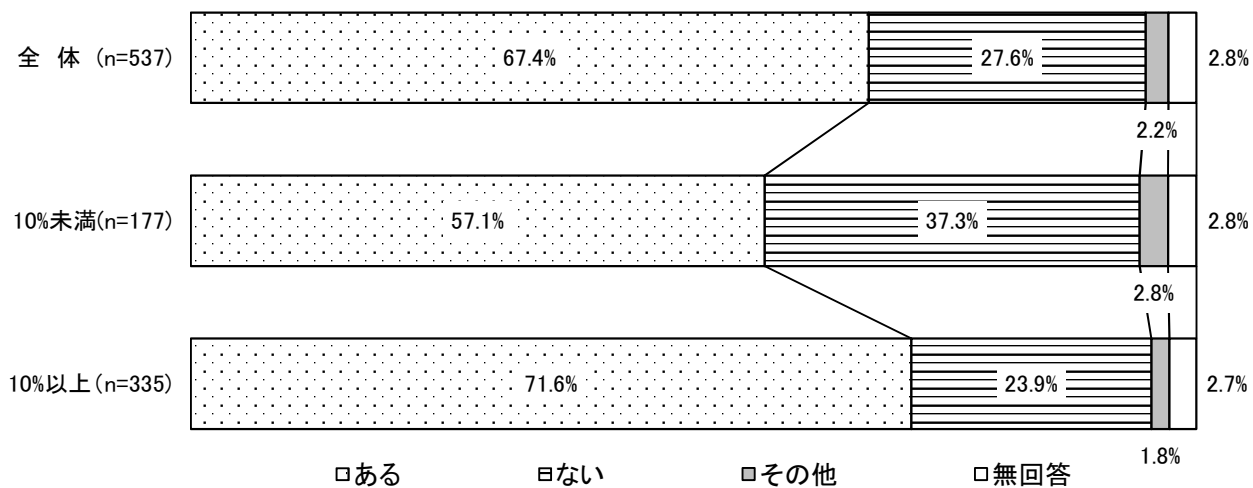
年次有給休暇



(3) 育児休業・介護休業・看護休暇を取得できる制度の有無

- 「ある」が「10%未満」では57.1%であるのに対し、「10%以上」では71.6%と15ポイント近く、割合が高くなっている。

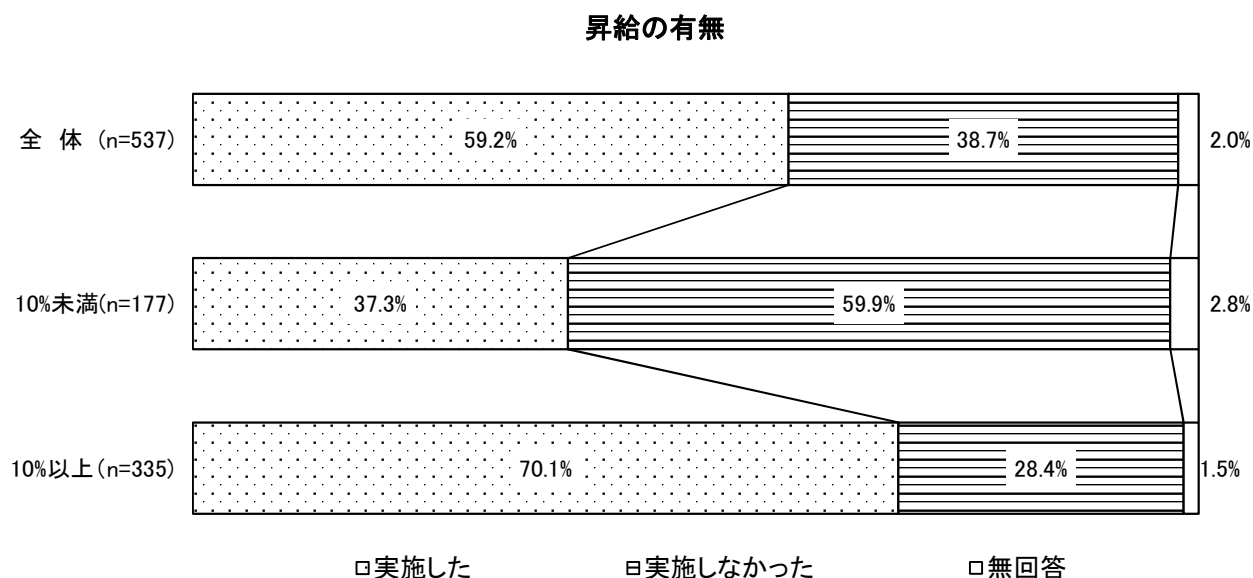
育児休業・介護休業・看護休暇を取得できる制度の有無



5 給与について [第 99 表、101 表]

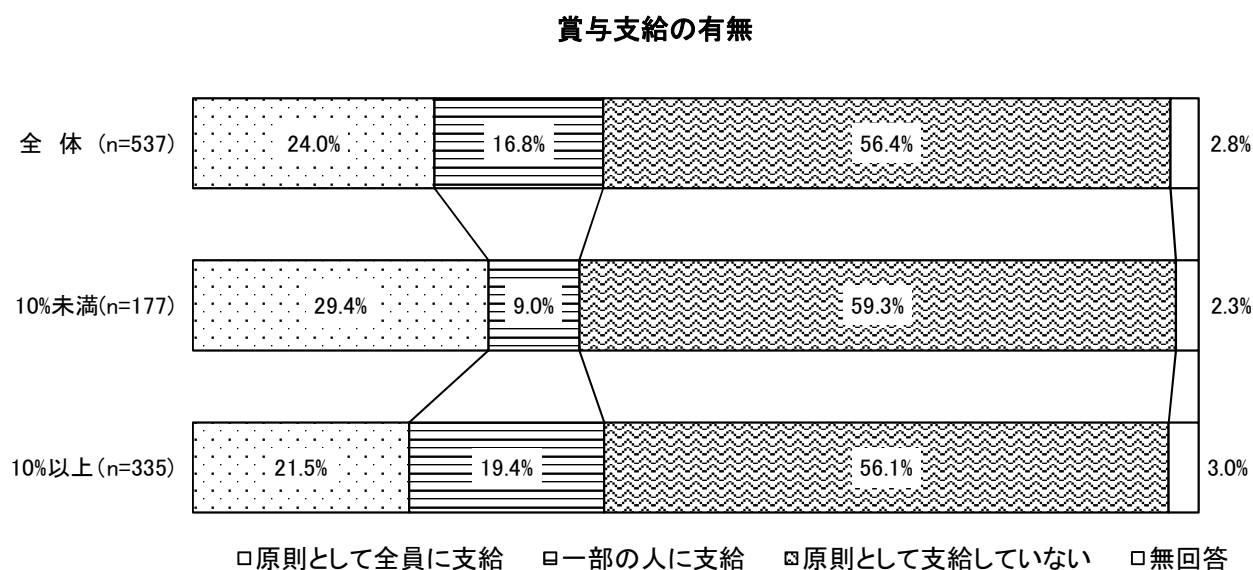
(1) 今年のパートタイマーの昇給

- 「実施した」が「10%未満」では 37.3%であるのに対し、「10%以上」では 70.1%と 30 ポイント以上高く、大きな差がみられる。



(2) 賞与支給の有無

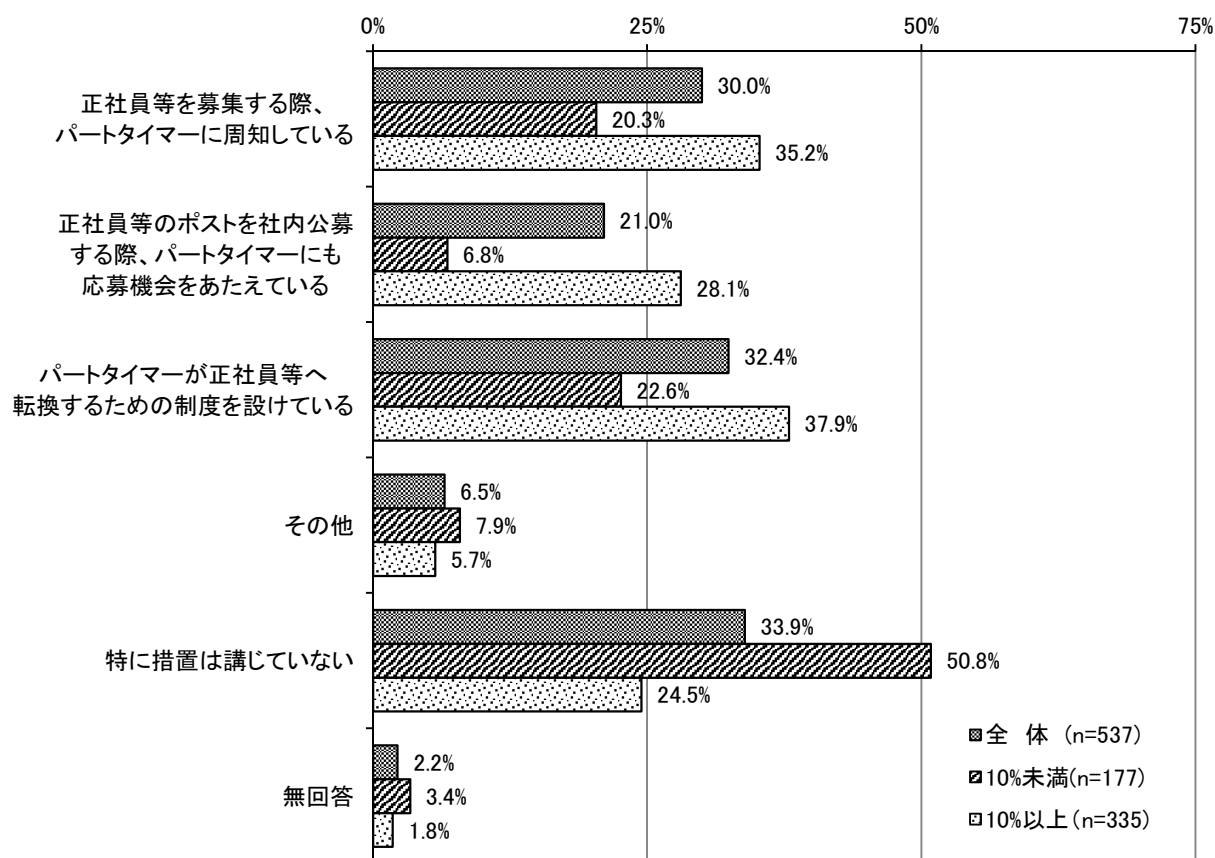
- 「原則として支給していない」が「10%未満」(59.3%)、「10%以上」(56.1%)とも高い。
- 「原則として全員に支給」は「10%未満」(29.4%)で高く、「一部のの人に支給」は「10%以上」(19.4%)で高くなっている。



6 雇用転換措置 [第106表]

- 「特に措置を講じていない」が「10%未満」では50.8%と、「10%以上」の24.5%と比較してほぼ2倍であり、雇用転換措置をとっていない割合が高いことがわかる。
- 「正社員等を募集する際、パートタイマーに周知している」、「正社員等のポストを社内公募する際、パートタイマーにも応募機会をあたえている」、「パートタイマーが正社員等へ転換するための制度を設けている」はいずれも「10%以上」で高く、特に「正社員等のポストを社内公募する際、パートタイマーにも応募機会をあたえている」は「10%未満」が6.8%であるのに対して、「10%以上」では28.1%と20ポイント以上の大きな差となっている。

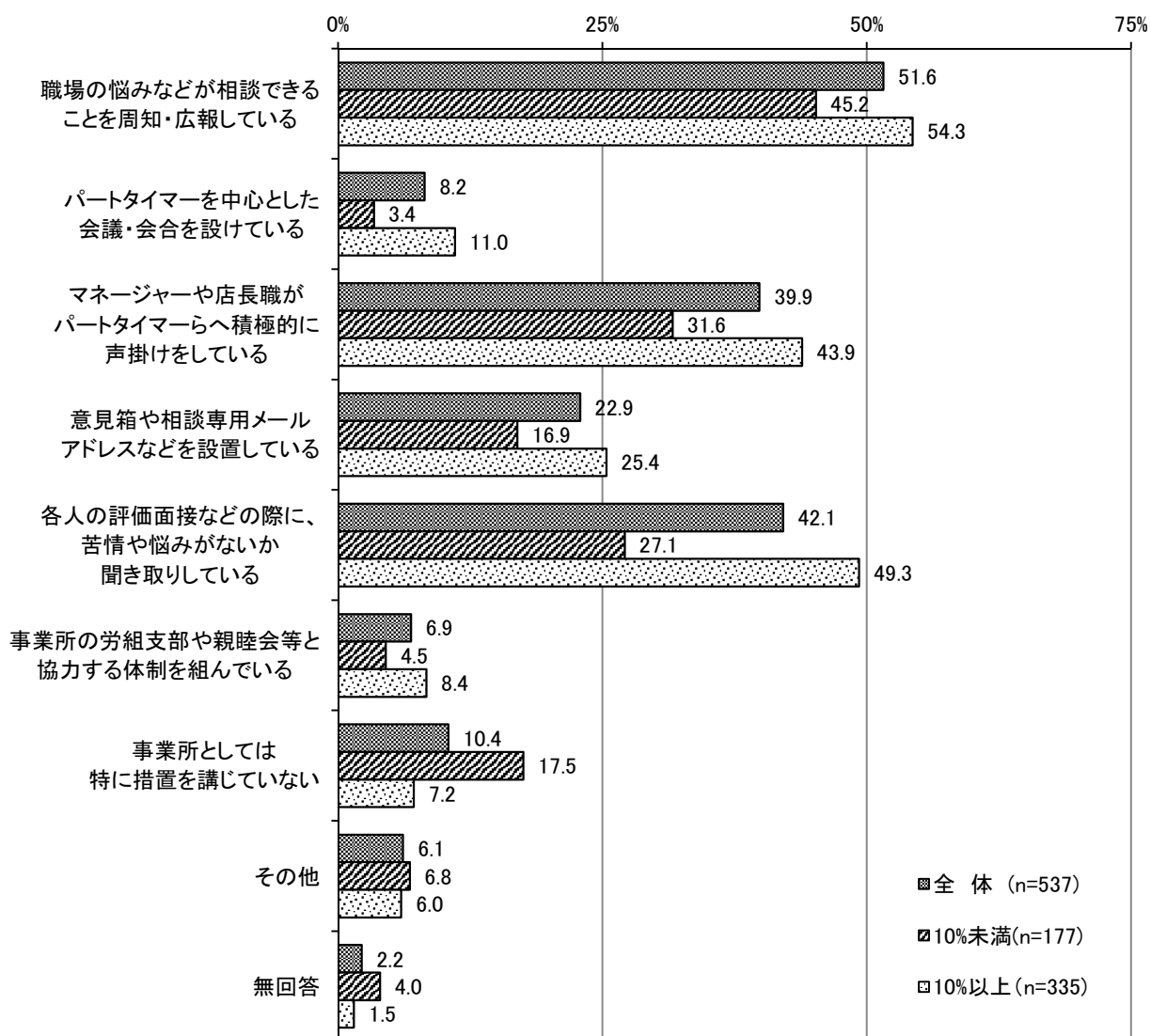
パートタイマーから正社員等への転換推進措置【複数回答】



7 パートタイマーが苦情を申し出しやすくするための措置 [第110表]

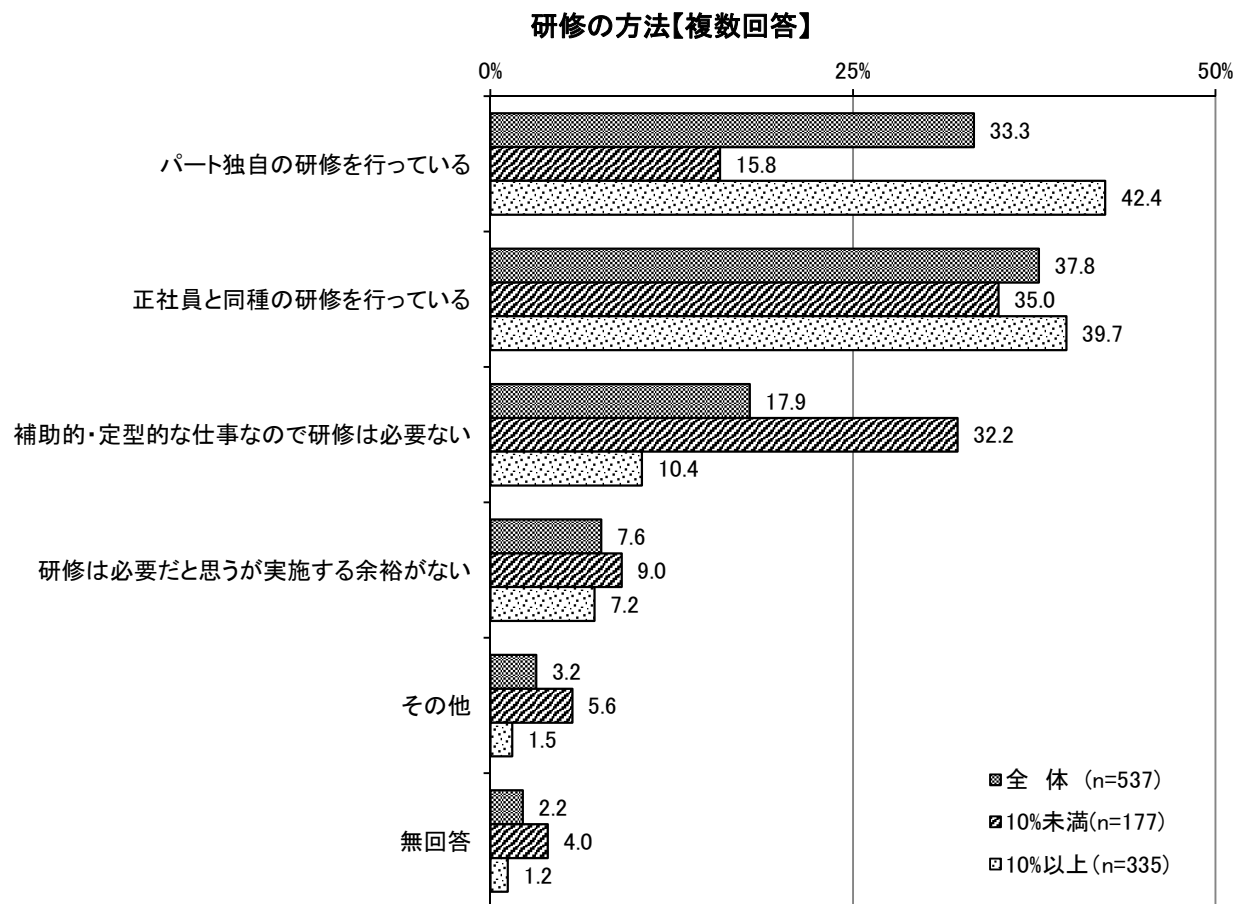
- 「事業所としては特に措置を講じていない」が「10%未満」では17.5%と、「10%以上」の7.2%と比較して2倍以上となっており、苦情を申し出しやすくするための措置をとる割合が低いことがわかる。
- 特に「各人の評価面接などの際に、苦情や悩みがないか聞き取りしている」は「10%未満」が27.1%であるのに対して、「10%以上」では49.3%と20ポイント以上の大きな差となっている。

パートタイマーが苦情を申し出しやすくするための措置【複数回答】



8 研修の方法 [第118表]

- 「パート独自の研修を行っている」が「10%以上」で42.4%と高く、「補助的・定型的な仕事なので研修は必要ない」が「10%未満」で32.2%と高くなっている。

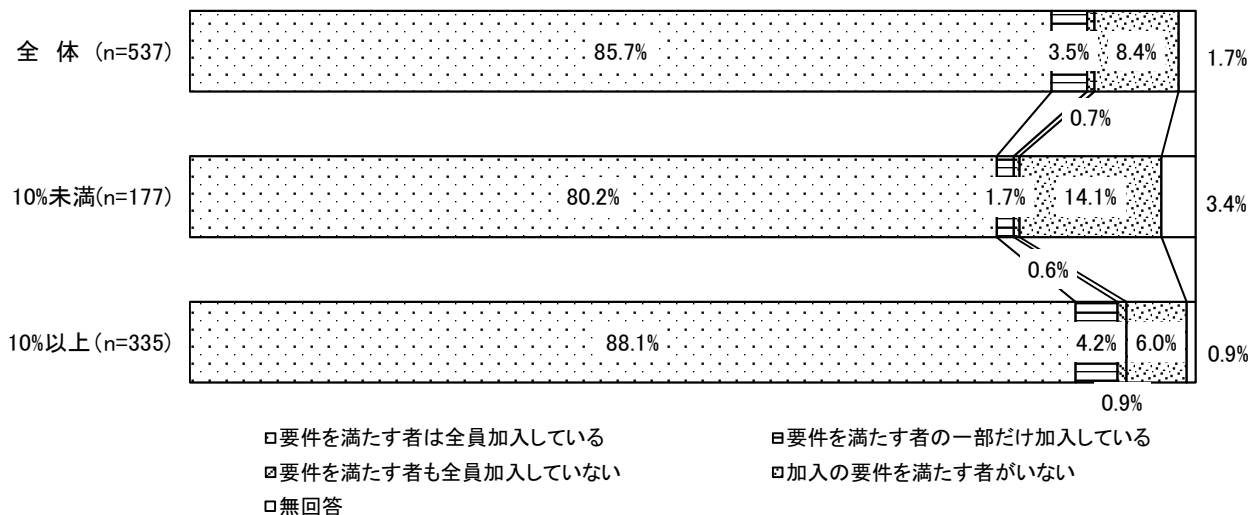


9 雇用保険、社会保険の加入状況について [第 121 表]

(1) 雇用保険について

- 「要件を満たすものは全員加入している」が「10%未満」では 80.2%であるのに対し、「10%以上」では 88.1%と 8 ポイント近い差となっている。ただし「加入の要件を満たす者がいない」は「10%未満」の方が 8 ポイントあまり高い。また「要件を満たす者も全員加入していない」はいずれも低い。

パートタイマーの雇用保険加入状況



(2) パートタイマーの社会保険加入状況

- 「要件を満たすものは全員加入している」が「10%未満」では 74.0%であるのに対し、「10%以上」では 82.1%と 8 ポイントあまりの差がある。「加入要件を満たす者がいない」が「10%未満」の方が 10 ポイント近く高く、「要件を満たす者も全員加入していない」はいずれも低い。

パートタイマーの社会保険加入状況

