

パートタイマーに関する実態調査

(概 要 版)

平成30年3月

東京都産業労働局

1 調査の趣旨

近年、非正規労働者の割合は高くなっており、なかでも短時間労働者、いわゆるパートタイマーは、非正規労働者の約半数を占めている。

非正規労働については、本年4月から有期契約労働者の無期転換申込権の本格的な発生（いわゆる「無期転換ルール」）が見込まれるとともに、昨今では雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の実現が大きな課題となっている。

更に、少子高齢化の進展により、今後生産年齢人口の減少が見込まれており、若者、女性、高齢者等の雇用の機会を拡大することが喫緊の課題となっている。こうした課題を解決する一つの方策として、パートタイマーの雇用条件や労働環境を整備することが求められている。

今回は、前回平成25年度調査との経年比較をするとともに、平成30年4月から本格的にスタートする労働契約法第18条に基づく無期転換権の行使、平成28年10月からの社会保険の適用拡大、平成29年度税制改正（配偶者控除・配偶者特別控除の見直し）など、その取り巻く情勢の変化が今後のパートタイム雇用にどのような影響を及ぼすかを調査し、今後のパートタイム労働者の処遇改善のための労働行政上の基礎資料とするものである。

2 調査の対象

以下を調査の対象とした。

(1) 事業所：都内の常用従業員規模30人以上の3,000事業所

(2) 従業員：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の従業員1,533人

※調査対象事業所については、平成26年経済センサス基礎調査（41,529事業所）より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が30人未満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、集計対象とはしたが、分析の対象からは外した。

※調査対象従業員については、協力が得られた事業所に属する従業員を対象とした。

3 調査の方法

事業所及び従業員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

(1) 事業所：調査票の郵送配布、郵送回収

(2) 従業員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

4 調査の期間

事業所及び従業員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

(1) 事業所：平成29年9月14日に郵送し、同年10月15日を返信投函締切りとした。

(2) 従業員：平成29年10月16日、24日、11月1日の3回に分けて事業所あてに郵送し、同年11月17日を返信投函締切りとした。

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び従業員調査別に以下のとおりであった。

	発送数	回収数	回収率
事業所調査	3,000	843	28.1%
従業員調査	1,533	491	32.0%

※調査票を回収した事業所のうち、パートタイマーを雇用しているのは537事業所(63.7%)

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、当該事業所での名称を問わず、正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者をいうが、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。

(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。

(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別」

調査票問2の回答について、「パートタイマー(有期)」と「パートタイマー(無期)」の合計数を、全従業員数で除した結果得られたパーセンテージで集計したもの。

(3) 利用上の注意

(ア) 図表中「n=()」の()カッコ内を表す。

(イ) 集計表の数値は、小数点以下第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、各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) 概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

(エ) 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。

(オ) 母数が10未満のものは、集計対象とはしたが、原則として分析の対象からは外した。

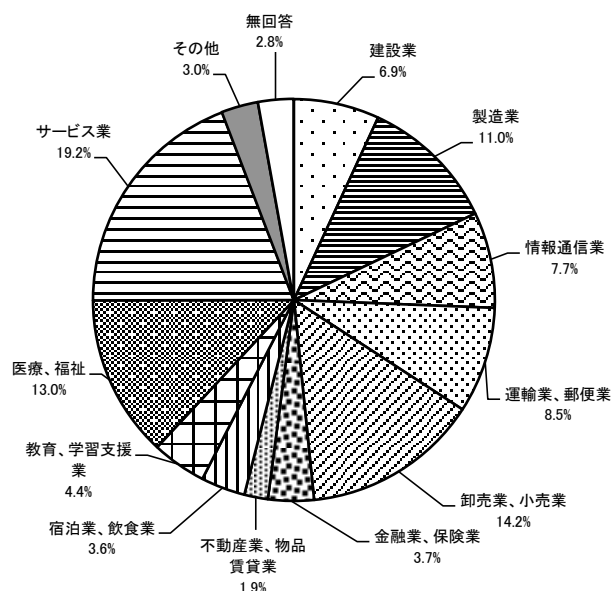
1. 事業所調査の集計結果

主要事業内容(n=843)

1.1 回答事業所の概要

1.1.1 主要事業内容

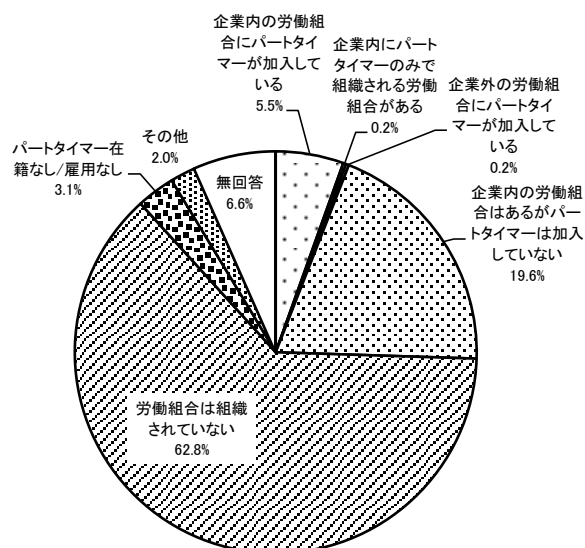
- 「サービス業」が19.2%と最も高く、以下、「卸売業、小売業」(14.2%)、「医療、福祉」(13.0%)、「製造業」(11.0%)、「運輸業、郵便業」(8.5%)、「情報通信業」(7.7%)、「建設業」(6.9%)と続いている。



1.1.2 パートタイマーの労働組合加入状況

- 「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。

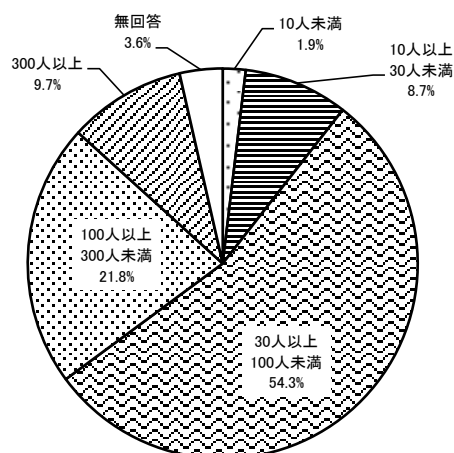
パートタイマーの労働組合加入状況 (n=843)



1.1.3 事業所規模

- 「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。

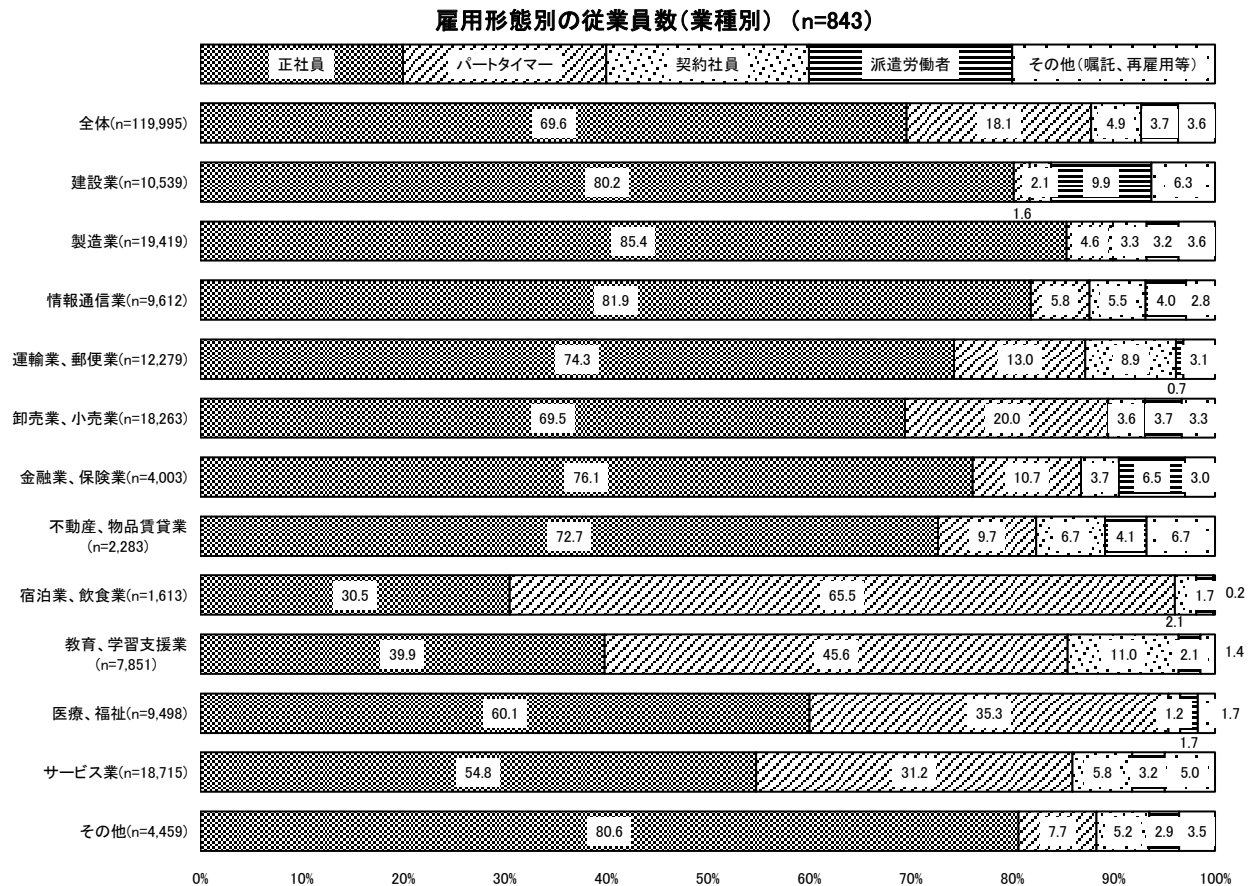
事業所規模 (n=843)



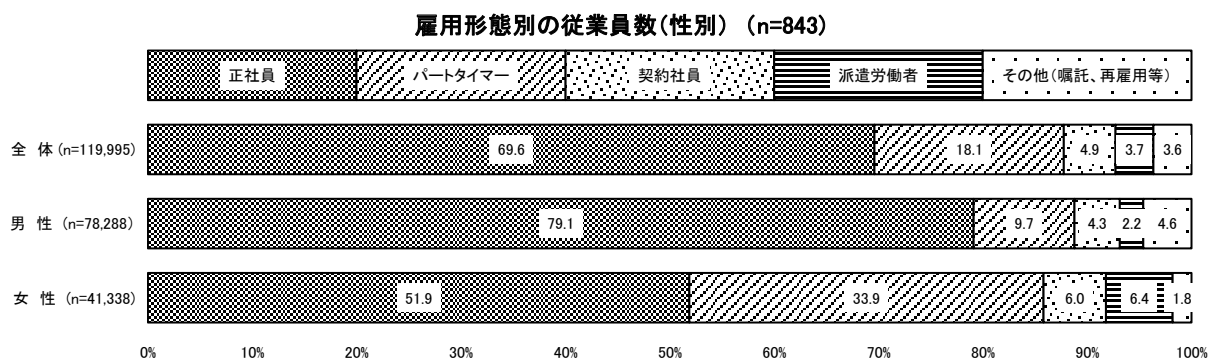
1.1.4 雇用形態別の従業員数

- 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。



- 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。

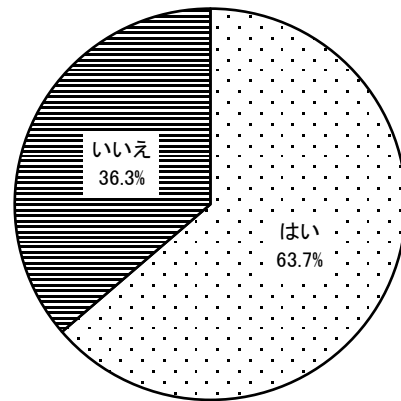


1.2 パートタイマー雇用の実態

パートタイマー雇用の有無(n=843)

1.2.1 パートタイマー雇用の有無

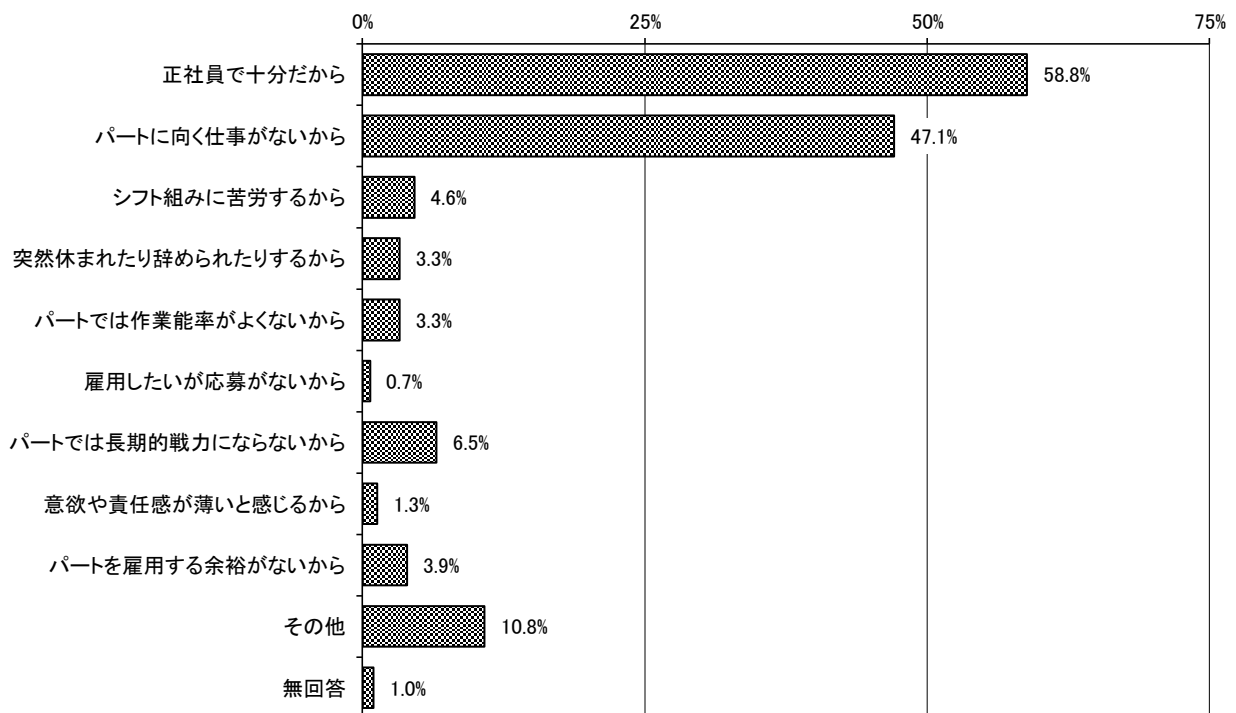
- パートタイマーを雇用している（「はい」）が63.7%、雇用していない（「いいえ」）が36.3%となっている。
前回調査と比較すると、「雇用している」は2.7ポイント低くなっている。



1.2.2 パートタイマーを雇用していない理由

- 「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」（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。

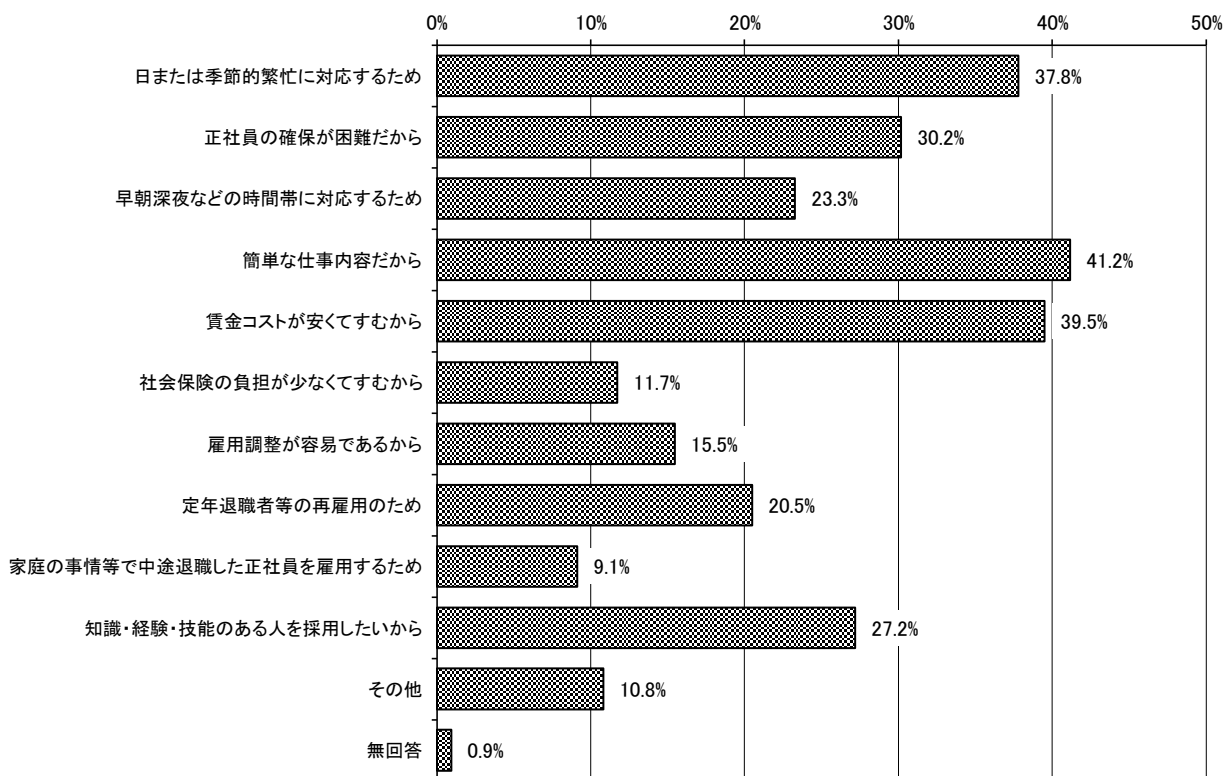
パートタイマーを雇用していない理由【複数回答】(n=306)



1.2.3 パートタイマーを雇用している理由

- 「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。

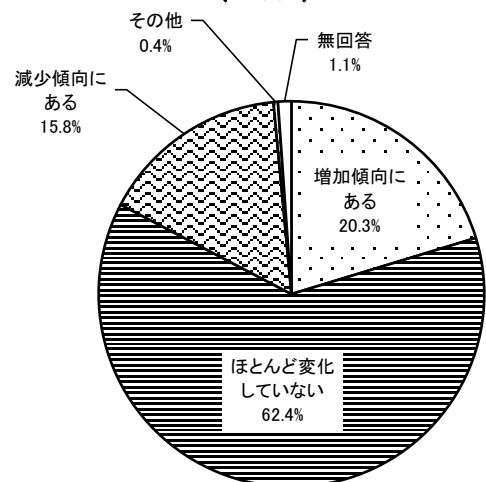
パートタイマーを雇用している理由【複数回答】(n=537)



1.2.4 過去2年間のパートタイマーの増減

- 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。

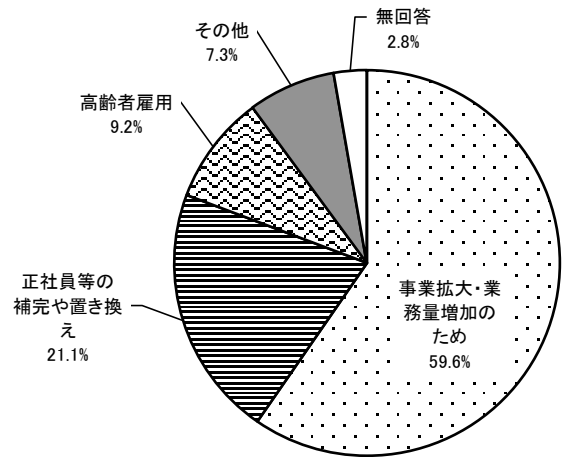
過去2年間のパートタイマーの増減 (n=537)



パートタイマー増加の要因(n=109)

1.2.5 パートタイマー増加の最も大きな要因

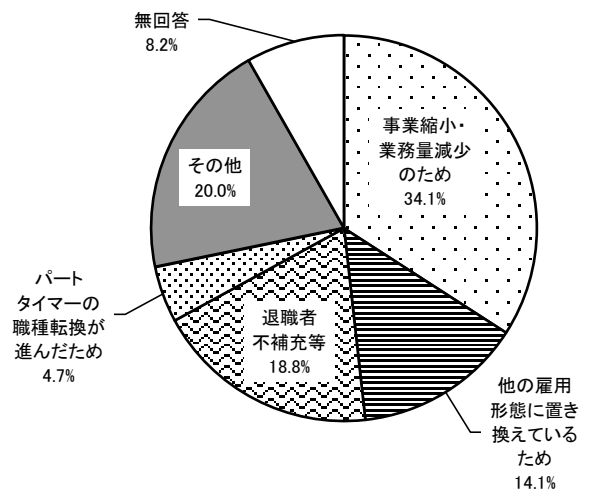
- 過去2年間でパートタイマーが増加した事業所のパートタイマーが増加した最も大きな要因は「事業拡大・業務量増加のため」が59.6%と最も高く、次いで「正社員等の補完や置き換え」(21.1%)となっている。



1.2.6 パートタイマー減少の最も大きな要因

- 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。

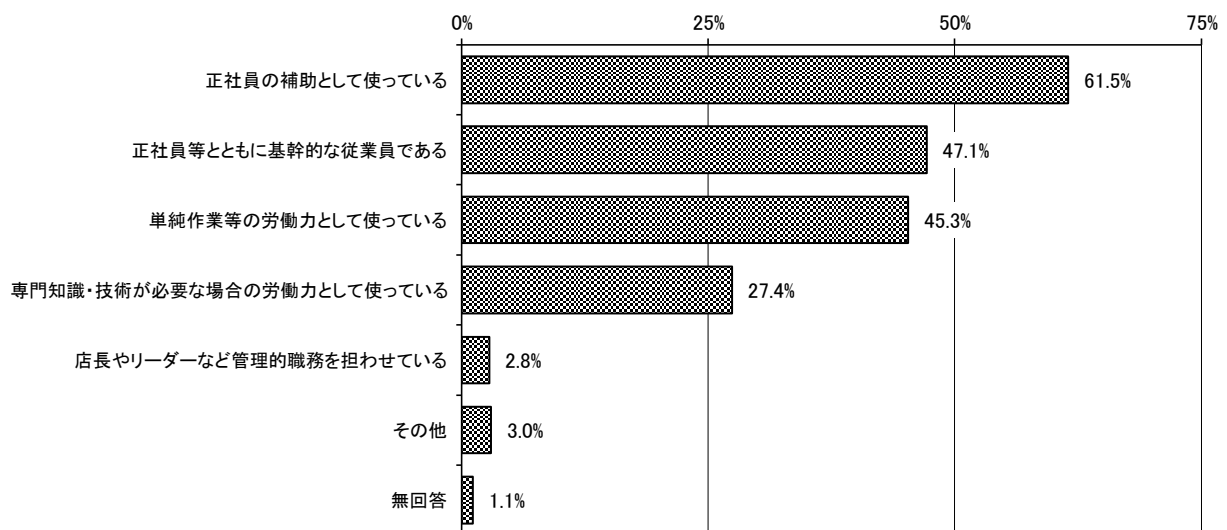
パートタイマー減少の要因(n=85)



1.2.7 パートタイマーの活用状況

- 「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。

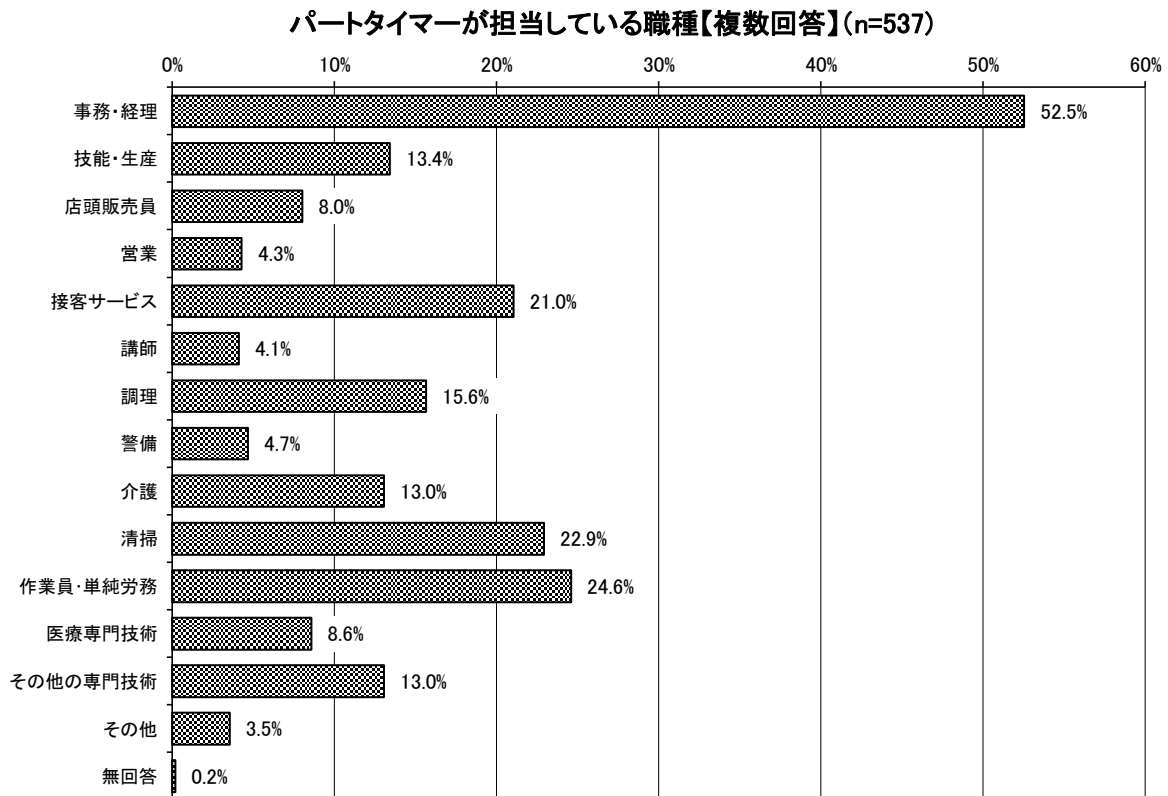
パートタイマーの活用状況【複数回答】(n=537)



1.2.8 パートタイマーが担当している職種

- 「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。

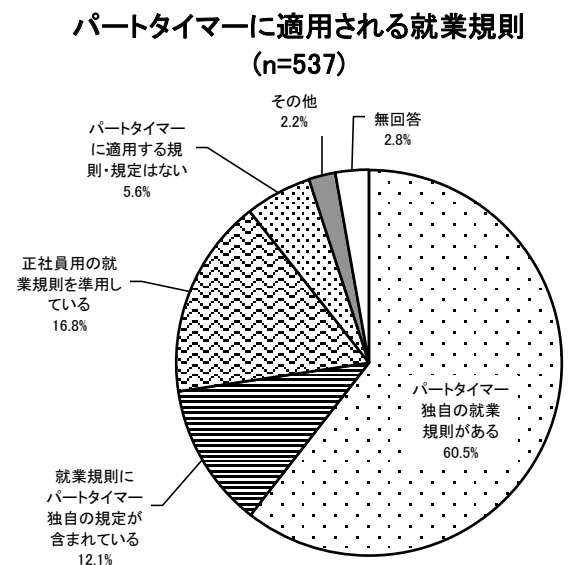


1.2.9 パートタイマーに適用される就業規則

- 「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「正社員の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。

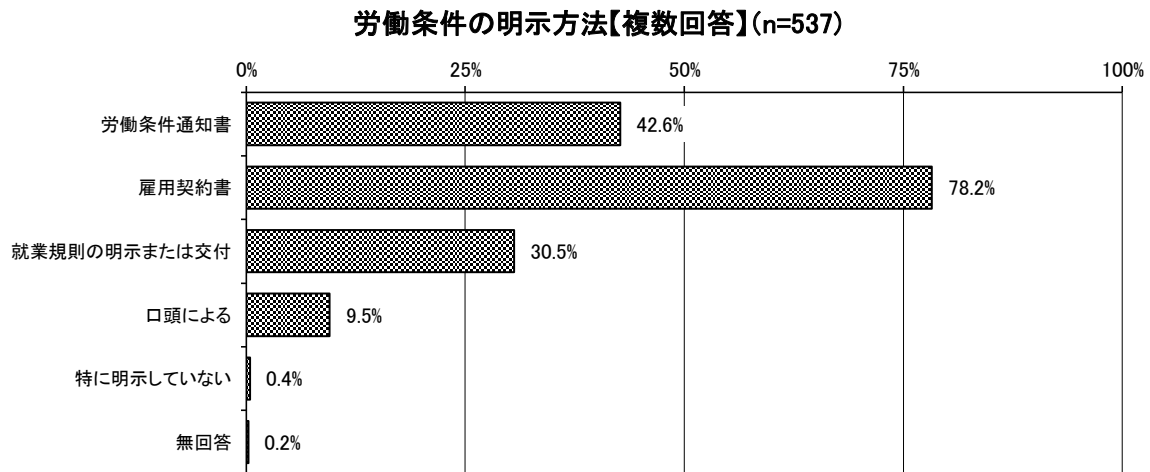
- パートタイマー独自の就業規則の名称上位は「パートタイマー就業規則」（72件）、「非常勤職員就業規則」（15件）、「パート社員就業規則」（10件）である。



1.3 雇用契約

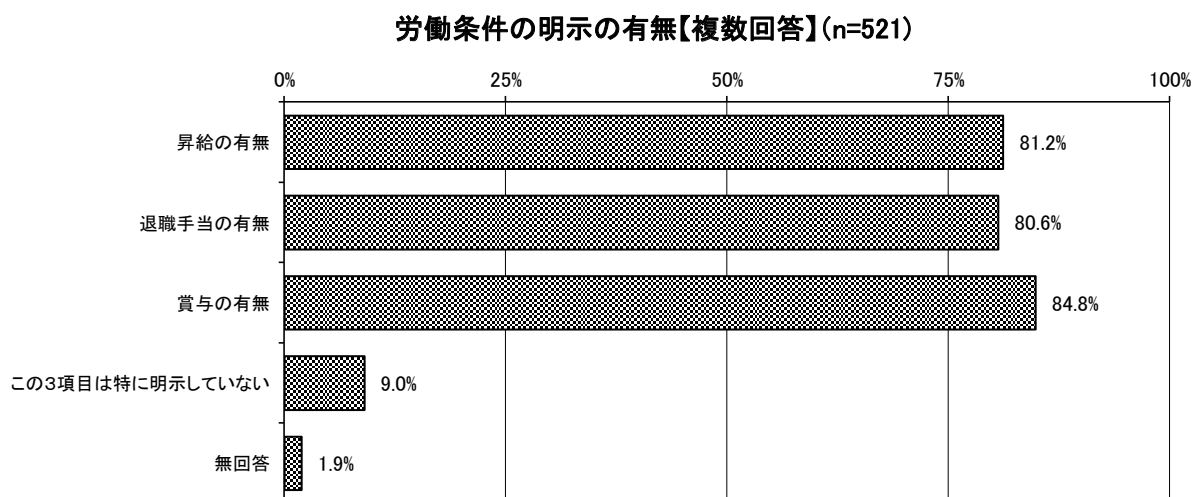
1.3.1 労働条件の明示方法

- 「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。



1.3.2 労働条件の明示の有無

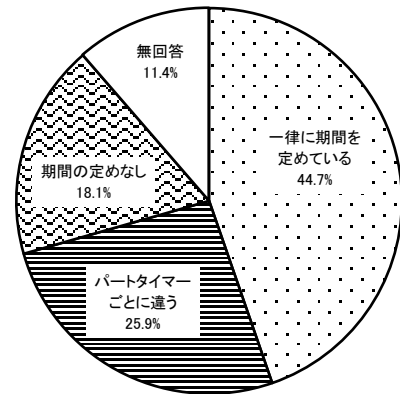
- 「賞与の有無」が84.8%と最も多く、次いで「昇給の有無」（81.2%）、「退職手当の有無」（80.6%）も大きな差はなく、続いている。
前回の調査でも、この3項目はいずれも80%あまりが明示しており、傾向的な違いはみられない。



契約期間の定めの有無 (n=537)

1.3.3 契約期間の定めの有無

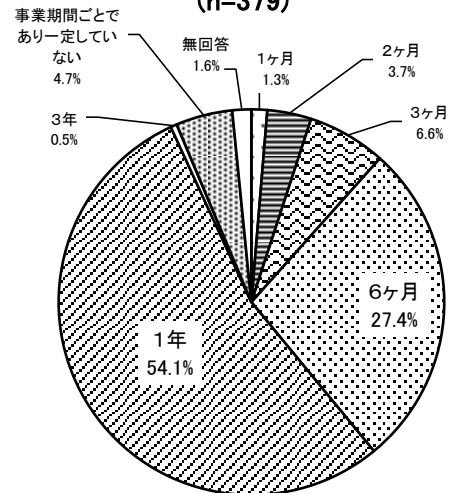
- 「一律に期間を定めている」が44.7%で、「パートタイマーごとに違う」が25.9%、「期間の定めなし」が18.1%となっている。前回調査と比較すると、「期間の定めなし」が3.1ポイント増とやや高くなっている。



1.3.4 契約期間を定めている場合の期間

- 「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。

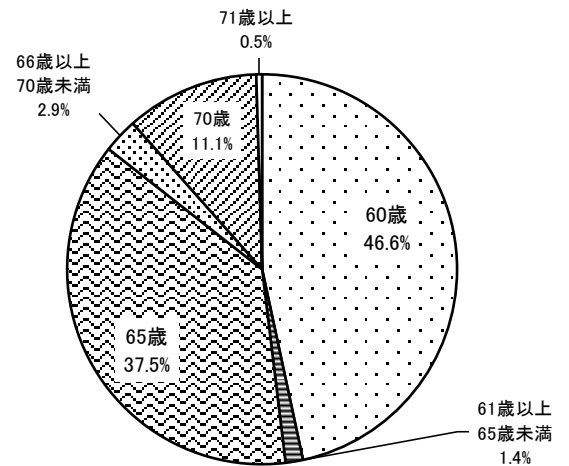
契約期間を定めている場合の期間 (n=379)



1.3.5 定年を設けている場合の年齢

- 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。

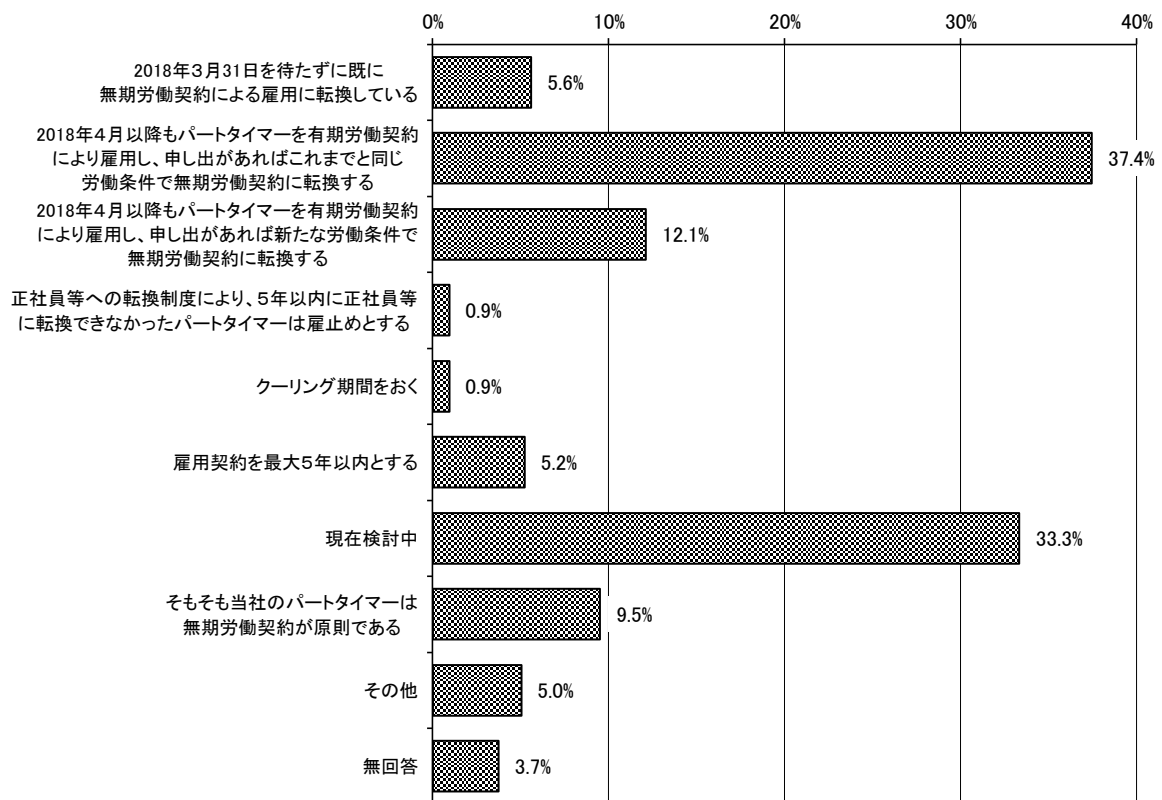
定年を設けている場合の年齢(n=208)



1.3.6 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

- 「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。

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)

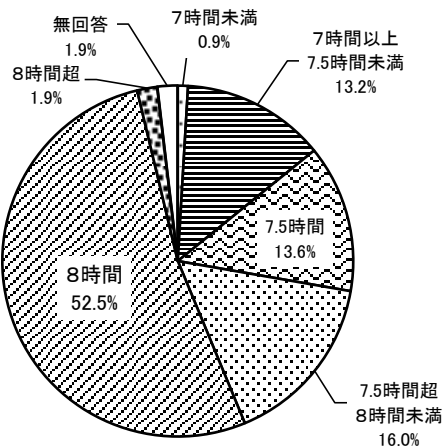


1.4 勤務形態

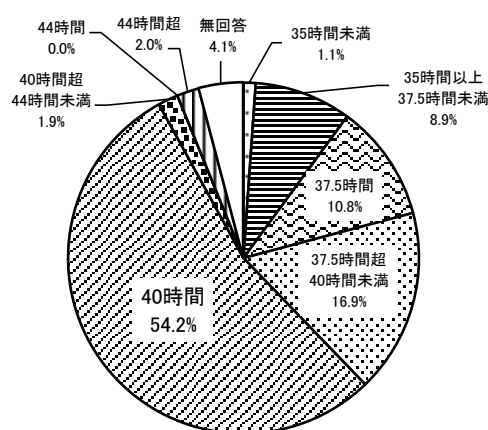
1.4.1 正社員の所定労働時間

- 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)



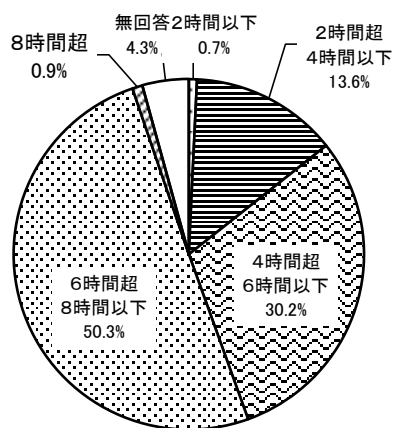
正社員の1週間の所定労働時間
(n=537)



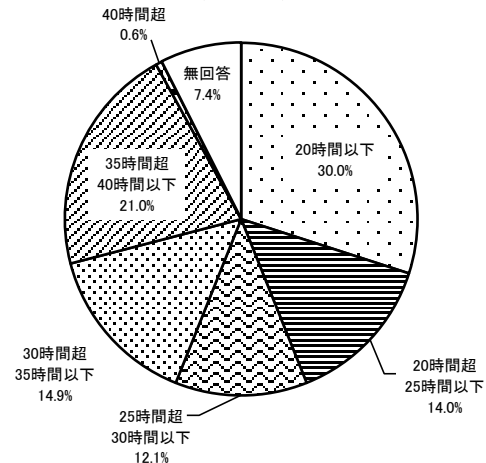
1.4.2 パートタイマーの所定労働時間

- 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。

パートタイマーの1日の所定労働時間
(n=537)

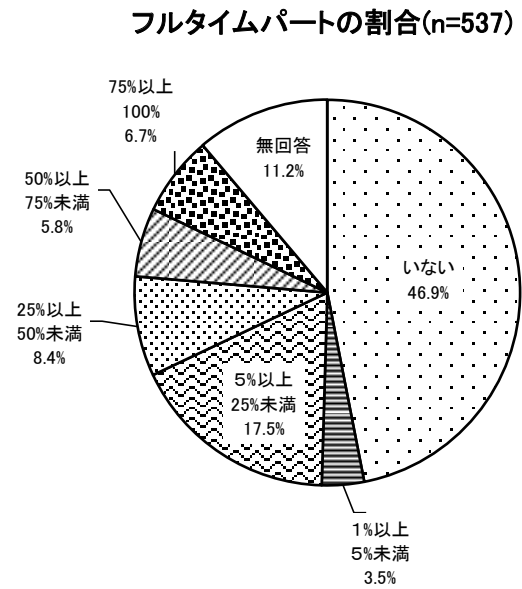


パートタイマーの1週間の所定労働時間
(n=537)



1.4.3 フルタイムパートの割合

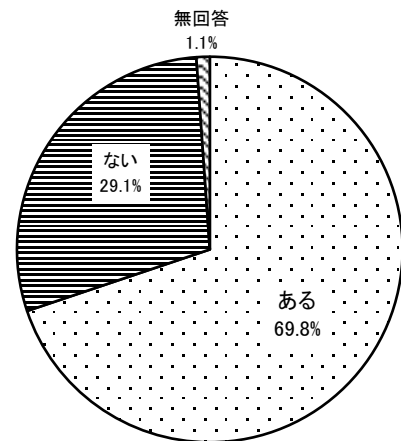
- いわゆるフルタイムパートの割合は、「いない」事業所が 46.9%と最も高く、「5%以上 25%未満」の事業所が 17.5%となっている。



1.4.4 パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無

- 「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。

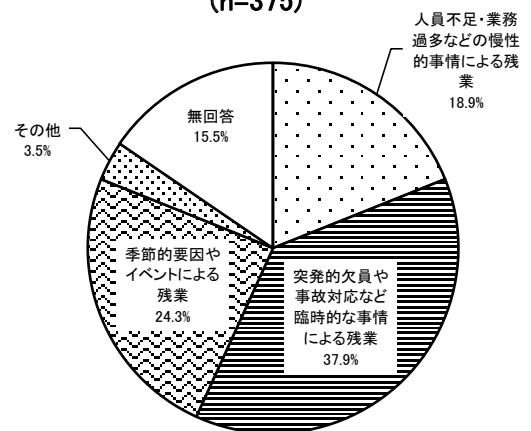
パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無(n=537)



1.4.5 所定労働時間外の労働が生じる理由

- 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)

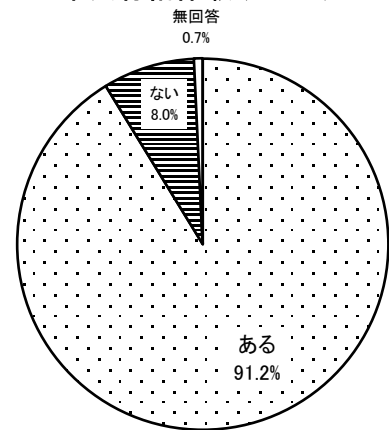


1.4.6 年次有給休暇

- 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。

年次有給休暇 (n=537)



1.4.7 育児休業・介護休業・看護休暇

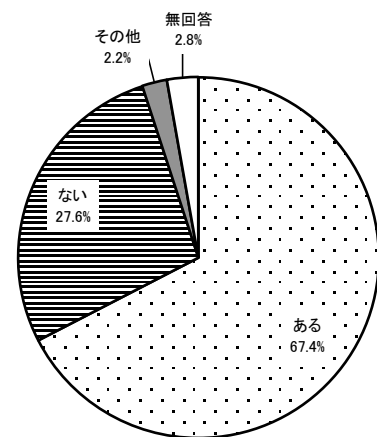
- パートタイマーに制度が「ある」が 67.4%と 7 割近くになっている。これに対して「ない」は 27.6%となっている。

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。

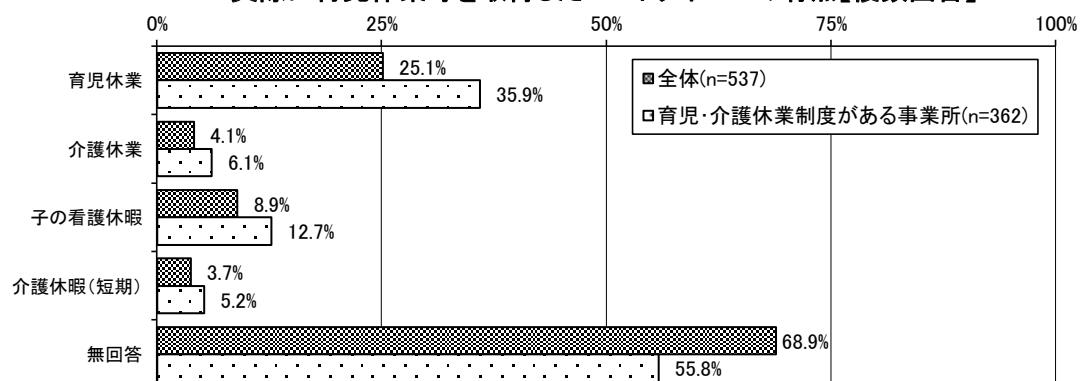
- 実際に休業・休暇を取得したパートタイマーは、「育児休業」(25.1%)、「子の看護休暇」(8.9%)、「介護休業」(4.1%)となっている。

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。

育児休業・介護休業を
取得できる制度の有無 (n=537)



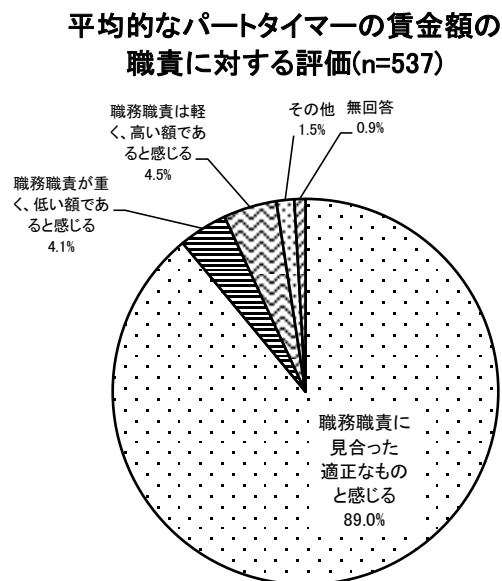
実際に育児休業等を取得したパートタイマーの有無【複数回答】



1.5 給与形態

1.5.1 平均的なパートタイマーの賃金額の職責に対する評価

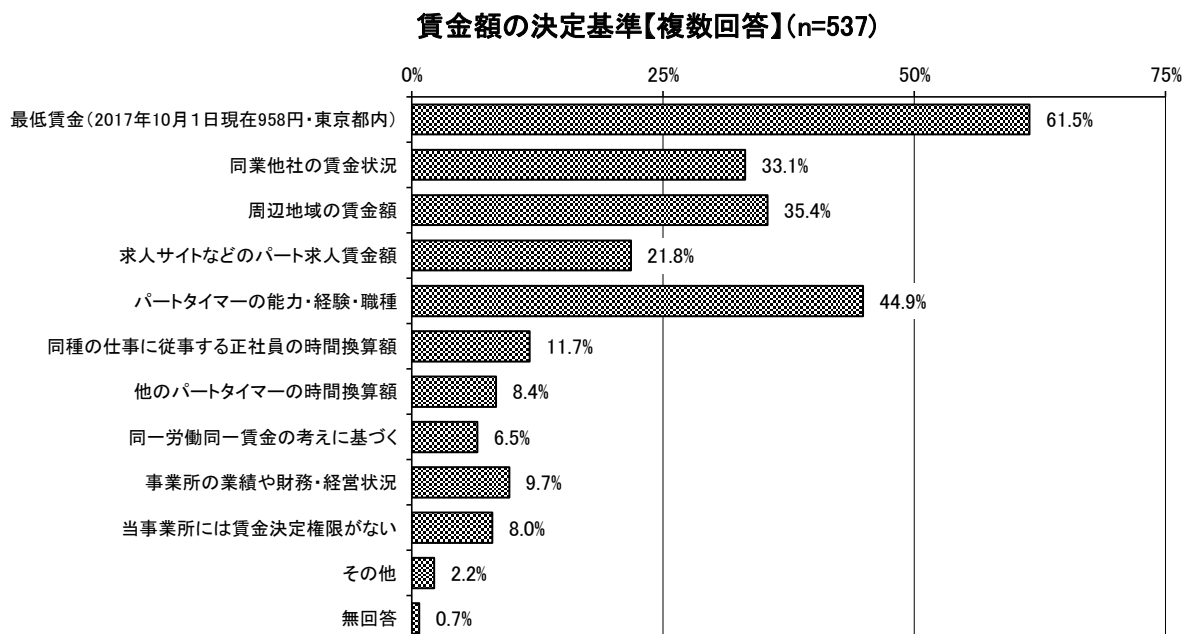
- 「職務職責に見合った適正なものと感じる」が 89.0%と高く、ほぼ9割となっている。これに対して「職務職責は軽く、高い額であると感じる」(4.5%)、「職務職責が重く、低い額であると感じる」(4.1%)はいずれも低くなっている。



1.5.2 賃金額の決定基準

- 「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。

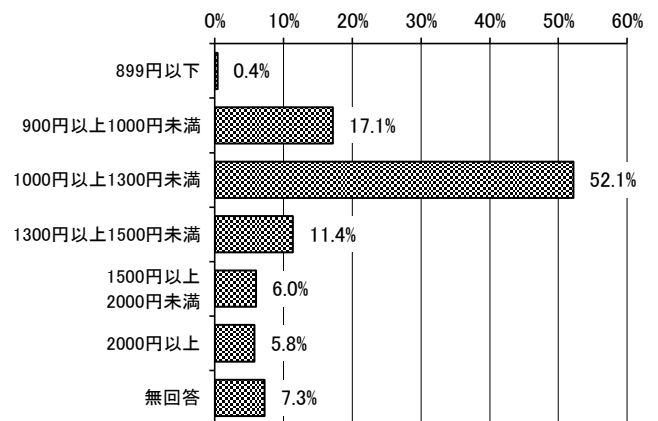


1.5.3 平均時給額

- 「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。

平均時給額 (n=537)

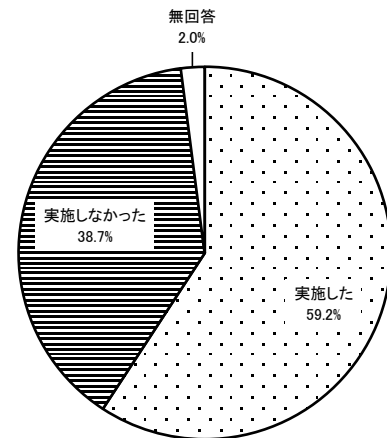


1.5.4 昇給の有無

- 今年のパートタイマーの昇給については、「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8.8ポイント高くなっている。

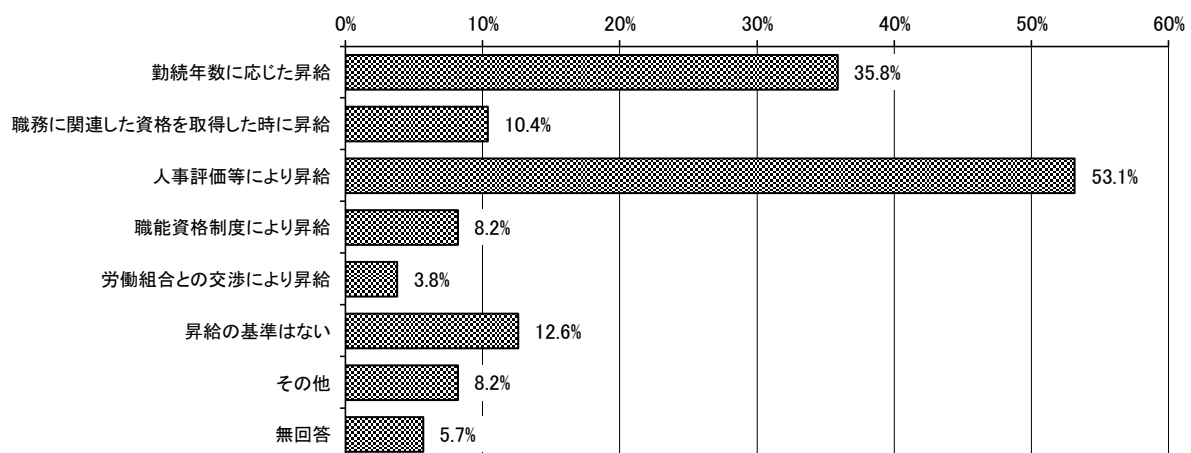
今年のパートタイマーの昇給 (n=537)



1.5.5 昇給の基準

- 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%で高く、次いで「勤続年数に応じた昇給」が35.8%である。

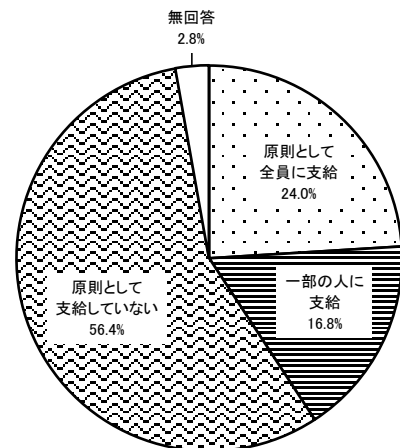
パートタイマーの昇給制度【複数回答】 (n=318)



1.5.6 賞与支給の有無

- 「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。

賞与支給の有無 (n=537)

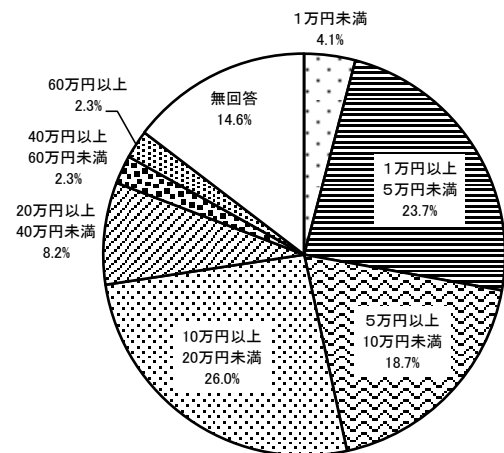


1.5.7 平成28年度の賞与平均支給額

- 「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)

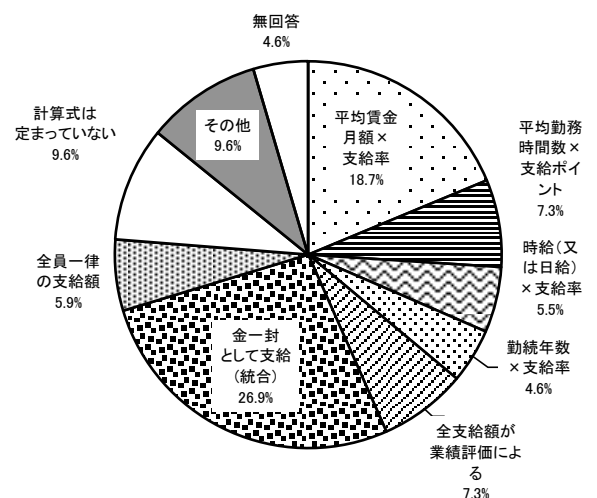


1.5.8 賞与の基礎支給額の計算式

- 「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)

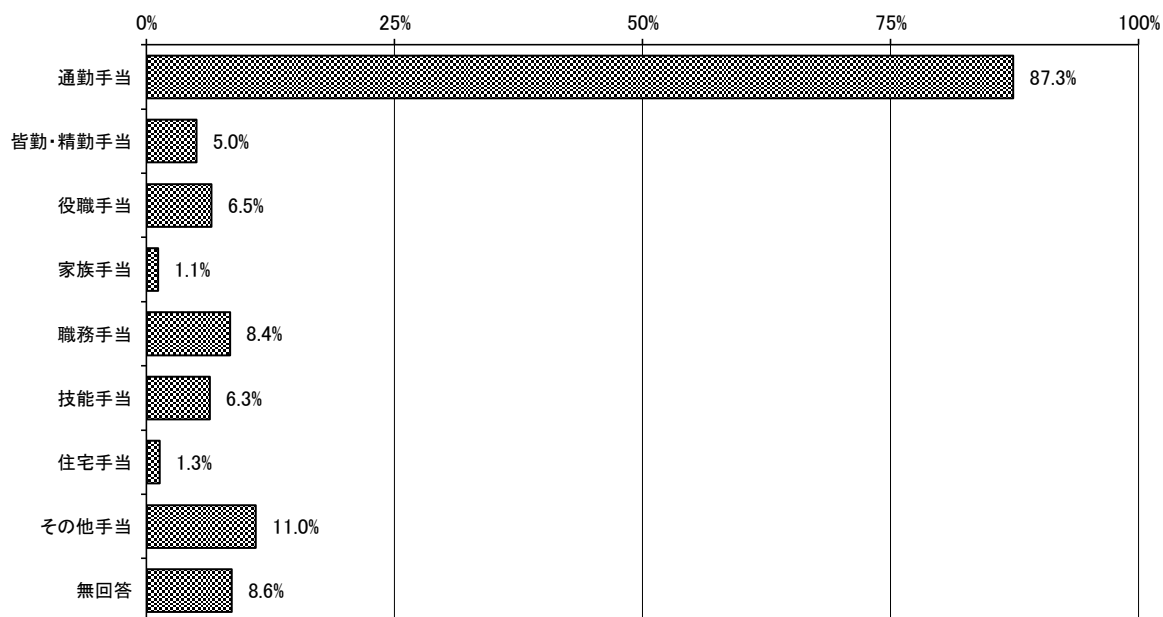


※「その都度、金一封的なものとして支給」と「金一封として支給」を統合し、「金一封として支給(統合)」として作図した。

1.5.9 パートタイマーに支給している手当

- 「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)

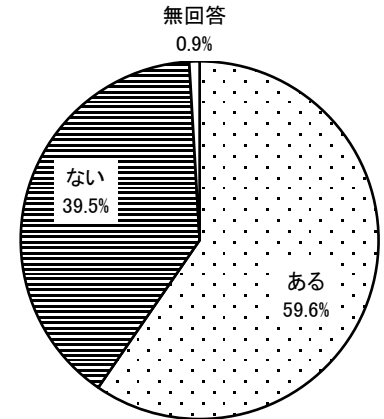


1.6 パートタイム労働法への対応

1.6.1 パートタイマーから通常の労働者への転換の実績

- 「ある」が 59.6%、「ない」が 39.5%となっている。

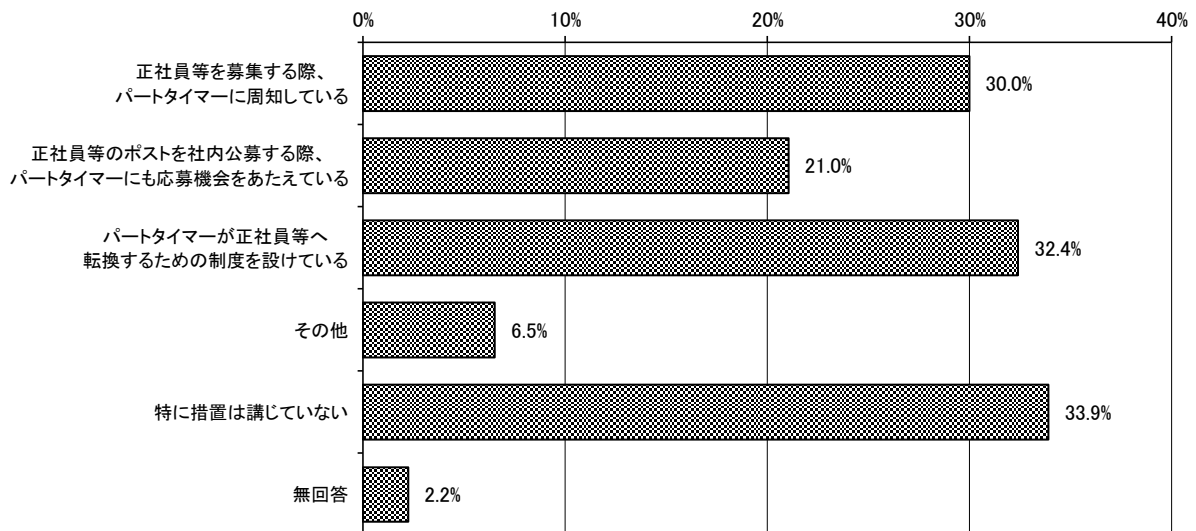
通常の労働者への転換実績 (n=537)



1.6.2 パートタイマーから正社員等への転換推進措置

- 「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」(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」(30.0%) が主なものとなっている。

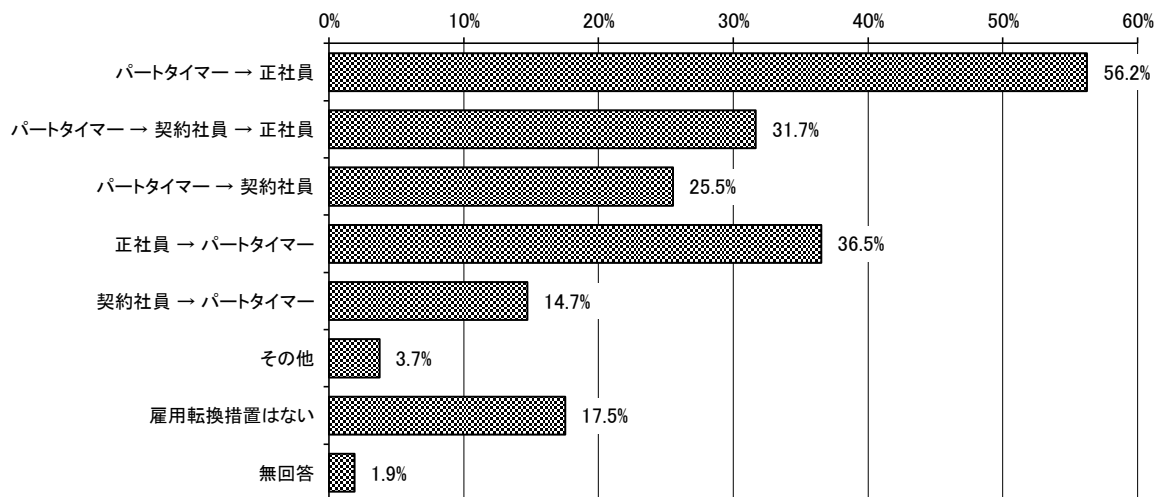
パートタイマーから正社員等への転換推進措置【複数回答】(n=537)



1.6.3 パートタイマーの雇用転換制度

- 「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。

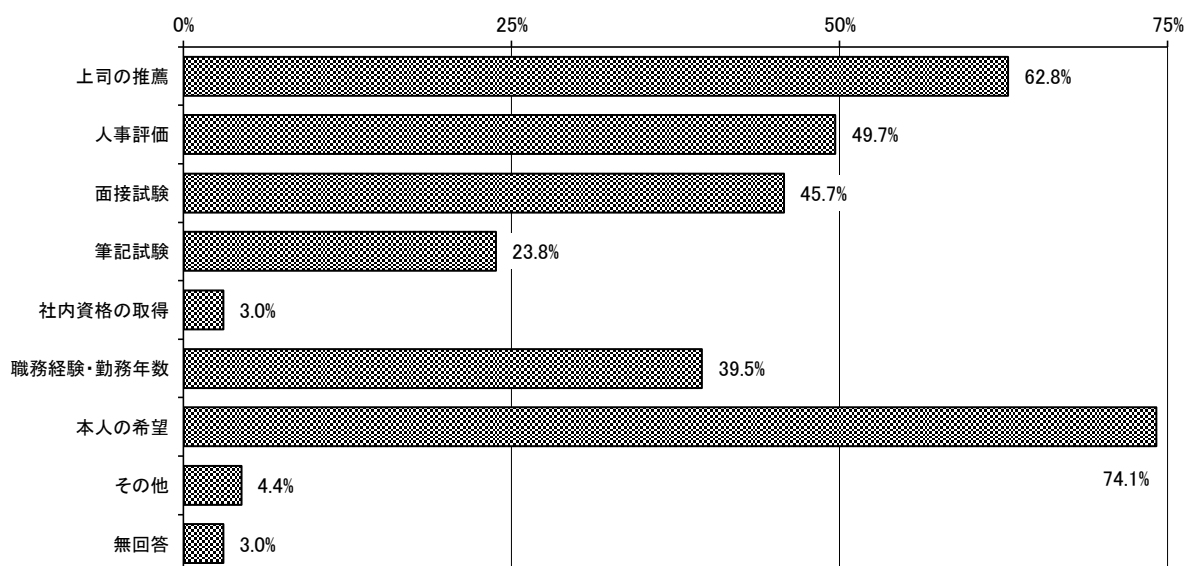
パートタイマーの雇用転換制度【複数回答】(n=537)



1.6.4 パートタイマーが雇用転換するときの要件

- 「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)

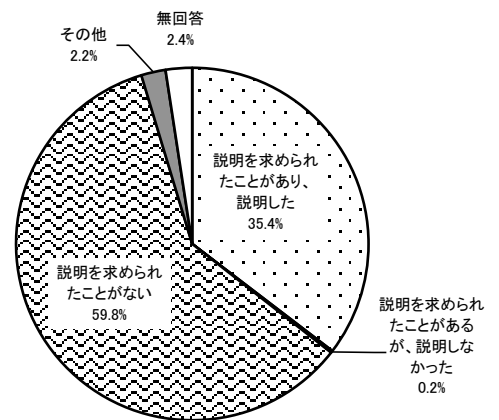


1.6.5 パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明の有無

- 「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。

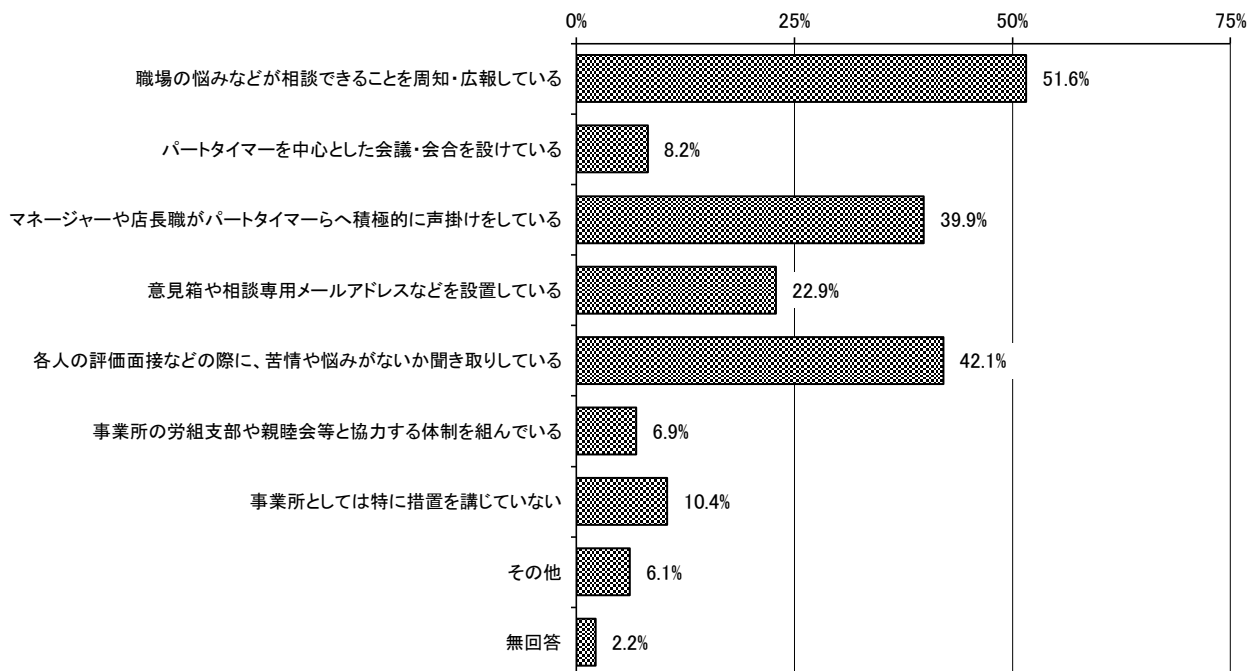
パートタイマーの待遇を決定する際に考慮した事項の説明 (n=537)



1.6.6 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

- 「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。

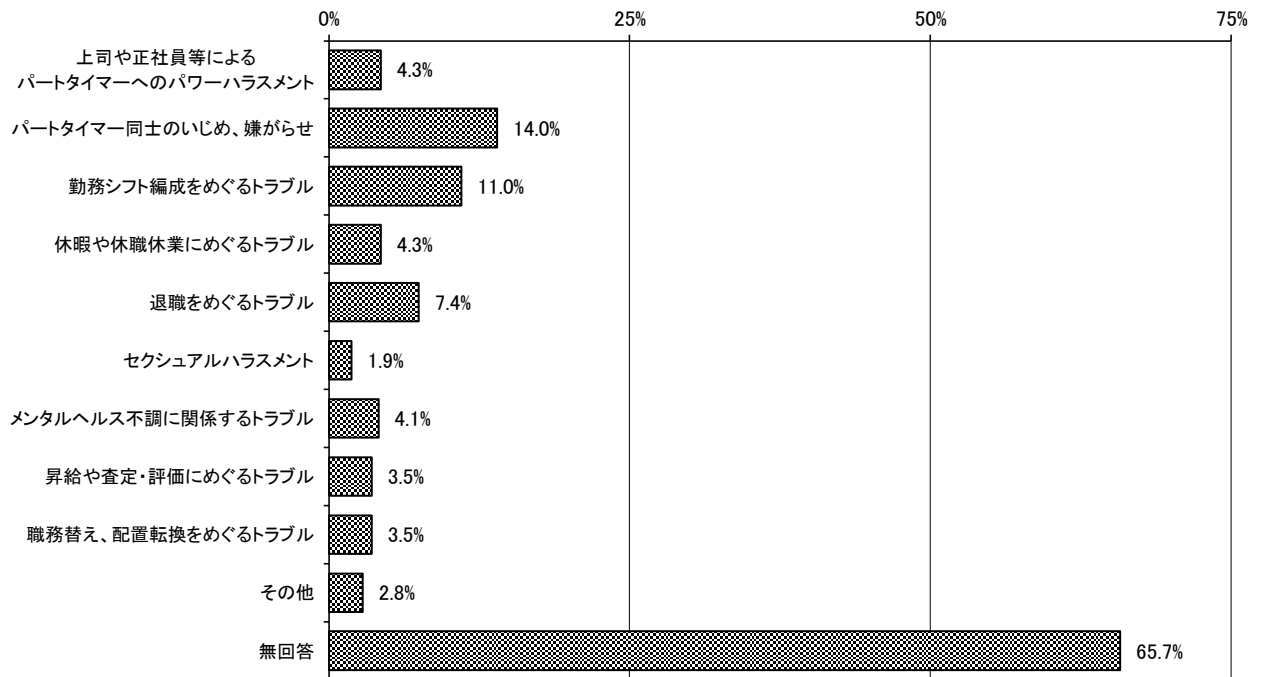
パートタイマーが苦情を申し出しやすくするための措置【複数回答】(n=537)



1.6.7 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

- 「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。

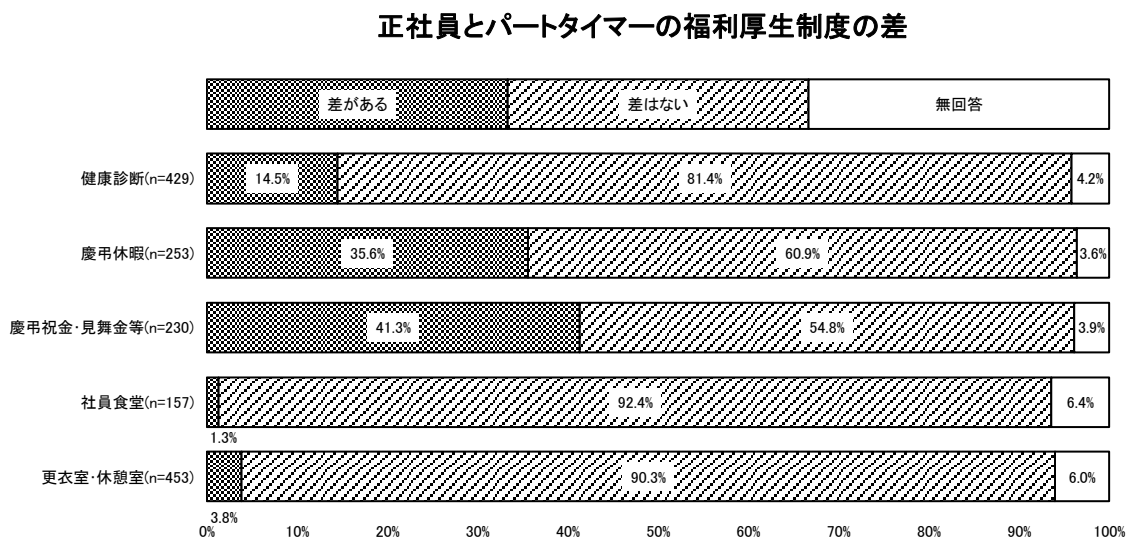
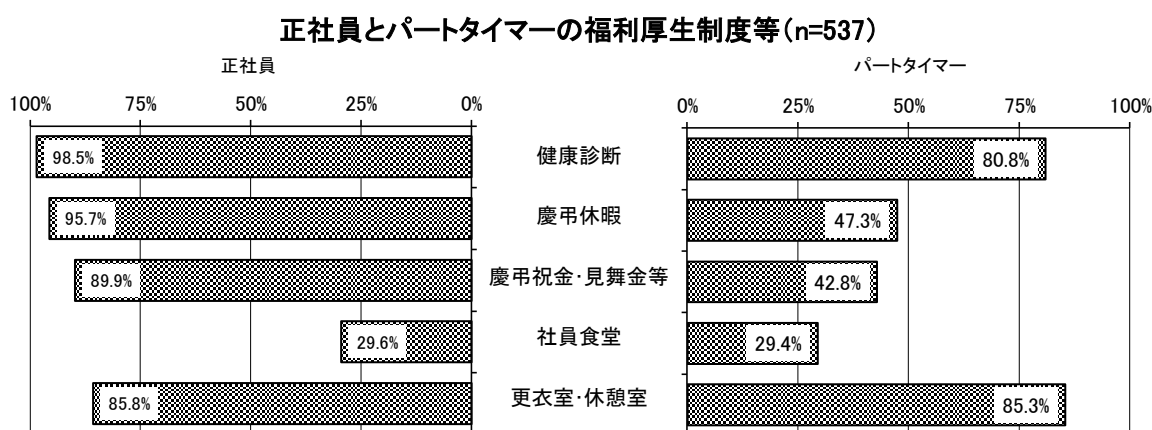
パートタイマーが関わる職場トラブルで把握しているもの【複数回答】(n=537)



1.7 その他の待遇

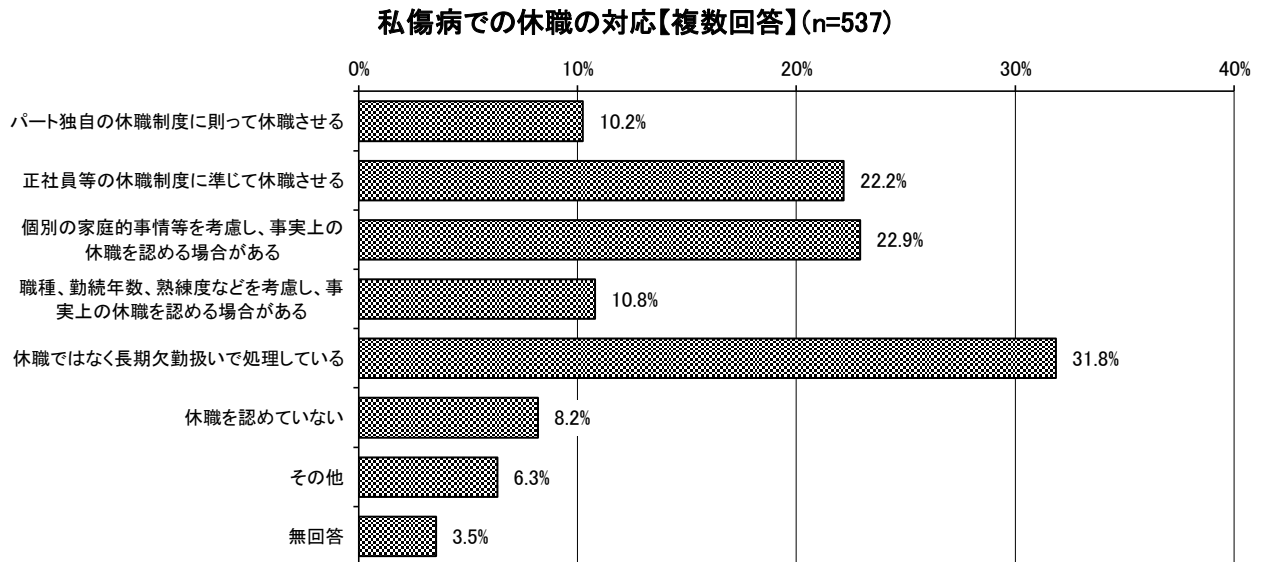
1.7.1 正社員とパートタイマーの福利厚生制度等

- 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。



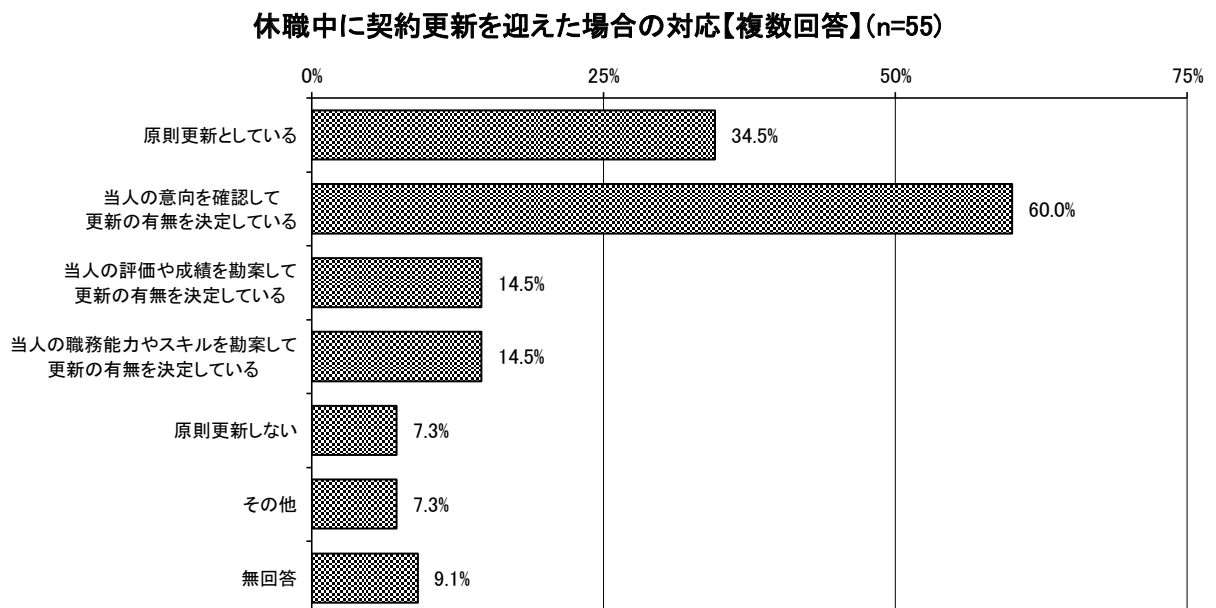
1.7.2 私傷病での休職の対応

- 「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。



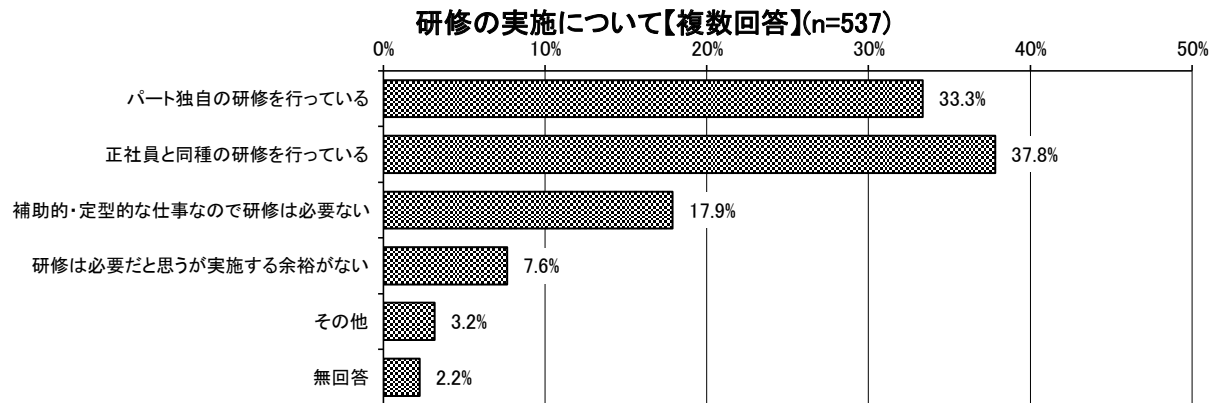
1.7.3 休職中に契約更新を迎えた場合の対応

- 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。



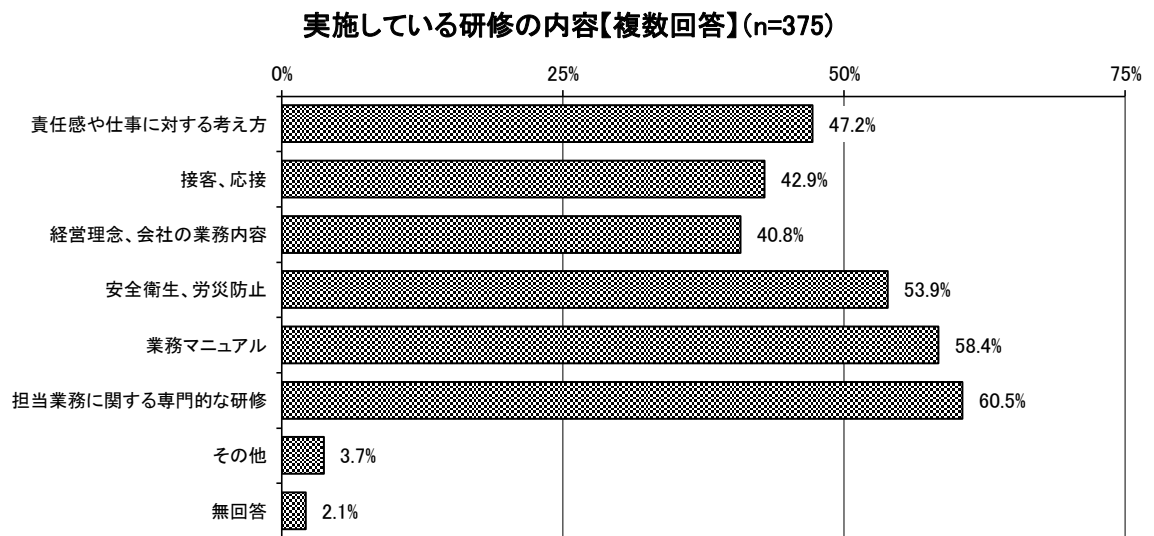
1.7.4 研修の実施について

- 「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。



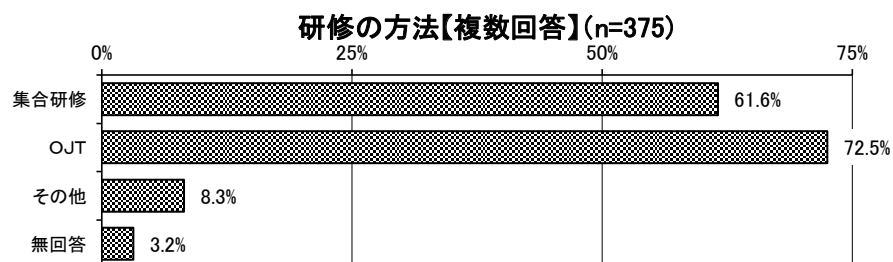
1.7.5 実施している研修の内容

- 「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。



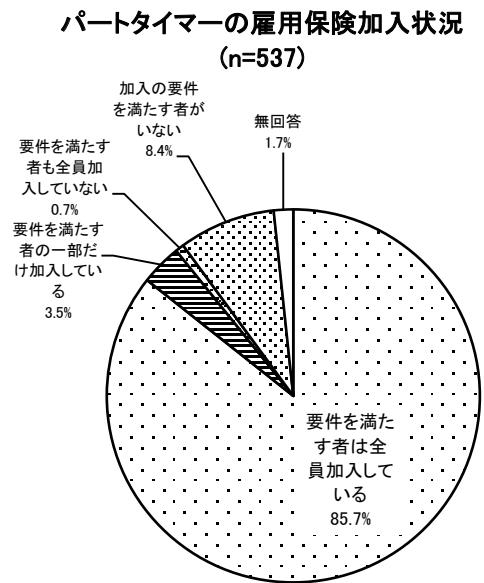
1.7.6 研修の方法

- 「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。



1.7.7 パートタイマーの雇用保険加入状況

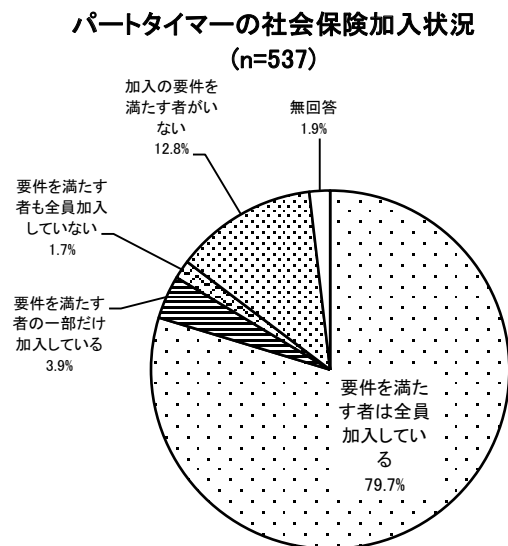
- 「要件を満たす者は全員加入している」が 85.7%と 9割近くになっている。



1.7.8 パートタイマーの社会保険加入状況

- 「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。

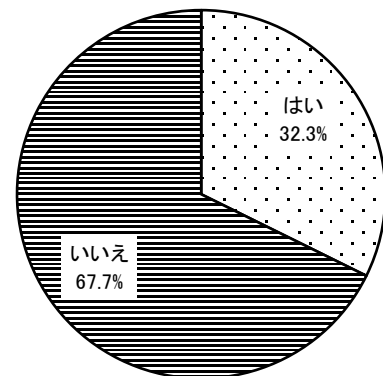
前回調査と比較すると、「要件を満たす者は全員加入している」がプラス 6.7 ポイントであり、社会保険に対するコンプライアンスの高まりがうかがえる。



1.7.9 社会保険に係る特定適用事業所

- 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）の企業かについて、「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。

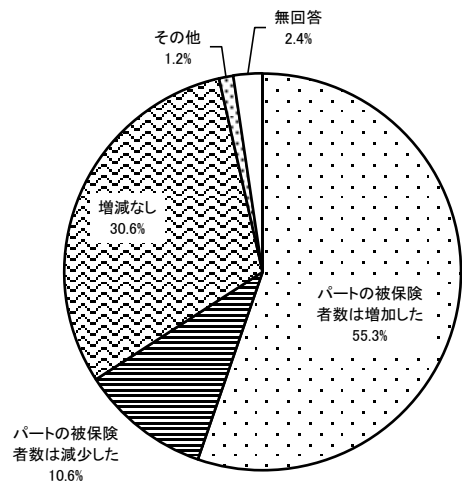
社会保険に係る特定適用事業所 (n=526)



1.7.10 社会保険被保険者数の増減

- 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。

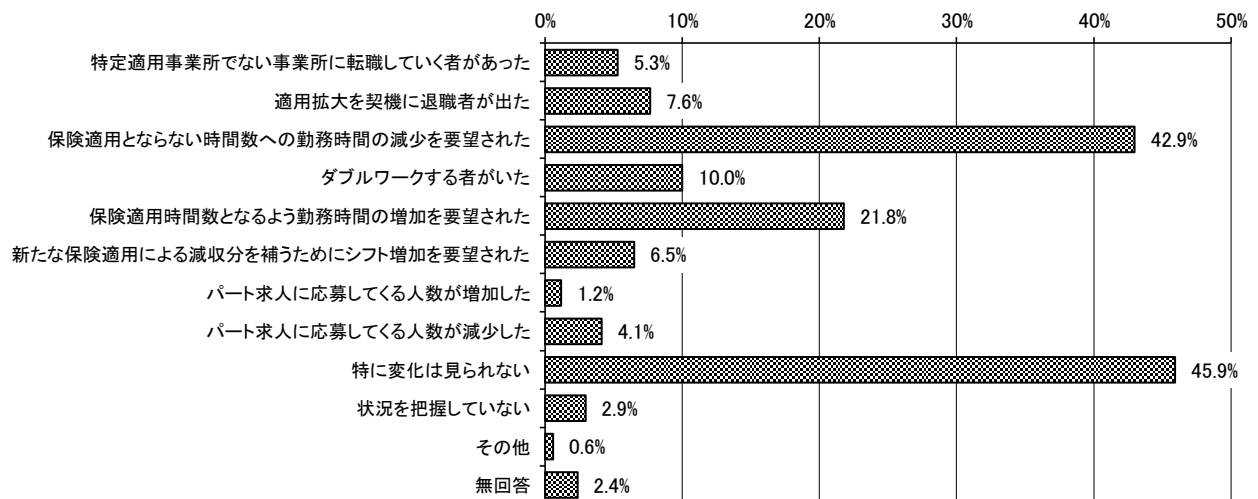
社会保険被保険者数の増減 (n=170)



1.7.11 雇用状況の変化（特定適用事業所）

- 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「保険適用とま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。

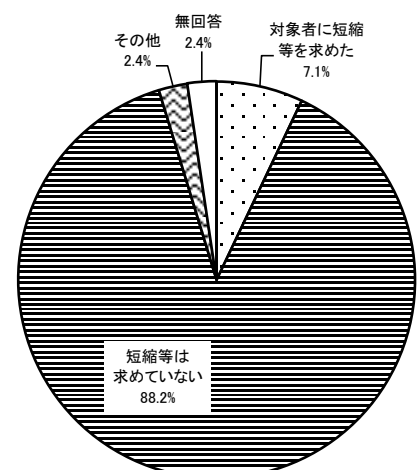
パートタイマーの雇用状況の変化(特定適用事業所)【複数回答】(n=170)



1.7.12 パートタイマーに所定労働時間の短縮等を求めたか

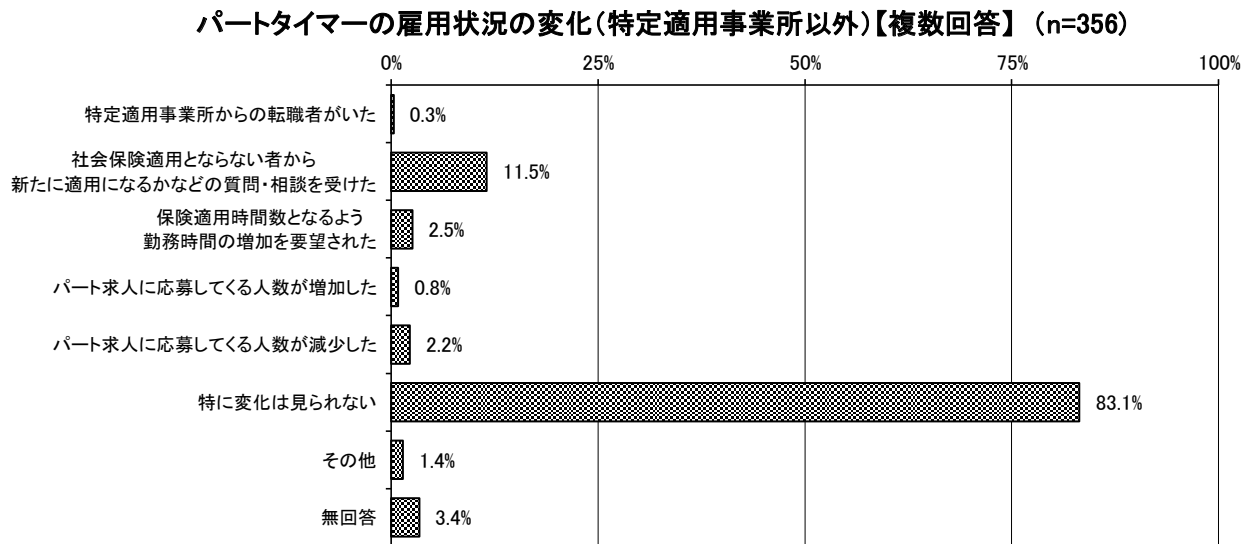
- 特定適用事業所として、パートタイマーの社会保険適用範囲の拡大後、所定労働時間の短縮などを求めたかについては「短縮等は求めていない」が88.2%でほぼ9割となっている。
- 短縮等を求めたのは12事業所（7.1%）である。この12事業所の短縮等の求めに対する対象者の反応は「おおむね受け入れられた」が11事業所（91.7%）、無回答が1事業所（8.3%）となっている。

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)



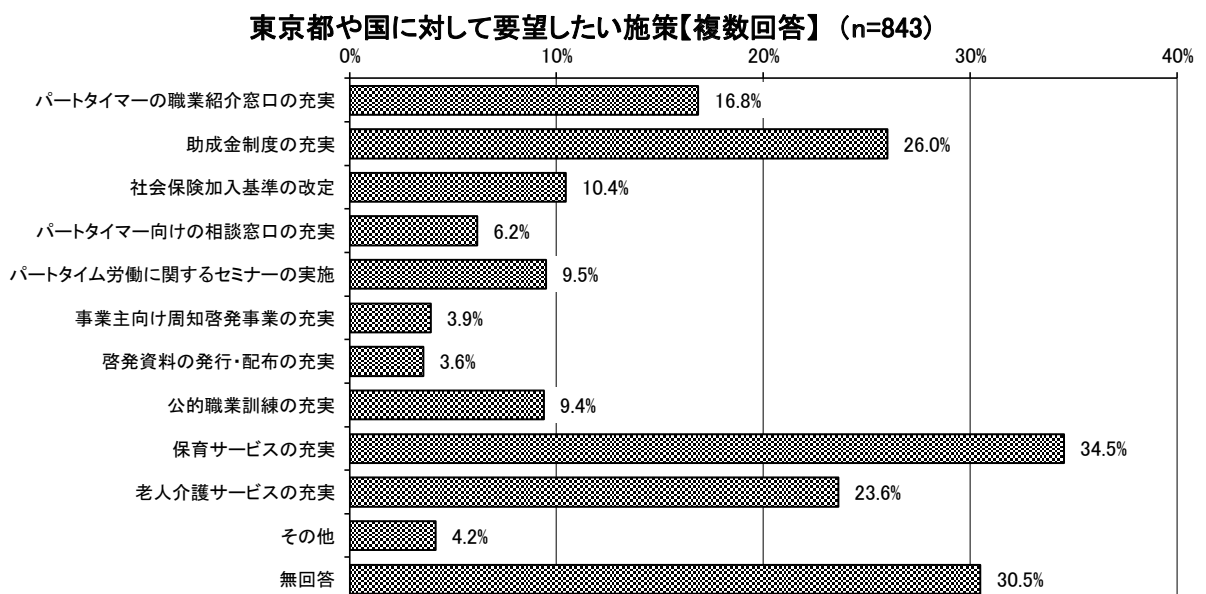
1.7.13 雇用状況の変化（特定適用事業所以外）

- 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になるかなどの質問・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。



1.8 東京都や国に対して要望したい施策

- 「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。

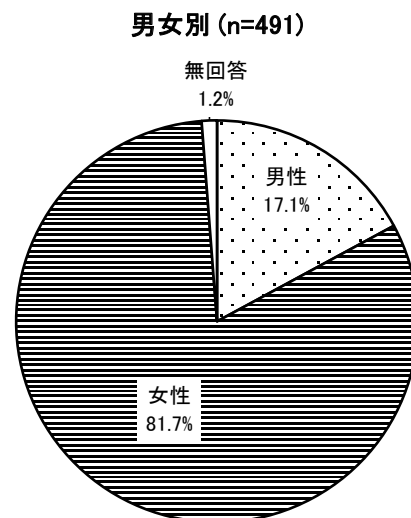


2 従業員調査の集計結果

2.1 回答者について

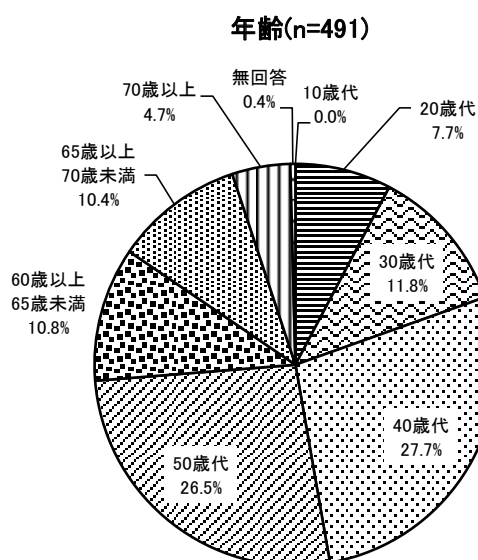
2.1.1 男女別

- 「男性」が17.1%、「女性」が81.7%となっている。



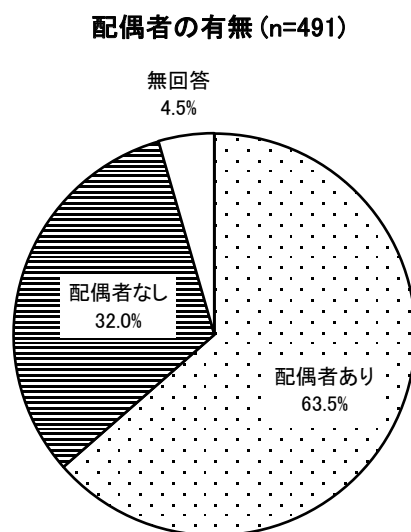
2.1.2 年齢

- 年齢は「40歳代」が27.7%で最も高く、次いで「50歳代」(26.5%)、「30歳台」(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。



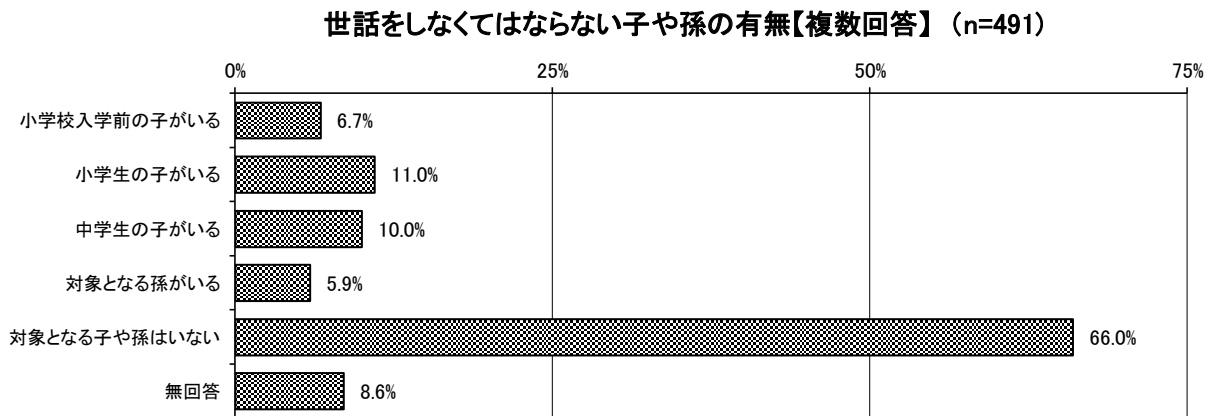
2.1.3 配偶者の有無

- 「配偶者あり」が63.5%、「配偶者なし」が32.0%となっている。



2.1.4 世話をしなくてはならない子や孫の有無

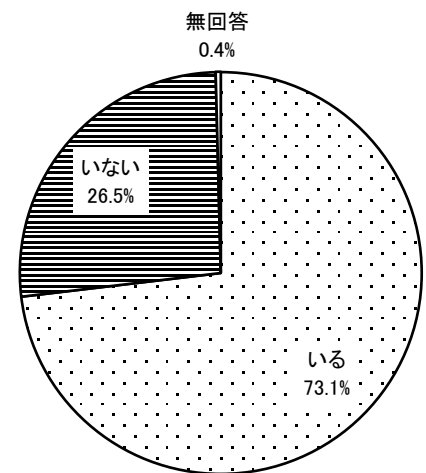
- 世話をしなくてはならない義務教育までの子や孫の有無では、「対象となる子や孫はいない」が66.0%と高くなっている。「小学生の子がいる」(11.0%)、「中学生の子がいる」(10.0%)、「小学校入学前の子がいる」(6.7%)を合計すると27.7%と3割近くなる。また「対象となる孫がいる」は5.9%となっている。



2.1.5 家計中心者

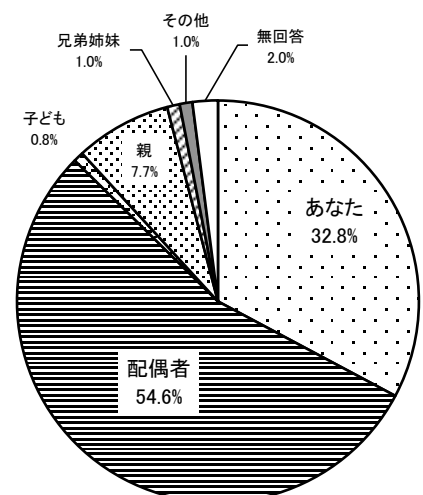
- 回答者以外に同一世帯内で収入を得ている人があるかについては、「いる」が73.1%、「いない」が26.5%となっている。

世帯内で回答者以外に収入を得ている人 (n=491)



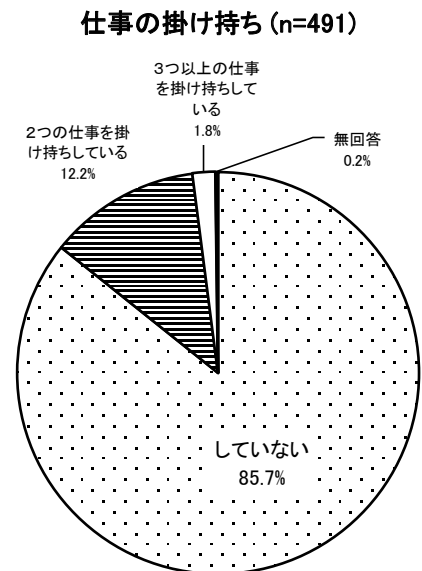
- 家計中心者は「配偶者」が54.6%で最も高く、次いで「あなた(回答者本人)」(32.8%)、「親」(7.7%)の順となっている。

家計中心者 (n=491)



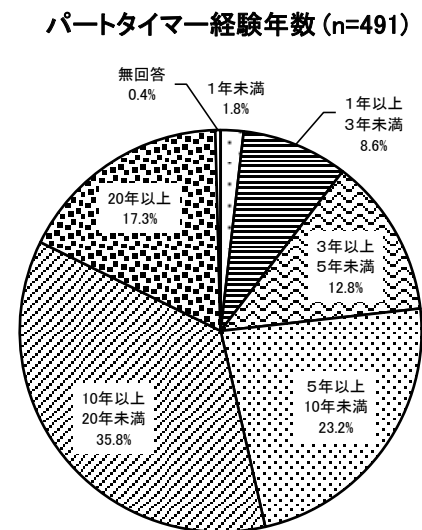
2.1.6 仕事の掛け持ち

- 「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。



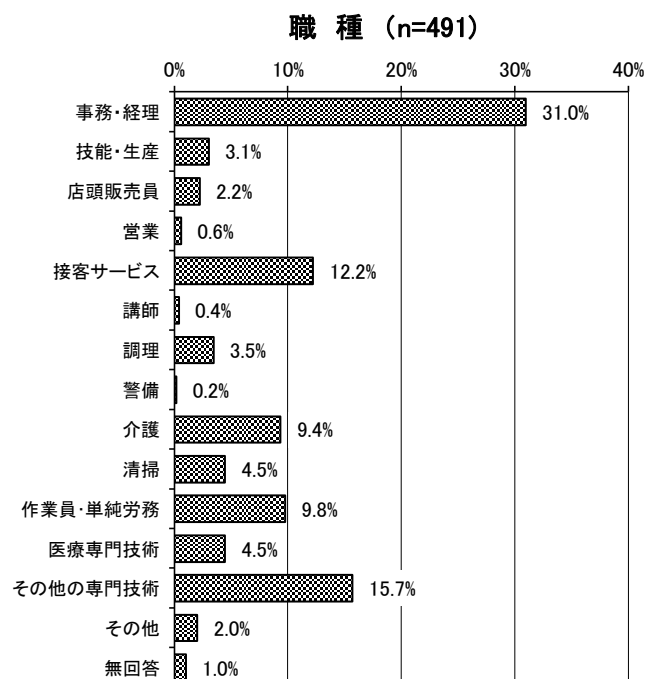
2.1.7 パートタイマー経験年数

- 「10年以上20年未満」が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。
- 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。



2.1.8 職種

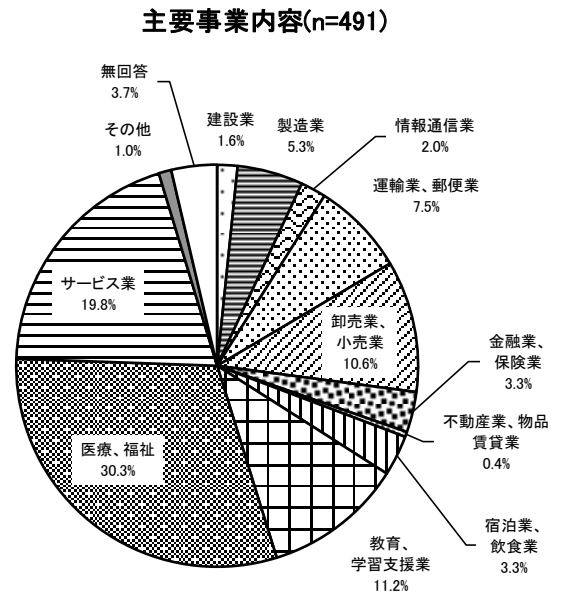
- 「事務・経理」が31.0%と最も高く、次いで「その他の専門技術」(15.7%)、「接客サービス」(12.2%)、「作業員・単純労務」(9.8%)、「介護」(9.4%)となっている。
- 前回調査と比較すると、「事務・経理」はプラス0.2ポイントとほぼ横ばいであるが、「その他の専門技術」は7.1ポイント、「接客サービス」は3.1ポイント高い。これに対して「介護」は3.6ポイント低くなっている。



2.1.9 主要事業内容

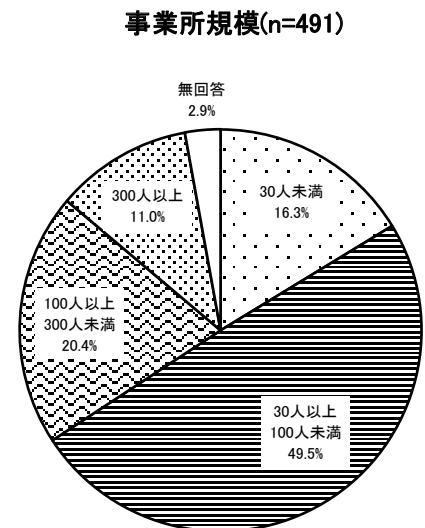
- 「医療、福祉」が30.3%と最も高く、次いで「サービス業」(19.8%)、「教育、学習支援業」(11.2%)、「卸売業、小売業」(10.6%)となっている。

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。



2.1.10 事業所規模

- 「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%)、「30人以上」(11.0%)となっている。

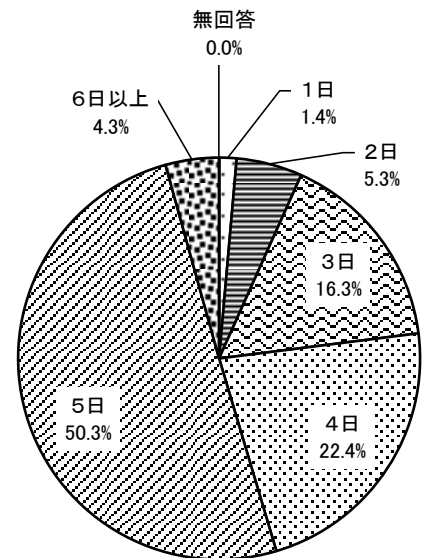


2.2 労働条件

2.2.1 1週間の労働日数

- 「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。

1週間の労働日数(n=491)

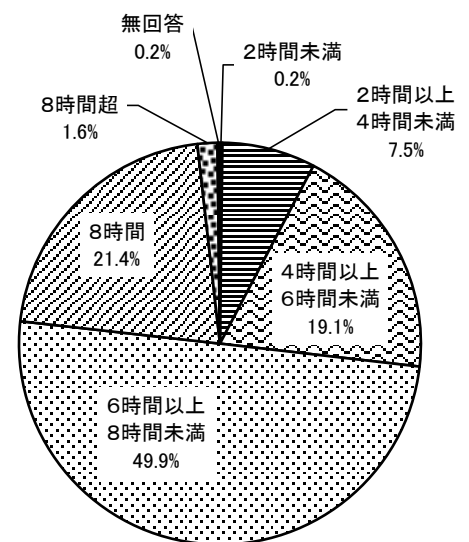


2.2.2 1日の所定労働時間

- 「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。

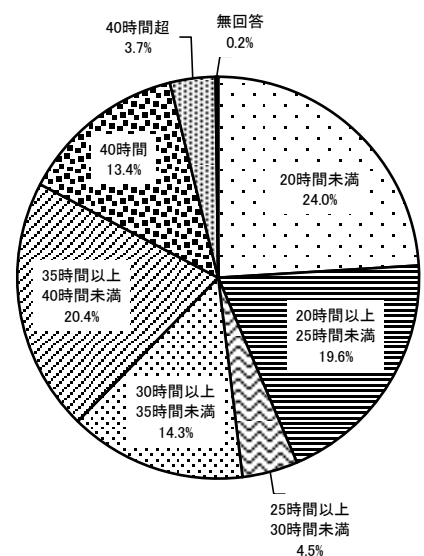
1日の所定労働時間(n=491)



2.2.3 1週間の所定労働時間

- 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。

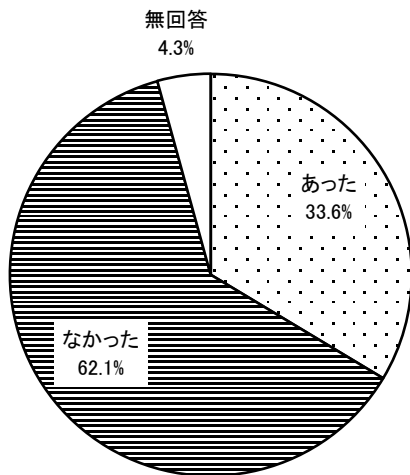
1週間の所定労働時間(n=491)



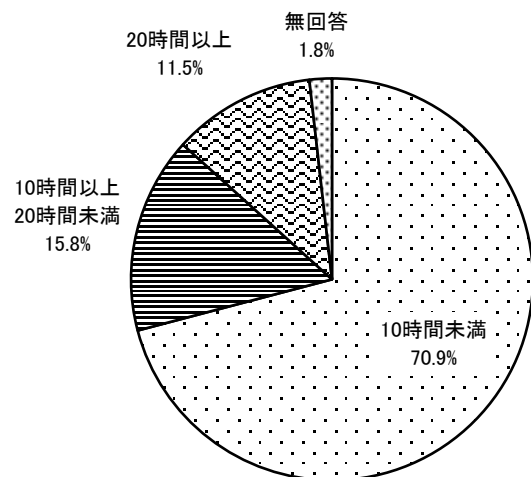
2.2.4 所定時間外の労働時間

- 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。
- 残業があった人では 1 日に平均 1 時間以上ある「20 時間以上」で 11.5%と 1 割程度となっている。

所定時間外の労働の有無 (n=491)



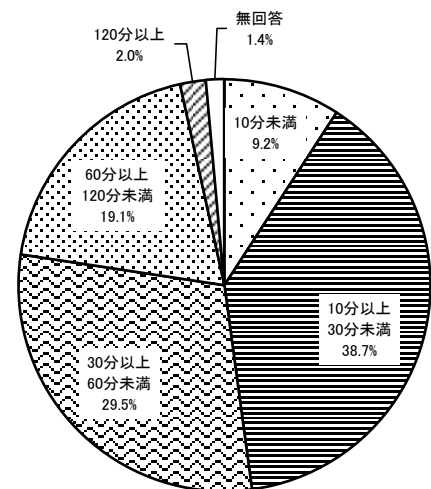
所定時間外の労働時間(n=165)



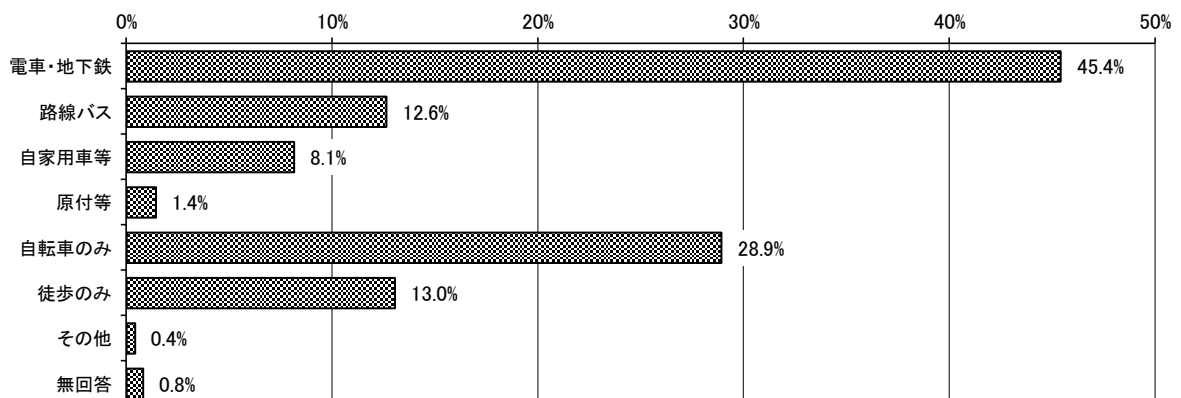
2.2.5 通勤時間

- 「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。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。
- 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%。また「徒歩のみ」も 13.0%と 1 割を超えている。

通勤時間 (n=491)



主たる通勤手段【複数回答】(n=491)

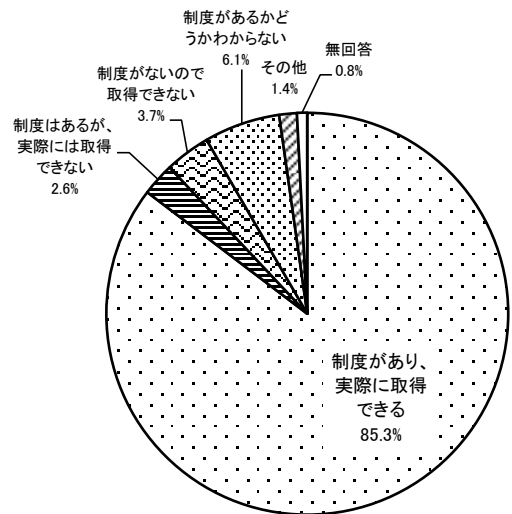


2.2.6 年次有給休暇の取得の有無

- 「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。

年次有給休暇の取得の有無 (n=491)

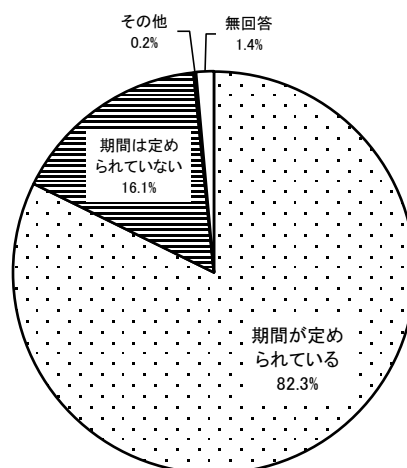


2.3 雇用契約

2.3.1 雇用期間の定めの有無

- 「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。

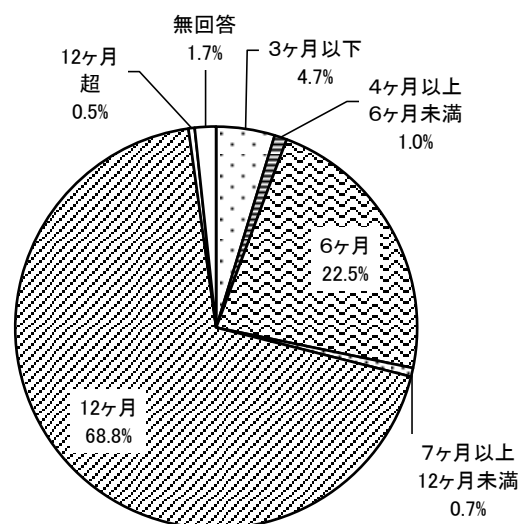
雇用期間の定めの有無 (n=491)



2.3.2 雇用期間が定められている場合の期間

- 「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。

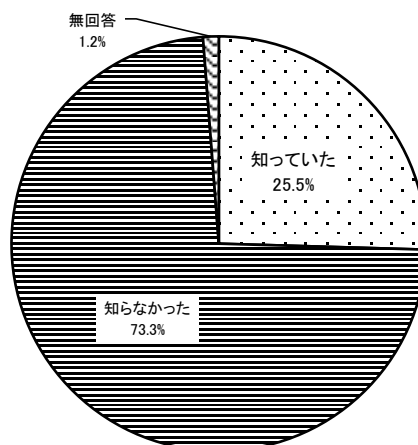
雇用期間が定められている場合の期間 (n=404)



2.3.3 「無期転換ルール」の認知度

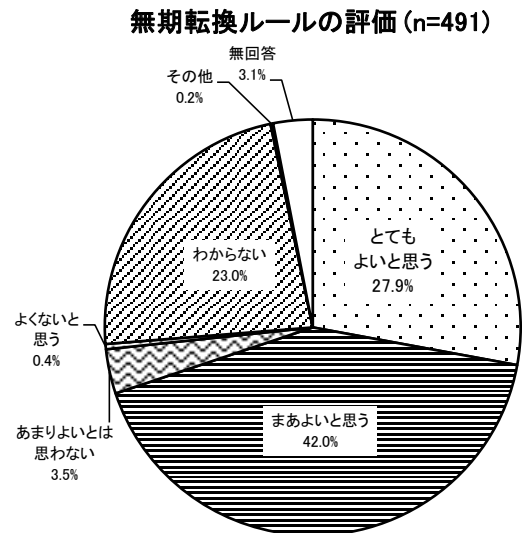
- 「知っていた」が25.5%、「知らなかった」が73.3%となっている。

「無期転換ルール」の認知度(n=491)



2.3.4 「無期転換ルール」の評価

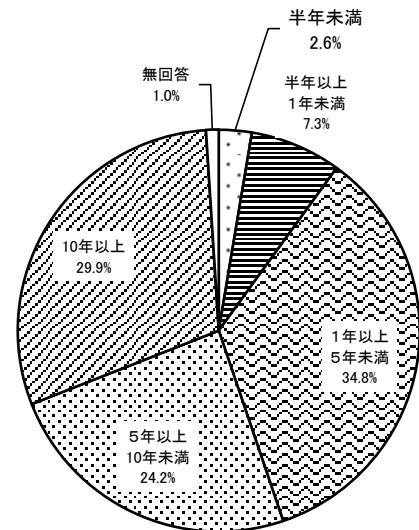
- 「とてもよいと思う」が27.9%、「まあよいと思う」が42.0%となっている。「あまりよいとは思わない」（3.5%）、「良くないと思う」（0.4%）は少ないものの「わからない」は23.0%と2割を超えている。



2.3.5 現在の会社での在職期間

- 「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。

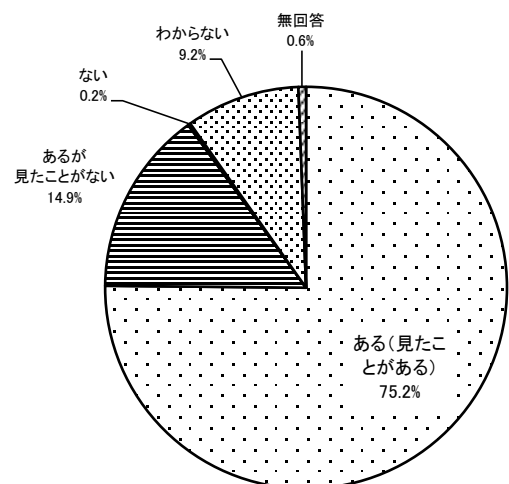
現在の会社での在職期間 (n=491)



2.3.6 就業規則の有無

- 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。

就業規則の有無 (n=491)

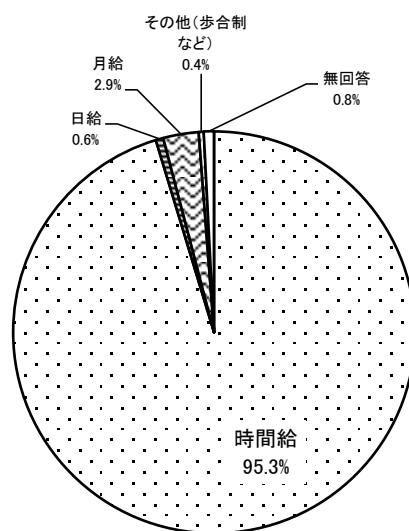


2.4 給与等

2.4.1 給与の支払い形態

- 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。

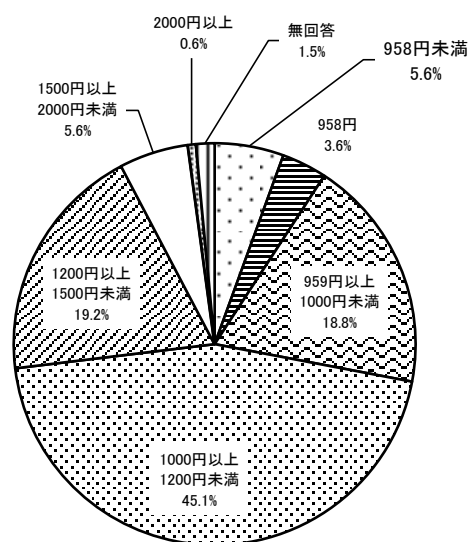
給与の支払い形態 (n=491)



2.4.2 時間給額 (29年10月1日時点)

- 「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。

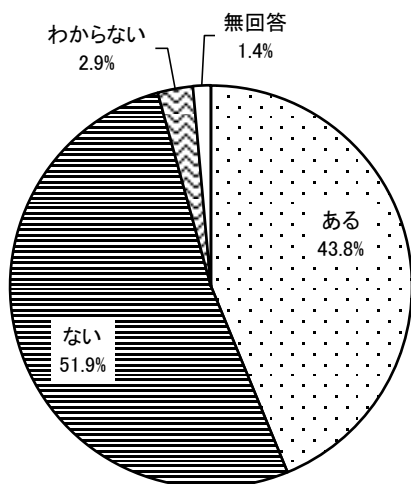
時間給 (n=468)



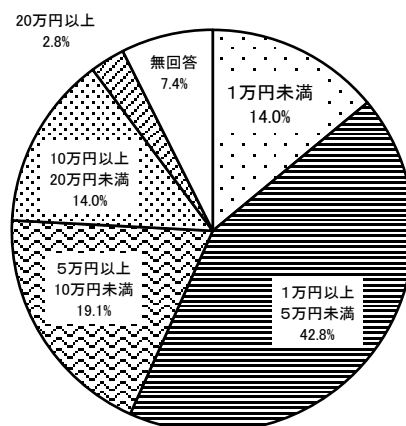
2.4.3 賞与

- 「ある」が43.8%、「ない」が51.9%。
- 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%)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。

賞与の有無 (n=491)



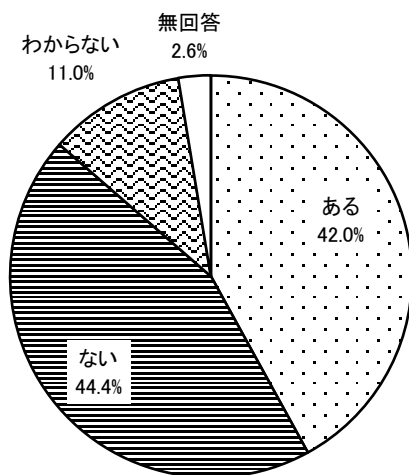
賞与額 (n=215)



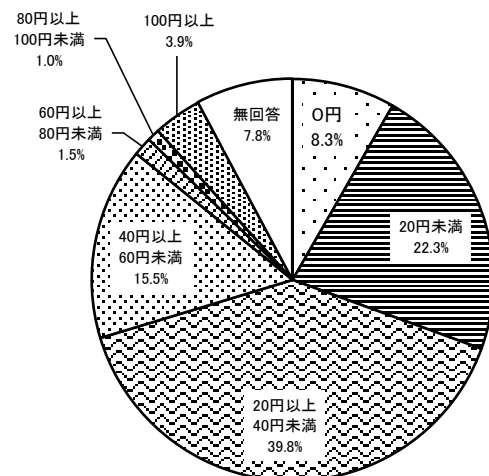
2.4.4 昇給制度

- 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。
- 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。

昇給制度の有無(n=491)



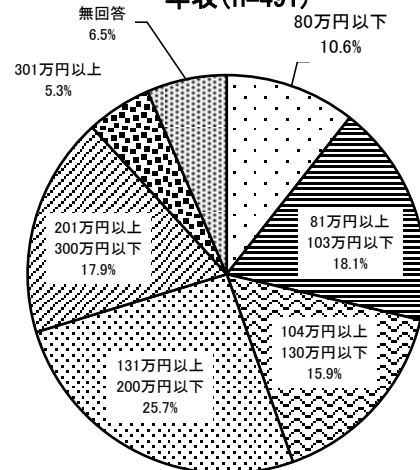
昇給額(n=206)



2.4.5 年収

- 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。

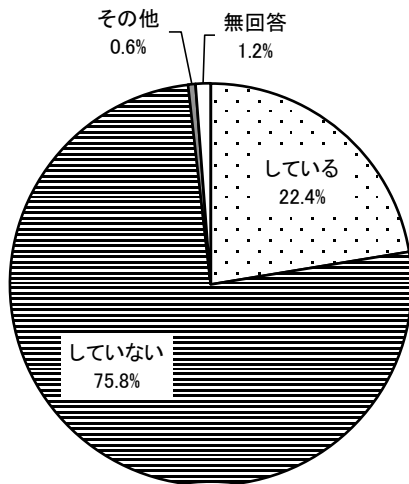
年収(n=491)



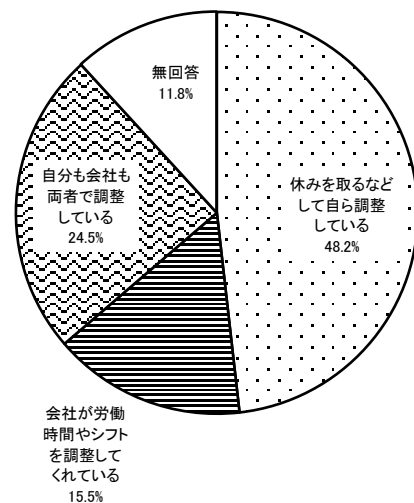
2.4.6 労働時間の調整

- 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。
- 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「自分も会社も両方で調整している」(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。

労働時間調整の有無(n=491)



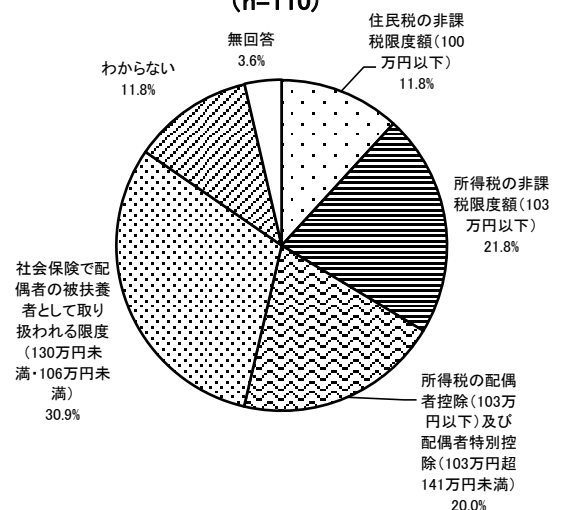
労働時間調整の方法(n=110)



2.4.7 労働時間の調整で最も重視すること

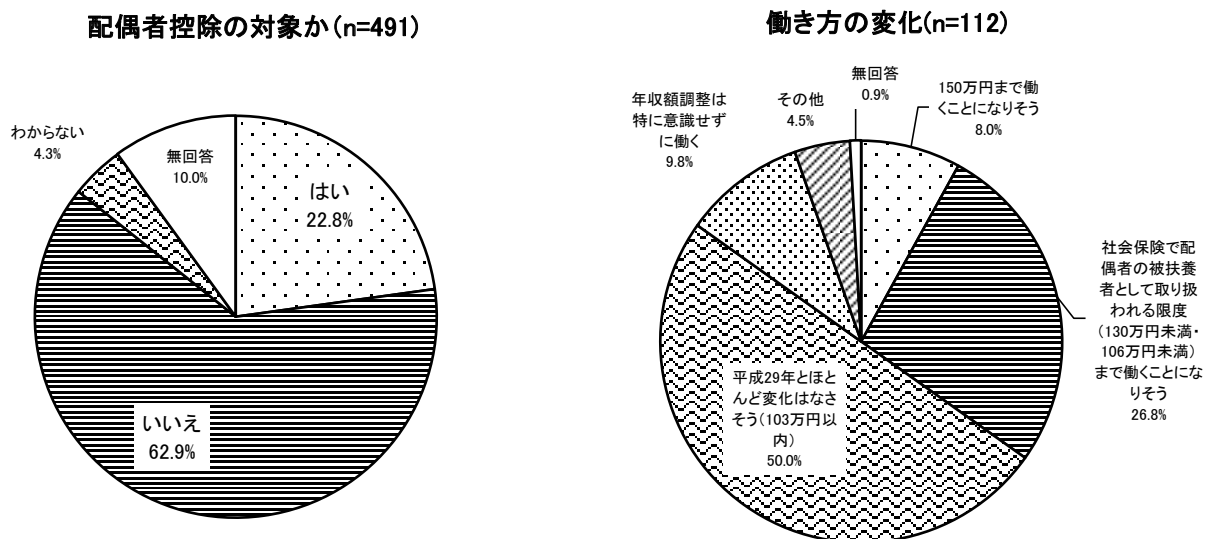
- 労働時間の調整をしている110名に最も重視することを質問したところ、「社会保険で配偶者の被扶養者として取り扱われる限度(130万円未満、106万円未満)」が30.9%で最も高く、次いで「所得税の非課税限度額(103万円以下)」(21.8%)、「所得税の配偶者控除(103万円以下)及び配偶者特別控除(103万円超141万円未満)」(20.0%)となっている。

労働時間の調整で最も重視すること(n=110)



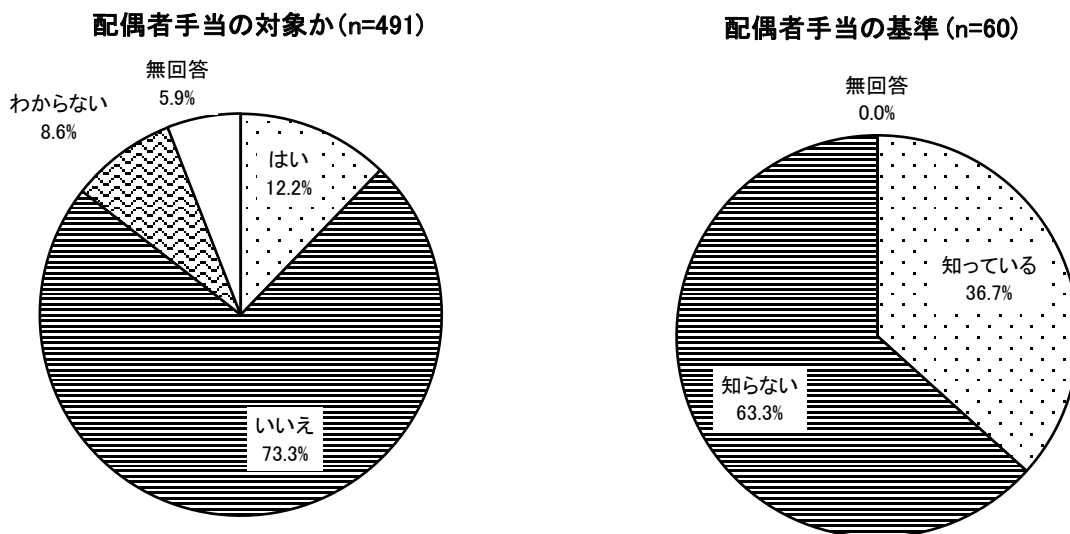
2.4.8 配偶者控除と税制改正について

- 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。
- 配偶者控除の対象者に平成 30 年からの配偶者控除見直しの質問をした結果「平成 29 年とほとんど変化はなさそう（103 万円以内）」（50.0%）、次いで「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」（26.8%）である。



2.4.9 配偶者手当について

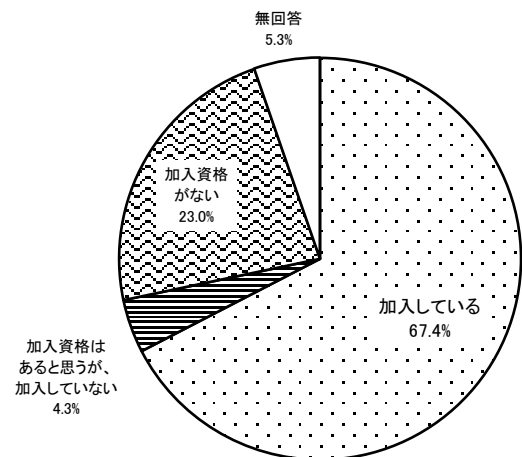
- 配偶者手当の対象者かは「はい」（対象である）は 12.2%で、「いいえ」（対象でない）が 73.3%と高くなっている。
- 配偶者手当の基準は「知っている」は 36.7%と 4 割弱で、「知らない」が 63.3%と高い。



2.4.10 雇用保険への加入状況

- 「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。

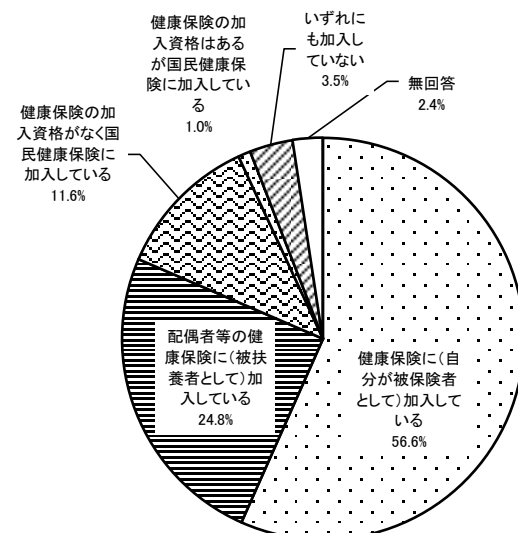
雇用保険への加入(n=491)



2.4.11 健康保険への加入状況

- 「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。

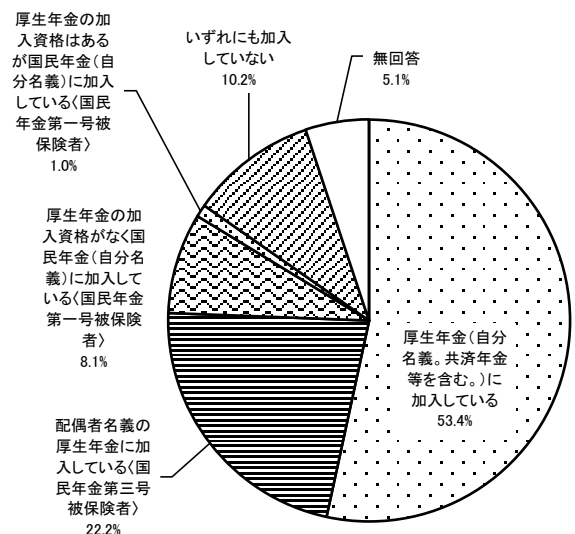
健康保険への加入 (n=491)



2.4.12 公的年金への加入状況

- 「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。

公的年金への加入状況 (n=491)

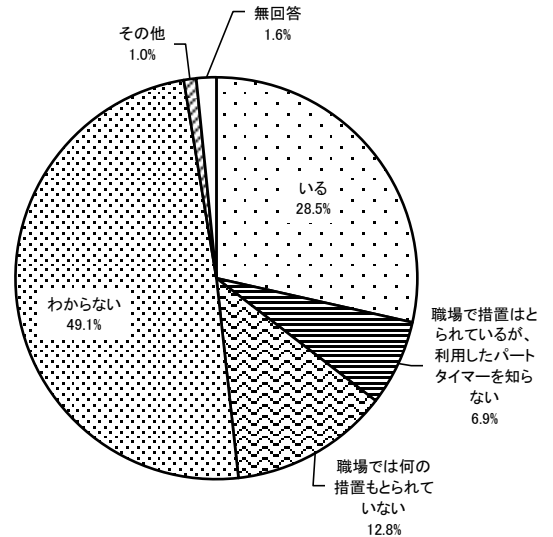


2.5 パートタイム労働法関係

2.5.1 正社員へ転換したパートタイマーがいるか

- 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。

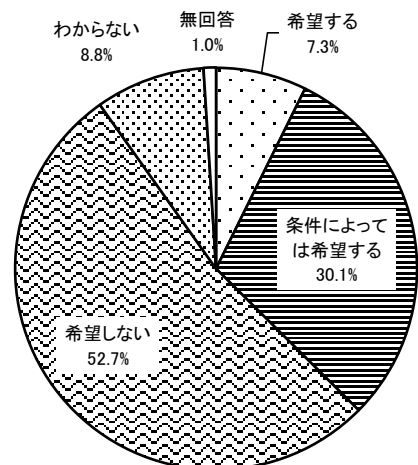
正社員へ転換したパートタイマーがいるか (n=491)



2.5.2 正社員への転換の希望

- 「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。

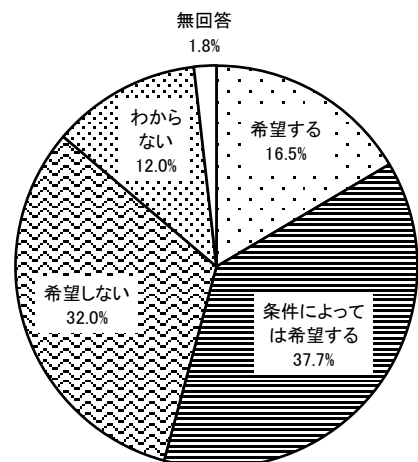
正社員への転換の希望 (n=491)



2.5.3 短時間正社員への転換の希望

- 「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。

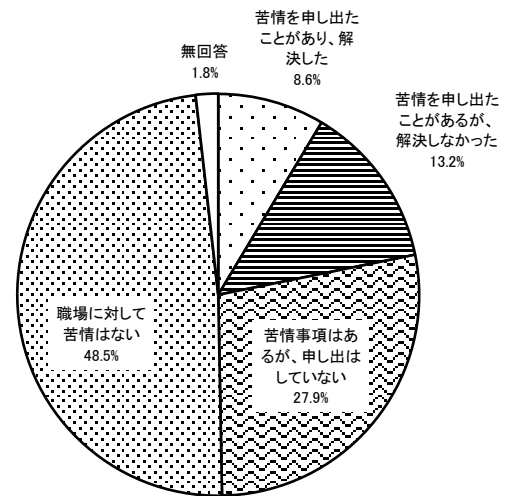
短時間正社員への転換の希望 (n=491)



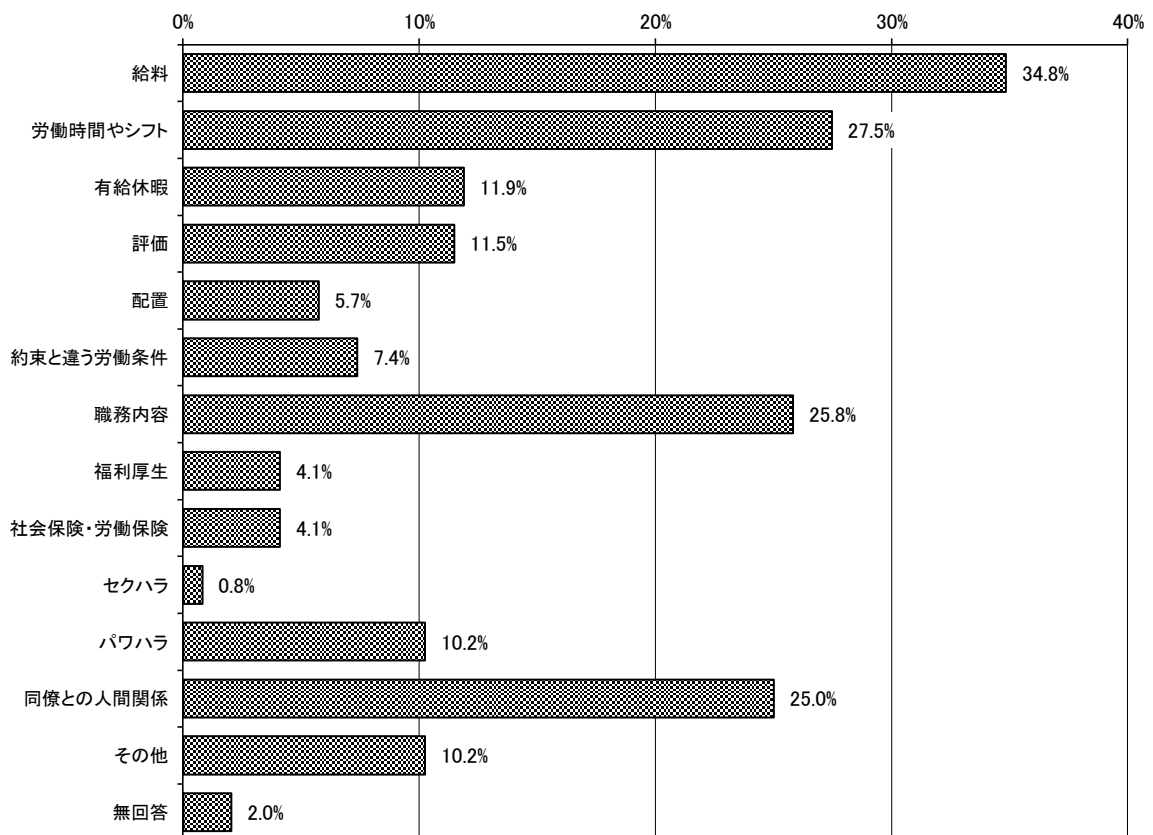
2.5.4 職場の苦情

- 「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。
- 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。

職場の苦情 (n=491)



苦情の内容【複数回答】(n=244)

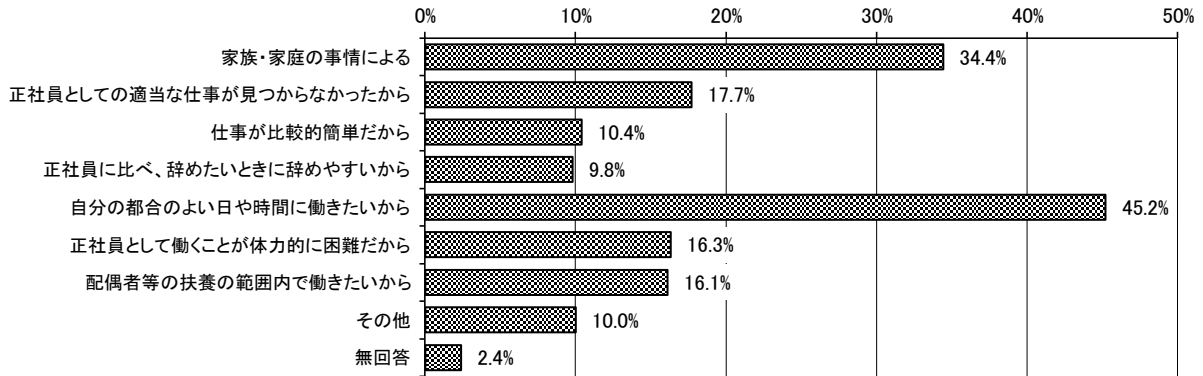


2.6 仕事についての考え方

2.6.1 パートタイマーという働き方を選んだ理由

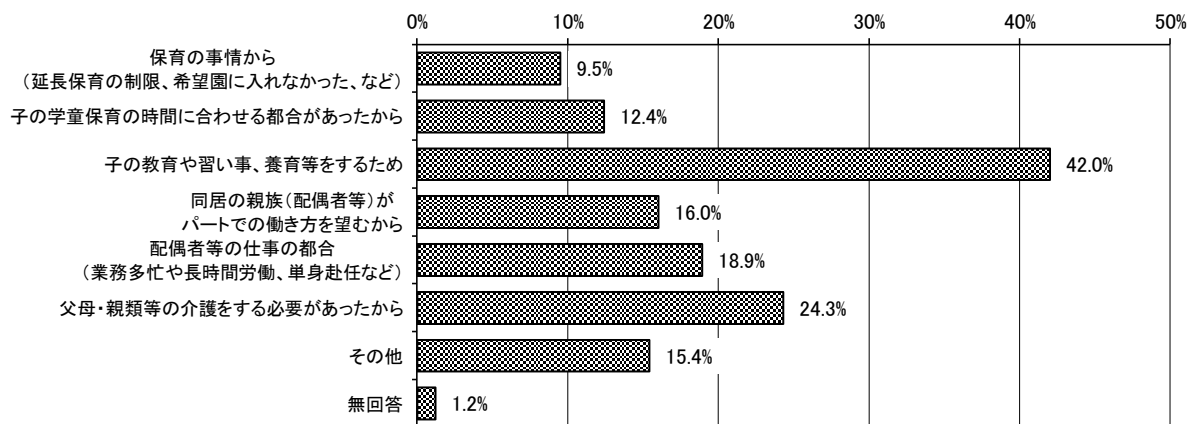
- 「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が45.2%で最も高く、「家族・家庭の事情による」(34.4%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(17.7%)が続く。

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。

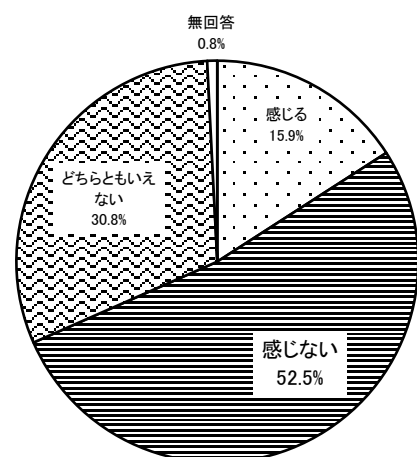
家庭の事情の内容【複数回答】(n=169)



2.6.2 雇用に対する不安

- 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いる。

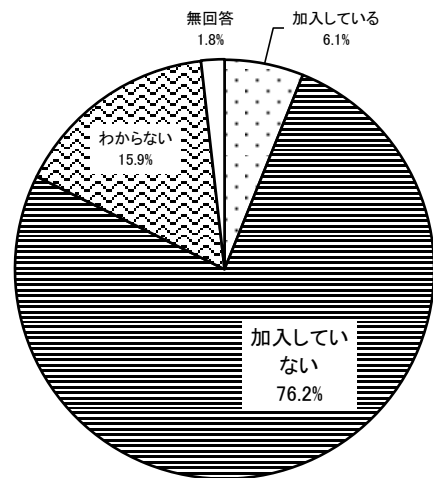
雇用に対する不安(n=491)



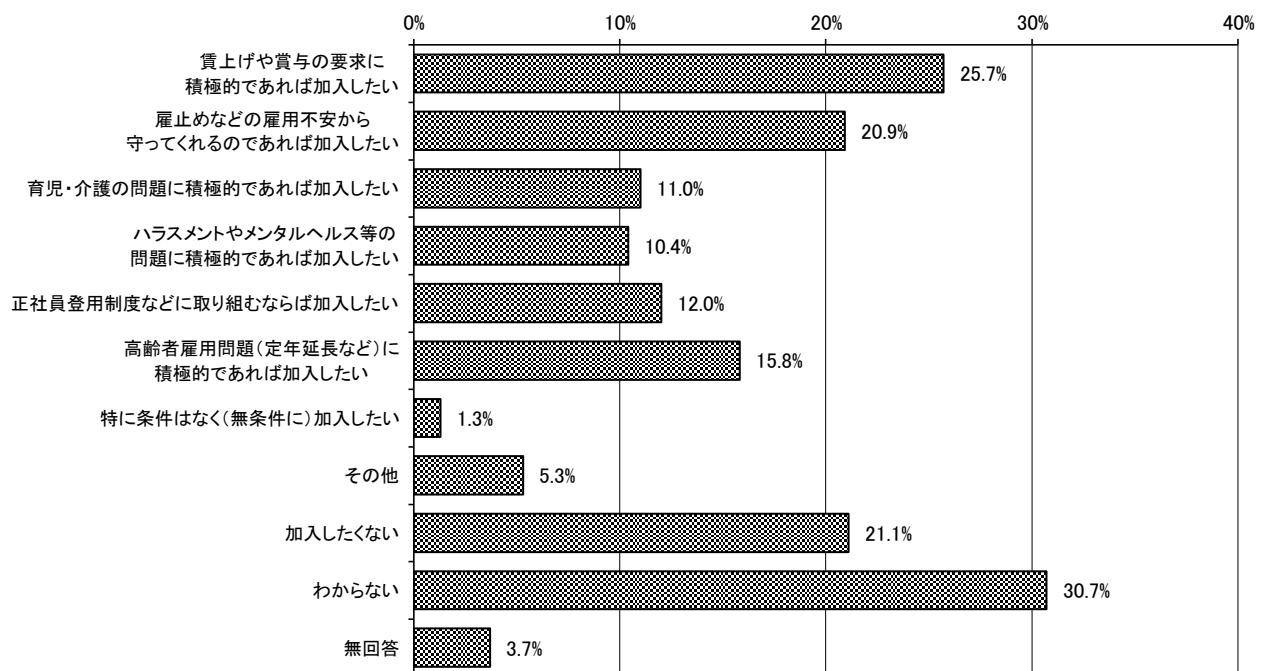
2.6.3 労働組合への加入

- 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。
- 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。

労働組合への加入(n=491)

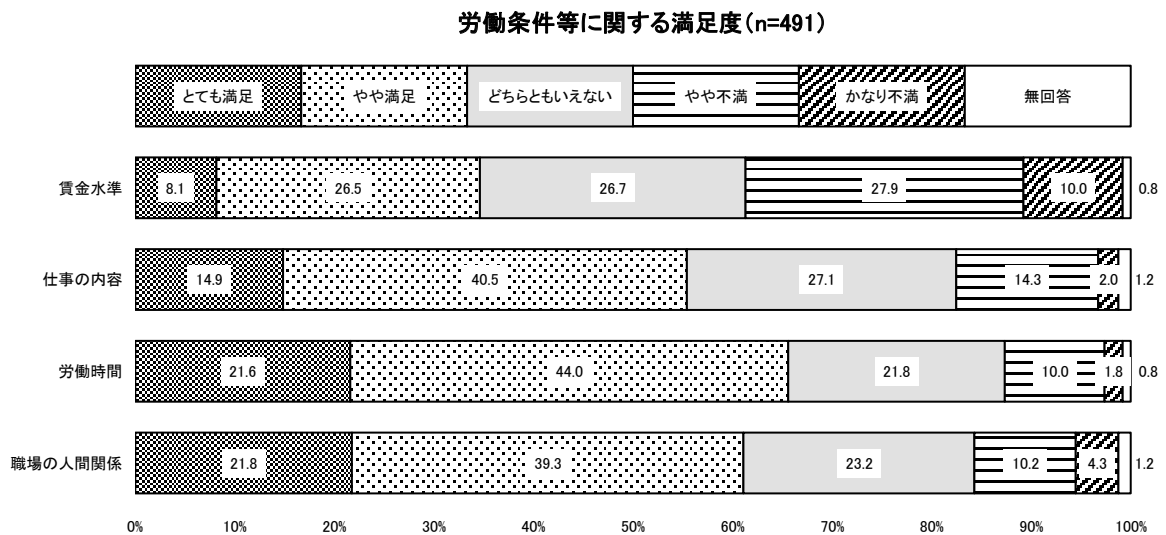


どのような組合であったら加入したいか<未加入者>【複数回答】(n=374)



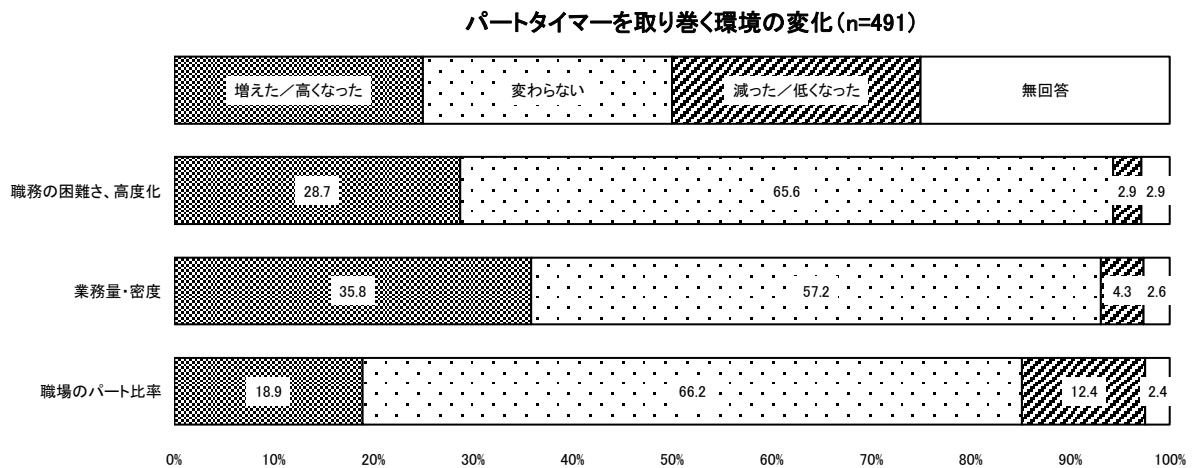
2.6.4 労働条件等に関する満足度

- 「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。



2.6.5 パートタイマーを取り巻く環境の変化

- 「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。



2.6.6 パートタイム労働に関する制度政策の要望

- 「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。

