

第3章 従業員調査の集計結果

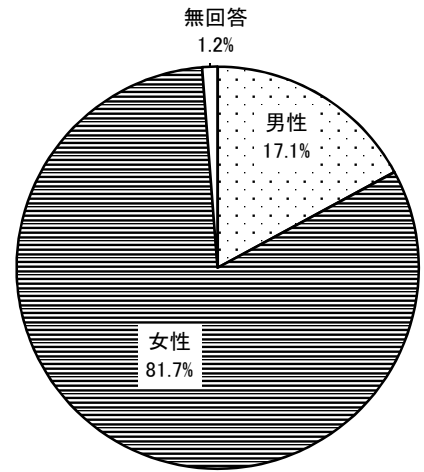
第3章 従業員調査の集計結果

I 回答者について

1 男女別 [第127表、第183表]

- 「男性」が17.1%、「女性」が81.7%となっている。
- 年齢別にみると、「女性」は「40歳代」(90.4%)、「50歳代」(87.7%)で高く、「男性」は「70歳以上」(43.5%)、「65歳以上70歳未満」(43.1%)で高くなっている。

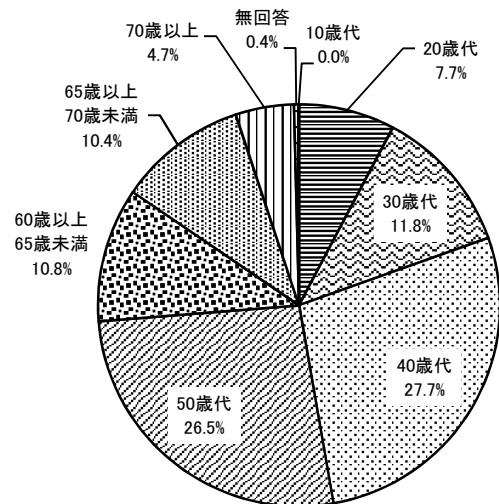
男女別 (n=491)



2 年齢 [第128表]

- 年齢は「40歳代」が27.7%で最も高く、次いで「50歳代」(26.5%)、「30歳代」(11.8%)、「60歳以上65歳未満」(10.8%)、「65歳以上70歳未満」(10.4%)となっている。

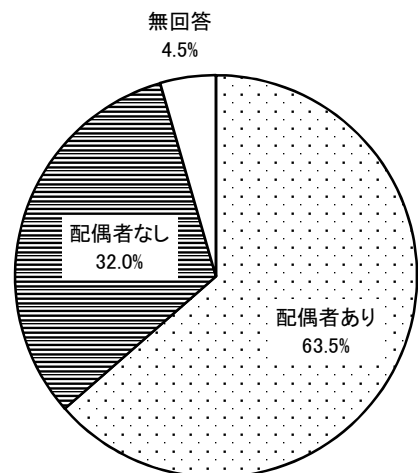
年齢(n=491)



3 配偶者の有無 [第129表、第185表]

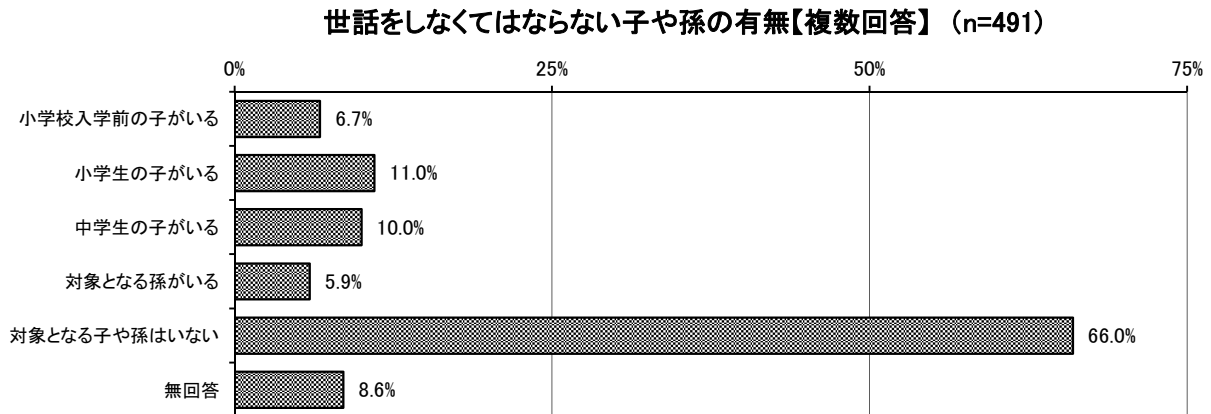
- 「配偶者あり」が63.5%、「配偶者なし」が32.0%となっている。
- 年齢別にみると、「配偶者なし」は「20歳代」で89.5%、「30歳代」で41.4%と高くなっている。

配偶者の有無 (n=491)



4 世話をしなくてはならない子や孫の有無 [第 130 表]

- 世話をしなくてはならない義務教育までの子や孫の有無では、「対象となる子や孫はいない」が 66.0%と高くなっている。「小学生の子がいる」(11.0%)、「中学生の子がいる」(10.0%)、「小学校入学前の子がいる」(6.7%)を合計すると 27.7%と 3 割近くなる。また「対象となる孫がいる」は 5.9%となっている。

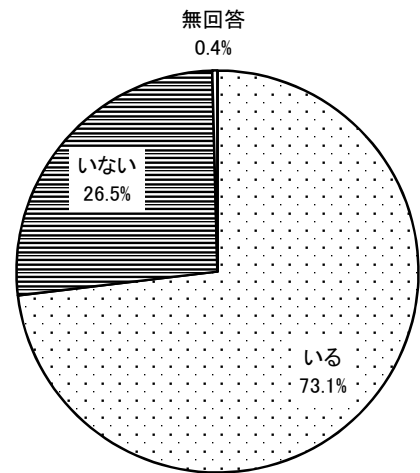


5 家計中心者

[第 131 表、第 132 表、第 188 表]

- 回答者以外に同一世帯内で収入を得ている人があるかについては、「いる」が 73.1%、「いない」が 26.5%となっている。

世帯内で回答者以外に収入を得ている人 (n=491)

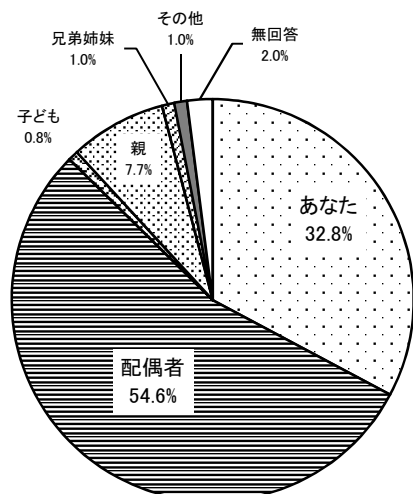


- 家計中心者は「配偶者」が 54.6%で最も高く、次いで「あなた (回答者本人)」(32.8%)、「親」(7.7%)の順となっている。

- 男女別にみると、「男性」の「あなた (回答者本人)」が 73.8%、「女性」では 24.2%である。一方、「配偶者」とする「女性」は 64.3%を占める。

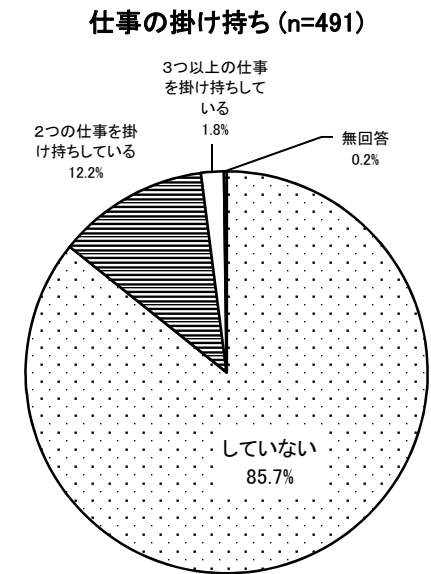
- 年齢別にみると、「20 歳代」では「親」、「30 歳代」から「50 歳代」では「配偶者」、65 歳以上では「あなた (回答者本人)」が最も高くなっている。

家計中心者 (n=491)



6 仕事の掛け持ち [第 133 表、第 189 表]

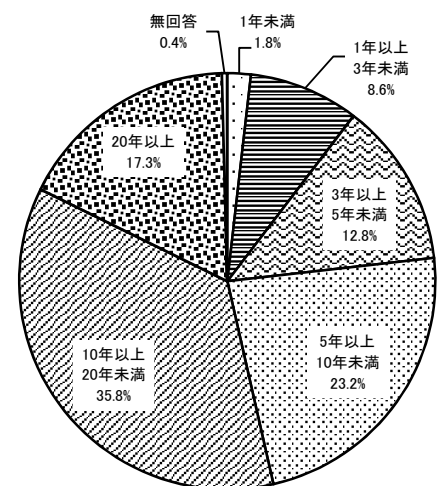
- 「していない」が 85.7%であり、大半は仕事の掛け持ちをしていない。一方、「2つの仕事を掛け持ちしている」も 12.2%と1割を超えており、さらに「3つ以上の仕事を掛け持ちしている」も 1.8%とわずかであるがいる。
- 職種別にみると、「接客サービス」、「介護」、「医療専門技術」等では、仕事を掛け持ちしているとの回答が 15%以上存在している。
 前回調査と比較すると、「していない」が 90.3%から 85.7%に減少、「2つの仕事を掛け持ちしている」が 7.8%から 12.2%とプラスになっている。パートタイマーのダブルワークが増加している可能性がある。



7 パートタイマー経験年数 [第 134 表、第 190 表]

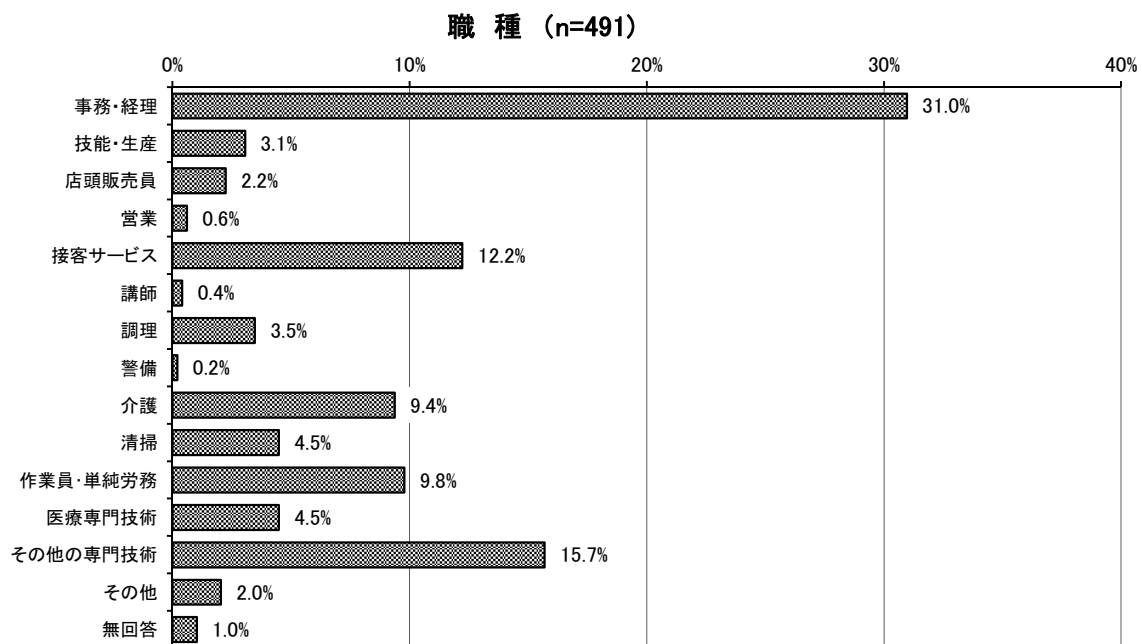
- 「10年以上20年未満」35.8%と最も高く、次いで「5年以上10年未満」(23.2%)、「20年以上」(17.3%)、「3年以上5年未満」(12.8%)、「1年以上3年未満」(8.6%)となっている。
- 男女別にみると、「男性」は「5年以上10年未満」(27.4%)、「3年以上5年未満」(23.8%)が高いのに比べ、「女性」は「10年以上20年未満」(39.9%)、「5年以上10年未満」(22.2%)の割合が高い。
- 年齢別にみると、「20歳代」、「30歳代」ではいずれも「5年以上10年未満」が最も高く、「40歳代」、「50歳代」では「10年以上20年未満」が最も高い。「60歳以上65歳未満」では「20年以上」が 45.3%と高いが、65歳以上ではやや平均的に分布する傾向となっている。
- 前回調査と比較すると、『10年未満』のくくりでは、58.5%から 46.4%へ 12.1ポイント減少している。

パートタイマー経験年数 (n=491)



8 職種 [第 135 表、第 191 表]

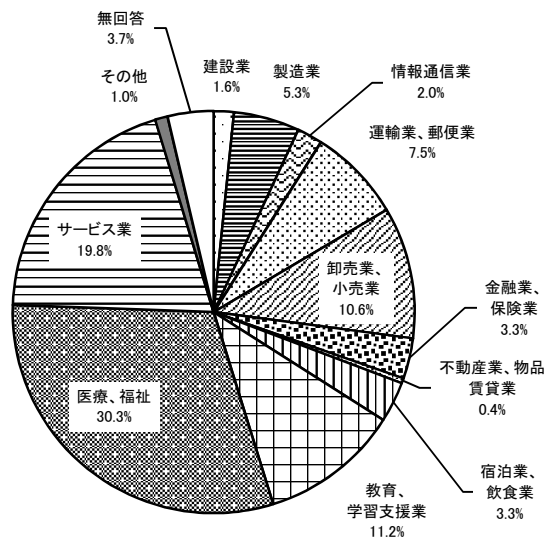
- 「事務・経理」が 31.0%と最も高く、次いで「その他の専門技術」（15.7%）、「接客サービス」（12.2%）、「作業員・単純労務」（9.8%）、「介護」（9.4%）となっている。
 前回調査と比較すると、「事務・経理」はプラス 0.2 ポイントとほぼ横ばいであるが、「その他の専門技術」は 7.1 ポイント、「接客サービス」は 3.1 ポイント高い。これに対して「介護」は 3.6 ポイント低くなっている。
- 男女別にみると、「男性」は「作業員・単純労務」（19.0%）、「事務・経理」（17.9%）、「清掃」（10.7%）、「接客サービス」（10.7%）が比較的割合が高く 1 割を超えている。「女性」は「事務・経理」（33.4%）が最も割合が高く、「その他の専門技術」（17.5%）、「接客サービス」（12.2%）、「介護」（10.2%）が続いている。
- 年齢別でみると、「20 歳代」では「接客サービス」（42.1%）と「事務・経理」（34.2%）が高い。「事務・経理」は「30 歳代」（24.1%）、「40 歳代」（44.9%）及び「50 歳代」（30.0%）で最も高くなっている。「60 歳以上 65 歳未満」では「事務・経理」、「その他の専門技術」がいずれも 24.5% で最も高くなっている。65 歳以上では他の年代よりも平均的に分布している。



9 主要事業内容 [第 136 表、第 192 表]

- 「医療、福祉」が 30.3%と最も高く、次いで「サービス業」(19.8%)、「教育、学習支援業」(11.2%)、「卸売業、小売業」(10.6%)となっている。
前回調査と比較すると、「医療、福祉」はプラス 0.9 ポイントとほぼ横ばいであるが、「サービス業」は 7.6 ポイント、「教育、学習支援業」は 2.2 ポイント高く、「卸売業、小売業」は 2.7 ポイント低くなっている。
- 男女別にみると「男性」は「サービス業」(26.2%)、「医療、福祉」(20.2%)、「運輸業、郵便業」(14.3%)、また「女性」は「医療、福祉」(32.9%)、「サービス業」(18.2%)、「教育、学習支援業」(12.7%)、「卸売業、小売業」(11.2%)が高い割合を示している。
- 年齢別にみると、「医療、福祉」は 30 歳代以上で 30%前後の高い割合を示しており、「30 歳代」では 37.9%で特に高くなっている。また、「20 歳代」と「70 歳以上」では「サービス業」の割合が最も高くなっている。

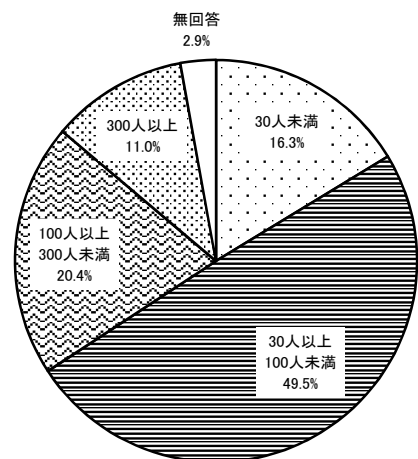
主要事業内容(n=491)



10 事業所規模 [第 137 表、第 193 表]

- 「30 人以上 100 人未満」が 49.5%と最も高く、次いで「100 人以上 300 人未満」(20.4%)、「30 人未満」(16.3%)、「300 人以上」(11.0%)となっている。
- 男女別にみると、男女ともに「30 人以上 100 人未満」が最も割合が高く、「男性」で 44.0%、「女性」で 50.4%となっている。

事業所規模(n=491)

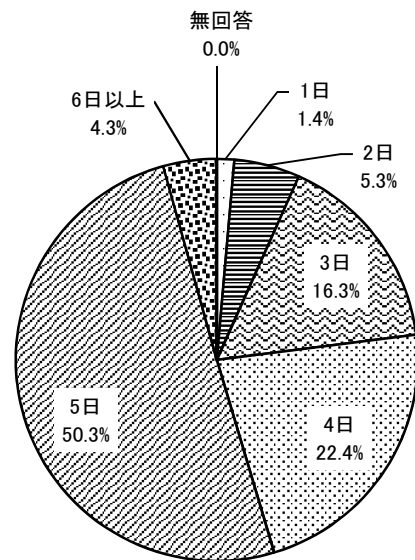


II 労働条件

1 1週間の労働日数 [第 138 表、194 表、195 表]

- 「5日」が、50.3%で最も高く、次いで「4日」(22.4%)、「3日」(16.3%)となっている。
全体の平均日数は、4.3日である。
- 男女別の平均日数は「男性」が4.6日であるのに比べ、「女性」は4.3日と短くなっている
- 配偶者の有無別にみると、20歳代から50歳代まで及び「65歳以上70歳未満」の「配偶者なし」で「5日」が過半数と高くなっている。
平均日数をみると、「配偶者あり」では4.2日であるのに比べ、「配偶者なし」では4.5日と長くなっている。また配偶者がいる30歳代の平均日数は3.9日と、前後の年代に比べてやや少ない。
- 世話をしなくてはならない子どもの有無別では「5日」が「中学生の子がいる」で34.7%と割合がやや低くなっている。また平均日数では、「小学生の子がいる」と「中学生の子がいる」が、それぞれ4.1日と他に比べ短くなっている。
- 生計維持者別に平均日数をみると、「あなた(回答者本人)」で4.5日、「配偶者」で4.2日と回答者自身が生計維持者の場合の方が長くなっている。
- 主な職種別で平均日数をみると「技能・生産」、「その他の専門技術」で4.6日と長く、次いで「作業員・単純労務」、「介護」、「調理」、「事務・経理」がいずれも4.4日となっている。「医療専門技術」は3.5日でやや短い。
- 主要事業内容別では、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」でいずれも4.5日、「金融業、保険業」が4.4日となっている。

1週間の労働日数(n=491)



2 1日の所定労働時間 [第 139 表、第 196 表、第 197 表]

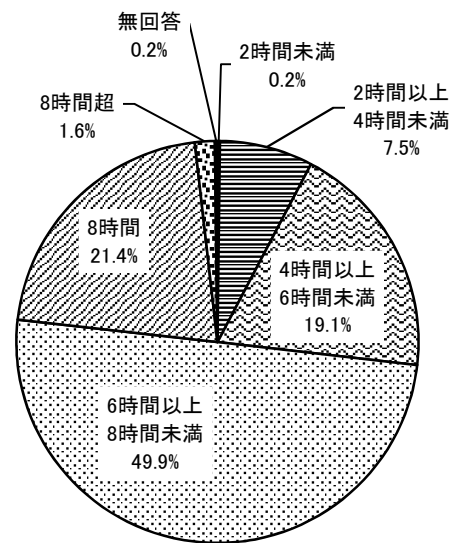
- 「6時間以上8時間未満」が49.9%と最も高く、次いで「8時間」(21.4%)、「4時間以上6時間未満」(19.1%)となっている。

全体の平均時間数は、6.4時間である。

- 男女別にみると、「男性」は「8時間」(41.7%)が最も高く、次いで「6時間以上8時間未満」(39.3%)となっているのに比べ、「女性」は「6時間以上8時間未満」(52.6%)が過半数と高くなっている。
男女別の平均時間数は、「男性」が6.8時間、「女性」が6.3時間と女性の方が短くなっている。

- 配偶者の有無別に平均時間数をみると、「配偶者なし」が7.1時間であるのに対して、「配偶者あり」は6.0時間で短くなっている。
- 世話をしなければならない子どもの有無別の平均時間数は、「対象となる子や孫はいない」で6.5時間、「対象となる子や孫がいる」で6.0時間となっている。
- 生計維持者別の平均時間数は、「あなた(回答者本人)」で7.0時間、「配偶者」で5.8時間と1時間以上の差となっている。
- 職種別にみると、「介護」で「8時間」が43.5%と最も高く、平均時間も7.1時間と長い。これに対して「清掃」は「4時間以上6時間未満」が36.4%と最も高く平均時間も4.6時間と短い。
- 主要事業内容別に平均時間数をみると、「情報通信業」が6.9時間で最も長く、次いで「サービス業」(6.7時間)、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食業」(いずれも6.6時間)となっている。

1日の所定労働時間(n=491)



3 1週間の所定労働時間 [第 140 表、第 198 表、第 199 表]

- 1週間の出勤日数と1日の所定労働時間から1週間の所定労働時間を算出すると、「20時間未満」が24.0%で最も高く、次いで「35時間以上40時間未満」(20.4%)、「20時間以上25時間未満」(19.6%)となっている。

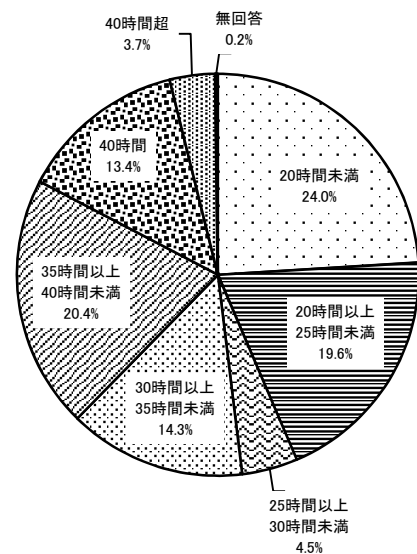
全体の平均時間数は、27.8時間である。前回調査と比較すると、「20時間未満」が18.5%から24.0%に5.5ポイント増加している。

- 男女別にみると、「男性」は「40時間」(31.0%)が高く、「女性」は「20時間未満」(26.2%)、「35時間以上40時間未満」(21.4%)、「20時間以上25時間未満」(20.2%)の3区分の割合が高くなっている。

また、平均時間数をみると、男性が31.7時間であるのに比べ、女性は27.0時間であり、1日の所定労働時間に比べて差は大きくなっている。

- 配偶者の有無別の平均時間数は、「配偶者あり」が25.6時間、「配偶者なし」が32.0時間で配偶者がいない方が長くなっている。
- 世話をしなければならない子どもの有無別の平均時間数は、「対象となる子や孫はいない」で28.0時間、「対象となる子や孫がいる」で25.9時間となっている。
- 生計維持者別に平均時間数をみると、「あなた(回答者本人)」が32.2時間であるのに対して、「配偶者」では24.4時間で短くなっている。

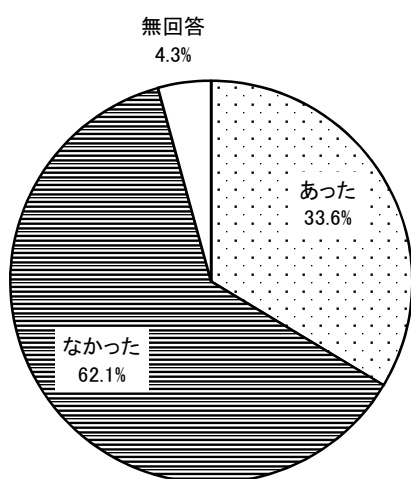
1週間の所定労働時間(n=491)



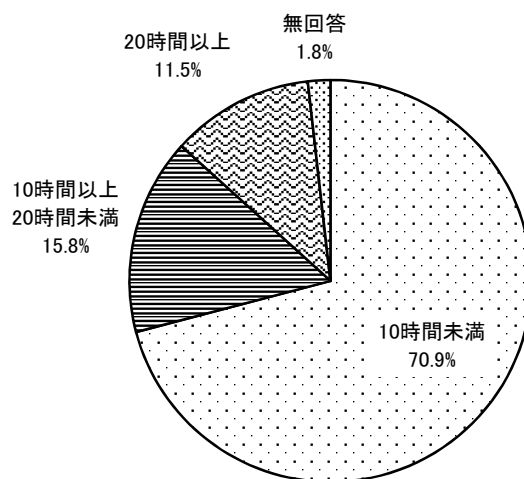
4 所定時間外の労働時間 [第 141 表、第 200 表]

- 平成 29 年 10 月に所定時間外の労働が「あった」が 33.6%、「なかった」が 62.1%となっている。
- 残業があった人の中でみると、出勤日ごとに平均 1 時間以上あると考えられる「20 時間以上」は 11.5%と 1 割程度となっている。
- 男女別に残業が「あった」割合をみると、「男性」は 39.3%、「女性」は 32.4%で 6.9 ポイント男性が高い。残業があった人の平均時間は、「男性」が 11.9 時間、「女性」が 6.1 時間でやはり男性が長くなっている。
- 配偶者の有無別では、残業が「あった」の割合が、「配偶者なし」は 41.4%、「配偶者あり」が 30.4%で配偶者がいない方が高く、残業があった人の平均時間も「配偶者なし」は 9.7 時間で「配偶者あり」の 5.4 時間よりも長い。
- 事業所規模別では、「30 人未満」の 27.5%から「300 人以上」の 44.4%と規模が大きくなるにつれて残業が「あった」割合が高くなっている。
- 世話をしなければならない子どもの有無別では残業が「あった」が「対象となる子や孫はいない」で 36.7%、「対象となる子や孫がいる」で 26.4%となっている。残業があった人の平均時間も「対象となる子や孫はいない」で 7.9 時間、「対象となる子や孫がいる」で 5.4 時間で差がみられる。

所定時間外の労働の有無 (n=491)



所定時間外の労働時間(n=165)



5 通勤時間 [第 143 表、第 144 表、第 201 表、第 202 表]

- 「10 分以上 30 分未満」が 38.7%で最も高い。これに「10 分未満」を加えた通勤時間 30 分未満は 47.9%と半数近い。次いで「30 分以上 60 分未満」(29.5%)、「60 分以上 120 分未満」(19.1%)となっている。

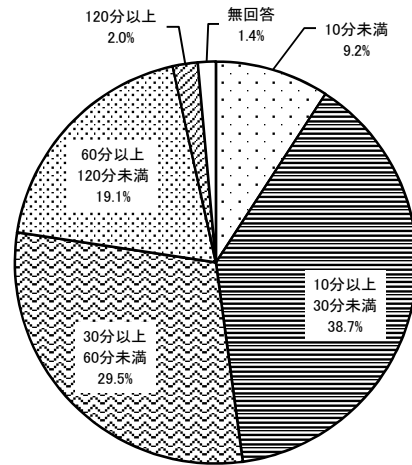
前回調査と比較すると、「30 分未満」の合計割合は 5.9 ポイント低くなっている。

- 男女別では、男女とも「10 分以上 30 分未満」が最も高く、次いで「30 分以上 60 分未満」が高くなっている。

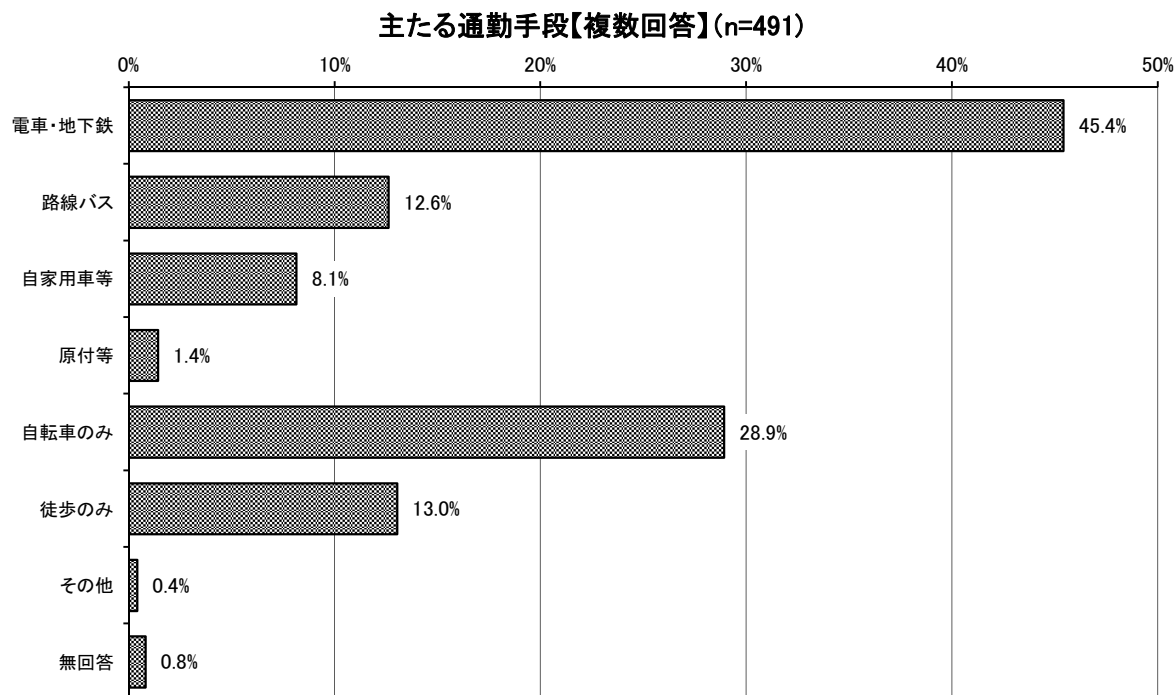
男女別の平均時間は「男性」が 42 分、「女性」が 37 分で男性が 5 分長い。

- 配偶者の有無別では、「配偶者あり」では「10 分以上 30 分未満」が 42.6%で最も高く、「配偶者なし」では「10 分以上 30 分未満」と「30 分以上 60 分未満」がいずれも 31.2%で高い。
- 時給別では、1200 円未満までは「10 分以上 30 分未満」の割合が最も高いが、1200 円以上では「30 分以上 60 分未満」が 3 割を超え高くなっている。
- 世話をしなければならぬ子どもの有無別では、「対象となる子や孫がいる」で「10 分以上 30 分未満」が 56.0%と高いのに対して、「対象となる子や孫はいない」では「30 分以上 60 分未満」が 34.6%、「10 分以上 30 分未満」が 33.0%となっている。
- 生計維持者別にみると、「配偶者」で「10 分以上 30 分未満」が 44.4%で高く、「10 分未満」の 11.2%を加えると過半数が 30 分未満となっている。

通勤時間 (n=491)



- 主たる通勤手段は「電車・地下鉄」が45.4%で最も高く、次いで「自転車のみ」の28.9%となっている。また「徒歩のみ」も13.0%と1割を超えている。
- 時給別でみると、「自転車のみ」、「徒歩のみ」は時給が高くなるにつれ概ね割合が低くなっている。これに対し「電車・地下鉄」は時給が高くなるにつれ概ね割合が高くなっている。



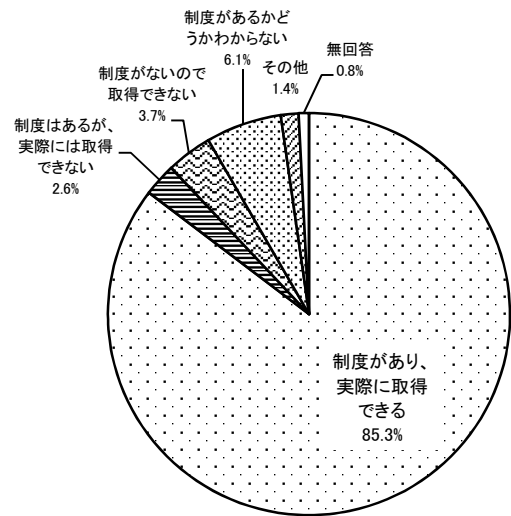
6 年次有給休暇の取得の有無 [第 145 表、第 203 表、第 204 表]

- 「制度があり、実際に取得できる」が 85.3%と 8 割台半ばとなっている。一方、「制度はあるが、実際には取得できない」(2.6%)、「制度がないので取得できない」(3.7%)、「制度があるかどうか分からない」(6.1%)となっており、年次有給休暇を取得できない人が 1 割強いる。

前回調査と比較すると、「制度があり、実際に取得できる」は 0.5 ポイント低くほぼ同じとなっている。「制度がないので取得できない」は 0.1 ポイント高くほぼ同じであるが、「制度はあるが、実際には取得できない」は 1.6 ポイント低くなっている。

- 主な職種別では、「制度があり、実際に取得できる」の割合は「事務・経理」が 95.4%で最も高い。これに続くのが「技能・生産」93.3%で、「調理」(88.2%)、「作業員・単純労務」(85.4%)、「介護」(82.6%)はいずれも 8 割台にとどまっている。
- 主要事業内容別では、「制度があり、実際に取得できる」は「情報通信業」と「金融業、保険業」では 100.0%となり、次いで「製造業」(96.2%)、「宿泊業、飲食業」(93.8%)、「卸売業、小売業」(90.4%)と続いている。
- 事業所規模別にみると、「制度があり、実際に取得できる」は「100 人以上 300 人未満」で 94.0%と最も高くなっている。「30 人未満」では 71.3%と割合が低くなっている。
- 組合加入別にみると、「制度があり、実際に取得できる」が「加入している」では 90.0%、「加入していない」では 85.8%と 4 ポイントあまりの差となっている。

年次有給休暇の取得の有無 (n=491)

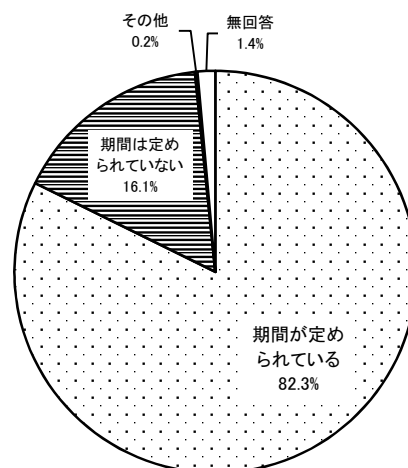


Ⅲ 雇用契約

1 雇用期間の定めの有無 [第 146 表、第 205 表、第 206 表]

- 「期間が定められている」が 82.3%、「期間は定められていない」が 16.1%となっている。前回調査と比較すると、「期間が定められている」はプラス 0.4 ポイント、「期間は定められていない」はマイナス 0.3 ポイントでほぼ同じとなっている。
- 主な職種別では「医療専門技術」(59.1%)で「期間は定められていない」が高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「製造業」(26.9%)、「サービス業」(24.7%)、「医療、福祉」(20.1%)で「期間は定められていない」が高くなっている。
- 事業所規模別にみると、「期間は定められていない」は、「30人未満」で 27.5%と高い。

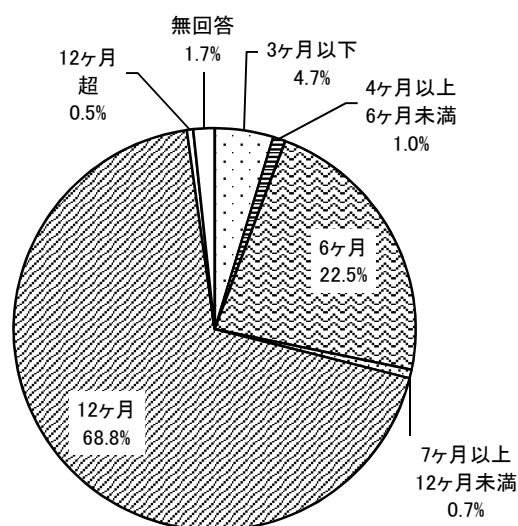
雇用期間の定めの有無 (n=491)



2 雇用期間が定められている場合の期間 [第 147 表、第 206 表]

- 「12ヶ月」が 68.8%と最も高く、次いで「6ヶ月」(22.5%)が高くなっている。
- 主な職種別にみると、「12ヶ月」は「その他の専門技術」(93.9%)で高くなっている。これに対して「6ヶ月」は「接客サービス」(45.7%)で高くなっている。
- 主要事業内容別では「12ヶ月」が「教育、学習支援業」(96.1%)、「医療、福祉」(83.5%)で高い。これに対して「6ヶ月」の割合が、「金融業、保険業」(46.7%)「サービス業」(40.3%)、「卸売業、小売業」(36.0%)、「宿泊業、飲食業」(35.7%)で他の事業内容と比較して高くなっている。

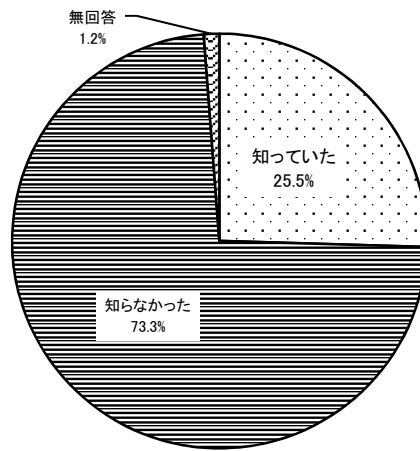
雇用期間が定められている場合の期間 (n=404)



3 「無期転換ルール」の認知度 [第 148 表、第 207 表、第 208 表]

- 「知っていた」が 25.5%、「知らなかった」が 73.3%となっている。
- 男女別では、男女ともに「知らなかった」が多く、「女性」は 74.3%、「男性」は 69.0%でいずれも 7 割前後となっている。
- 主な職種別にみると、「知っていた」は「事務・経理」(41.4%)で高くなっている。
- パートタイマー経験年数別では「1 年以上 3 年未満」で「知っていた」が 40.5%と他の年数に比べ割合が高い。
- 事業所規模別では 100 人以上の規模で「知っていた」が 4 割前後と割合が高くなっている。

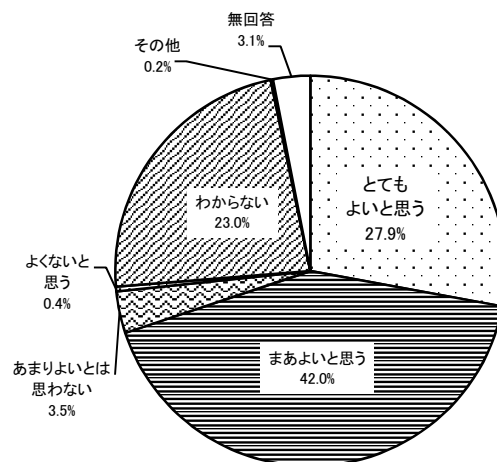
「無期転換ルール」の認知度(n=491)



4 「無期転換ルール」の評価 [第 149 表、第 207 表、第 208 表]

- 「とてもよいと思う」が 27.9%、「まあよいと思う」が 42.0%となっている。「あまりよいとは思わない」(3.5%)、「良くないと思う」(0.4%)は少ないものの「わからない」は 23.0%と 2 割を超えている。
- 男女別では男女とも「とてもよいと思う」が 3 割程度、「まあよいと思う」が 4 割程度となっており、大きな差はみられない。
- 年齢別では「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」の合計は 40 歳以上 70 歳未満で 7 割以上と高くなっている。合計割合が低い「20 歳代」、「70 歳以上」では「わからない」が 3 割を超えて高くなっている。
- 配偶者の有無別では「配偶者なし」で「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」のいずれも「配偶者あり」より高くなっている。
- 世話をしなくてはならない子どもの有無別では「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」の合計が「対象となる子や孫がいる」では 75.2%で、「対象となる子や孫はいない」の 69.4%より 6 ポイント近く高い。
- 生計維持者別では「あなた(回答者本人)」では「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」の合計が 72.7%で、「配偶者」の 69.8%より 3 ポイント程度高くなっている。なお「とてもよいと思う」は「あなた(回答者本人)」が 31.1%、「配偶者」が 25.7%でより差が大きくなっている。
- パートタイマー経験年数別にみると、3 年未満と 20 年以上で「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」の合計が 7 割を超えて高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「とてもよいと思う」と「まあよいと思う」の合計が「卸売業、小売業」で 57.7%と低くなっている。

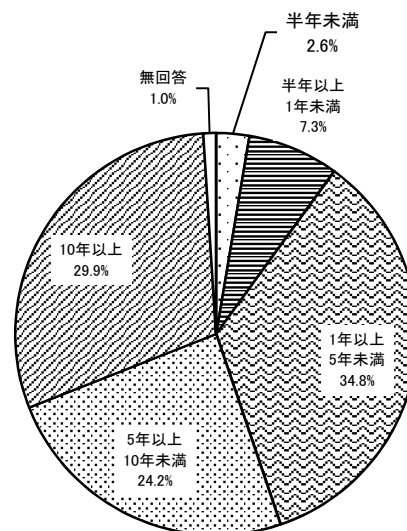
無期転換ルールの評価(n=491)



5 現在の会社での在職期間 [第 150 表、第 209 表]

- 「1年以上5年未満」が34.8%で最も高く、次いで「10年以上」(29.9%)、「5年以上10年未満」(24.2%)となっている。
平均年数は7.7年である。
- 男女別にみると、「男性」は「1年以上5年未満」(39.3%)が最も高く、次いで「5年以上10年未満」(32.1%)が高い。「女性」は、「1年以上5年未満」(33.9%)が高いのは男性と同じであるが、次いで「10年以上」(32.2%)が高くなっている。
- 年齢別にみると、「20歳代」と「30歳代」では「1年以上5年未満」が過半数と高くなっている。
平均勤続年数でみると、60歳以上の年齢では10年前後と長くなっている。

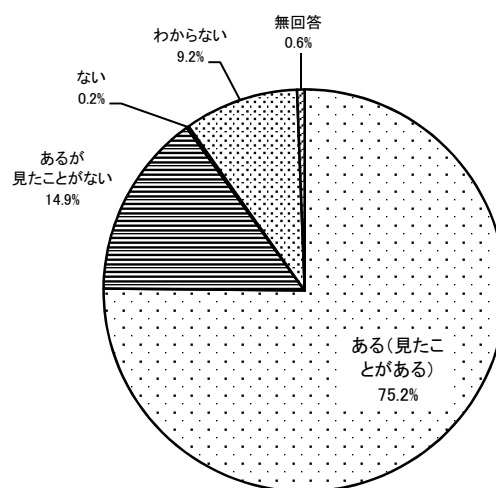
現在の会社での在籍期間 (n=491)



6 就業規則の有無 [第 151 表、第 210 表、第 211 表]

- 職場に就業規則が「ある(見たことがある)」が75.2%、「あるが見たことがない」が14.9%となっている。一方、「ない」は0.2%とごくわずかとなっている。また「わからない」(9.2%)が約1割いる。
- 主要事業内容別にみると、「ある(見たことがある)」は「情報通信業」(100.0%)、「製造業」(80.8%)、「医療・福祉」(76.5%)、「サービス業」(76.3%)で高くなっている。
- 事業所規模別にみると、「ある(見たことがある)」は「30人未満」では62.5%であるのに対して、「300人以上」では83.3%で8割を超え、事業所規模が大きくなるほど割合も高くなっている。

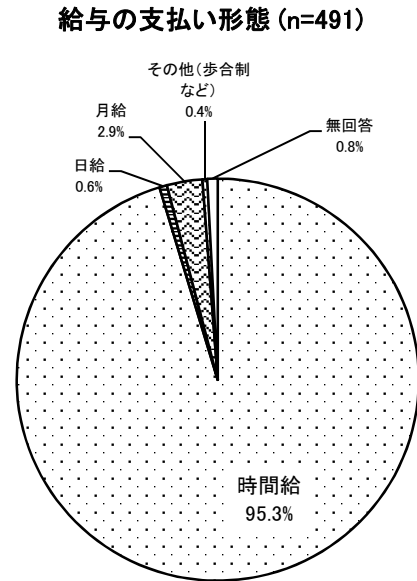
就業規則の有無 (n=491)



IV 給与等

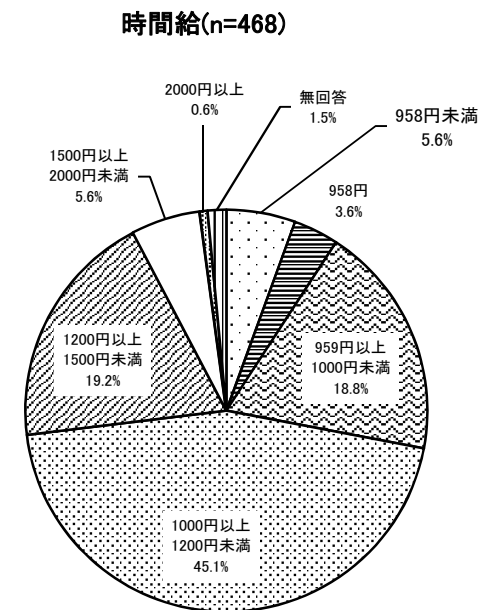
1 給与の支払い形態 [第 152 表、第 212 表]

- 給与の支払い形態は、「時間給」が 95.3%で最も高くなっている。
- 男女別、年齢別などの属性でも 9 割以上が「時間給」となっている。



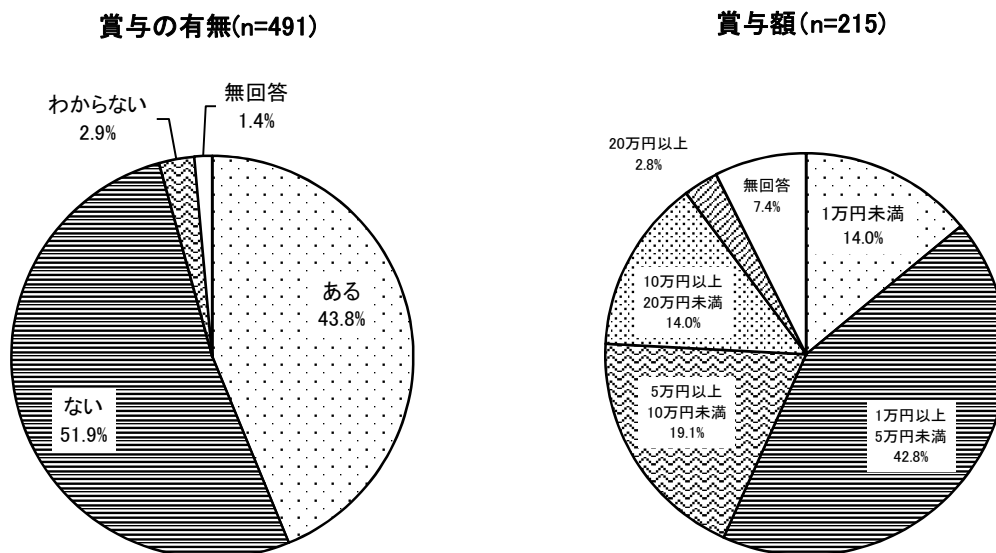
2 時間給額 (29 年 10 月 1 日時点) [第 153 表、第 213 表、第 214 表]

- 「1000 円以上 1200 円未満」が 45.1%と最も高く、次いで「1200 円以上 1500 円未満」(19.2%)、「959 円以上 1000 円未満」(18.8%)となっている。
前回調査と比較すると、平均時間給額は、1106.0 円から 1121.7 円へと 15.7 円増加している。
- 男女別に平均時間給額をみると、「男性」が 1156.4 円であるのに比べ、「女性」は 1114.8 円と低くなっている。
- 配偶者の有無別に平均時間給額をみると、「配偶者あり」が 1137.7 円であるのに比べ、「配偶者なし」では 1092.8 円と低くなっている。
- 世話をしなければならぬ子どもの有無別では、「対象となる子や孫がいる」では 1157.4 円、「対象となる子や孫はいない」で 1108.8 円と「対象となる子や孫がいる」方が高くなっている。
- 生計維持者別に平均時間給額をみると、「あなた(回答者本人)」が 1152.2 円で、「配偶者」の 1116.3 円より高くなっている。
- 主な職種別に平均時間給額をみると、「その他の専門技術」(1135.0 円)となっている。これに対して「技能・生産」(997.5 円)、「清掃」(1013.3 円)ではやや低い。



3 賞与 [第 154 表、第 155 表、第 215 表、第 216 表]

- 「ある」が 43.8%、「ない」が 51.9%となっている。
- 職種別にみると、「ある」は「調理」（76.5%）、「その他専門技術」（58.4%）で高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「ある」は「製造業」（65.4%）、「宿泊業、飲食業」（62.5%）、「運輸業、郵便業」（59.5%）で割合が高くなっている。

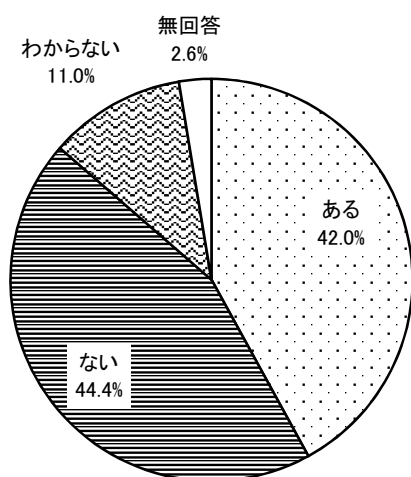


- 賞与額は、「1万円以上5万円未満」が 42.8%と最も高く、次いで「5万円以上10万円未満」（19.1%）、「10万円以上20万円未満」と「1万円未満」（いずれも 14.0%）となっている。前回調査と比較すると、平均賞与額は、52,298.5円から 52,280.9円となっており、ほぼ横ばいとなっている。
- 男女別に平均賞与額をみると、男性が 50,210.1円であるのに比べ、女性は 53,189.2円と高くなっている。

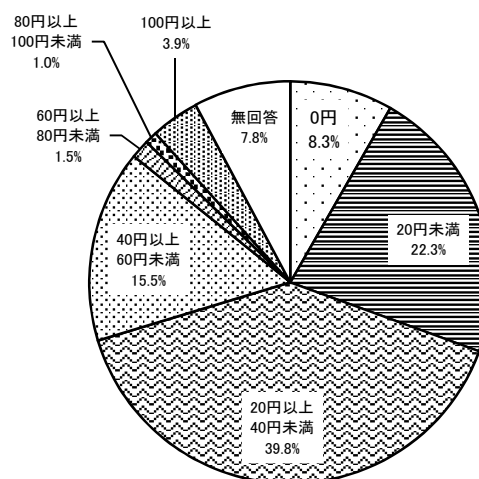
4 昇給制度 [第 156 表、第 157 表、第 217 表、第 218 表]

- 昇給制度が「ある」が 42.0%、「ない」が 44.4%となっている。前回と比較すると、「ある」が 7.4 ポイント高くなっている。
- 男女別にみると、「ある」は「女性」(43.4%)が「男性」(33.3%)を上回っている。
- 主な職種別にみると、「ある」は「調理」(76.5%)、「技能・生産」(60.0%)で割合が高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「ある」は「金融業、保険業」(81.3%)、「宿泊業、飲食業」(75.0%)で高くなっている。
- 事業所規模別にみると、「30 人未満」では「ある」が 36.3%と低いが、30 人以上の規模ではいずれも 40%を超えている。最も割合が高いのは「100 人以上 300 人未満」となっている。

昇給制度の有無(n=491)



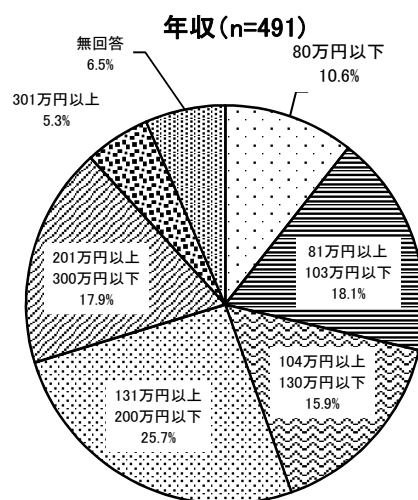
昇給額(n=206)



- 今年の昇給額は、「20 円以上 40 円未満」が 39.8%で最も高く、次いで「20 円未満」(22.3%)、「40 円以上 60 円未満」(15.5%)となっている。なお「0 円」は 8.3%で 1 割未満で前回調査の半分以下となっている。
- 男女別に平均昇給額をみると、男性が 26.4 円であるのに比べ、女性が 28.8 円と 2 円あまり高い。

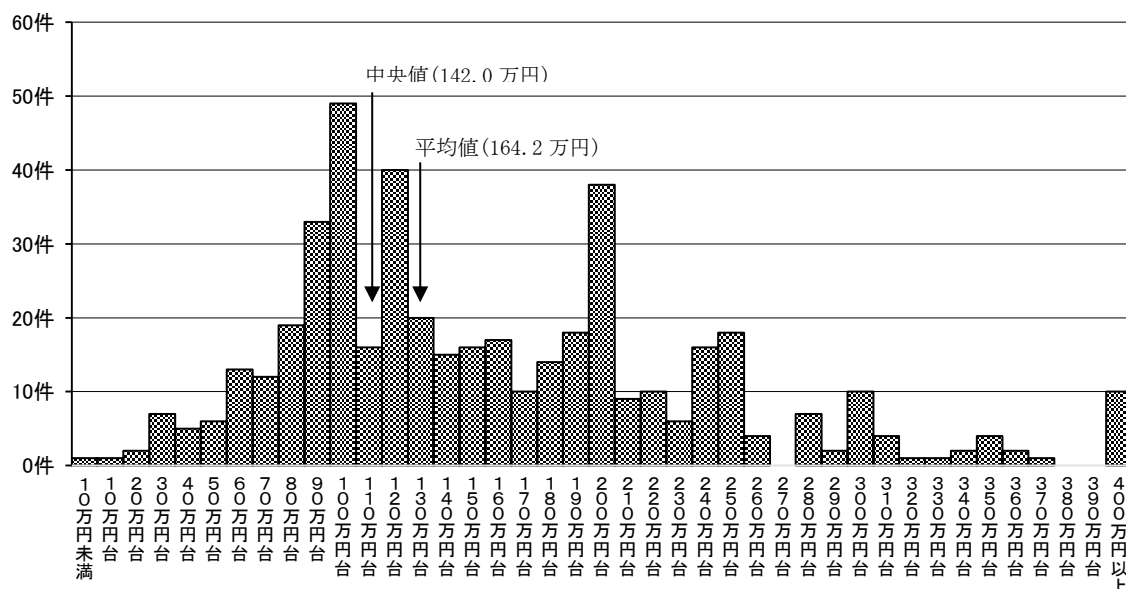
5 年収 [第 158 表、第 219 表、第 220 表]

- 年収は、「131 万円以上 200 万円以下」が 25.7%で最も高く、次いで「81 万円以上 103 万円以下」が 18.1%となっている。103 万円以下の合計は 28.7%となっている。
平均年収額は、164.2 万円です。前回調査より 2 万円高くなっています。
- 男女別に平均年収額をみると、「男性」が 218.1 万円であるのに比べ、「女性」は 153.6 万円と低くなっています。
- 配偶者の有無別に平均年収額をみると、「配偶者あり」は 155.7 万円、「配偶者なし」が 183.0 万円です。「配偶者あり」が 27 万円あまり低くなっています。
- 世話をしなければならない子どもの有無で平均年収額をみると、「対象となる子や孫がいる」は 147.7 万円、「対象となる子や孫はいない」の 170.2 万円より 22 万円あまり低くなっています。
- 生計維持者別に平均年収額をみると、「あなた（回答者本人）」は 213.4 万円です。「配偶者」の 138.3 万円よりも 75 万円あまり高くなっています。
- 主な職種別に平均年収額をみると、「清掃」（99.0 万円）、「店頭販売員」（136.4 万円）、「調理」（145.3 万円）、「その他の専門技術」（147.1 万円）、「接客サービス」（154.0 万円）で平均を下回っています。
- 主要事業内容別に平均年収額をみると、「宿泊業、飲食業」（185.8 万円）で高くなっています。一方で、「教育、学習支援業」（134.6 万円）、「製造業」（154.0 万円）で平均より低くなっています。
- 事業所規模別に平均年収額をみると、「30 人未満」では 146.4 万円であるのに対して、「300 人以上」では 188.0 万円となるなど、事業所規模が大きくなるほど額が高くなっています。
- 1 週間の所定労働時間別に平均年収額をみると、25 時間未満で 100 万円台前半、25 時間以上 35 時間未満で 100 万円台後半、35 時間以上では 200 万円以上となっています。



- 年収を10万円単位の分布図でみると、「100万円台」で50件近くと最も高く、「110万円台」で大きく下がるものの「120万円台」でまた高くなっている。これは103万円と130万円調整をしている回答者が多いことがうかがえる。また「200万円台」も高くなっている。本調査は平均時給が1122円となっていることから、例えば1100円前後で年間通してフルタイムに近い働き方をすると年収が200万円台になるため、この層も多くなっていると考えられる。

年収<分布図>(n=459)



10 万未満	1
10 万円台	1
20 万円台	2
30 万円台	7
40 万円台	5
50 万円台	6
60 万円台	13
70 万円台	12
80 万円台	19
90 万円台	33

件

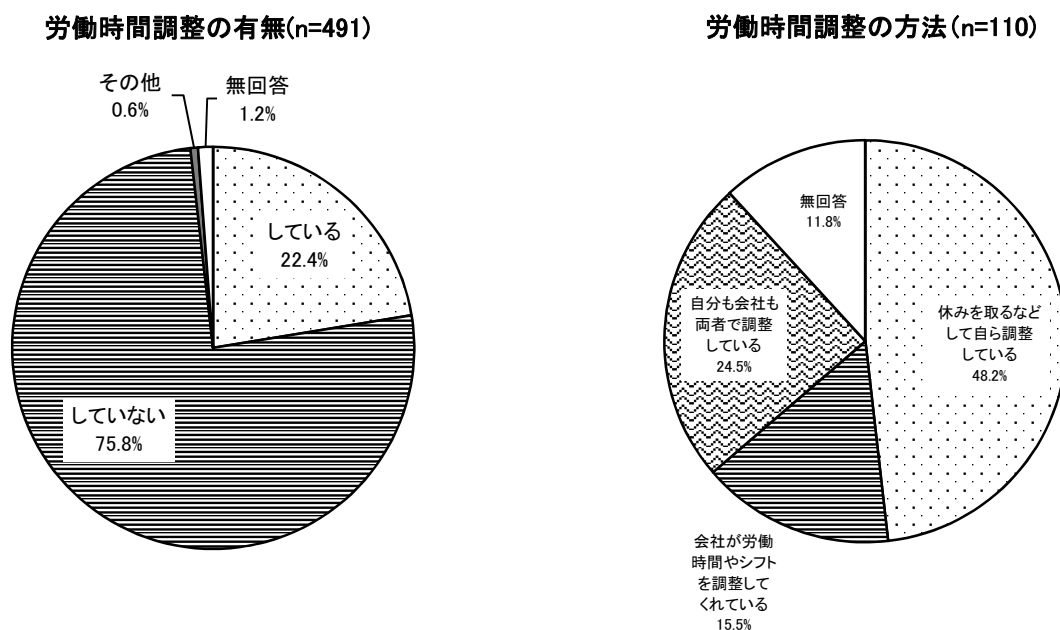
100 万円台	49
110 万円台	16
120 万円台	40
130 万円台	20
140 万円台	15
150 万円台	16
160 万円台	17
170 万円台	10
180 万円台	14
190 万円台	18

200 万円台	38
210 万円台	9
220 万円台	10
230 万円台	6
240 万円台	16
250 万円台	18
260 万円台	4
270 万円台	0
280 万円台	7
290 万円台	2

300 万円台	10
310 万円台	4
320 万円台	1
330 万円台	1
340 万円台	2
350 万円台	4
360 万円台	2
370 万円台	1
380 万円台	0
390 万円台	0
400 万以上	10

6 労働時間の調整 [第 159 表、第 160 表、第 221 表、第 222 表]

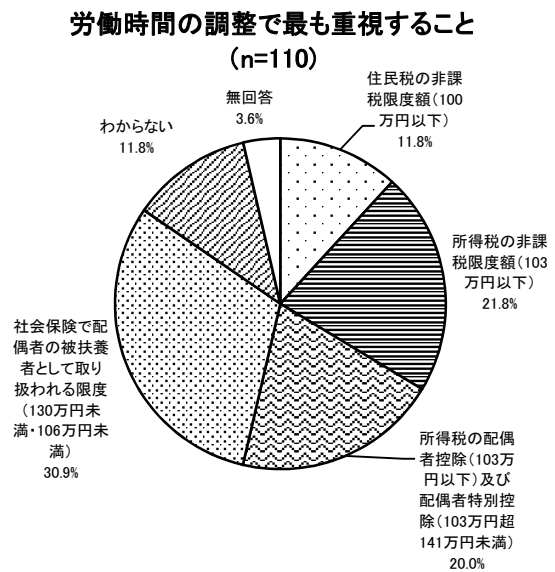
- 労働時間の調整については「していない」が 75.8%、「している」が 22.4%となっている。
- 男女別にみると、「女性」で「している」が 24.7%と、「男性」より高くなっている。
- 生計維持者別にみると、「している」が「配偶者」で 31.3%、「親」で 26.3%と割合が高くなっている。
- 職種別にみると、「店頭販売員」(54.5%)で「している」の割合が 3 割を超えている。



- 労働時間調整の方法をみると「休みを取るなどして、自ら調整している」が 48.2%と高く、次いで「自分も会社も両者で調整している」(24.5%)、「会社が労働時間やシフトを調整してくれている」(15.5%)となっている。

7 労働時間の調整で最も重視すること [第 161 表]

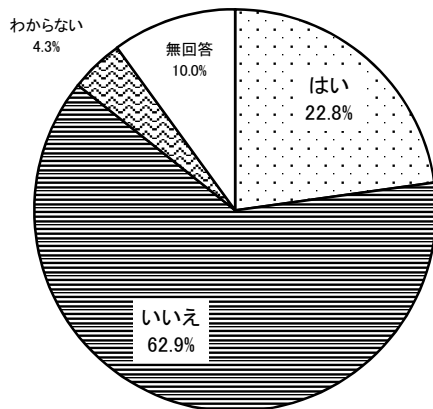
- 労働時間の調整をしている 110 名に最も重視することを質問したところ、「社会保険で配偶者の被扶養者として取り扱われる限度（130 万円未満、106 万円未満）」が 30.9%で最も高く、次いで「所得税の非課税限度額（103 万円以下）」（21.8%）、「所得税の配偶者控除（103 万円以下）及び配偶者特別控除（103 万円超 141 万円未満）」（20.0%）となっている。



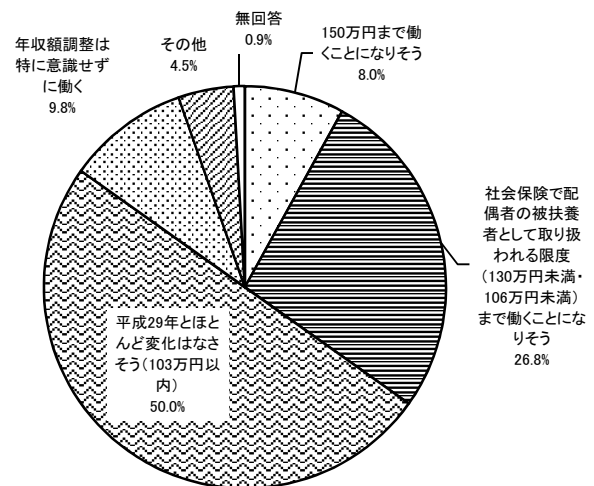
8 配偶者控除と税制改正について [第 162 表、第 163 表]

- 平成 29 年の配偶者控除の対象かどうかについては、「いいえ」（対象でない）が 62.9%で、「はい」（対象である）は 22.8%となっている。また「わからない」（4.3%）や「無回答」（10.0%）もみられる。

配偶者控除の対象か (n=491)



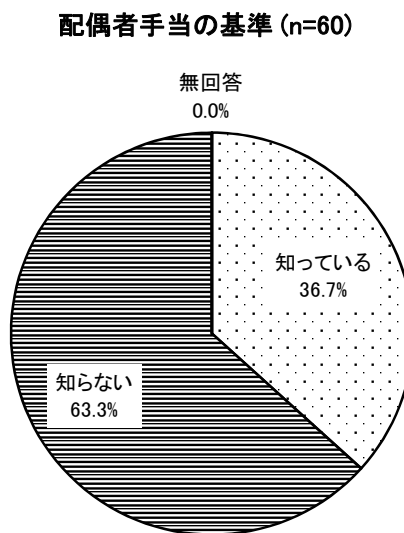
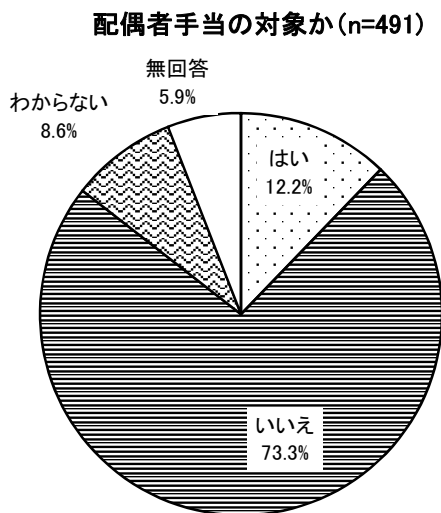
働き方の変化 (n=112)



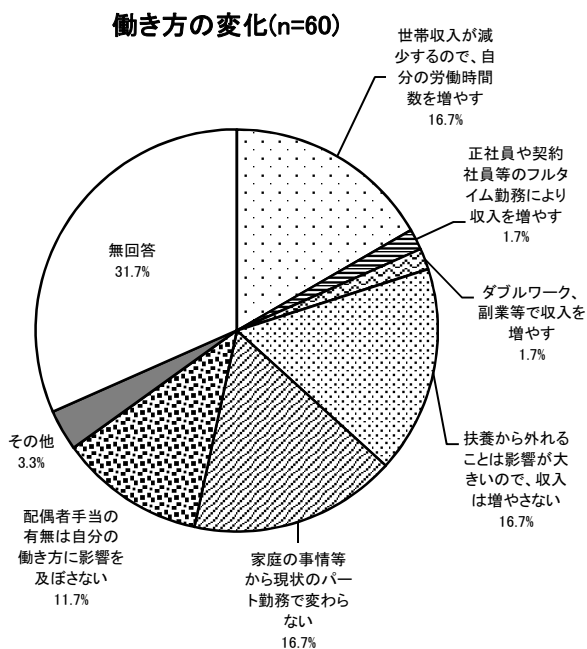
- 配偶者控除の対象（予定を含む）の 112 名に、平成 30 年からの配偶者控除の取り扱い見直しに関して、働き方に変化があるかについて質問している。その結果をみると「平成 29 年とほとんど変化はなさそう（103 万円以内）」が 50.0%で最も高く、「社会保険で配偶者の被扶養者として取り扱われる限度（130 万円未満、106 万円未満）まで働くことになりそう」が 26.8%で続いている。

9 配偶者手当について[第 164 表、第 165 表、第 166 表、第 229 表]

- 配偶者手当の対象者かは「はい」（対象である）は 12.2%と 1 割余りで、「いいえ」（対象でない）が 73.3%と高くなっている。
- 配偶者手当の基準は「知っている」は 36.7%と 4 割弱で、「知らない」が 63.3%と高くなっている。



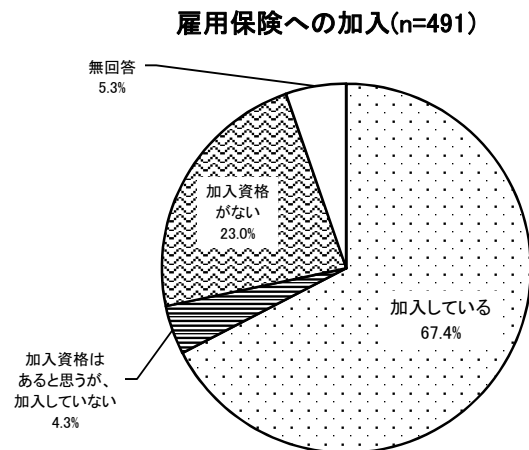
- 配偶者手当の対象者である 60 人の配偶者手当が廃止された場合の働き方の変化については、「世帯収入が減少するので、自分の労働時間数を増やす」、「扶養から外れることは影響が大きいので、収入は増やさない」、「家庭の事情等から現状のパート勤務で変わらない」の 3 項目がいずれも 60 人中 10 人(16.7%)で多くなっている。
- なお、「扶養から外れることは影響が大きいので、収入は増やさない」+「家庭の事情等から現状のパート勤務で変わらない」+「配偶者手当の有無は働き方に影響を及ぼさない」とする『配偶者手当廃止が自身の雇用に影響を与えない群』が 60 人中 27 人(45.1%)となっている。



- 「無回答」も 19 人(31.7%)と多くなっており、判断をしかねている様子もうかがえる。

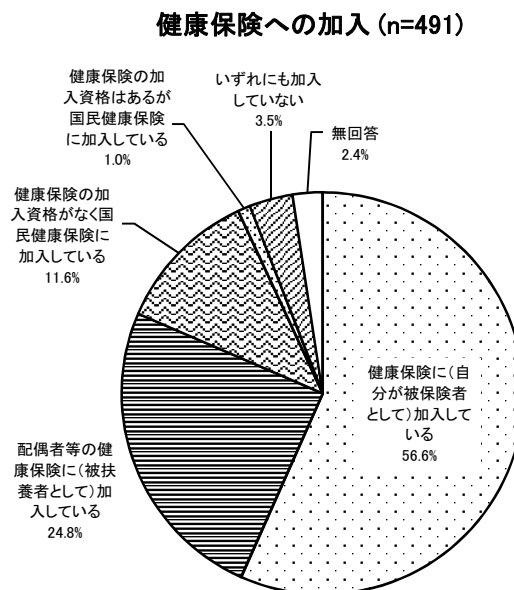
10 雇用保険への加入状況 [第 167 表、第 231 表]

- 「加入している」が 67.4%、「加入資格はあると思うが、加入していない」が 4.3%となっている。また、「加入資格がない」が 23.0%と 2 割強いる。前回調査と比較すると、「加入している」はマイナス 0.4 ポイントでほぼ同じ水準となっている。
- 男女別では「加入している」は「男性」が 70.2%、「女性」が 66.8%となっている。
- 年齢別にみると、「加入している」は 20 歳以上 65 歳未満までの年代で 7 割以上となっており、特に「20 歳代」では 78.9%と高くなっている。



11 健康保険への加入状況 [第 168 表、第 231 表]

- 「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が 56.6%と最も高く、次いで「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」（24.8%）、「健康保険の加入資格がなく国民健康保険に加入している」（11.6%）となっている。前回調査と比較すると、「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」は 3.2 ポイント高く、「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」はマイナス 0.1 ポイントで横ばいである。
- 男女別にみると、男女ともに「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が最も高いが、「男性」は 71.4%、「女性」は 53.9%と差がみられる。また「女性」では「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」（29.2%）も多くなっている。
- 年齢別にみると、69 歳までの年代は「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が最も多く、特に「20 歳代」では 76.3%と高い。
- 生計維持者別にみると、「あなた（回答者本人）」では「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が 75.2%で高い。これに対して「配偶者」では「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が 43.3%で「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」の 42.5%とほぼ同じ割合となっている。



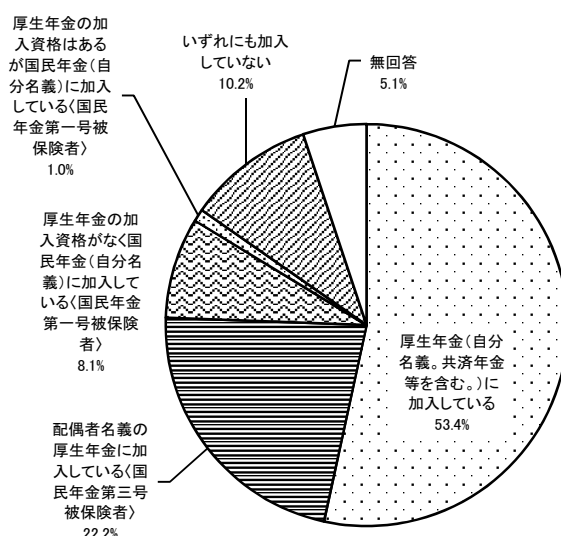
12 公的年金への加入状況 [第 169 表、第 231 表]

- 「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が 53.4%と最も高く、次いで「配偶者名義の厚生年金に加入している〈国民年金第三号被保険者〉」（22.2%）となっている。

前回調査と比較すると、「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」は 0.9 ポイント、「配偶者名義の厚生年金に加入している〈国民年金第三号被保険者〉」は 1.0 ポイントのプラスでほぼ横ばいとなっている。

- 男女別にみると、男女ともに「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が最も多くなっている。「女性」は「配偶者名義の厚生年金に加入している〈国民年金第三号被保険者〉」（26.4%）も高くなっている。
- 年齢別にみると、69 歳までの年代で「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が最も多くなっている。
- 生計維持者別にみると、「あなた（回答者本人）」では「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が 70.8%と高い。「配偶者」では、「配偶者名義の厚生年金に加入している〈国民年金第三号被保険者〉」が 39.9%で最も多いものの、「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」も 39.2%でほぼ同じ割合となっている。

公的年金への加入状況 (n=491)



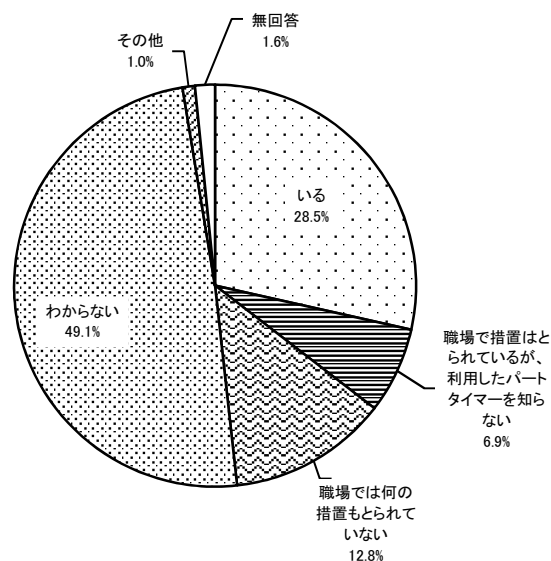
V パートタイム労働法関係

1 正社員へ転換したパートタイマーがいるか

[第 170 表、第 234 表]

- 正社員への転換措置を利用して正社員へ転換したパートタイマーがいるかについては、「わからない」が 49.1%で最も高くなっている。正社員へ転換したパートタイマーが「いる」は 28.5%で、「職場では何の措置もとられていない」も 12.8%と 1 割を超えている。
- 主な職種別では正社員に転換したパートタイマーが「いる」が「調理」で 52.9%と高くなっている。
- 主要事業別では、「いる」の割合が「金融業、保険業」で 50.0%と高くなっている。

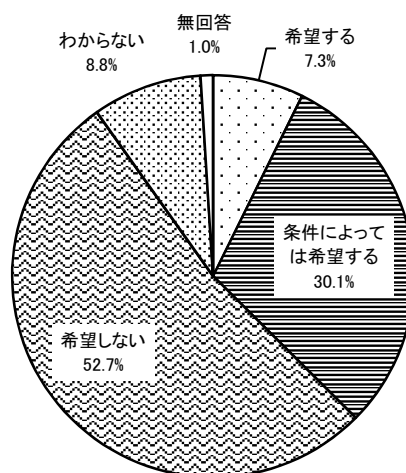
正社員へ転換したパートタイマーがいるか
(n=491)



2 正社員への転換の希望 [第 171 表、第 235 表]

- 「希望しない」が 52.7%と過半数で高くなっている。次いで「条件によっては希望する」(30.1%)が続いている。「希望する」は 7.3%と 1 割以下にとどまっている。
- 男女別では「希望する」と「条件によっては希望する」の合計で、「男性」が 42.9%で「女性」の 36.4%より高くなっている。
- 年齢別にみると、40 歳以下では「希望する」、「条件によっては希望する」の合計割合が 4 割を超え高くなっているのに対し、50 歳以上では「希望しない」が過半数となっている。
- 配偶者の有無別では「配偶者なし」で「希望する」と「条件によっては希望する」の合計が 55.4%と高くなっている。
- 「生計維持者別にみると、「希望する」と「条件によっては希望する」の合計が「あなた（回答者本人）」では 42.3%であるのに対し、「配偶者」では 31.3%と 10 ポイント以上低くなっている。

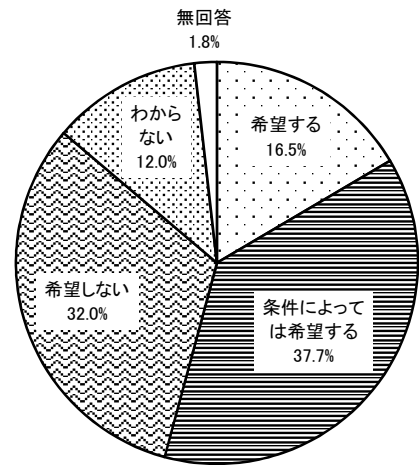
正社員への転換の希望 (n=491)



3 短時間正社員への転換の希望 [第 172 表、第 235 表]

- 「条件によっては希望する」が 37.7%で最も高く、次いで「希望しない」(32.0%)、「希望する」(16.5%)となっており、希望する割合が正社員よりも高くなっている。また「わからない」は 12.0%であり正社員より 3.2 ポイント高い。
- 前問の正社員転換に関しては「希望する」+「条件によっては希望する」を合わせて 4 割弱であったものが、短時間正社員転換については半数以上が『希望』となっている。
- 男女別では「希望する」と「条件によっては希望する」の合計は、「男性」が 48.8%で「女性」の 55.4%の方が高くなっている。
- 年齢別にみると、「50 歳代」までは「希望する」、「条件によっては希望する」の合計割合が過半数であるが、60 歳以上では「希望しない」の割合が 4 割弱～過半数で高くなっている。
- 配偶者の有無別では「配偶者なし」で「希望する」と「条件によっては希望する」の合計が 58.0%と「配偶者あり」の 51.9%より高くなっている。
- 生計維持者別にみると、「希望する」と「条件によっては希望する」の合計が「あなた(回答者本人)」では 50.3%であるのに対し、「配偶者」では 55.6%と 5 ポイント以上高くなっている。

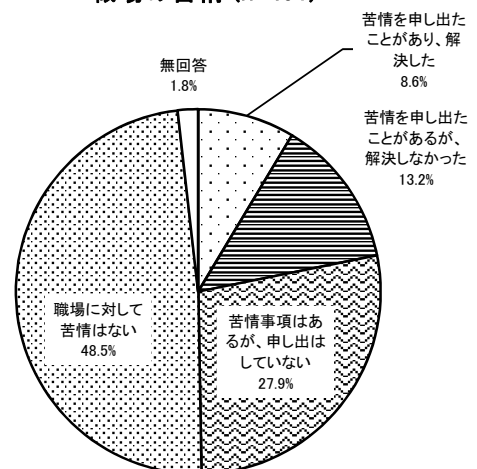
短時間正社員への転換の希望 (n=491)



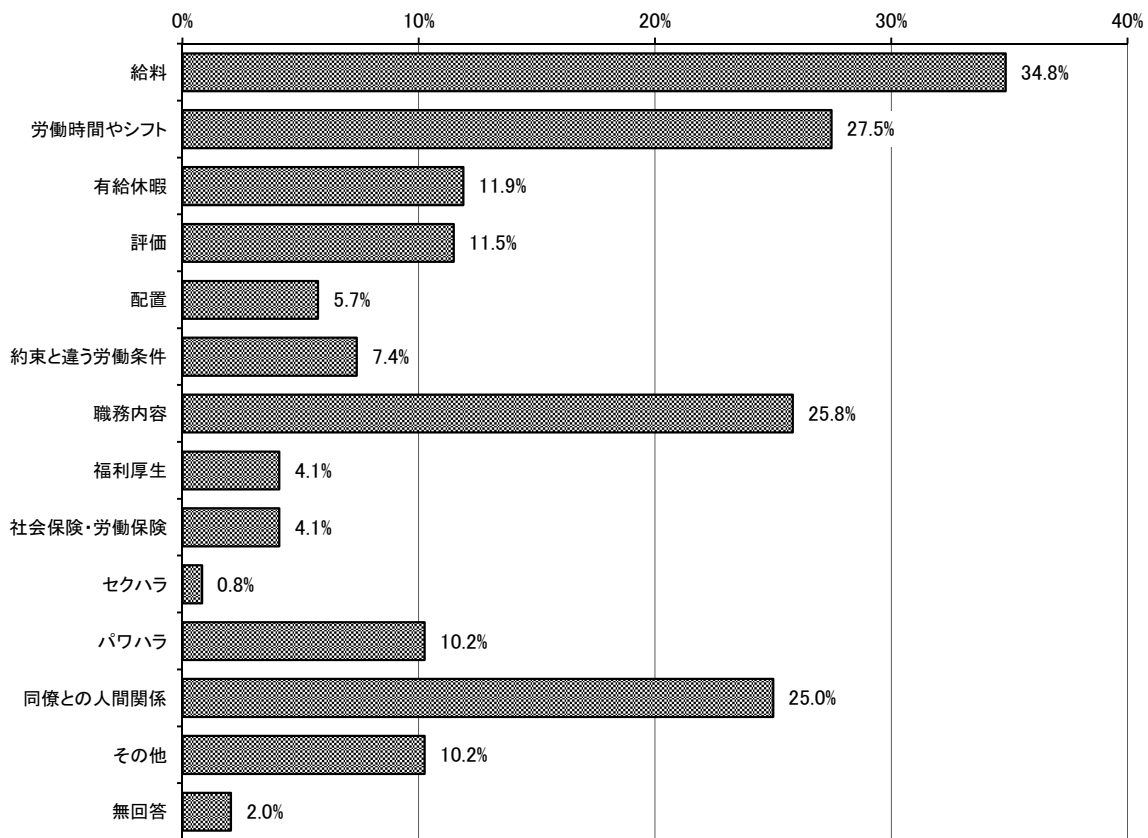
4 職場の苦情 [第 173 表、第 174 表、第 237 表、第 239 表、第 240 表]

- 「職場に対して苦情はない」が 48.5%と高くなっている。次いで「苦情事項はあるが、申し出はしていない」(27.9%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(13.2%)となっている。
- 男女別では「男性」では「職場に対して苦情はない」が 59.5%と高い。「女性」では「苦情を申し出たことがあるが、解決した」(9.5%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(14.2%)、「苦情事項はあるが、申し出はしていない」(28.4%)のいずれもが男性より高くなっている。

職場の苦情 (n=491)



苦情の内容【複数回答】(n=244)



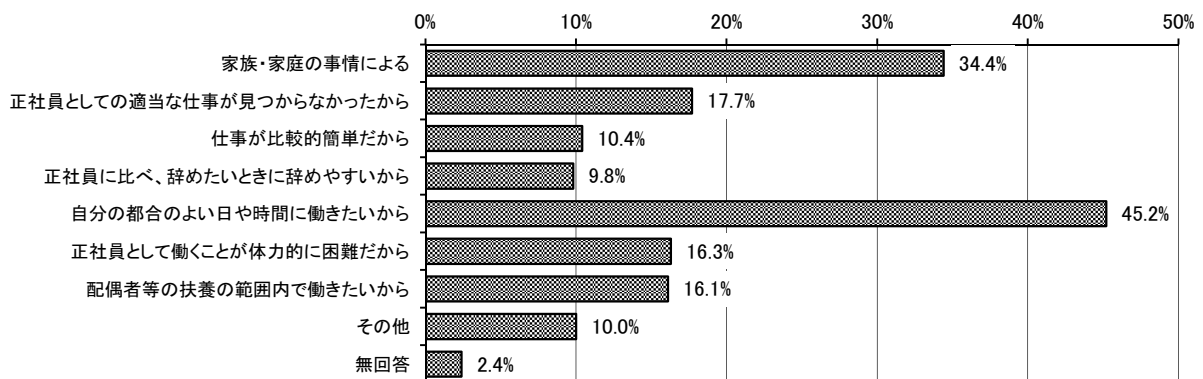
- 苦情の内容については「給料」が34.8%で最も高く、「労働時間やシフト」(27.5%)、「職務内容」(25.8%)、「同僚との人間関係」(25.0%)が続いている。昨今、その問題がマスコミ等で取り上げられることの多い「パワハラ」(10.2%)については、給料や労働時間などの労働条件事項に比べると低くなっている。
- 男女別では、男女とも「給料」、「労働時間やシフト」、「職務内容」が高い。女性では「同僚との人間関係」も高くなっている。
- 苦情の内容を前問の職場への申し出別に分析すると「苦情事項はあるが、申し出はしていない」が「給料」で46.0%、「有給休暇」で17.5%と、『苦情を申し出た』回答者に比べて高くなっており、パートタイマーにとってこれらの苦情は特に申し出のしにくい項目である可能性がある。
- 事業所調査と比較すると、パートタイマーの賃金額の職責に対する評価では「職務職責に見合った適正なものと感じる」が約9割(89.0%)を占めており、労使の間に「給料」に関して大きな温度差があることがうかがえる。

VI 仕事についての考え方

1 パートタイマーという働き方を選んだ理由 [第 175 表、第 176 表、第 241 表]

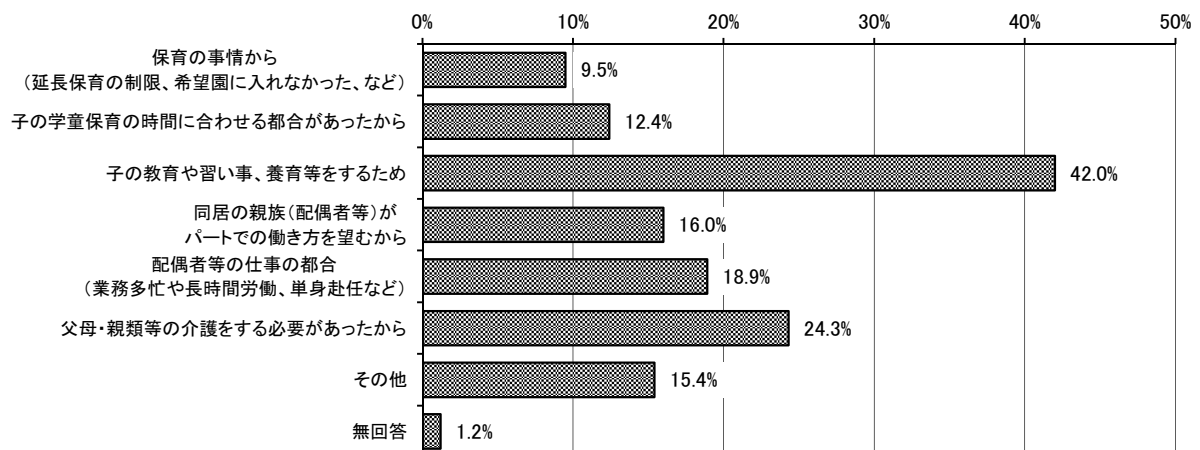
- 「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が 45.2 %で最も高く、「家族・家庭の事情による」(34.4%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(17.7%)が続く。
- 男女別にみると、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が「男性」で 35.7%、「女性」で 47.4%となっており、いずれも最も高い。次いで「男性」は「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(26.2%)、「女性」では「家族・家庭の事情による」(38.4%)が高い。
- 年齢別にみると、「40 歳代」で「家族・家庭の事情による」が 53.7%で他の年代に比べ最も高い。他は、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」も割合が高くなっている。
- 配偶者の有無別でも「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が「配偶者あり」、「配偶者なし」とも最も高い。次いで「配偶者あり」では「家族・家庭の事情による」(42.3%)、「配偶者なし」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」(26.8%)が高くなっている。

パートタイマーという働き方を選んだ理由【複数回答】(n=491)



- 家庭の事情の具体的な内容としては、「子の教育や習い事、養育等をするため」が 42.0%で最も高く、「父母・親類等の介護をする必要があったから」(24.3%)が続いている。

家庭の事情の内容【複数回答】(n=169)



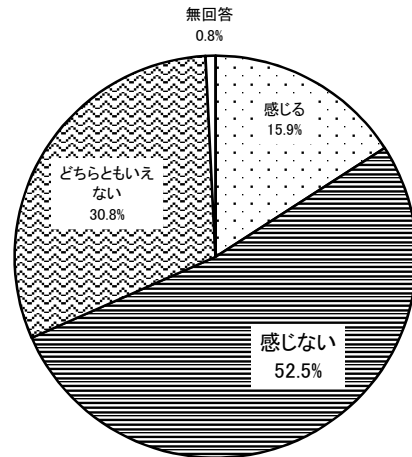
2 雇用に対する不安 [第 177 表、第 245 表、第 246 表]

- 雇用に対する不安（解雇や雇止め等）は、「感じる」が 15.9%、「感じない」が 52.5%となっている。また「どちらともいえない」（30.8%）が 3 割となっている。

前回調査と比較すると、「感じる」は 10.9 ポイント低くなっている。この「感じる」の減少度合いに対し、「感じない」は 5.3 ポイント、「どちらともいえない」は 6 ポイントプラスとなっており、「どちらともいえない」と答える傾向にある。

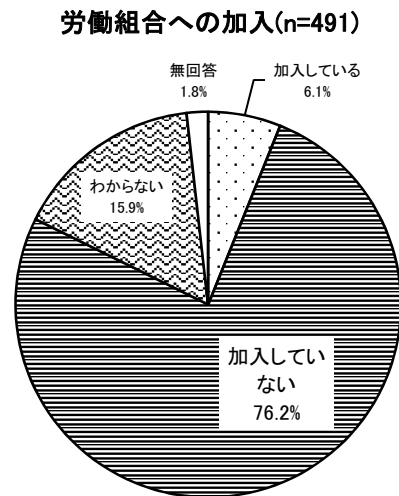
- 男女別では、「感じる」が「男性」（14.3%）よりも「女性」（16.5%）でわずかに高くなっている。
- 年齢別にみると、「感じる」は「50 歳代」（19.2%）、「40 歳代」（18.4%）、「60 歳以上 65 歳未満」（17.0%）で平均を上回っている。
- 主な職種別にみると、「感じる」は「店頭販売員」（27.3%）、「技能・生産」（26.7%）の順で高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「感じる」は「製造業」（26.9%）、「サービス業」（21.6%）で高くなっている。
- 事業所規模別にみると、「感じる」は「300 人以上」（29.6%）が最も高く、事業所規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

雇用に対する不安(n=491)



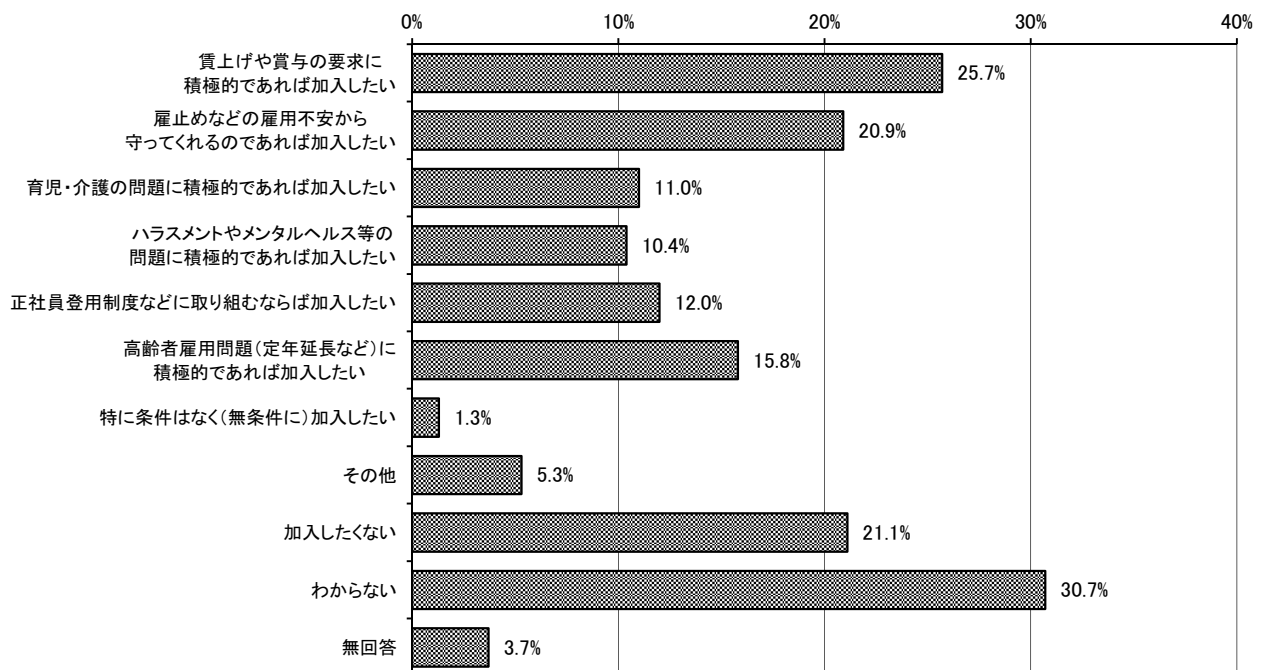
3 労働組合への加入 [第 178 表、第 179 表、第 248 表]

- 労働組合に「加入している」が 6.1%、「加入していない」が 76.2%となっている。また「わからない」も 15.9%と 1 割を超えている。
- 主要事業内容別にみると、「加入している」は「卸売業、小売業」(19.2%)、「運輸業、郵便業」(8.1%) で高くなっている。



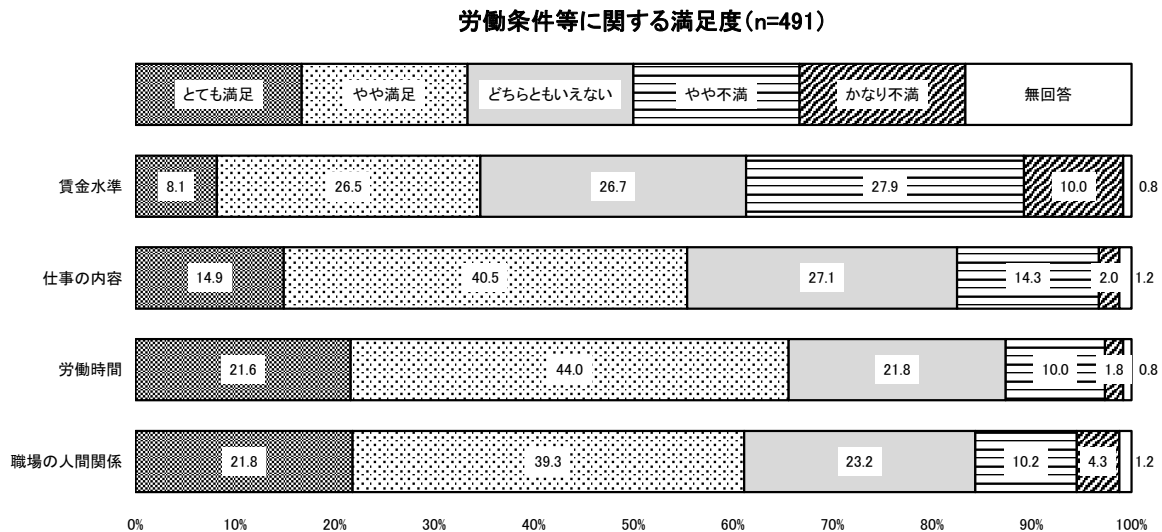
- どのような組合であれば加入したいかについては、「賃上げや賞与の要求に積極的であれば加入したい」(25.7%)、「雇止めなどの雇用不安から守ってくれるのであれば加入したい」(20.9%) などが高い。また、「高齢者雇用問題(定年延長など)に積極的であれば加入したい」(15.8%) の割合も比較的高くなっている。しかしながら「加入したくない」(21.1%) も高く、労働組合の加入に消極的なパートタイマーも多くなっている。なお、「わからない」(30.7%) が最も高く、労働組合について関心の薄いことが想定されるパートタイマーも一定割合いることがわかる。

どのような組合であつたら加入したいか<未加入者>【複数回答】(n=374)



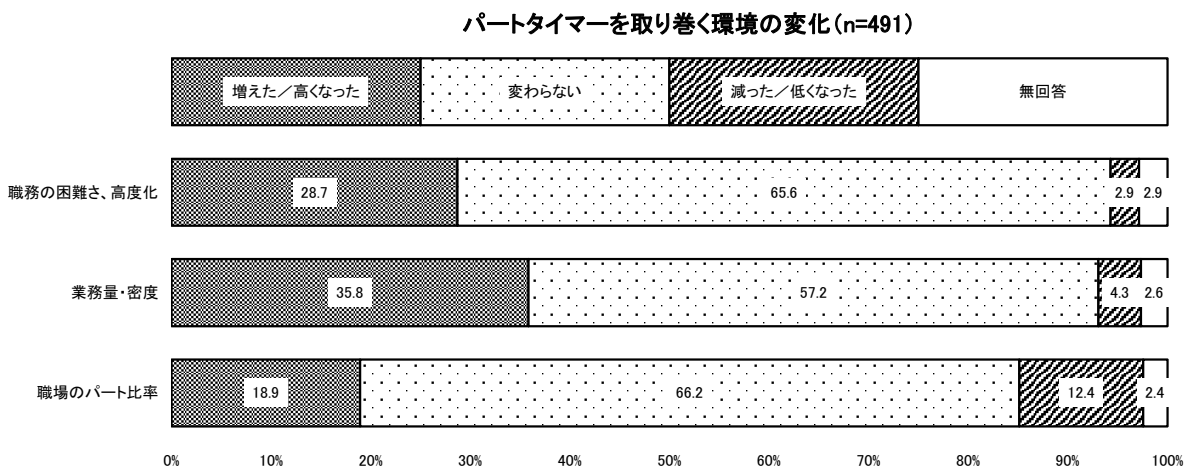
4 労働条件等に関する満足度 [第 180 表]

- 「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の合計は「労働時間」が 65.6%で、最も高い。次いで「職場の人間関係」(61.1%)、「仕事の内容」(55.4%)となっている。これに対して「賃金水準」は「満足」の合計が 34.6%で、4 割以下と他の項目より低く、「かなり不満」と「やや不満」を合わせた「不満」の合計が 37.9%と「満足」の合計を上回っており、賃金水準の満足度が低いことがわかる。



5 パートタイマーを取り巻く環境の変化 [第 181 表]

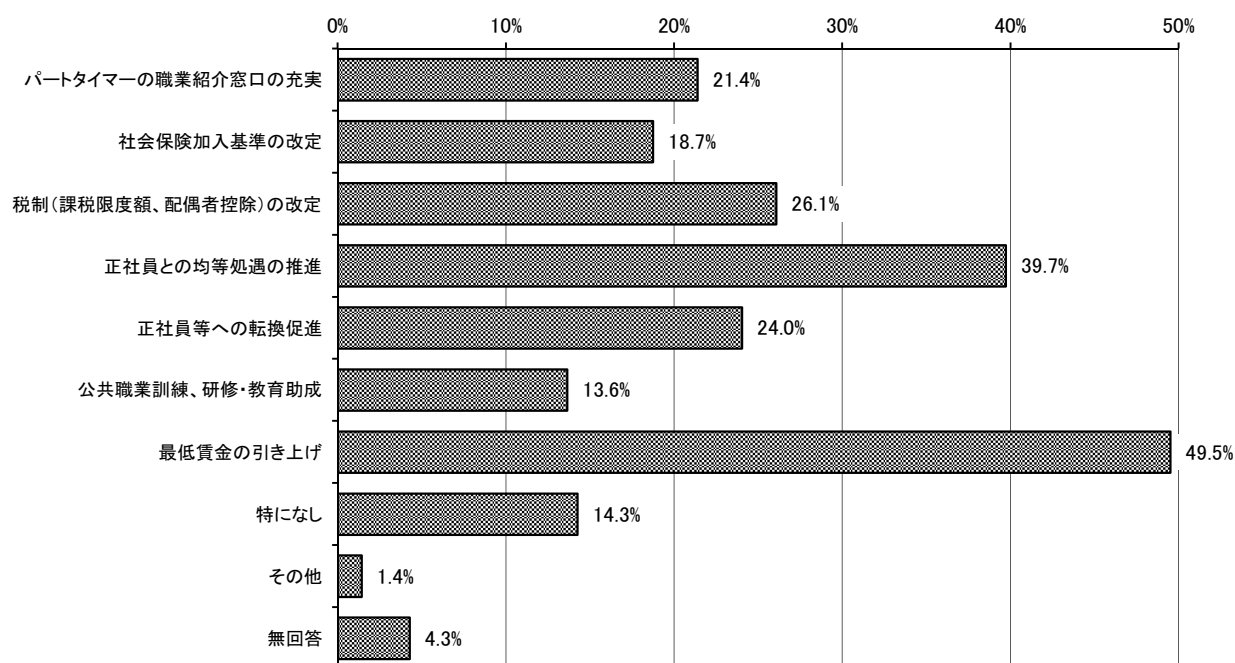
- 「職務の困難さ、高度化」、「業務量・密度」、「職場のパート比率」の3項目とも「変わらない」が過半数で高くなっている。「職場のパート比率」で「増えた/高くなった」が 18.9%で最も低い一方で「減った/低くなった」が 12.4%で最も高くなっている。



6 パートタイム労働に関する制度政策の要望 [第 182 表、第 255 表]

- 「最低賃金の引き上げ」が 49.5%で最も高く、次いで「正社員との均等処遇の推進」(39.7%)、「税制(課税限度額、配偶者控除)の改定」(26.1%)、「正社員等への転換促進」(24.0%)となっている。
- 男女別にみると、男女とも「最低賃金の引き上げ」が最も高いが、「男性」は 64.3%、「女性」は 47.1%と差が大きくなっている。2 番目も男女で同じであり「正社員との均等処遇の推進」であるが、こちらは「女性」が 40.1%、「男性」が 36.9%で「女性」が高くなっている。
- 年齢別にみると、「最低賃金の引き上げ」がいずれの年代でも最も高く 4 割を超えている。「正社員等への転換促進」は 20 歳代～40 歳代で高く、「正社員との均等処遇の推進」は 30 歳代～50 歳代で 4 割を超えている。

パートタイム労働に関する制度政策の要望【複数回答】(n=491)



Ⅶ 主な自由回答

1 「無期転換ルール」の評価理由

< 「あまりよいとは思わない」の理由（抜粋） >

- ・ この法律により、今の職場では、5年以上継続して雇用されなくなった。5年経ったら、また新しい職場を探さなければならないから
- ・ 職場が対策として、5年になる前に1回契約を切り、再契約という形をとるようで、実際にはこのルールは使えないため
- ・ 労働者がこの制度を知らなければ、労働者が自ら申し込むことはない。また、会社の社風は会社の数ほどあるが、労働者から使用者へ申し込むことができない・やりにくい環境もあるため、労働者からの申し込みに対して、疑問を持つ
- ・ 在籍期間が長いだけで、仕事をしない人を切れないのは困る。他にまじめに働いている人に迷惑
- ・ どのような人物でも一律にそう雇用されてしまうのは…疑問です
- ・ 一年契約の方が気が楽である

< 「よくないと思う」理由（抜粋） >

- ・ 企業側がそうならないようあらかじめ5年で契約をいったん区切るのでは、実質は5年以上にならず、結局必要な人材を長期間安定して確保できない
- ・ メリットよりもデメリットの方が大きい、「無期」を希望しても実際には無期転換できません

2 配偶者控除等に関する意見

- ・ 不要な制度だと思う。能力があつて、身体的にも働けるのに、〇万円を超えちゃいけないから…と、制限をしている人が何人もいる
- ・ この制度があるために、就労時間を調整して（主に減らして）いる方が多く、もったいないと思っ
- ・ パートタイマーの収入額によって配偶者控除が受けられるかどうか決められてしまうのは少し働きづらさを感じます
- ・ 配偶者控除は廃止した方が良いと思う。ただ、配偶者の会社からの手当、社会保険料の控除を考えると、手取りの金額が少なくなるので、パートタイマーで働く人が多い。所得税も控除されるのは負担であるが、それより、社会保険料をもっと下げること、正社員で働く人が増えるのではないかと思っている
- ・ 配偶者控除、特別控除は女性が家事と仕事を両立させるためにとても必要な制度です。子供を守るためにも、男性が、会社から早く帰宅することが少ない日本では、女性が、仕事量を抑えて家庭に居ることが、子供たちにとっても、家族にとっても大切であると考えます
- ・ 現在、サラリーマンの妻なので有難く感じてはいるが、制度が変わって、廃止ということにでもなれば労働の時間を増やし、収入を上げるしかないと考えている

- ・ 健康保険組合が150万までの収入を認めてくれない限り150万に上がった意味を感じません
- ・ 税制改正で150万に上がっても無意味でパート労働者にはメリットがないと思います 社保を支払って将来の年金額は期待できず、結局忙しい思いをする割に手どり額は変わらず、又はパートはボーナスが支給されず、働き損をするエリア額までしか収入を得られない（社員との年収の差がありすぎる）
- ・ 逆にこの控除を利用して短時間労働を希望しているのに引き上げられると迷惑でした。まだまだ子育ては女性に一任されている状態なのにもっと働けなんて身体を壊せと言っているのと同じです。子育ての両立の為に短時間で働いているのです
- ・ 良く理解できていないので、計算に値する期間や時間（合計）などわかりやすく解説してあるサイト等があれば良いと思う
- ・ 配偶者控除とか、配偶者特別控除とか、わかりづらい

3 パートタイマーの雇用についての意見

<一般的な意見/要望>

- ・ パートタイマーであることにマイナスなイメージを持つ日本の社会に少し疑問を抱く。会社に全ての時間をしばられることで、学びを制限されているように感じる。より豊かに生きることは、人それぞれだから、偏見のない社会を望んでいる。
- ・ パートタイマーとしての働き方を選択している人の理由は、多種多様。若い人から高齢の人、生活費がギリギリの状態の人から、全くお金の困っていない人まで…「パートタイマーはこの決まり!!」と1つにするのではなく、選択している人の生活環境や年齢等で異なる制度についても検討してほしい。(なるべく、わかりやすくしてほしい)

<正社員との均等処遇や正社員への転換を求める意見>

- ・ パートタイマーと正社員との均等処遇が出来ないのであれば、職務内容もパートタイマーと正社員できっちりと線を引くべき。グレーな部分が多い
- ・ パートでも正社員と同じ時間働いているのに賞与がないのはおかしい。年1回でも良いのであればいい。パートだと、こちらの都合で休みが取りやすいですが正社員との差が激しい
- ・ 長期(何年間も)で働いたら少しでも退職金ができればいいと思うのですが勤務日数が数日不足しているだけで同じ業務をしていてもパートと正社員では待遇がちがう
- ・ 様々な事情からパートタイマーを選ぶ人がいる。パートタイマーが正社員より立場が低いとするような見方が改善されることを望む。そのためにも、正社員との均等処遇の推進や短時間での正社員制度が広まっていけばよいと感じる
- ・ 10年以上フルタイムで働いているのに正社員になれないというのは納得できません。きちんと行政が、各企業に指導を徹底し、正社員化を促進していただきたい。
- ・ 無期転換への対応、短時間正社員への取組みが非常に遅く、優秀な人材が雇い止めとなり、職務の効率化、合理化等に全くつながっていない。事業主の意識改革をもっと強くすすめてもらいたい

<賃金について>

- ・ パートで業務をまわしている介護施設もたくさん有ると思います。高齢化に伴う人材不足を考えると、賃金の引き上げにより離職率低下を政策として取りくんで頂きたいと思います
- ・ 介護・福祉分野は仕事内容に比して賃金水準がきわめて低いです。パートタイマーの募集をしても人が来ません。賃金アップを願っています
- ・ 近年、最低賃金が上がるペースが早いを感じます。何年も同じ会社でパートタイマーで働いていると、新たにパートの方の入社があり、時給が変わらない位になります。ベテランと新人の仕事が同じだが、仕事量が全然違うのに、同じくらいの時給で仕事するのはどうかと感じます。なので、最低賃金が up する金額をベテランの人も up して欲しいものです。やっつけられません。国が決めて欲しいです。不公平です。会社個々のやり方ではなく、法律で決めて欲しいです
- ・ 15年間勤労しても時間給は変わりません昇給はありませんでした。15年前と時給20円上がっただけです。技術資格も習得していますが
- ・ 今年初めて時給が上がりました。毎年とは、言わないですが、長年、務めている方など、仕事柄大変なので（保育） もっと、時給 up

<配偶者控除／社会保険料等>

- ・ 働きたい女性はとても多いです。130万円の壁(自分で社保)がじゃまをしています。106万円で社保に入れられても、最低でも180万円以上かせがないと収入が増えないからです。それだと、130万未満に調整する方が得だからです。配偶者の被保険者として取り扱われる130万未満を変えるべき、150万円にするだけでも、もっと働ける、最終的に悩む壁が130万の壁!
- ・ 103万円をこえないように働きたいが、職場の理解があんまり得られず結局こえてしまい、どうにもできない。もうあきらめました…103万円は無理
- ・ 130万円の制限があると、週3日しか働けない。子供も独立し、又これからお金もためたいので自分もまた職場側ももっと出勤したい(してほしい)のに…。勤務年数が増えていくと時給も少しずつあがり、有給も毎年捨てている。ここ数年ボーナスも辞退している。扶養をはずれて130万を超すことも考えたが、パートは社保、厚生年金に入れてもらえないので、130万の扶養範囲内で働くしかない。130万のカベを何とかしてほしい
- ・ 最低賃金額が上がっているのにパートの社会保険、配偶者の被扶養者限度額を上げて欲しい。
- ・ 2016年10月1日よりパートも社会保険加入になった。賃金が月8万8000円以上で強制的に厚生年金がとられている 月々個人約15000円社会負担し15000円位合せて30000もとられている。手取りが非常に少なくなる。しかも老後の年金給付が手厚くなると言っているが5年間働いて支払っても加算される給付金はわずか月々2000円位と聞いている非常におかしい。損している

<その他>

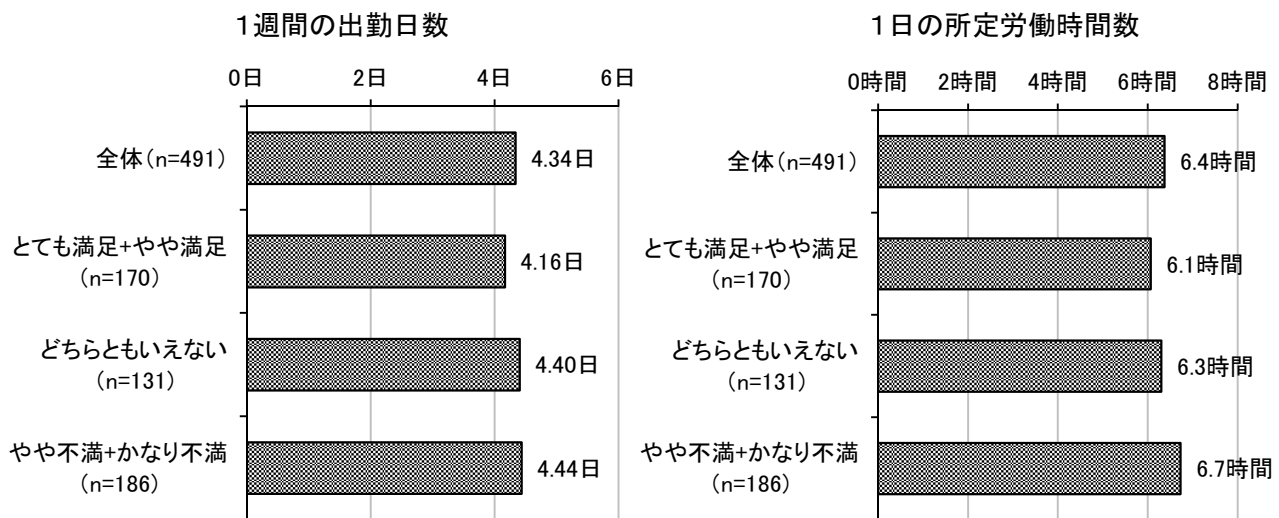
- ・ 健康診断を充実してほしい。現在は国保であるが診断内容及び診断項目を国保を越えるものにして、高齢者の就業を援助してほしい。
- ・ 研修に行かせていただきたい。保育補助をしています。午前中は各クラスに日替わりで入ります。市から補助金が園に支給されていますが、正職のボーナスに当てる等していて、パートにはボーナスはありません。かなり、労働基準法からはずれたことをしています
- ・ 現在、売り手市場という声を聞きますが、それは40才前後までの女性に限られていると思います。子育てを一生懸命やり、子育てが一段落して、50才をすぎて働きたいと思っても、雇用してもらえる企業は本当に少ないです。50才の私は、子育てが大変だった時には、何も子育て支援もなく自力でやり、やっと働ける年齢になったら、年齢のために働く職場が少ないのは本当に不公平で不満です
- ・ 子育てや介護が終わった女性が働きやすい様に中高年の雇用を企業に積極的に働きかけてほしい。中高年でも能力がある人はたくさんいます。
- ・ 障害者や育児期間中の社員の制度が充実しているがその分、他のメンバーやパートの負担が大きくなり、パートより仕事をしていない社員がととも増えた。
- ・ 非正規雇用の人たちを国が守って欲しいです。社会の弱者の生活を、希望の持てるものになるよう。また女性を社会にかり立てるのはどうかと思う。母親が家にいる時間が多いほど、子供の社会的問題が減るのではないか。女性が仕事と家庭を両立できないしわよせは子供にきている。

Ⅷ 賃金水準の満足度別の従業員の現状

従業員の意識は多くの要素によって影響を受けることが考えられるが、その中でも賃金が大きく影響していると考えられる。そのため、ここでは賃金水準の満足度別で従業員の現状をみていく。

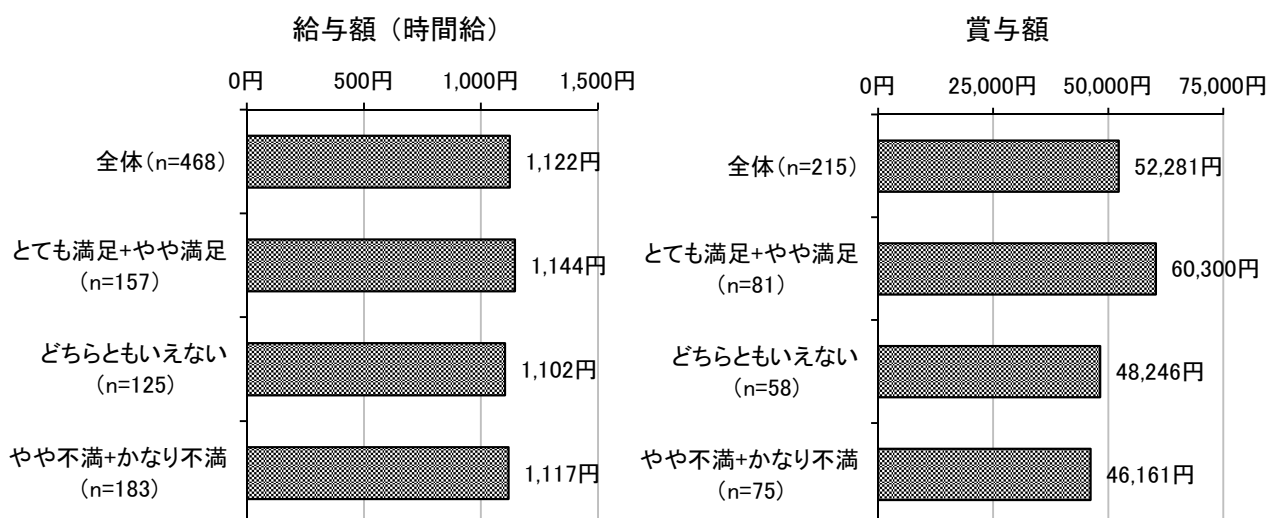
1 出勤日数・所定労働時間数 [第 195 表、第 196 表]

- 1 週間の出勤日数、1 日の所定労働時間数とも「とても満足+やや満足」で低い水準、「やや不満+かなり不満」で高い水準となっている。パートタイマーらしい短時間の働きの方が賃金の満足度が高いと推測できる。



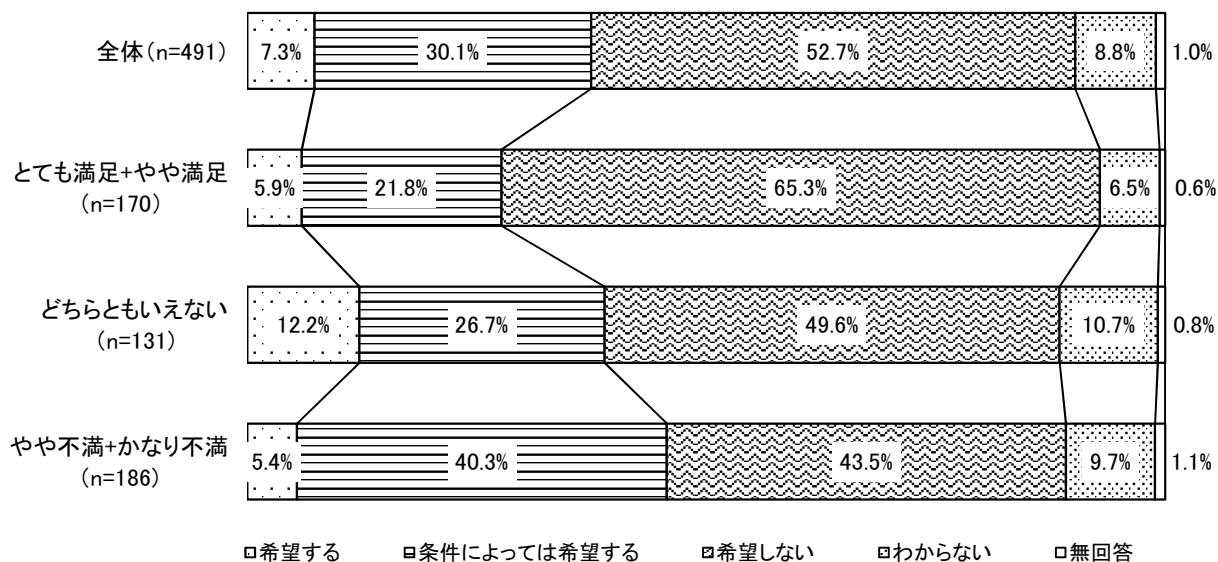
2 給与額・賞与額 [第 213 表、第 215 表]

- 給与額、賞与額とも満足度が低いほど、金額が低い水準となっている。給与額は差が比較的小さいが、賞与額は差が大きくなっている。



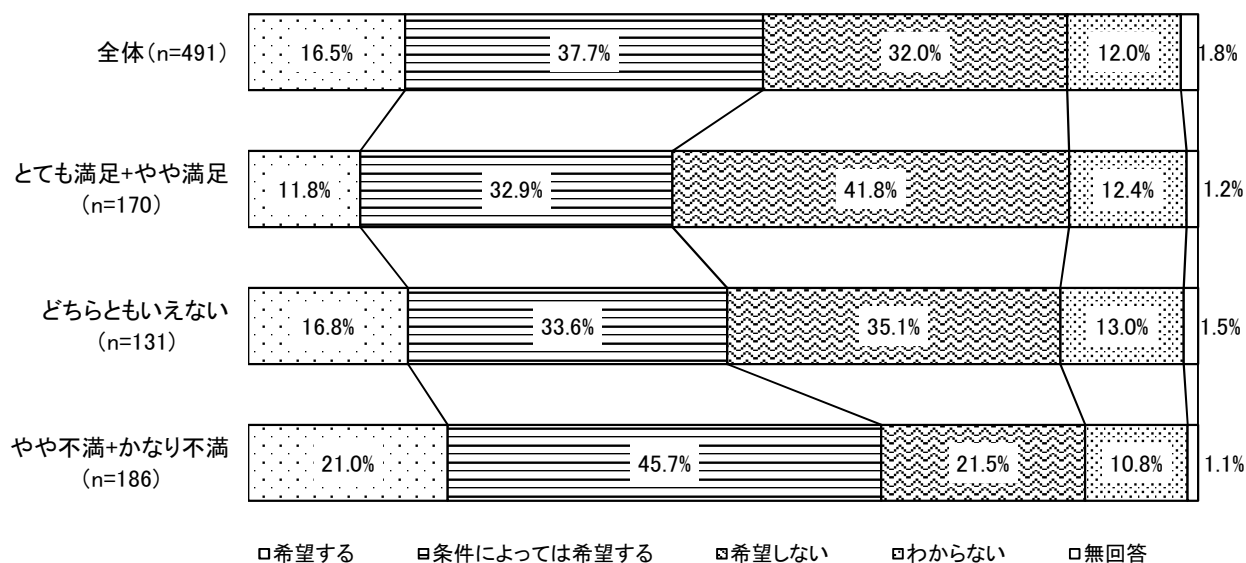
3 正社員への転換の希望 [第 235 表]

- 正社員への転換希望は、給与水準の満足度が低いほど「希望する」+「条件によっては希望する」の割合が増える傾向となっている。ただし「やや不満+かなり不満」であっても最も高いのは「希望しない」となっている。



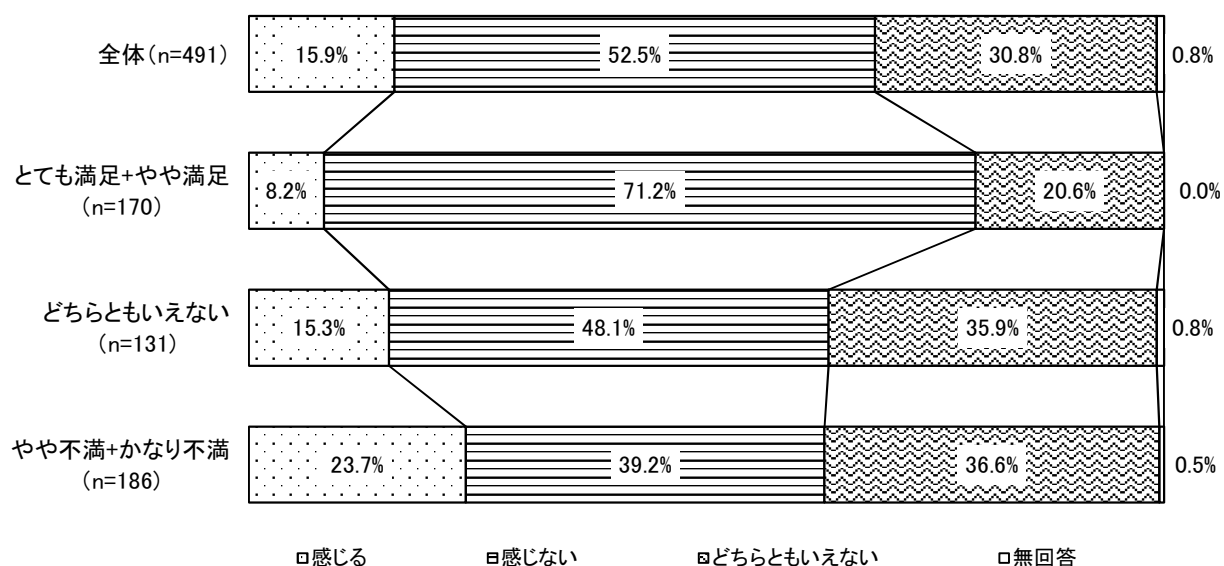
4 短時間正社員への転換の希望 [第 235 表]

- 短時間正社員への転換希望は、給与水準の満足度が低いほど「希望する」+「条件によっては希望する」の割合が増えており、正社員への転換と同じ傾向がみられる。
- その一方で賃金水準の満足度にかかわらず、短時間正社員への転換を希望する割合は、正社員よりも高く、フルタイムではない働き方の意向があることがわかる。



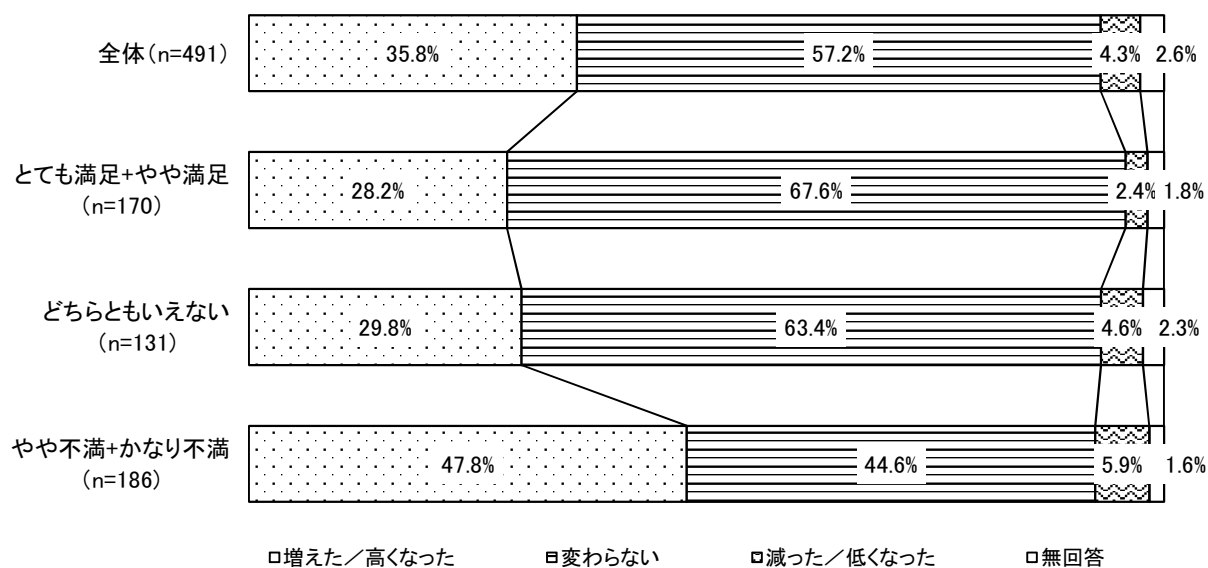
5 雇用不安 [第 245 表]

- 現在の職場での雇用不安については、「感じる」の割合が「とても満足+やや満足」で 8.2% であるのに対して「やや不満+かなり不満」では 23.7% と 3 倍近くなるなど、賃金水準と雇用不安は関連が高いと推測できる。



6 業務量・密度の変化 [第 253 表]

- パートタイマーを取り巻く環境として業務量・密度の変化については、「増えた／高くなった」が「とても満足+やや満足」で 28.2% であるのに対して「やや不満+かなり不満」では 47.8% と 20 ポイント近い差となっている。



7 東京都や国に対して要望したい施策 [第 255 表]

○ 政策的な要望では「最低賃金の引き上げ」と「正社員との均等処遇の推進」が「やや不満+かなり不満」で高くなっている。

