

第3章 パートタイマー調査の集計結果

* (ウラシロ)

第3章 パートタイマー調査の集計結果

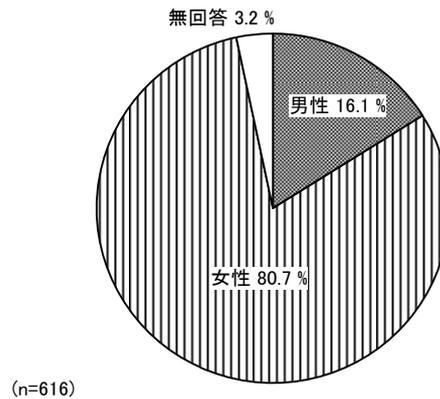
I 就労の実態

1 パートタイマーのプロフィール

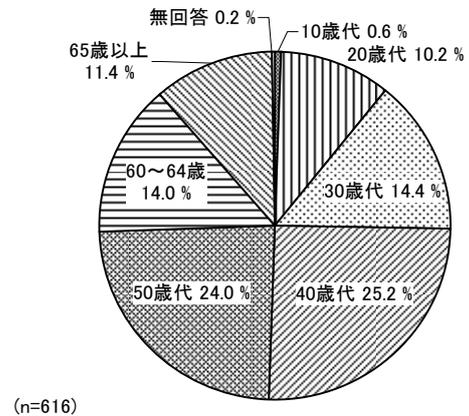
パートタイマーの性別は女性が80.7%、男性16.1%で、圧倒的に女性が多い(その他は「無回答」。以下の説明・分析で、合計が100%にならない場合の残りのほとんどは「無回答」または「その他」である。あるいはサンプル数が少ないために、割合(%)が大きくても、説明、分析から除外していることもある)。

年代別構成は40歳代(25.2%)、50歳代(24.0%)が中心で、30歳代(14.4%)と60~64歳(14.0%)を加えると30歳から64歳までが77.6%となる。65歳以上の高齢者も11.4%、10歳代も0.6%含まれてはいるが、パートタイマーの主力は「30歳~64歳」の年代によって構成されていることが分かる。

性別構成



年代別構成

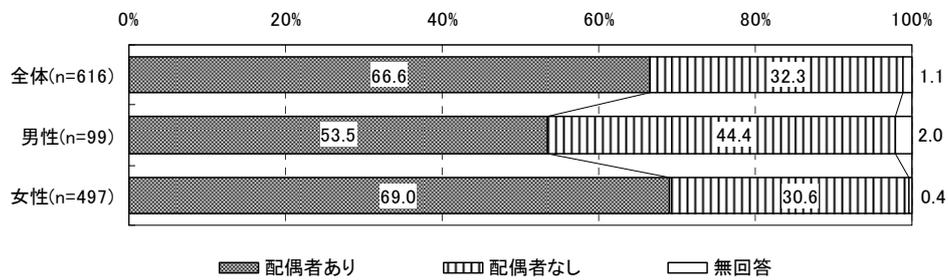


男性の 53.5%、女性の 69.0%、全体では 66.6%が「配偶者あり」である。

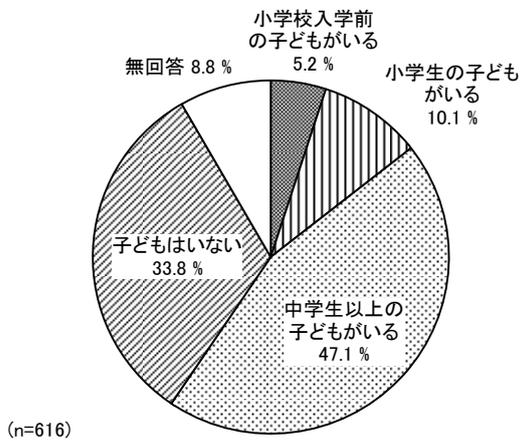
子どもの有無とその成長段階を見ると、「中学生以上の子どもがいる」が最も多くて 47.1%、次いで「子どもはいない」の 33.8%となっており、「子どもがいる」中で「中学生以上の子どもがいる」割合は 75.5%になっている。

ただし、50 歳以上のパートタイマーが男女合計で 50%近くいる中で、「中学生以上」の中には、大学生や就職して独立している子どもまでも含まれていると考えられることから、これが「中学生以上の子どもがいる」割合を大きくしている可能性もある。

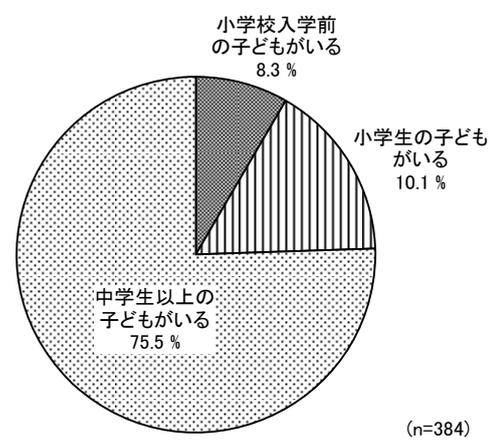
配偶者の有無（性別）



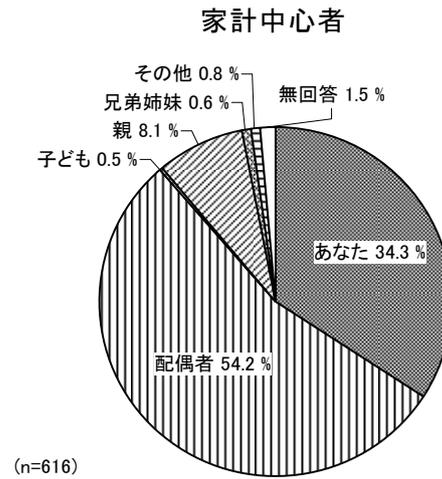
子どもの有無と子どもの成長段階



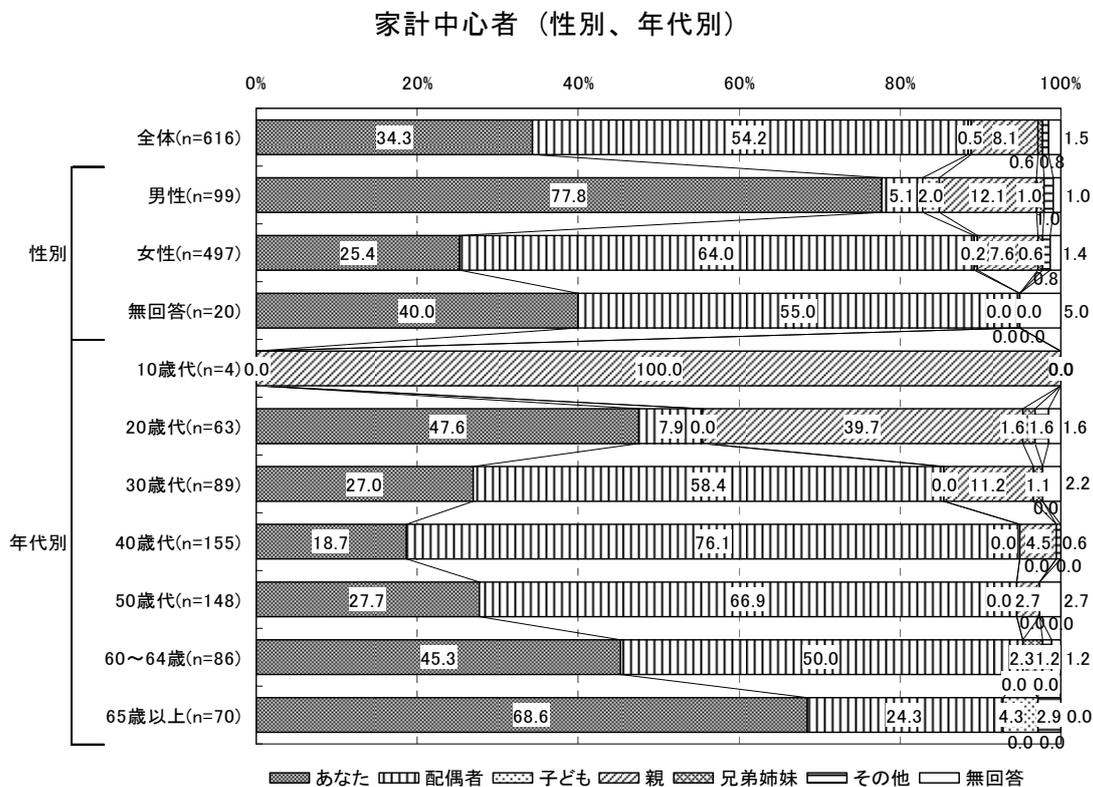
子どもがいる場合の、成長段階



調査対象自身が「家計中心者」である割合は 34.3%であり、一方、家計中心者が「配偶者」である割合は 54.2%である。



男性では調査対象自身が「家計中心者」である割合は 77.8%と多いが、女性ではそれは 25.4%となるから、男性はパートタイマーによる収入で家計を支える割合が女性よりも多いことが分かる。女性の場合、「家計中心者」は 64.0%が「配偶者」であり、7.6%が「親」である。40 歳代は 76.1%が「家計中心者」は「配偶者」と答えているから、この年代のパートタイマーとしての収入は、家計の中心になっていないことが多いとみることができる。一方、65 歳以上では、68.6%が調査対象者自身が「家計中心者」であり、65 歳以上の高齢者に、パートタイマーによる収入で家計を維持している人の多いことが分かる。



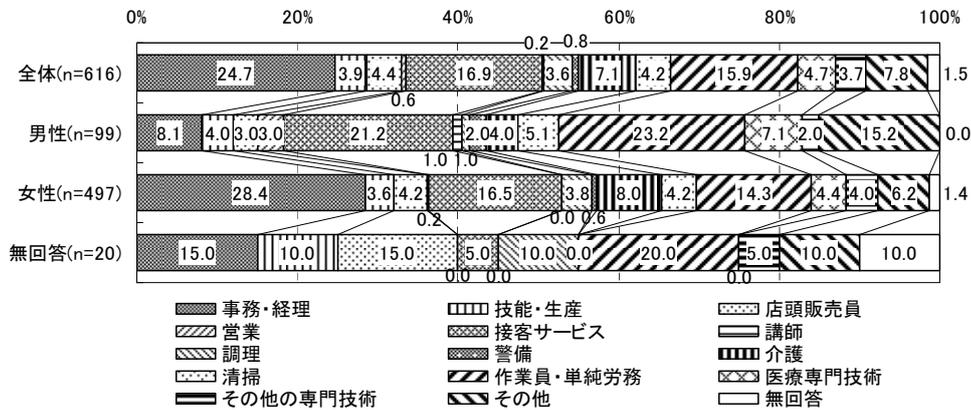
※年代別の無回答は、家計中心者についても無回答のため、非表示とした

2 職種

パートタイマーの職種を見ると、最も多いのは「事務・経理」(24.7%)であり、次いで「接客サービス」(16.9%)、「作業員・単純労務」(15.9%)となる。これら3職種の合計は57.5%である。他の職種は多岐に渡っており、上記3職種に次ぐのが「介護」の7.1%となっている。

性別で見ると、男性は(調査対象数が少ない範囲ではあるが)「作業員・単純労務」が最も多く(23.2%)、次いで「接客サービス」(21.2%)、これら2つの合計が44.4%を占め、その他の職種は広く分散している。これに対し女性は「事務・経理」が28.4%と最も多く、次いで「接客サービス」(16.5%)、「作業員・単純労務」(14.3%)と続き、合計59.2%とこれらの3職種に比較的集中している。

職種 (性別)

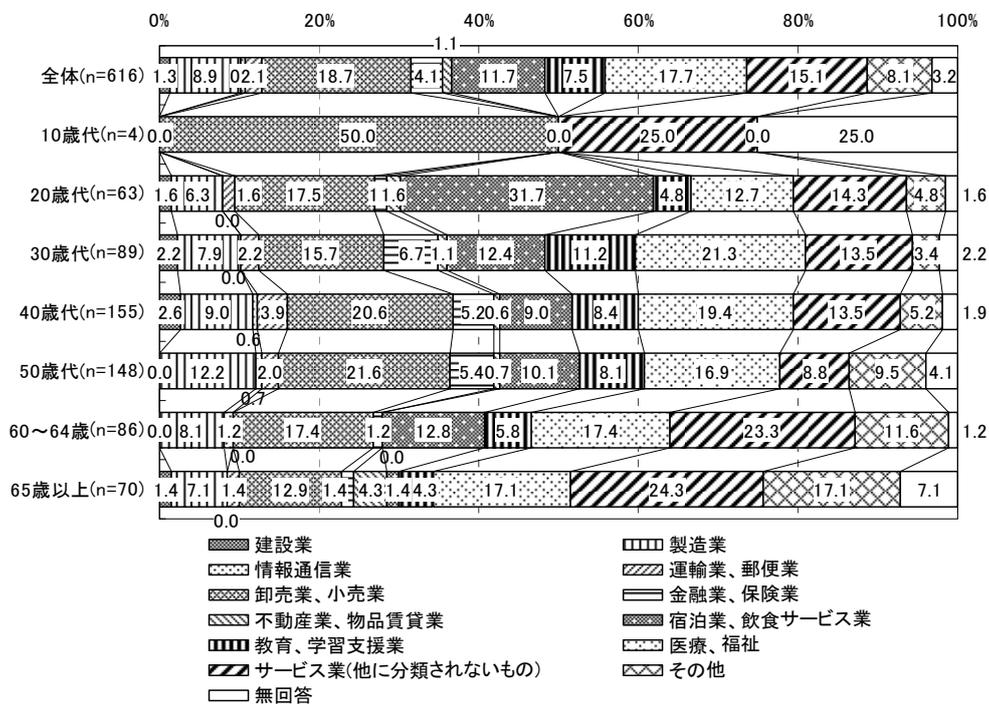


3 業種

勤務先の業種について見ると、最も多いのは「卸売業、小売業」(18.7%)であり、「医療、福祉」(17.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(15.1%)と続く。

年代による違いはほとんどないが、20歳代では「宿泊業、飲食サービス業」(31.7%)、30歳代では「医療、福祉」(21.3%)、40歳代、50歳代では「卸売業、小売業」(20.6%、21.6%)と「医療、福祉」(19.4%、16.9%)、60～64歳、65歳以上では「サービス業(他に分類されないもの)」(23.3%、24.3%)、「医療、福祉」(17.4%、17.1%)などの業種に従事している割合が比較的多い。

業種（年代別）



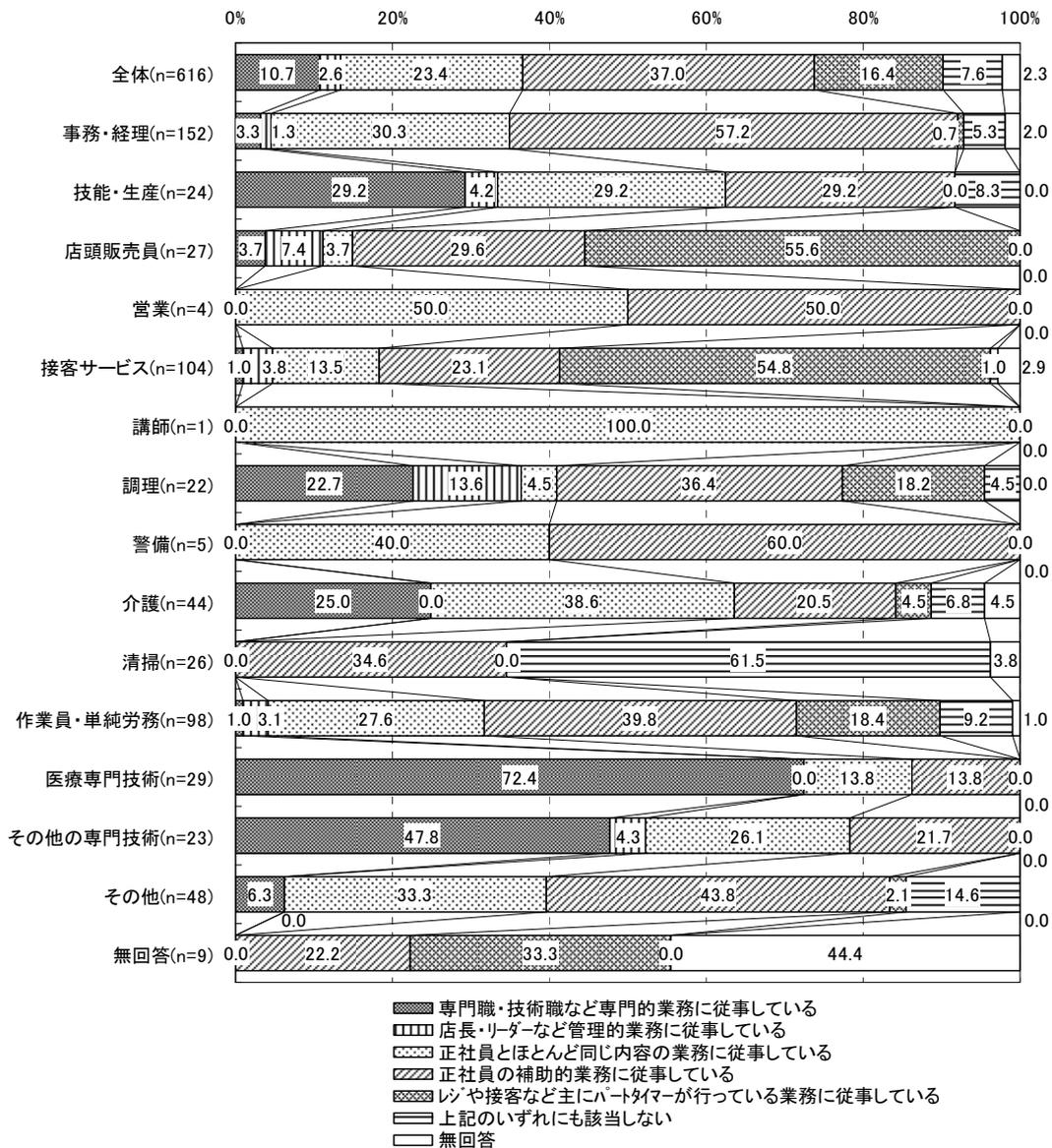
※年代別の無回答は、業種についても無回答のため、非表示とした

4 働き方

「働き方」について見ると、最も多いのは「正社員の補助的業務に従事している」(37.0%)である。次いで、「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」(23.4%)、「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」(16.4%)、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」(10.7%)、「上記のいずれにも該当しない」(7.6%)、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」(2.6%)となっている。

職種別に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」では、これらの技術を必要としている「医療専門技術」(72.4%)、「その他の専門技術」(47.8%)の割合が多い。「店長・リーダーなどの管理的業務に従事している」では、「調理」(13.6%)の割合が多い。「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」では、「介護」(38.6%)、「事務・経理」(30.3%)などが多く、「正社員の補助的業務に従事している」ものは、「事務・経理」(57.2%)、「作業員・単純労務」(39.8%)、「清掃」(34.6%)が多い。「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では、「店頭販売員」(55.6%)、「接客サービス」(54.8%)が多い。

働き方（職種別）



Ⅱ 労働条件

1 勤務時間、日数

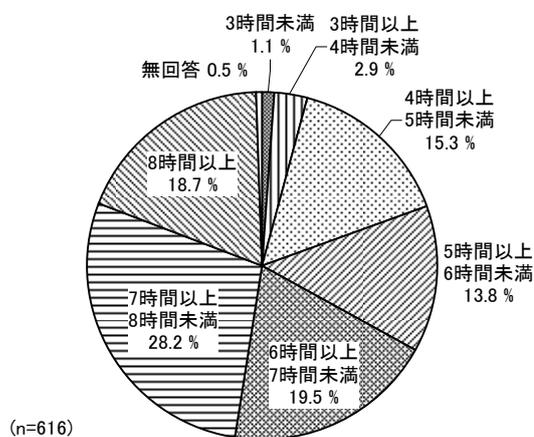
(1) 1日当たりの勤務時間

1日の所定労働時間は「7時間以上8時間未満」が最も多く(28.2%)、「8時間以上」(18.7%)、「6時間以上7時間未満」(19.5%)、「5時間以上6時間未満」(13.8%)が続く。回答の平均は6.3時間である。

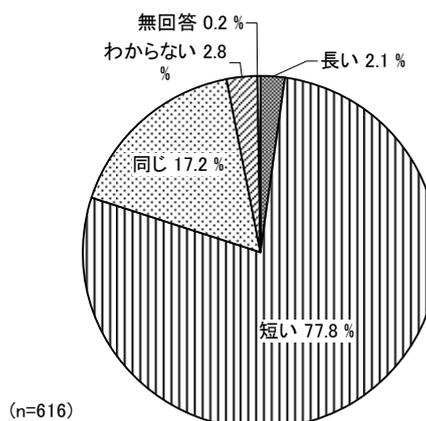
勤務時間を正社員と比較すると「短い」が77.8%、「同じ」が17.2%であった。大部分の勤務時間は正社員よりも短いとみていいが、「長い」も2.1%であった。

性別に見ると、正社員より短いものの割合は、男性(59.6%)より女性の方が多く(81.9%)、「同じ」とするものの割合は男性(32.3%)より女性の方が少ない(13.9%)。

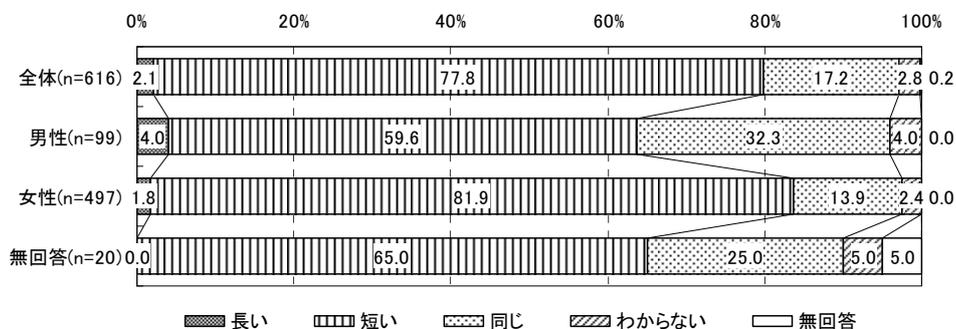
1日の所定労働時間



勤務時間の正社員との比較



勤務時間の正社員との比較 (性別)

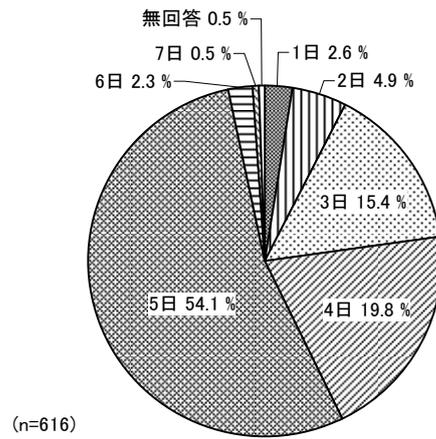


(2) 1週間当たりの出勤日数、勤務時間

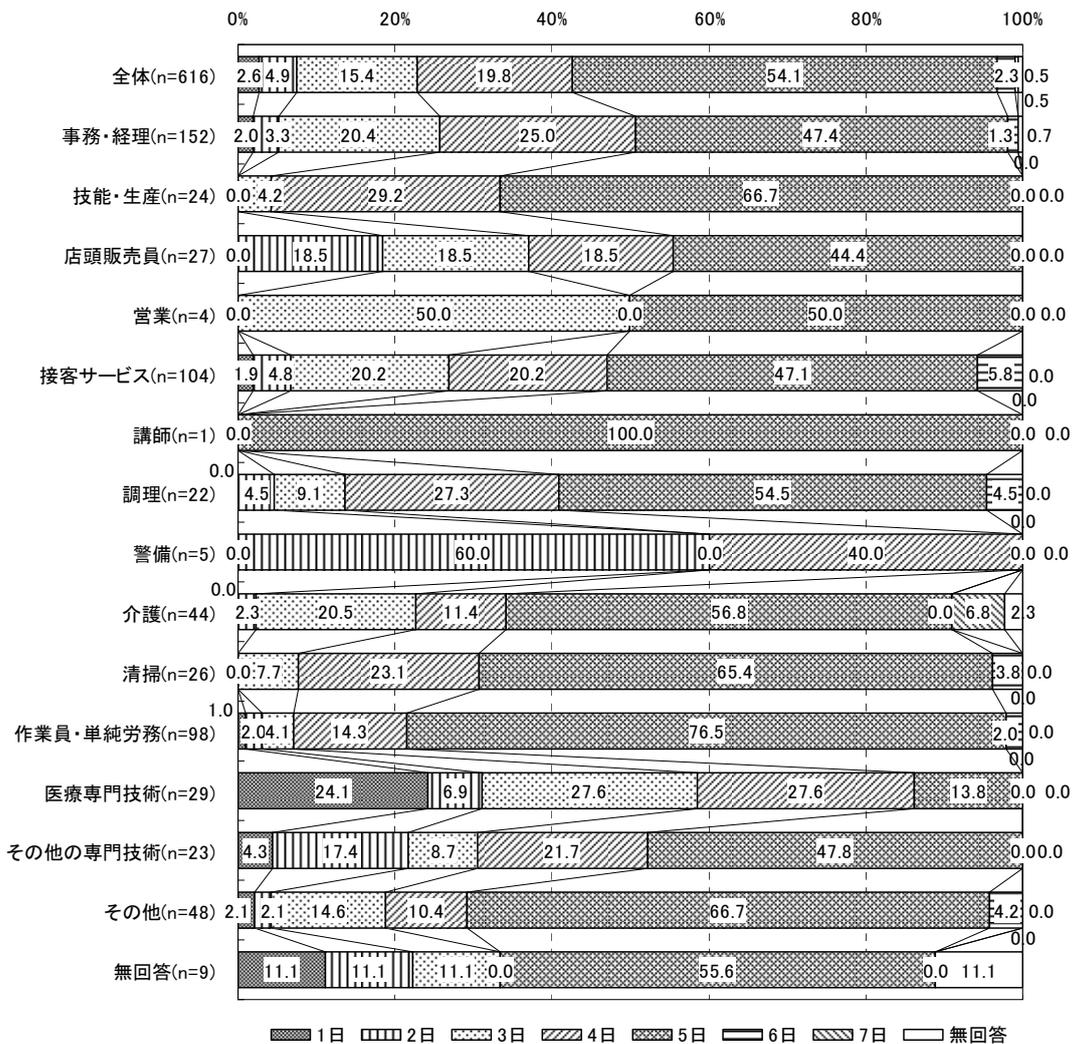
1週間の出勤日数は、「5日」が最も多く(54.1%)、次いで「4日」(19.8%)、「3日」(15.4%)となっており、1週間の出勤日数は平均で4.3日である。

職種別に見ると、「5日」が多い職種としては「作業員・単純労務」(76.5%)、「技能・生産」(66.7%)、「清掃」(65.4%)などを挙げることができる。

1週間の出勤日数



1週間の出勤日数 (職種別)

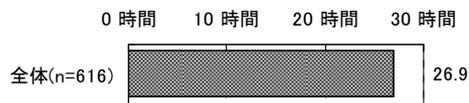


1週間の所定労働時間は、「20時間以上 25時間未満」(25.3%)が最も多く、「35時間以上 40時間未満」(20.1%)、「20時間未満」(21.3%)等、広く分散している。

1週間当たりの平均時間は 26.9 時間であった。

また、週 30 時間以上働いているパートタイマーの割合は 45.2%、30 時間未満が 53.9%となる。

1週間の平均所定労働時間

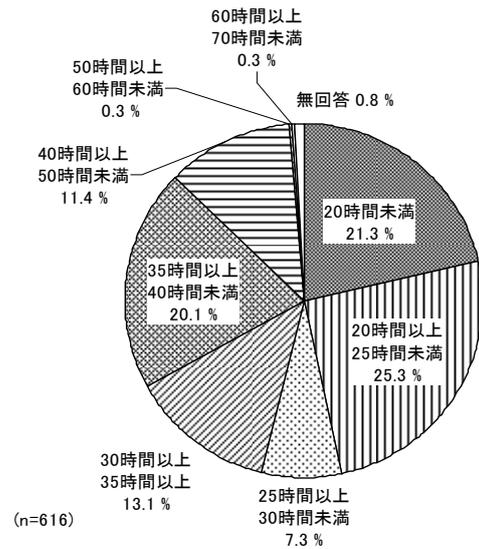


2 時間外労働

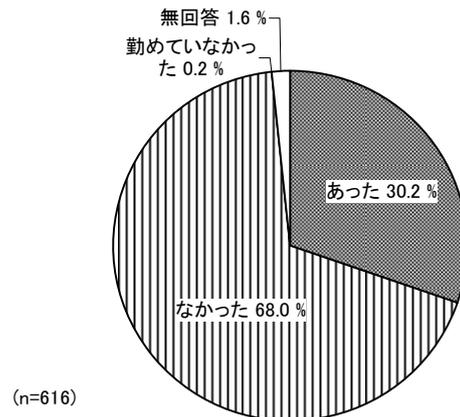
時間外労働(残業)の有無を聞いたところ「なかった」が 68.0%、「あった」が 30.2%であった(ただしこれは平成 21 年 10 月の月間実績であり、業種、職種によっては季節変動があった可能性はある)。

時間外労働があった場合の、月間の合計時間数を聞いたところ「5時間未満」が最も多く 46.2%と半分に近かった。「5時間以上 10時間未満」の 25.8%を加えると合計 72.0%であり、およそ 4 分の 3 はこの中に入る。一方、「40時間以上」という回答が 2.2%あった。

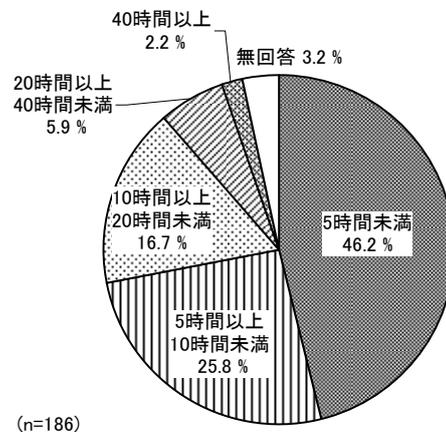
1週間の所定労働時間



時間外労働の有無

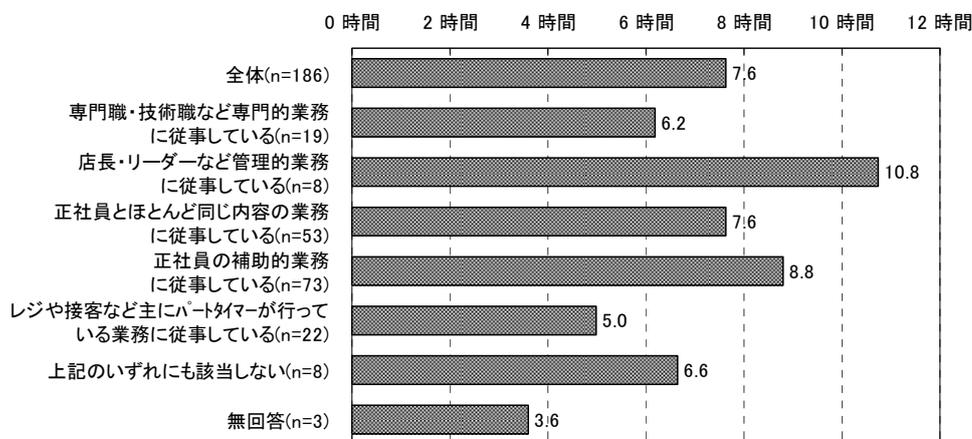


時間外労働時間



「働き方別」で見ると、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」パートタイマーが平均 10.8 時間と、最も時間外労働時間が長い。「正社員の補助的業務に従事している」では平均 8.8 時間、「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」では平均 7.6 時間の時間外労働を行っている。「専門職技術職など専門的業務に従事している」では平均 6.2 時間、「レジや接客など、主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では平均 5.0 時間と、時間外労働時間は比較的短いといえる。

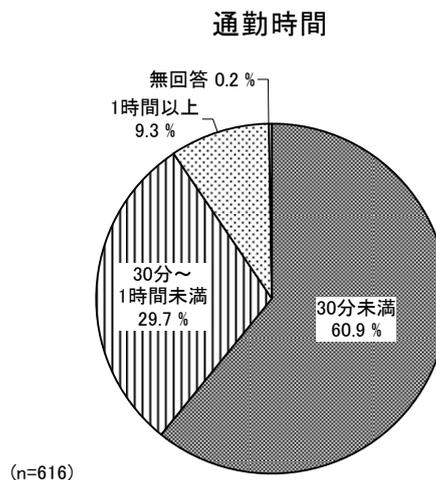
時間外労働時間（働き方別）



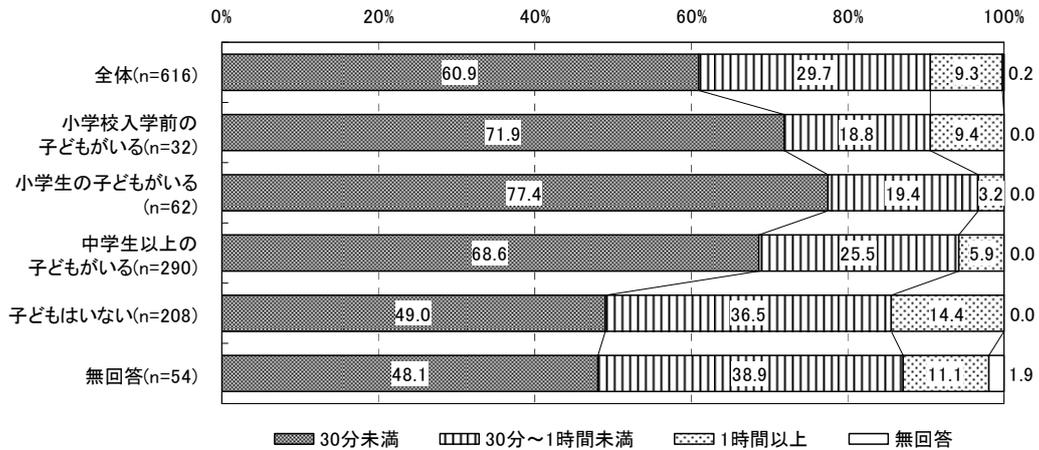
3 通勤時間

通勤時間は「30分未満」が 60.9%を占め、「30分以上1時間未満」の 29.7%を合わせると 90.6%となるから、大部分の人は1時間以内の通勤圏内に居住しているといえる。1時間以上かけて通勤している人は 9.3%である。

子どもの有無・成長段階別に見ると、「子どもがいる」場合の通勤時間は、「子どもはいない」場合と比べて短くなっている。



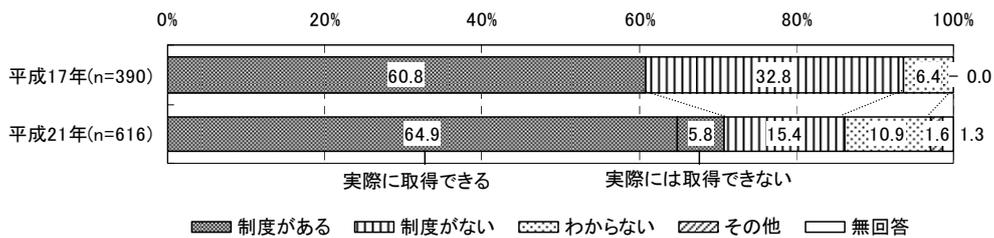
通勤時間（子どもの有無・成長段階別）



4 年次有給休暇取得の有無

「年次有給休暇の制度があり、実際に取得できる」が64.9%で、平成17年の「年次有給休暇の制度がある」という回答60.8%よりもわずかに増加している。平成21年には、回答項目を上記の「年次有給制度があり、実際に取得できる」と「制度はあるが実際には取得できない」とに分けて聞いており、平成17年の「年次有給休暇の制度の有無」だけを聞いたものよりも細かくなっている。それでもなお、実際に休暇を取得できる事業所が増えていると見ることができる。「制度がない」事業所は平成17年の32.8%から平成21年の15.4%へと減少している。

年次有給休暇取得の有無

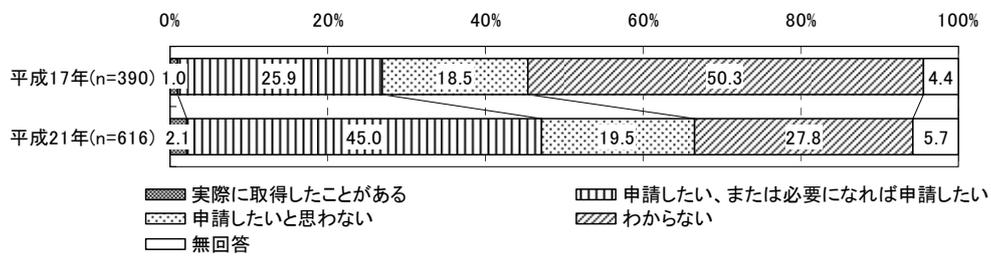


5 育児・介護休業

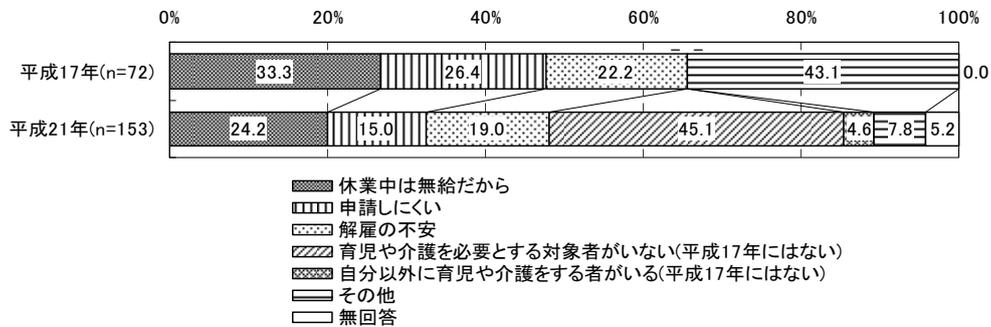
「実際に取得したことがある」は、平成21年調査では2.1%と平成17年調査の1.0%から倍増した。また、「申請したい、または必要になれば申請したい」は45.0%で、平成17年の25.9%と比べると大幅増である。

「申請したいとは思わない」は、平成17年に18.5%であったのが、平成21年には僅かに増えて19.5%となった。理由としては「対象者がいない」を別にすれば「休業中は無給だから」(24.2%)あるいは「解雇の不安」(19.0%)、「申請しにくい」(15.0%)などが多い。「解雇の不安」は、平成17年の22.2%から僅かではあるが減少して19.5%となった。

育児・介護休業申請に対する考え

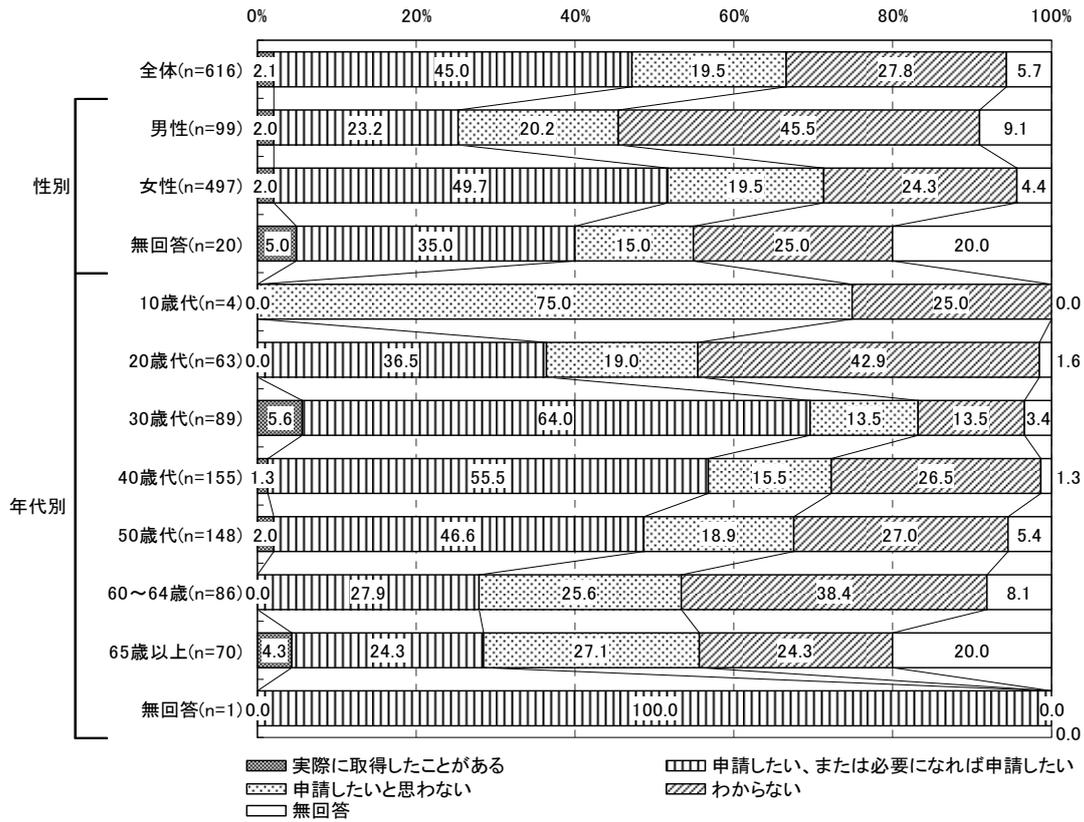


申請したいと思わない理由

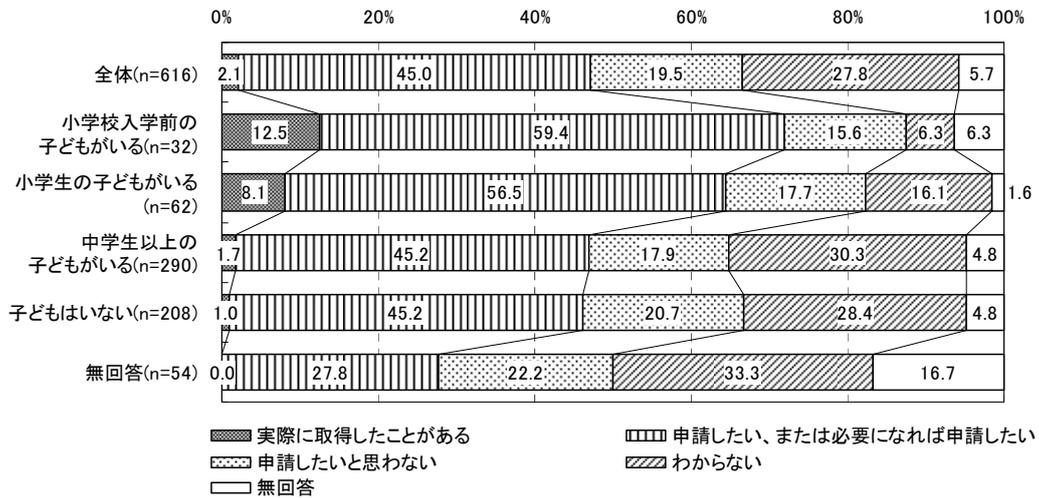


育児・介護休業申請に対する受け取り方、考え方の性別による違いは「申請したい、または必要になれば申請したい」の割合が、男性は23.2%であるのに対し女性は49.7%である点に顕著に現れている。また、「申請したい、または必要になれば申請したい」と答えた回答者の年代は、子育て世代の30歳代が最も多く(64.0%)、次いで40歳代(55.5%)である。

育児・介護休業申請に対する考え（性別、年代別）



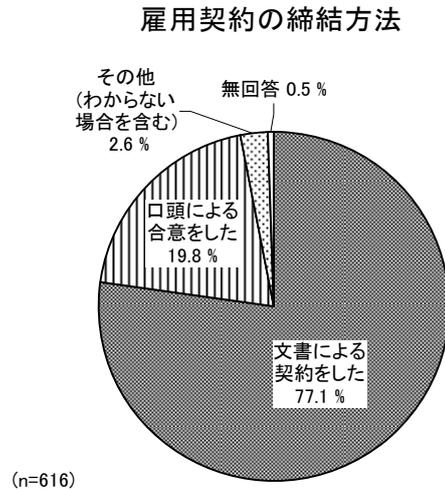
育児・介護休業申請に対する考え（子どもの有無・成長段階別）



Ⅲ 雇用契約

1 雇用契約の締結方法

雇用契約を「文書によって行った」は77.1%で、まだ十分ではない。「口頭による合意をした」は19.8%であった。



2 雇用期間

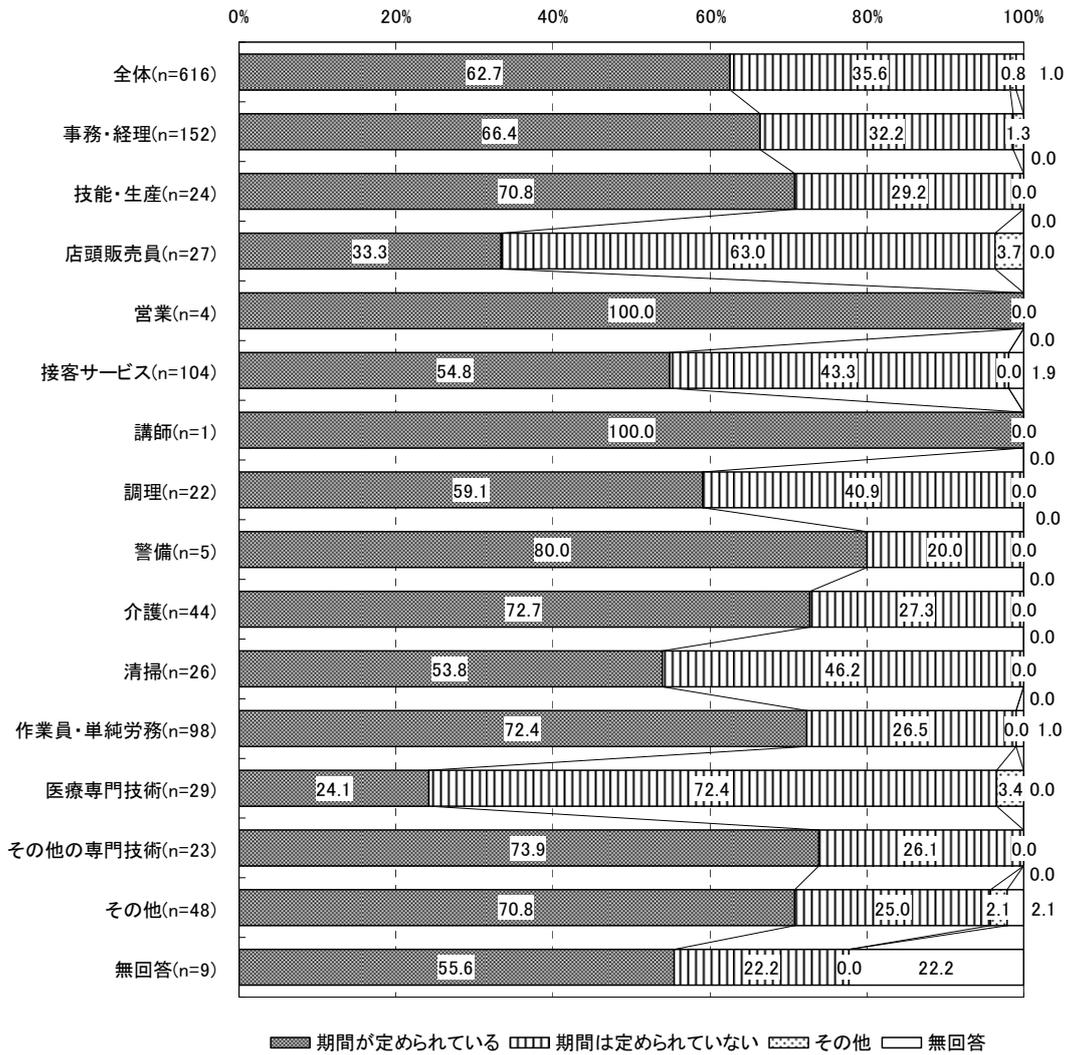
パートタイマーとしての雇用期間は予め決まっているかを聞いたところ、「期間が定められている」が62.7%で、「定められていない」は35.6%であった。

雇用期間が定められている場合の期間は、最も多いのが「1年」(61.7%)、次いで「6ヶ月」(27.5%)であり、これらを合わせると89.2%となり、雇用期間が決まっている場合のほとんどは1年または6ヶ月ということになる。最も短い1ヶ月は1.3%、最も長い3年は1.3%であった。

職種別に見ると、期間が定められている割合の多いのは「その他の専門技術」(73.9%)、「介護」(72.7%)、「作業員・単純労務」(72.4%)、「技能・生産」(70.8%)等である。

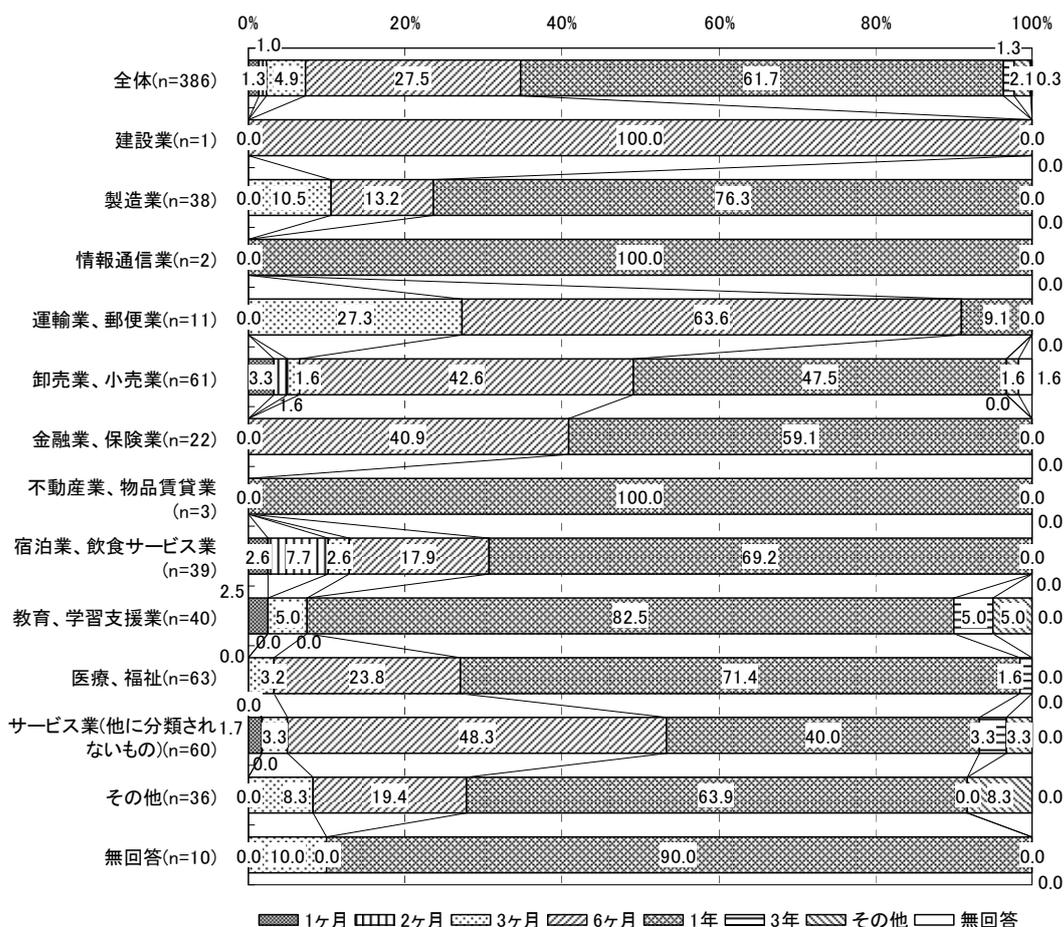
期間が定められていない契約が多い職種は「医療専門技術」(72.4%)、「店頭販売員」(63.0%)などであった。

雇用契約期間定めの有無（職種別）



業種別に見ると、1年契約が多いのは「教育、学習支援業」(82.5%)、「製造業」(76.3%)などで、6ヶ月契約が多いのは「運輸業、郵便業」(63.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(48.3%)、「卸売業、小売業」(42.6%)、「金融業、保険業」(40.9%)などであった。

雇用契約期間（業種別）



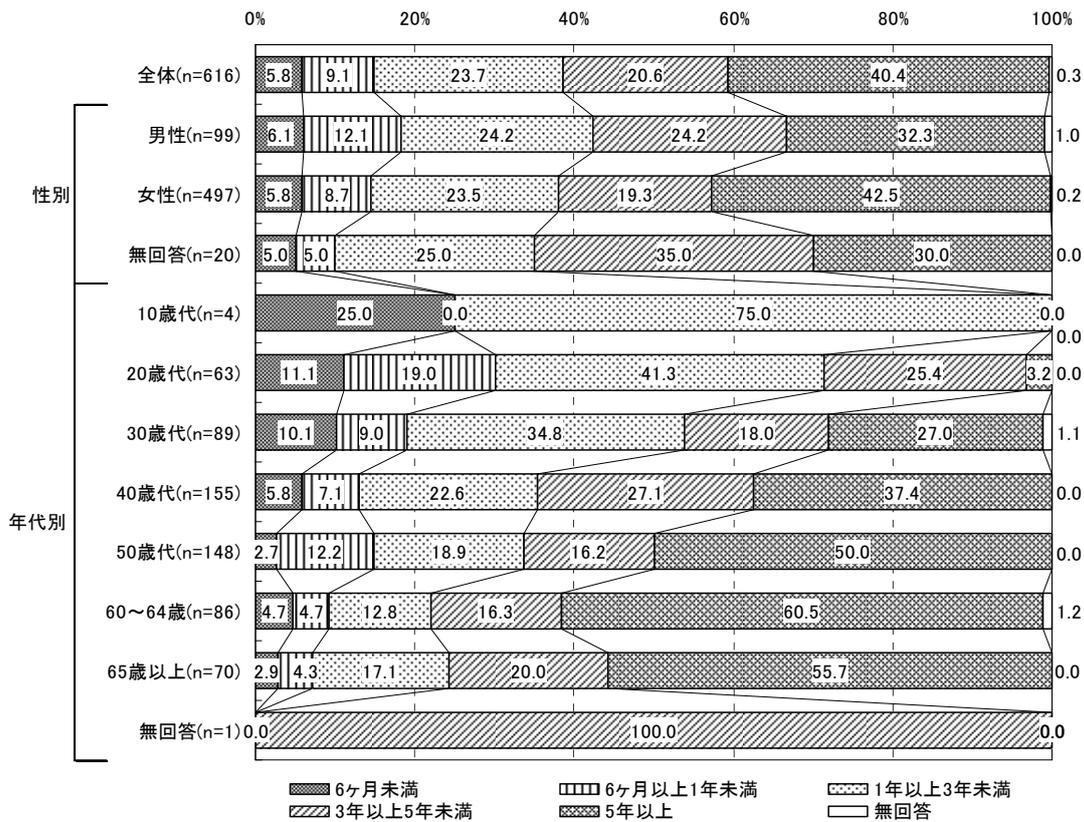
3 在職期間

在職期間は「5年以上」が最も多く(40.4%)、次いで「1年以上3年未満」(23.7%)、「3年以上5年未満」(20.6%)と続き、これらの合計で84.7%である。前問でパートタイマーの契約期間は1年あるいは6ヶ月が多いことが分かっているが、パートタイマーはその多くが、契約の更新を繰り返して長期間継続的に勤務していることが分かる。

性別で見ると、女性は「5年以上」在職の割合が男性よりも多く(女性 42.5%、男性 32.3%)、女性の方が在職期間は長い傾向にあるといえる。

年代別に見ると、「5年以上」は年代が高くなるにつれ割合が多くなり、65歳以上で減少する。この調査ではパートタイマーの定年を聞いてはいないが、調査結果で見ると 65歳はパートタイマーにとっても退職の区切りになっている可能性もうかがえる。

在職期間 (性別、年代別)

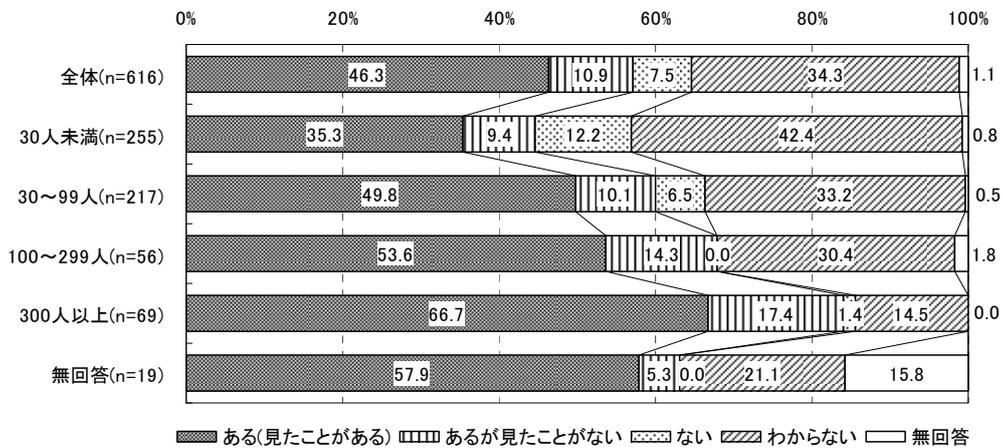


4 パートタイマーに適用される就業規則の有無

パートタイマーに適用される就業規則が「ある(見たことがある)」と答えたのは46.3%である。「あるが見たことがない」(10.9%)と合わせると、パートタイマーに適用される就業規則があると考えられる事業所は57.2%になる。

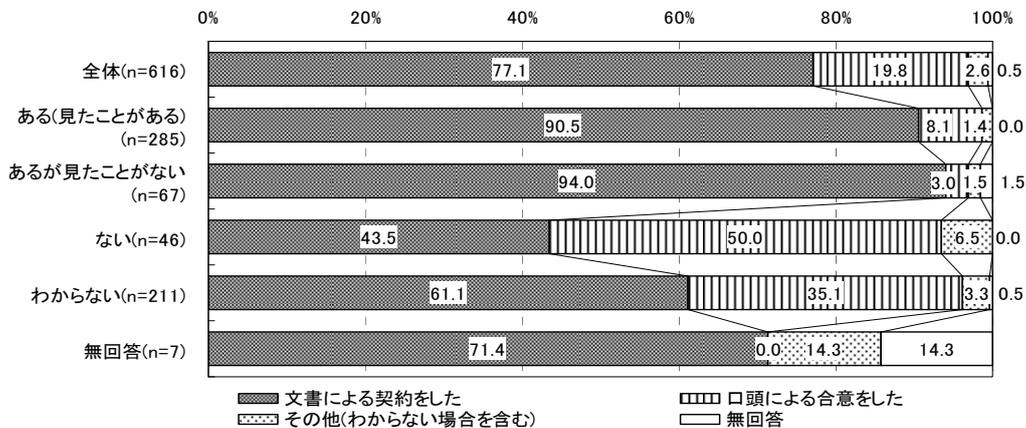
従業員規模別に見ると、「ある(見たことがある)」、「あるが見たことがない」ともに規模が大きいほど割合が多くなり、「ない」は規模が小さいほど割合が多くなる。従業員規模と就業規則の有無には相関関係があると考えられる。

パートタイマーに適用される就業規則の有無 (従業員規模別)



また、雇用契約締結の方法(88 ページ)との相関で見ると、「文書による」契約を行った事業所に、「パートタイマーに適用される就業規則がある」傾向が強く、「口頭による」契約を行った事業所に「パートタイマーに適用される就業規則がない」傾向がある。

雇用契約の締結方法 (パートタイマーに適用される就業規則の有無別)

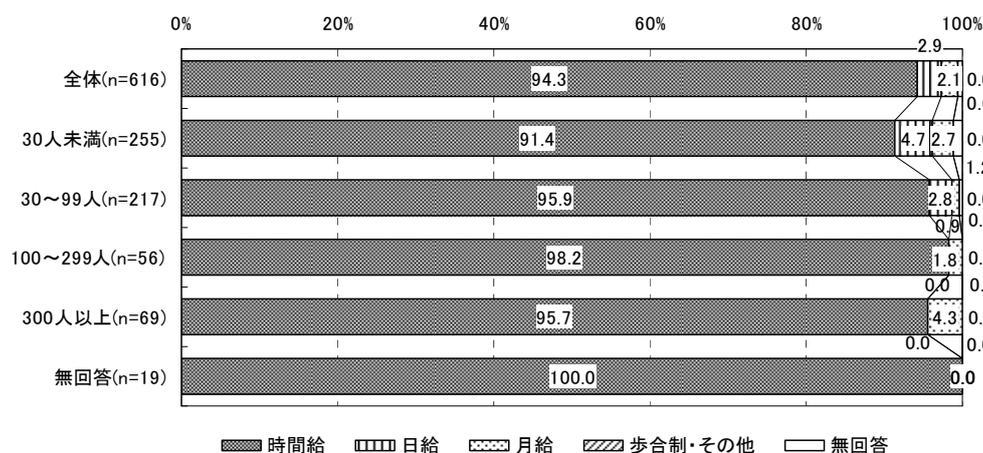


IV 給与等について

1 給与の決め方

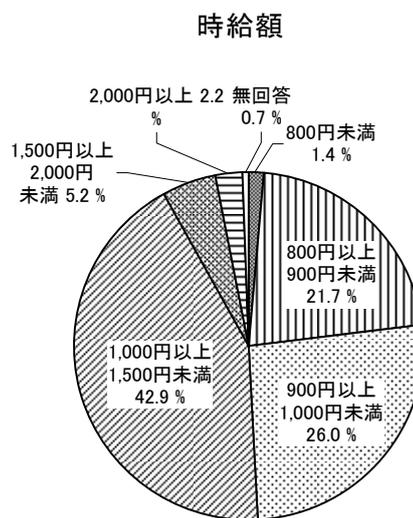
給与の決め方は「時間給」(94.3%)に集中している。「日給」は全体の2.9%、「月給」は2.1%である。従業員規模別では、30人未満で「日給」や「月給」の割合が多くなる傾向がある。

給与の決め方（従業員規模別）



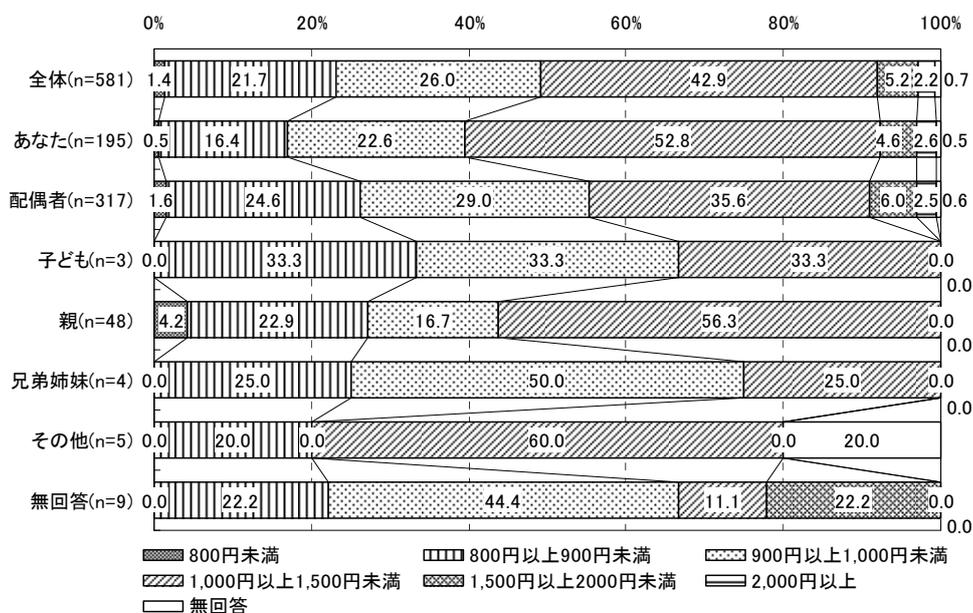
2 給与の額

「時給」では「1,000円以上1,500円未満」が最も多く(42.9%)、次いで「900円以上1,000円未満」の26.0%であり、平均は1,050円であった。これは事業所調査の最頻値「900円台」(25.9%)より高いが、平均値(1,140円)よりは低い結果となった。



「家計中心者」が「あなた(回答者自身)」である場合の方が、「配偶者」である場合よりも僅かながら平均額は高く、かつ「1,000円以上1,500円未満」の割合が多い。しかし「1,500円以上」の割合は家計中心者が「配偶者」であると答えたものより少なく、かつ16.9%は「900円未満」の時間給で家計を支えている。

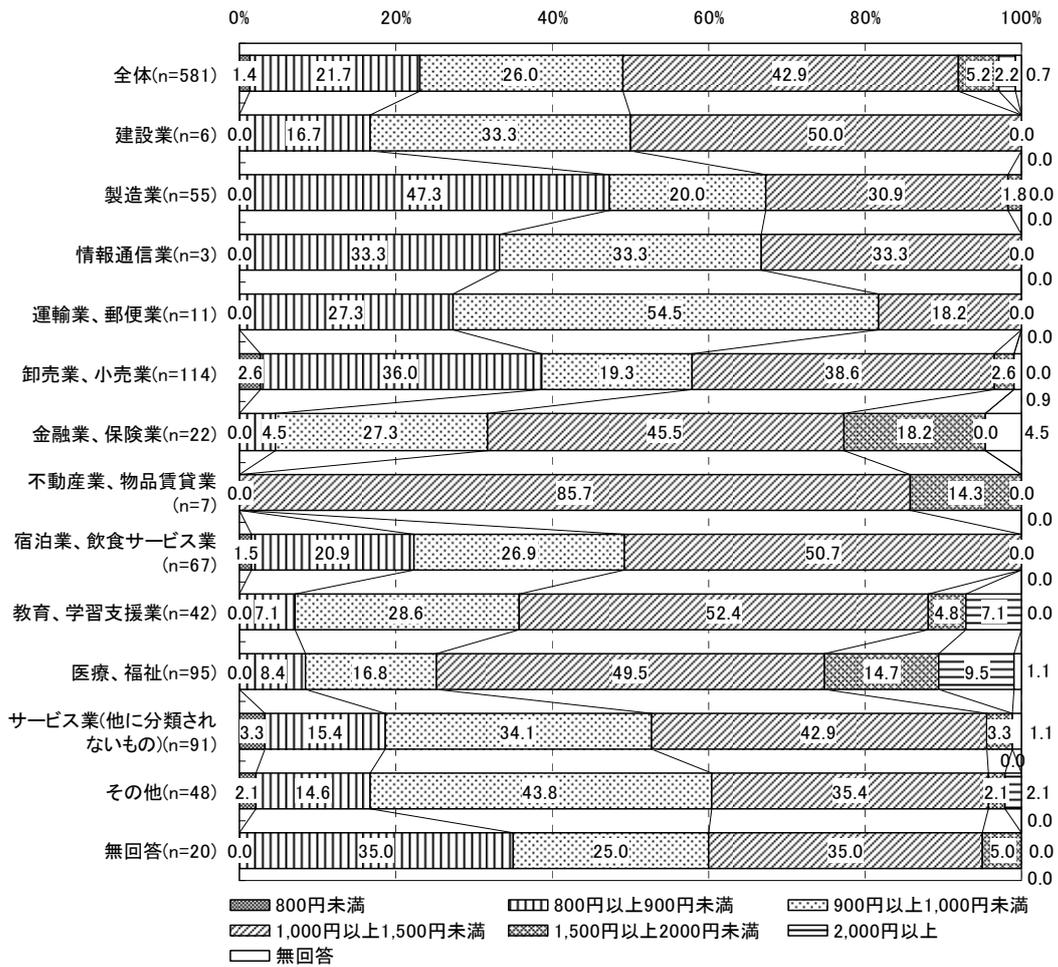
時給額（家計中心者別）



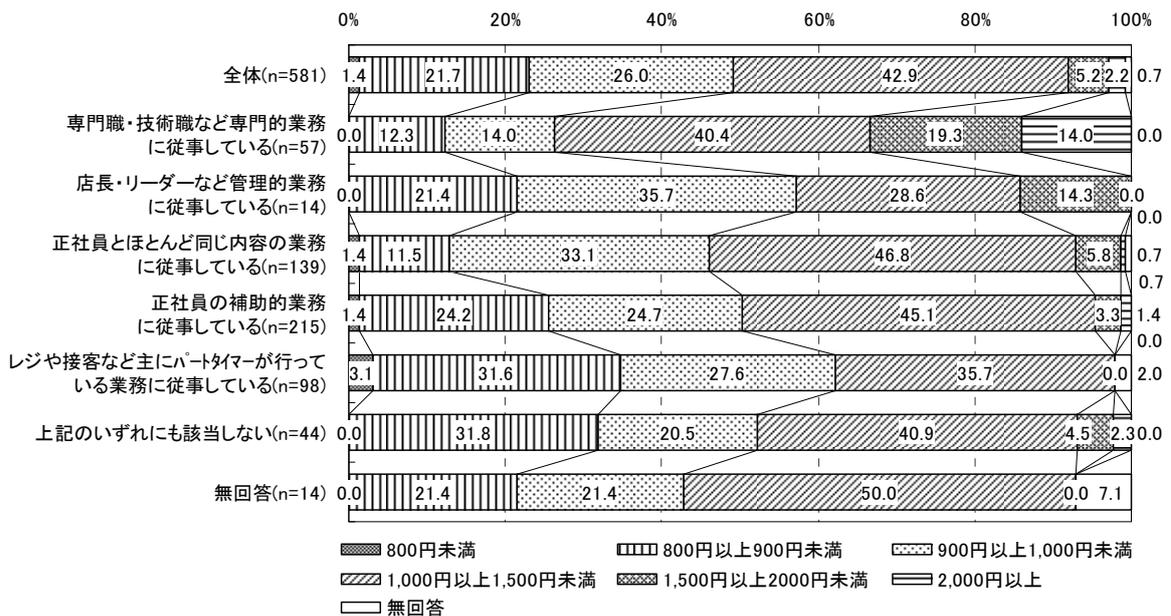
業種別には「不動産業、物品賃貸業」は「1,000円以上2,000円未満」に集中しており、「金融保険業」、「医療、福祉」に高額のものが多い。「製造業」、「卸売業、小売業」は比較的low額のものが多い。

「働き方別」に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」では高額になる傾向があり、「正社員の補助的業務に従事している」、「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では、比較的low額になる傾向がある。

時給額（業種別）

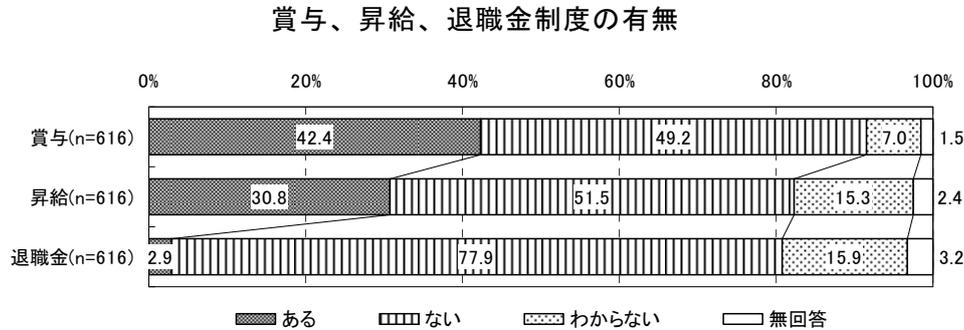


時給額（働き方別）



3 賞与、昇給、退職金制度

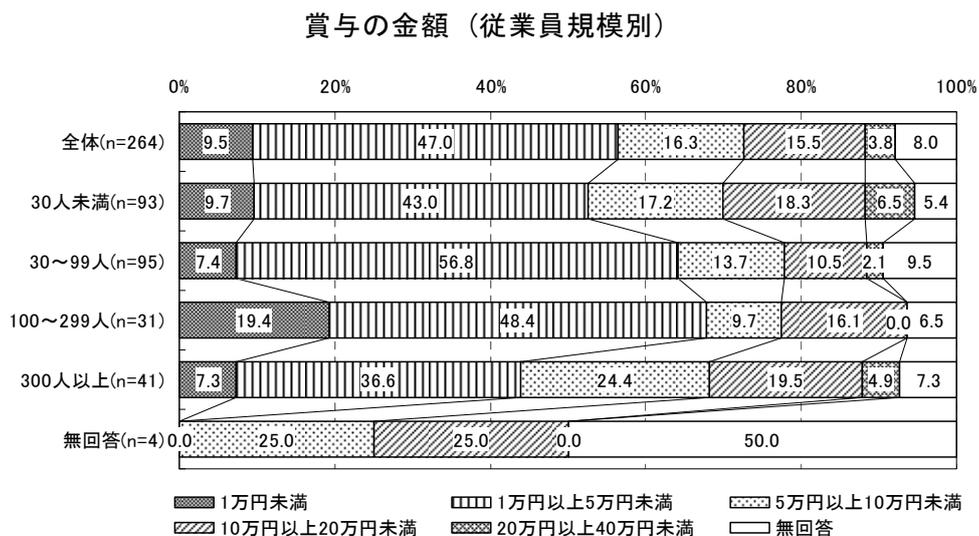
賞与、昇給、退職金制度の有無を見ると、賞与(42.4%)、昇給(30.8%)、退職金(2.9%)の順に「ある」事業所が多い。



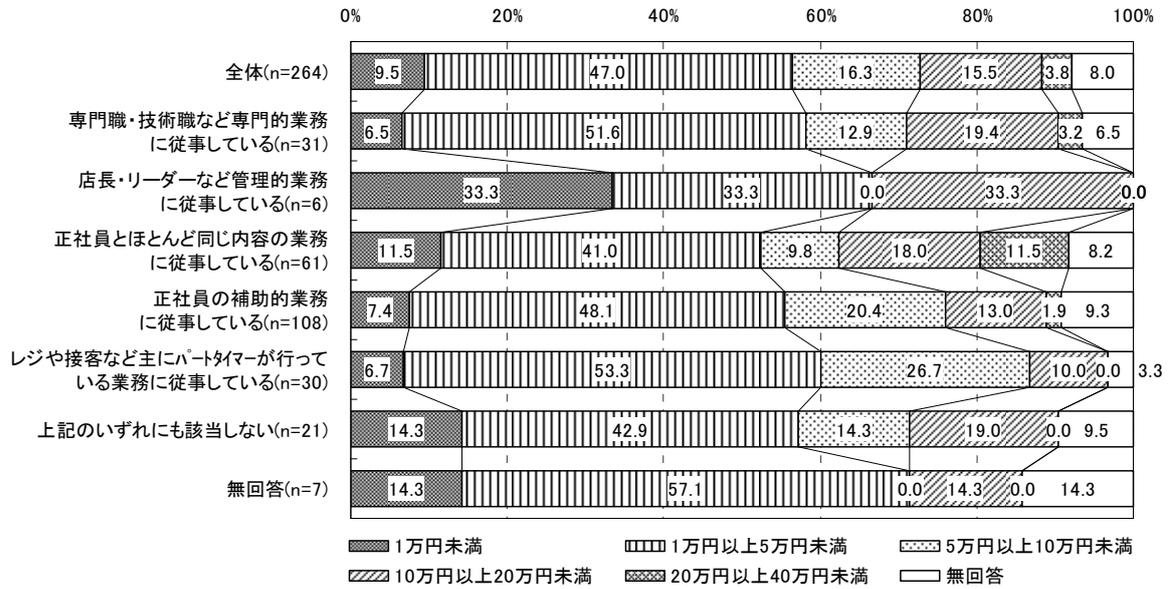
賞与の金額は、「1万円以上5万円未満」が47.0%と最も多く、次いで「5万円以上10万円未満」(16.3%)、「10万円以上20万円未満」(15.5%)で、賞与の金額のほとんどはこの範囲に含まれている。

従業員規模の違いはあまり大きくはないが、「300人以上」では「1～5万円」が他の規模に比べて少なく(36.6%)、「5～10万円未満」(24.4%)及び「10～20万円未満」(19.5%)が他の規模と比べて多い。

「働き方別」に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」では、時給額は高額になる傾向が見られたが、賞与については、他の働き方と比べてそれほど顕著な違いは出ていない。

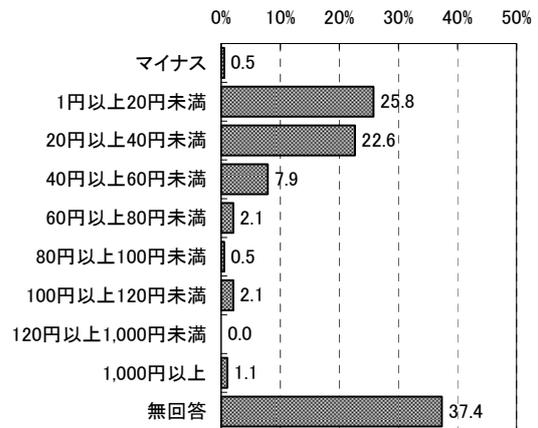


賞与の金額（働き方別）



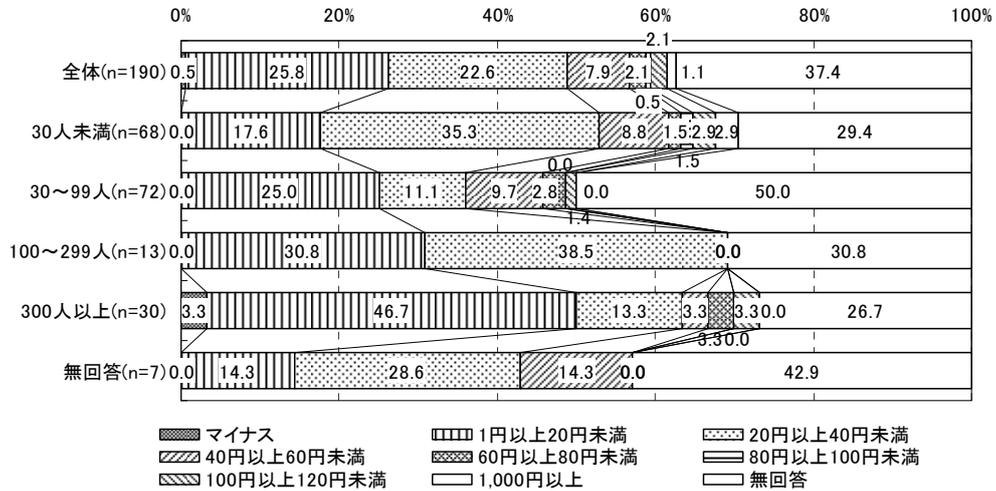
昇給の金額は、「1円以上20円未満」が最も多く(25.8%)、次いで20円以上40円未満」の22.6%であり、1円以上40円未満が48.4%を占める。平均の昇給額は45.9円であった。

昇給の金額



昇給額が「1円以上20円未満」のものは、従業員規模が大きくなるにつれて割合が多くなる。

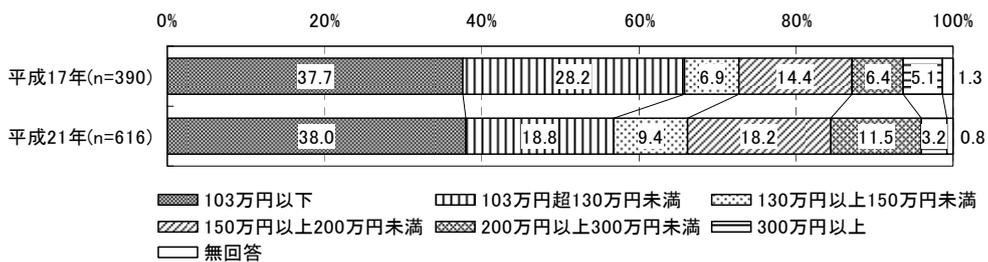
昇給の金額（従業員規模別）



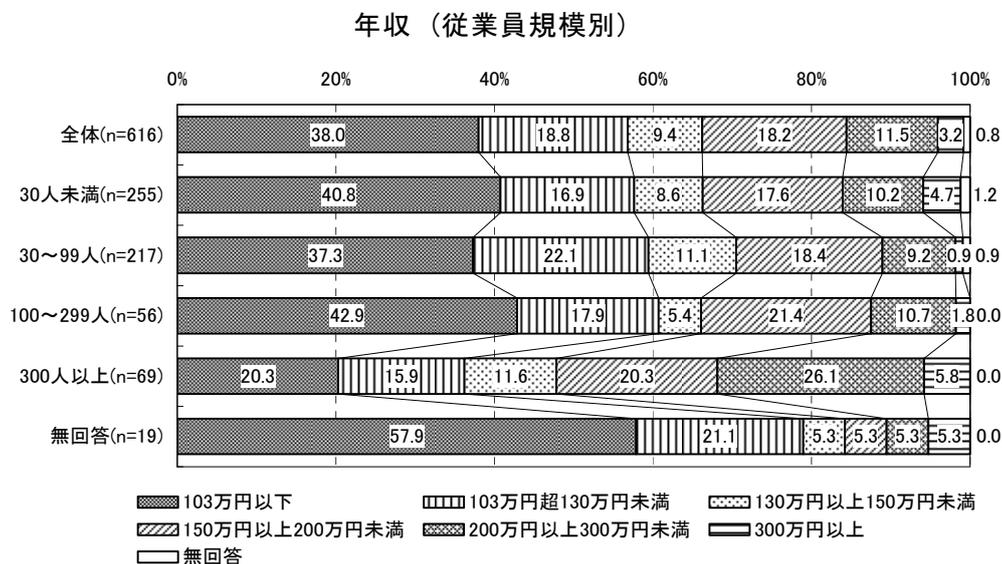
4 年収

年収は、「103万円以下」が38.0%を占めて最も多く、「103万円超130万円未満」(18.8%)、「150万円以上200万円未満」(18.2%)と続く。「300万円以上」は3.2%いる。全体的には「130万円未満」は平成17年よりも9.1%減少し、「150万円以上200万円未満」、「200万円以上300万円未満」が合わせて8.9%増加した。

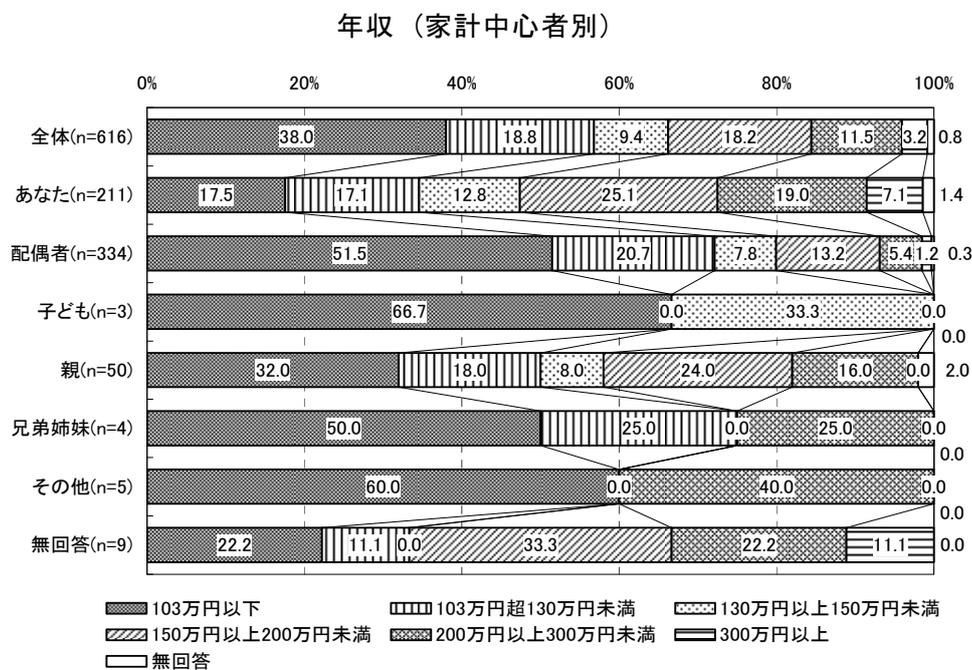
年収



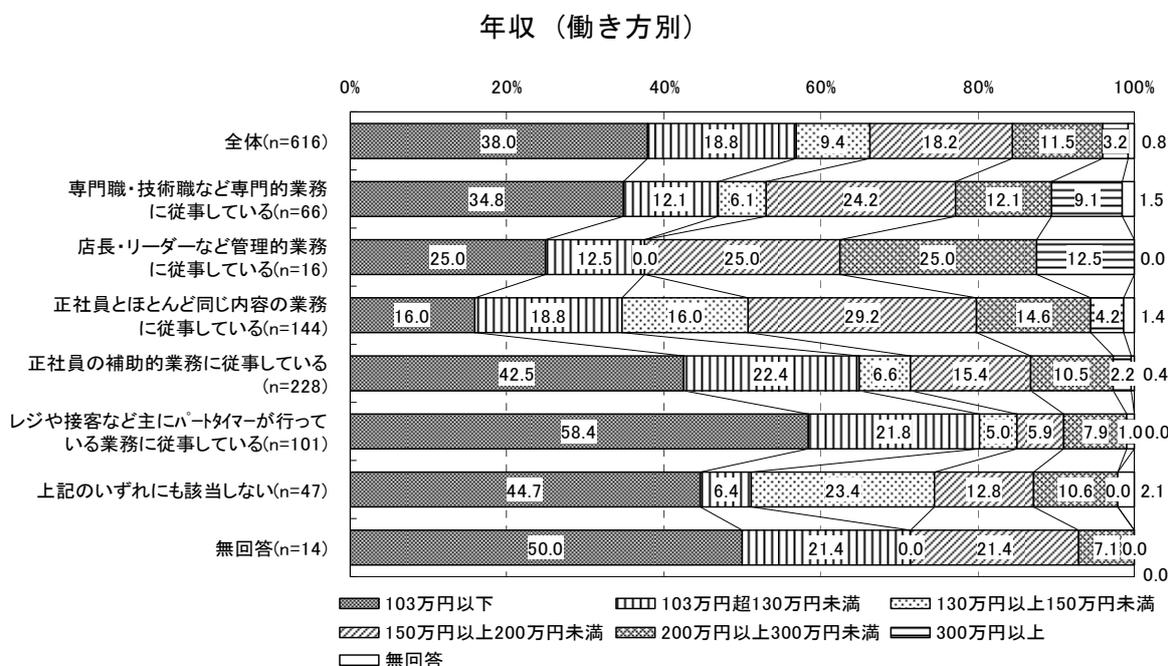
年収を従業員規模別で見ると、それほど大きな違いはないものの、規模が大きいほど年収「103万円以下」の割合が少なく、年収「150万円以上」の割合が多い傾向がある。



また、年収を「家計中心者別」で見ると、家計中心者が「配偶者」では、年収「103万円以下」の割合が多い(51.5%)。



「働き方別」で見ると、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」では「150万円以上」が多いが、「正社員の補助的業務に従事している」、「レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している」では、「130万円未満」の割合が多い。



5 労働時間調整の有無

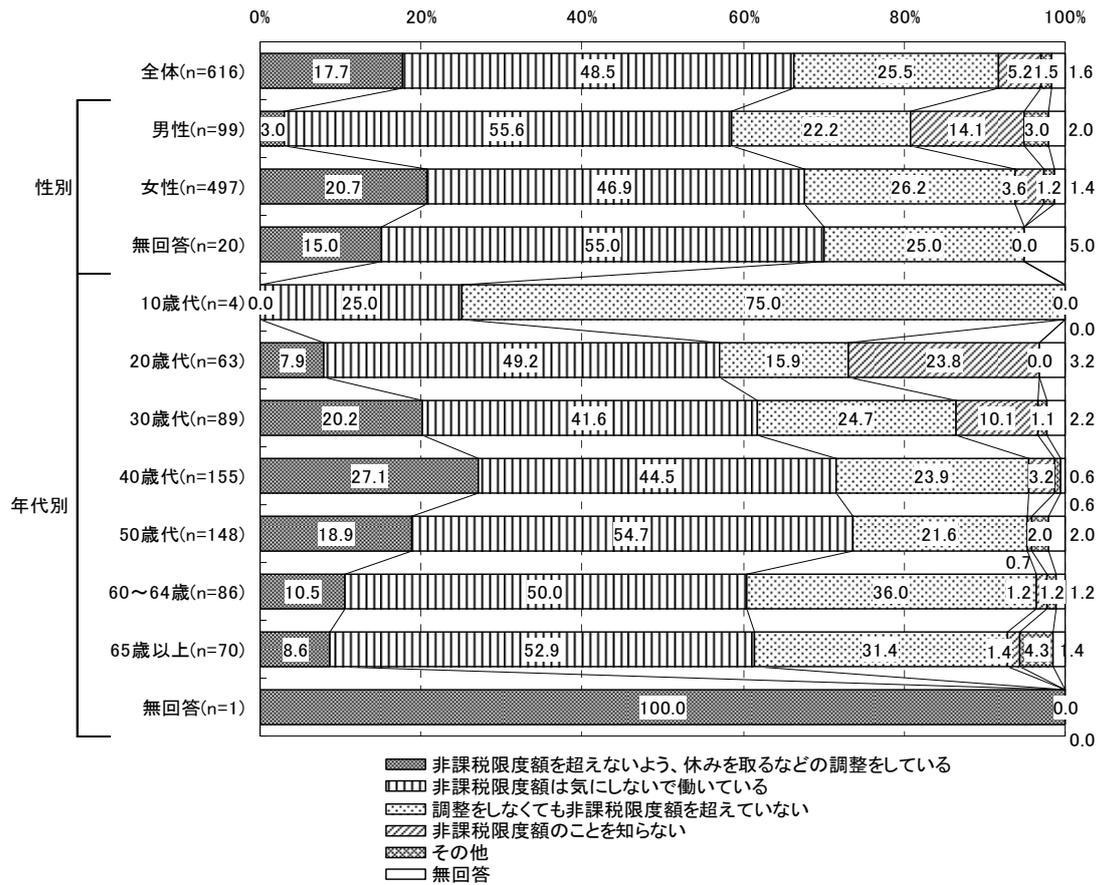
非課税限度額と関連して「労働時間を調整しているか」を聞いたところ、「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」が 17.7%であった。一方、「非課税限度額は気にしないで働いている」が 48.5%と最も割合が大きく、多くのパートタイマーは労働時間の調整を行っていないとみることができる。しかし、「調整しなくても非課税限度額を超えていない」と答えたパートタイマーも 25.5%おり、最初から労働時間を調整する必要のないように仕事や働き方を選んでいくパートタイマーも多いと考えることができる。

また、「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」と答えたパートタイマーの割合は、男性の 3.0%、女性の 20.7%になる。

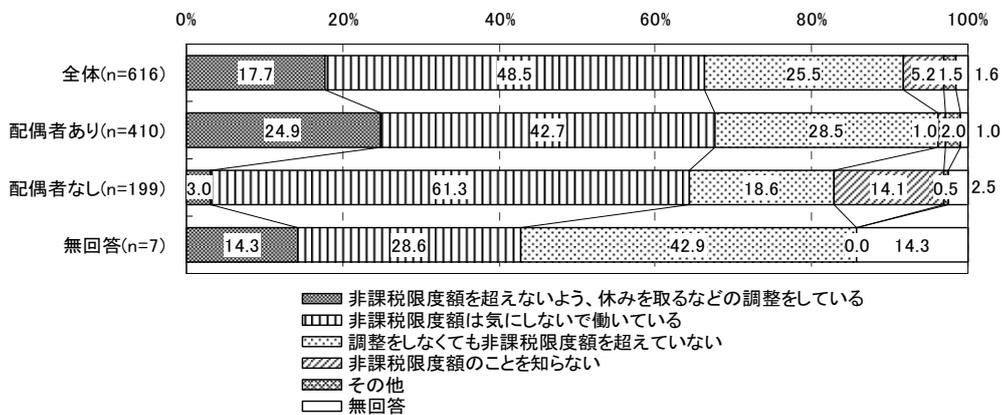
「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」と答えた割合は、年代別には 40 歳代(27.1%)、30 歳代(20.2%)、50 歳代(18.9%)の順に多くなっている。ただし配偶者がある場合には、無い場合よりも「非課税限度額を超えないよう、休みを取るなどの調整をしている」と答えた割合が多く(24.9%)、配偶者なしでは少ない(3.0%)傾向にある。「非課税限度額を超えない

よう、休みを取るなどの調整をしている」と答えた割合は、「配偶者あり」の
 ほぼ4分の1(24.9%)となっている。また「子どもの有無・成長段階別」で見ると、
 子どもが大きくなるにつれて「非課税限度額を超えないよう、休みを取るな
 どの調整をしている」割合は若干増加し、子どもがいない場合は調整する割合は
 少ない。

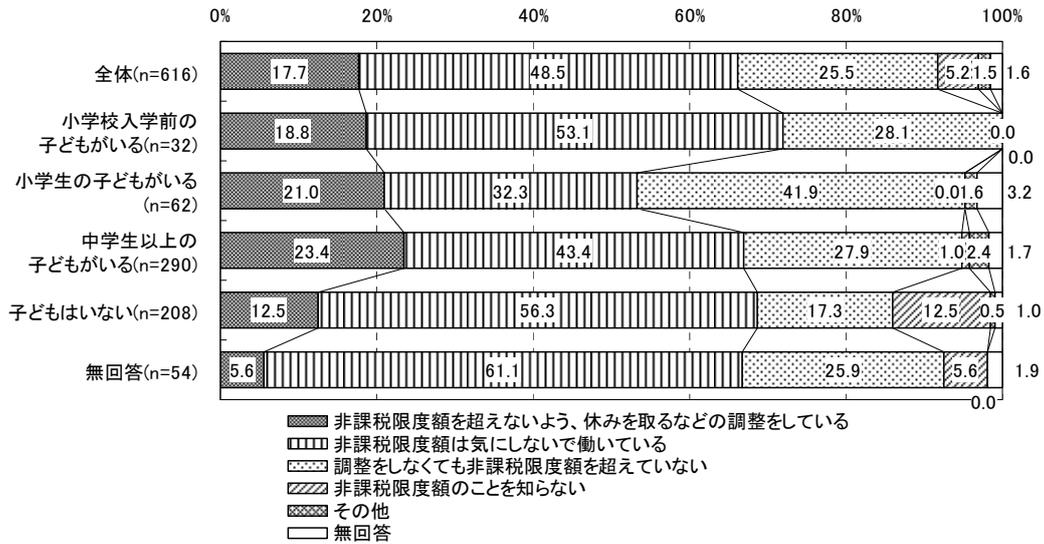
労働時間調整の有無（性別、年代別）



労働時間調整の有無（配偶者の有無別）



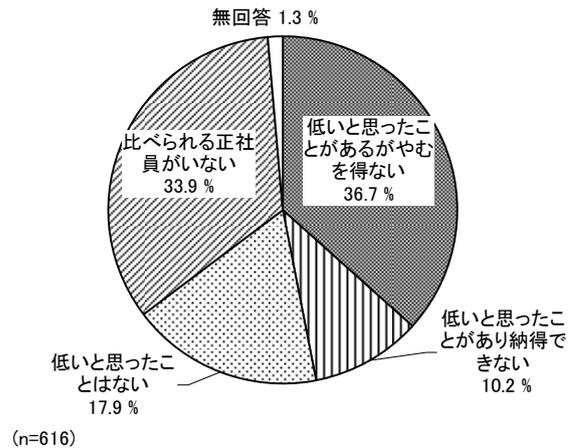
労働時間調整の有無（子どもの有無・成長段階別）



6 正社員との賃金の違いに関連して

賃金を「正社員と比較してどう思うか」を聞いたところ、「低いと思ったことがあるがやむを得ない」が最も多く(36.7%)、「比べられる正社員がいない」(33.9%)、「低いと思ったことはない」(17.9%)と続き、「低いと思ったことがあり納得できない」が10.2%あった。

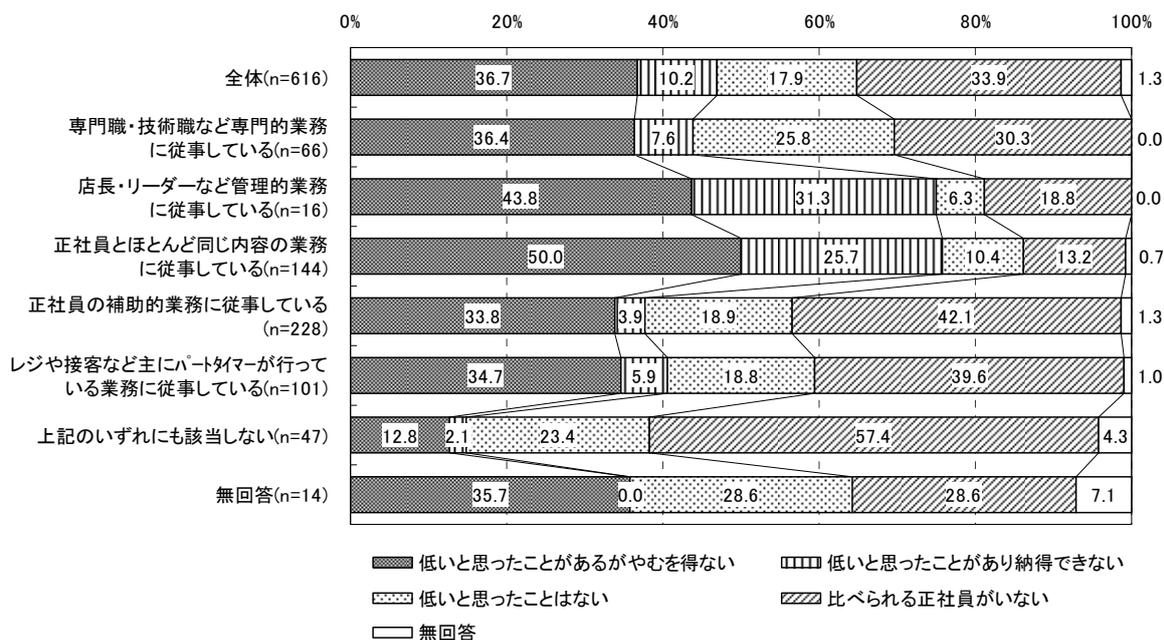
正社員との賃金の比較



「働き方別」に見ると、「納得できない」の割合は、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」(31.3%)、「正社員と同じ業務に従事している」(25.7%)で多くなっている傾向がある。

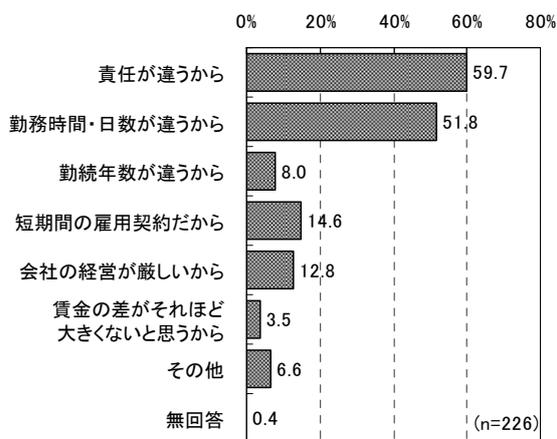
「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」、「正社員と同じ仕事に従事している」パートタイマーでは、正社員との賃金差に対して「納得できない」、「止むを得ない」としている割合がともに多い。いずれの回答を選択しているにしても、正社員の賃金と比べて「低い」と感じている割合は50%を超えている。

正社員との賃金の比較（働き方別）



「やむを得ない」と考える理由として回答が多いのは、「責任が違うから」(59.7%)、「勤務時間、日数が違うから」(51.8%)であった。

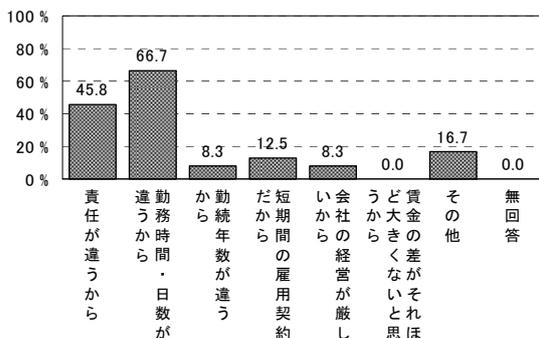
やむを得ないと考える理由



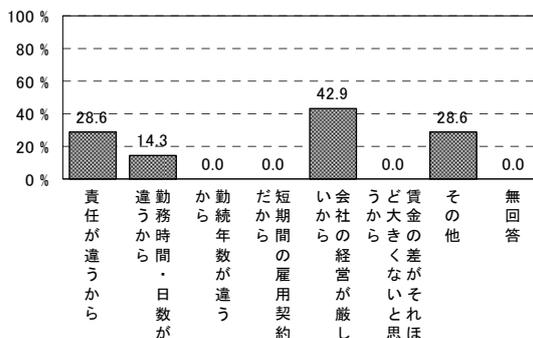
「やむを得ない」理由を「働き方別」で見ると、サンプル数は少ないながらも、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」は、「会社の経営が厳しいから」(42.9%)、「正社員とほとんど同じ仕事に従事している」では、「責任が違うから」(56.9%)とするものが多い。

やむを得ないと考える理由（働き方別）

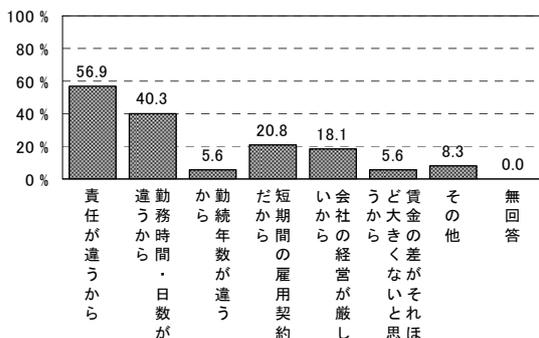
【専門職・技術職など専門的業務に従事している(n=24)】



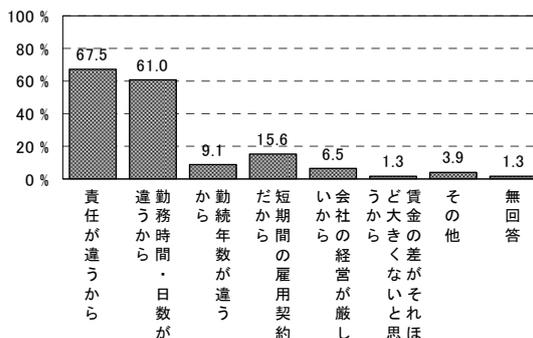
【店長・リーダーなど管理的業務に従事している(n=7)】



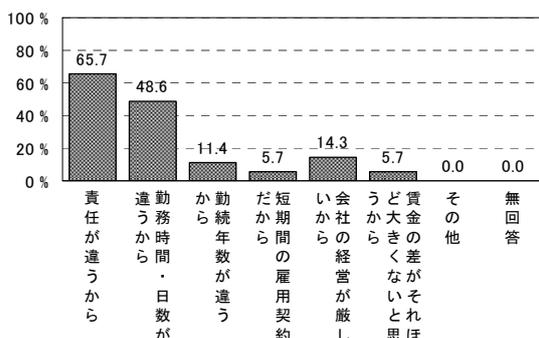
【正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している(n=72)】



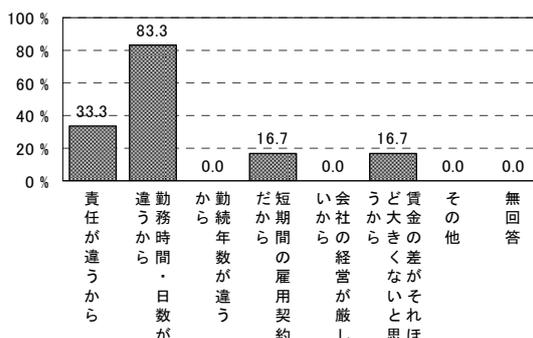
【正社員の補助的業務に従事している(n=77)】



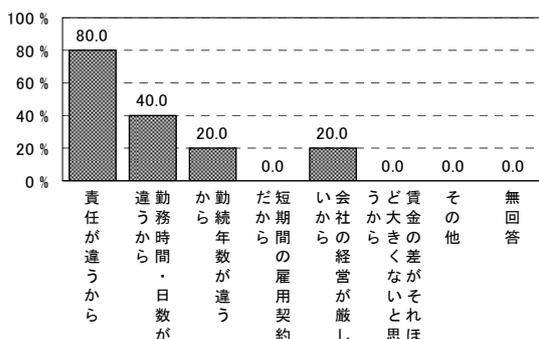
【レジや接客など主にパートタイマーが行っている業務に従事している(n=35)】



【上記のいずれにも該当しない(n=6)】

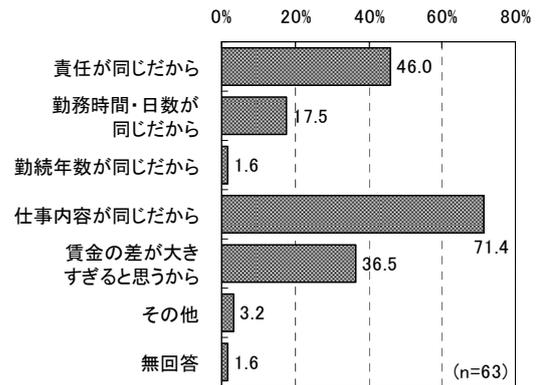


【無回答(n=5)】



回答数は少ないが「納得できない」と感じているパートタイマーは、その理由として「仕事内容が同じだから」(71.4%)、「責任が同じだから」(46.0%)、「賃金の差が大きすぎると思うから」(36.5%)などを挙げている。

納得できないと考える理由

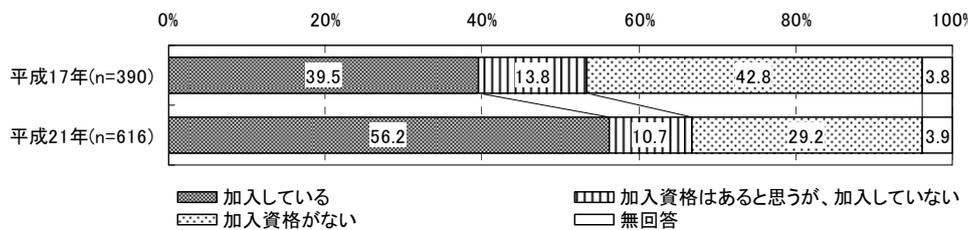


7 雇用保険、健康保険、年金

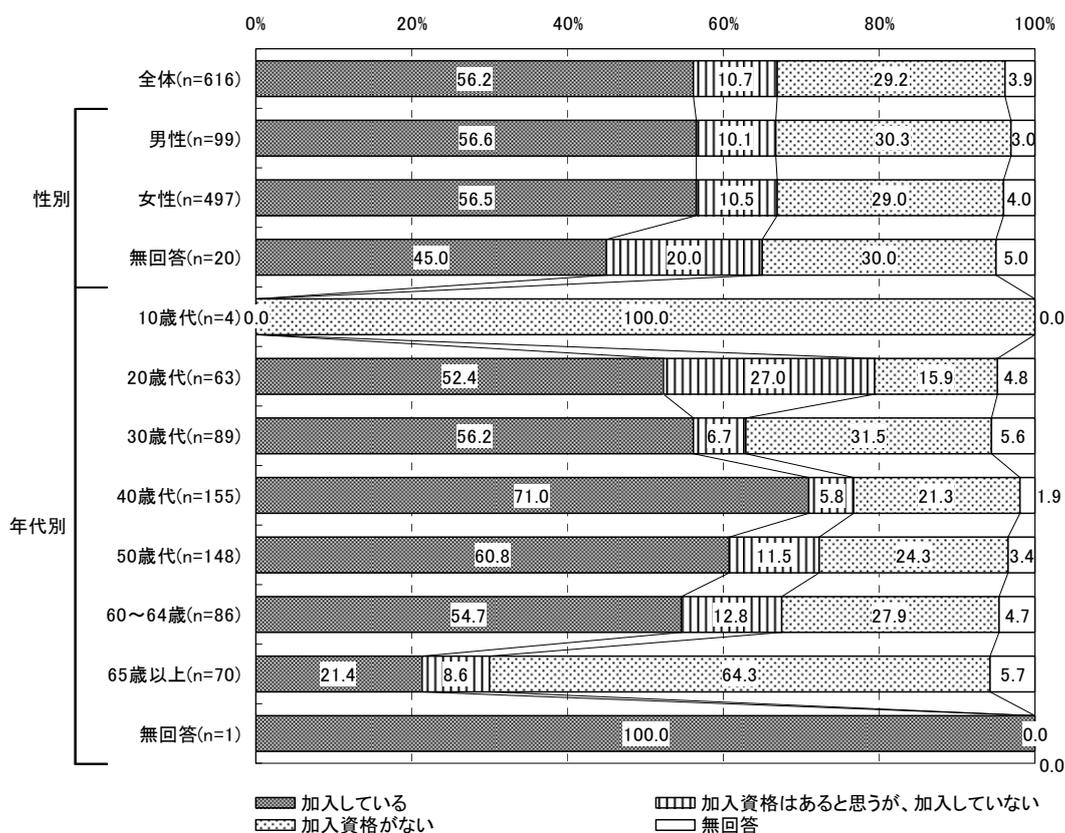
「雇用保険」への加入については平成17年調査では39.5%が「加入している」と答えたが、平成21年には56.2%へと大幅に増加した。一方、「加入資格がない」は42.8%から29.2%に減少し、「加入資格はあると思うが、加入していない」も13.8%から10.7%に減少している。

回答のいずれにも男女差はほとんどないが、年代別では「加入している」割合は40歳代(71.0%)をピークとして漸減している。

雇用保険への加入



雇用保険への加入（性別、年代別）

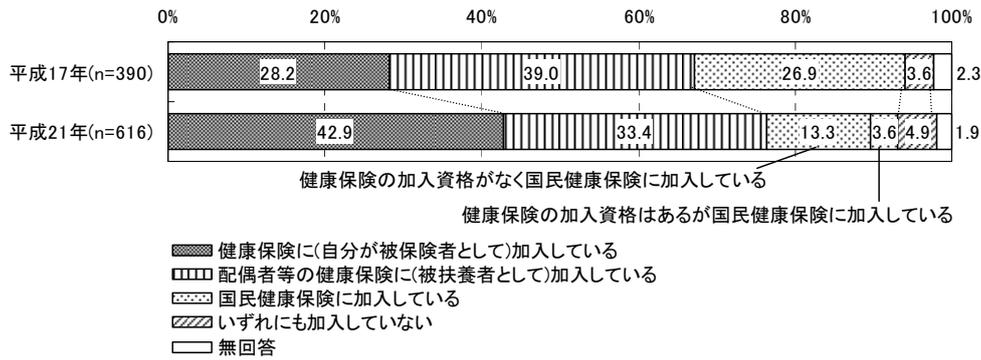


「健康保険」への加入については、「健康保険に(自分が被保険者として)加入している」が平成17年の28.2%から平成21年の42.9%へ大幅に増加し、「配偶者の健康保険に(被扶養者として)加入している」は39.0%から平成21年には33.4%へと微減した。また、「国民健康保険へ加入している」も平成17年の26.9%から平成21年には16.9%に減少した。

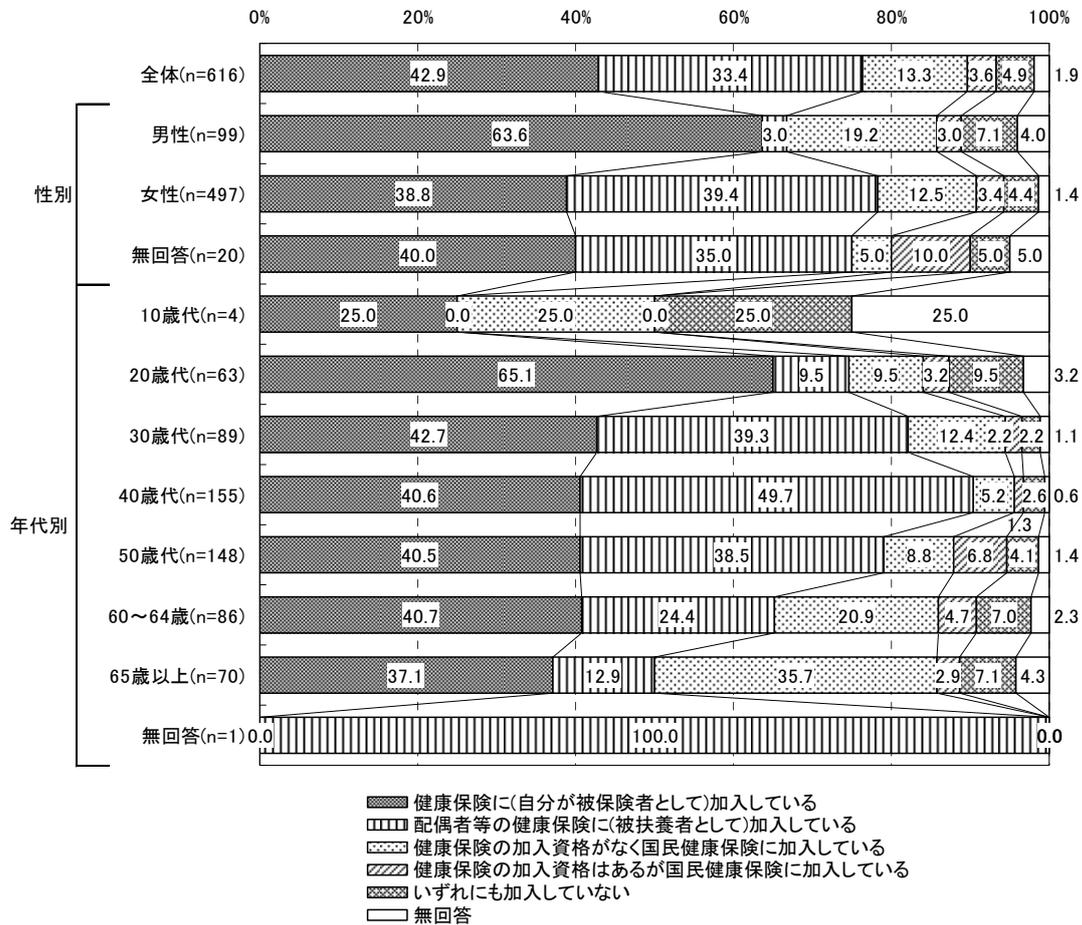
性別に見ると、自分が被保険者として健康保険に加入している割合は男性の方が多いが(男性63.6%、女性38.8%)、「いずれにも加入していない」割合は女性の方が少ない(男性7.1%、女性4.4%)。

年代別に見ると、「健康保険に(自分が被保険者として)加入している」は、20歳代は65.1%と割合が多いが、30歳代から50歳代までは40%台と割合が少なくなっている。

健康保険への加入



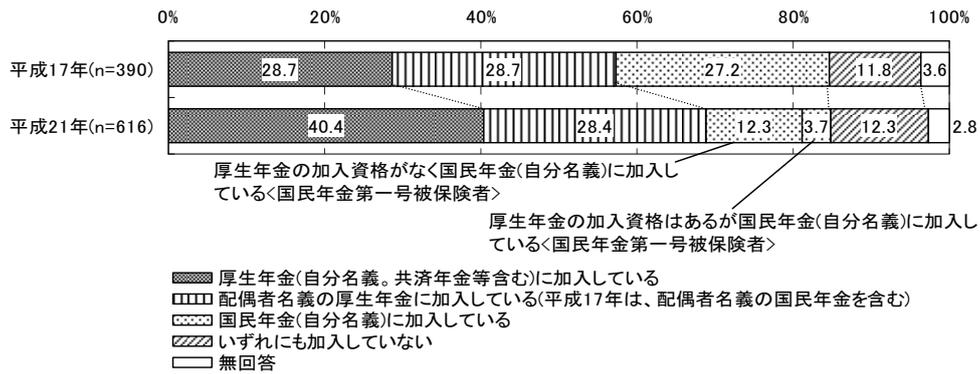
健康保険への加入 (性別、年代別)



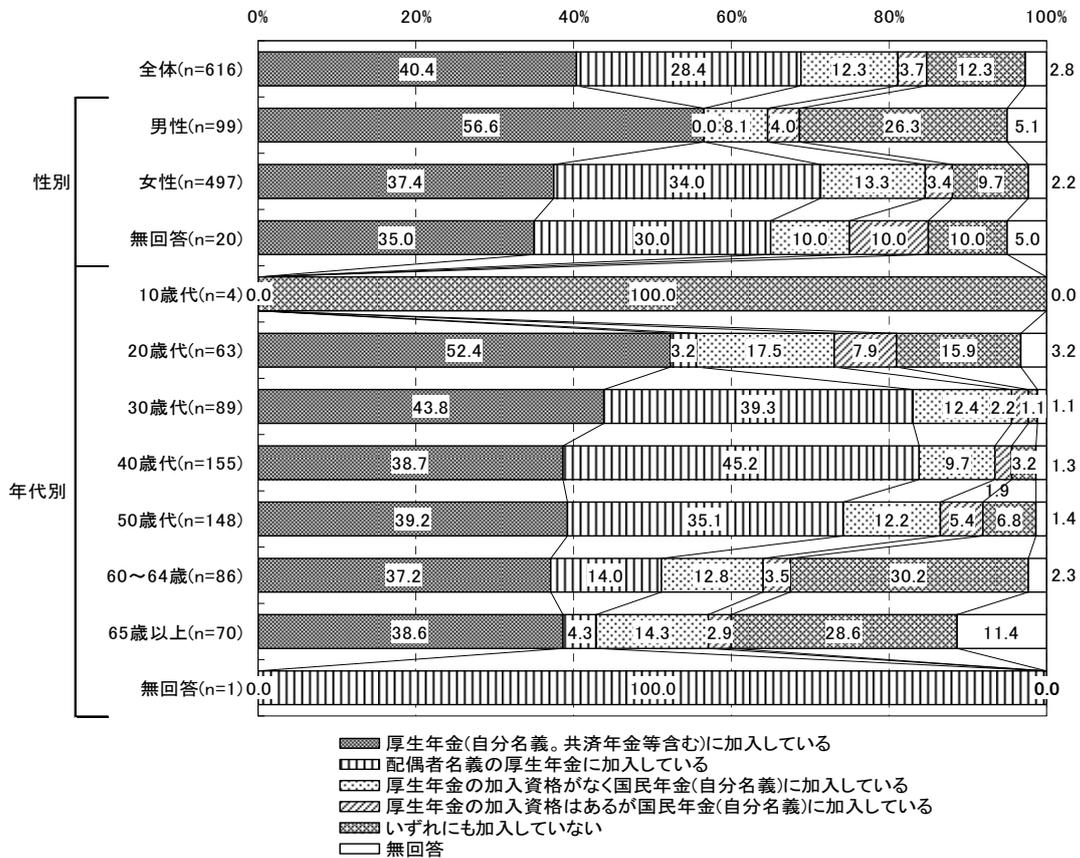
公的年金への加入については、「厚生年金(自分名義)に加入している」が平成17年の28.7%から平成21年の40.4%に増加し、「国民年金(自分名義)に加入している」は、平成17年の27.2%から16.0%に減少した。

性別で見ると、男性では「厚生年金(自分名義)に加入している」割合が多く(56.6%)、女性では、「厚生年金(自分名義)に加入している」は37.4%と低いが、「配偶者名義の厚生年金に加入している」ものが34.0%となっている。

公的年金への加入



公的年金への加入 (性別、年代別)



8 パートタイム労働法の改正について

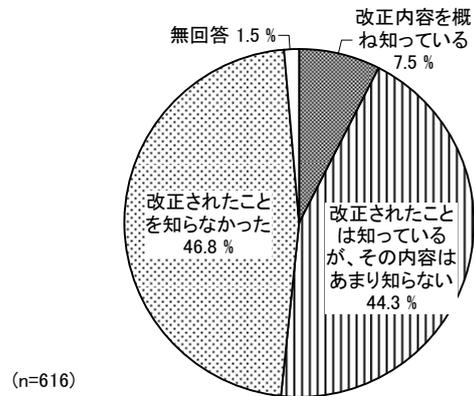
パートタイム労働法の改正については、「改正内容を概ね知っている」は7.5%、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」が44.3%、「改正されたことを知らなかった」が46.8%である。

「改正内容を概ね知っている」、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」の合計は51.8%となり、法改正について知っているパートタイマーの割合は半分を超えている。

しかし、「改正されたことは知っているが、その内容はあまり知らない」と「改正されたことを知らなかった」の合計は91.1%であり、法改正の内容まで知っているパートタイマーは少ないといえる。

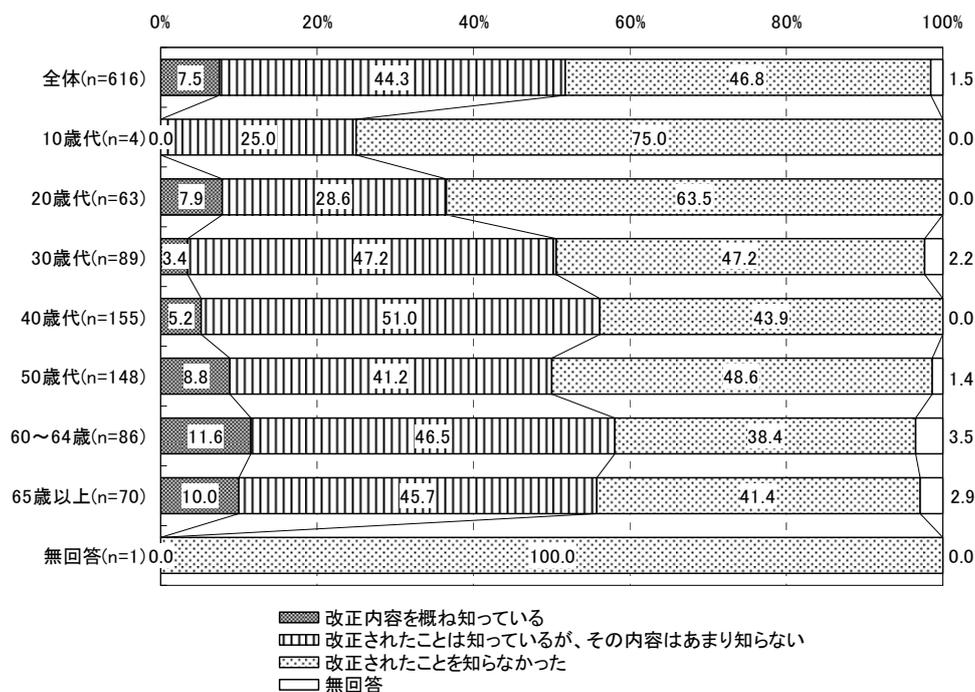
年代別に見ると、10歳代、20歳代は「改正されたことを知らなかった」が知っている割合を上回るが、30歳代以上は、知っている割合が知らない割合を上回っている。

パートタイム労働法の改正について



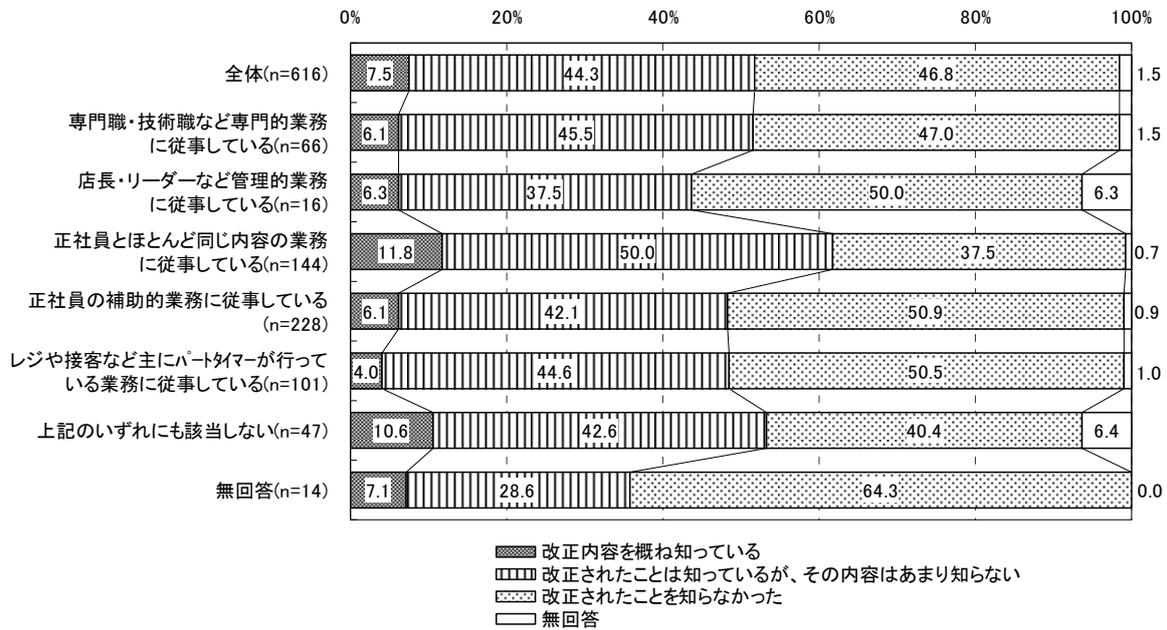
(n=616)

パートタイム労働法の改正について（年代別）



「働き方別」で見ると、「正社員とほとんど同じ業務に従事している」パートタイマーは、他の「働き方」よりも法改正について知っている割合が多い。

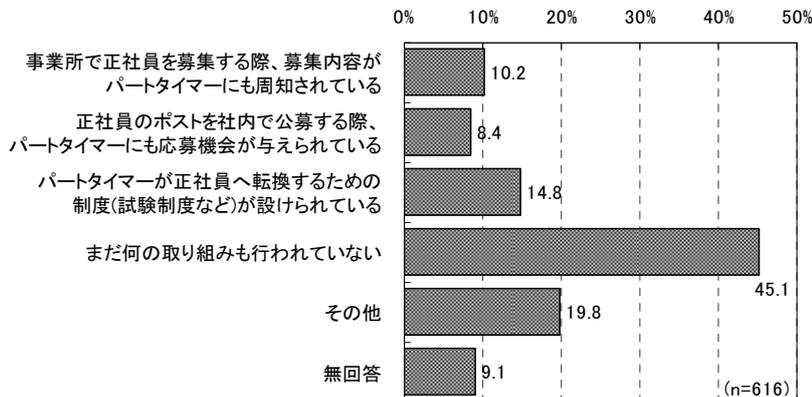
パートタイム労働法の改正について（働き方別）



9 パートタイマーから正社員への転換について

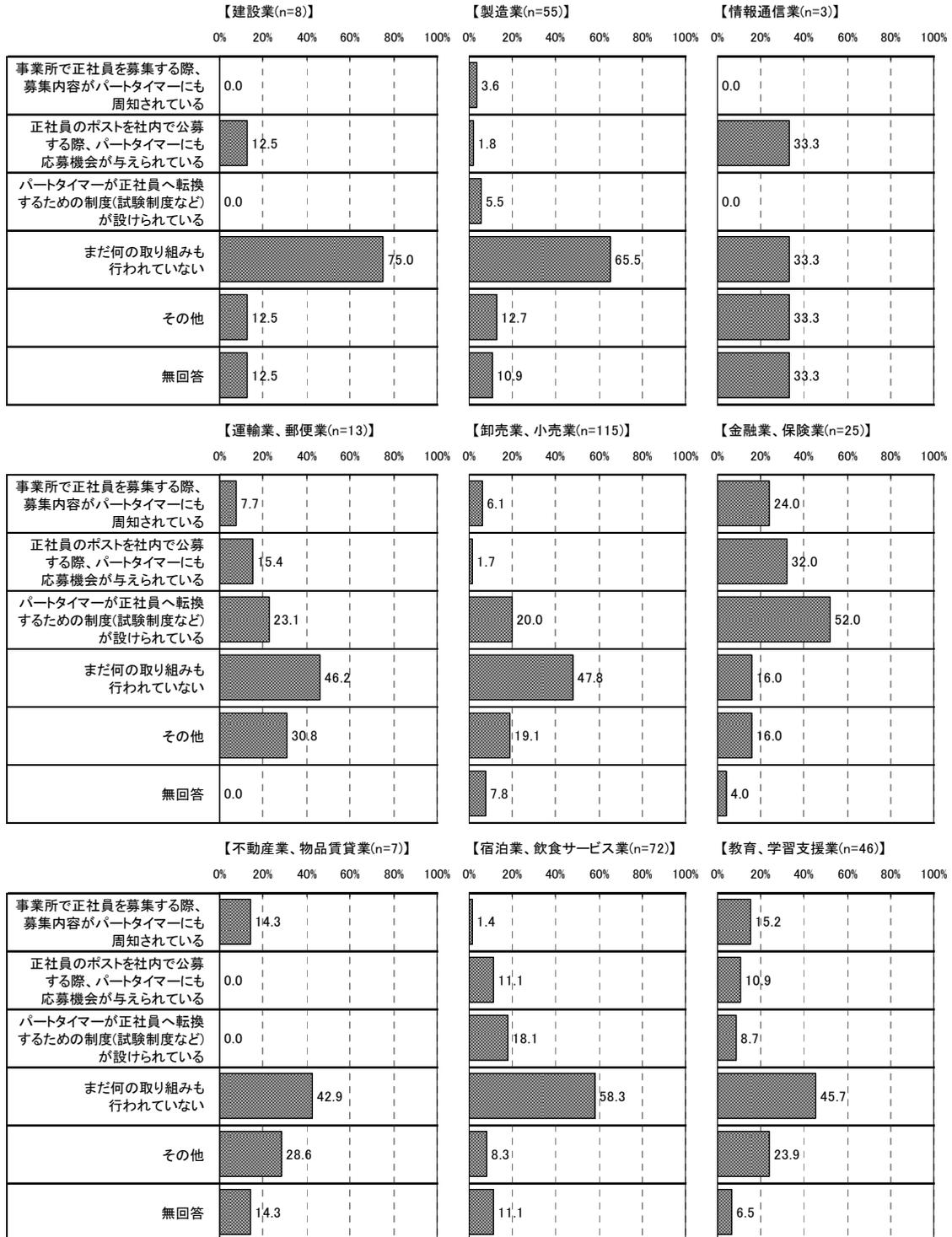
「パートタイマーが正社員へ転換するための制度（試験制度など）が設けられている」は 14.8%、「事業所で正社員を募集する際、募集内容がパートタイマーにも周知されている」は 10.2%、「正社員のポストを社内で公募する際、パートタイマーにも応募機会が与えられている」が 8.4%であり、パートタイマーから正社員への転換が図られているのは 33.4%である。一方、「まだ何の取り組みも行われていない」は 45.1%となっている。

パートタイマーから正社員への転換について

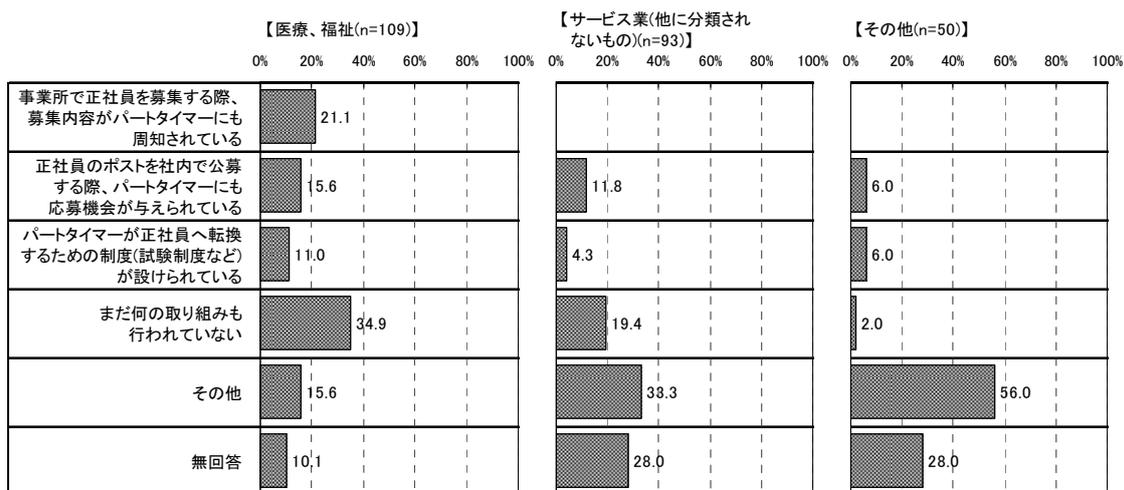


業種別に見ると、「金融業、保険業」では比較的取組が進んでいる傾向があり、「建設業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」などでは、「まだ何の取り組みも行われていない」ところが過半数となっている。

パートタイマーから正社員への転換について（業種別）(1/2)

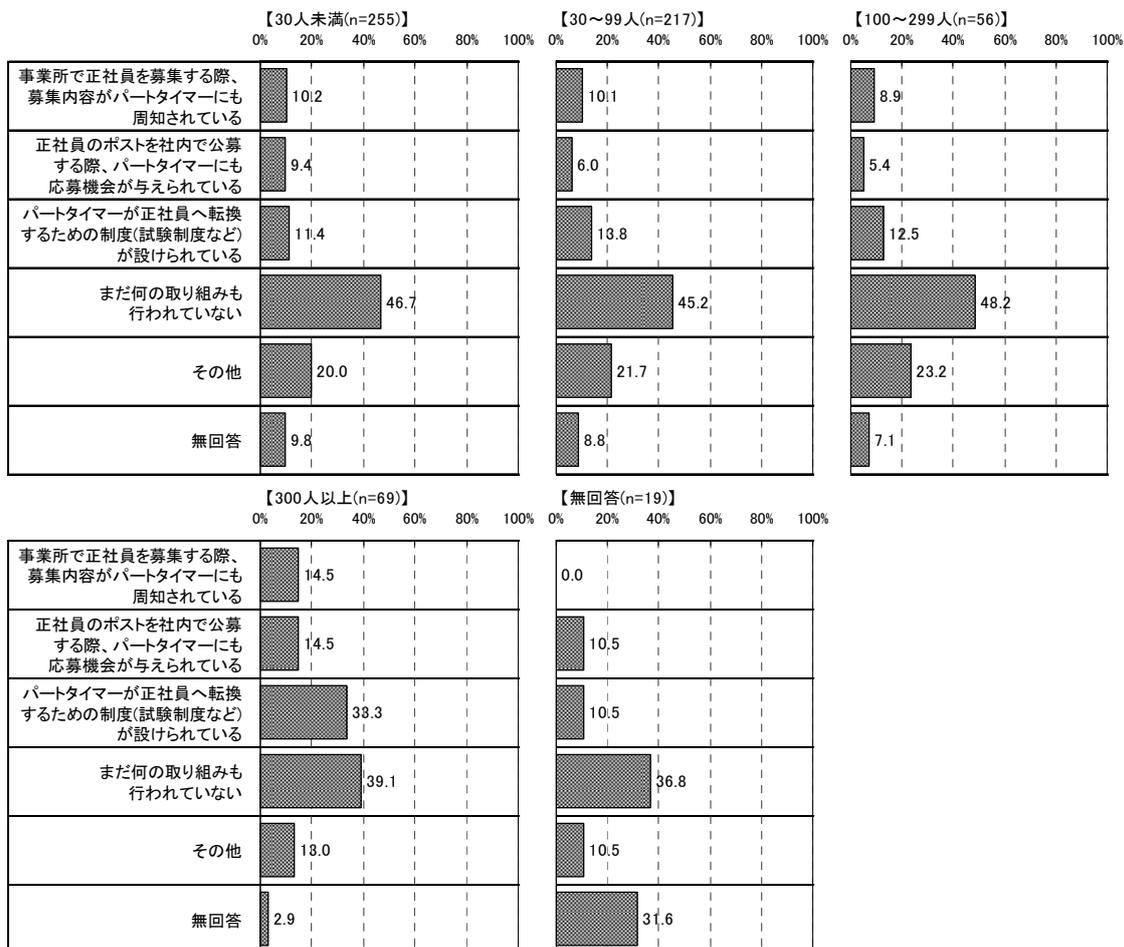


パートタイマーから正社員への転換について（業種別）(2/2)



従業員規模別に見ると、「300人以上」の事業所で、何らかの取り組みが行われている割合が多いが、「まだ何の取り組みも行われていない」が全ての規模で最も多くの割合を占めている。

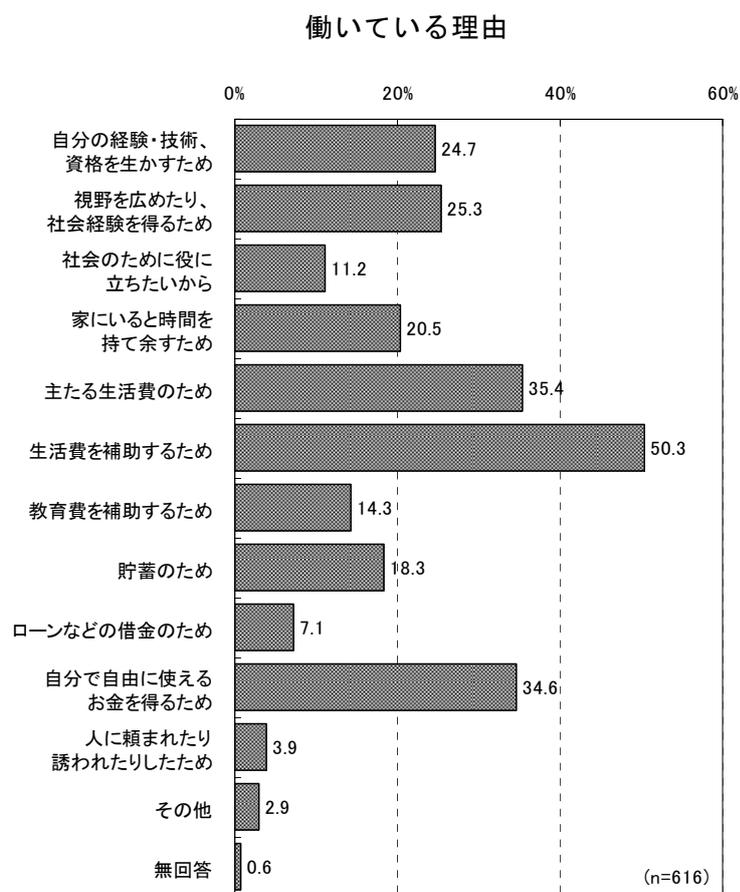
パートタイマーから正社員への転換について（従業員規模別）



V 仕事についての考え方

1 働いている理由

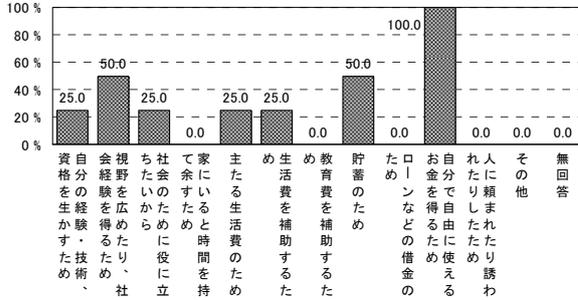
パートタイマーとして働いている理由を聞いたところ、最も多かったのは「生活費を補助するため」(50.3%)であり、続いて「主たる生活費のため」(35.4%)、「自分で自由に使えるお金を得るため」(34.6%)、「視野を広めたり、社会経験を得るため」(25.3%)、「自分の経験・技術、資格を生かすため」(24.7%)などとなっている。複数回答であり、一人平均2.5項目を挙げたことになる。



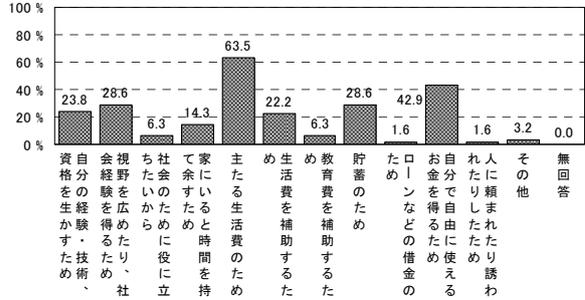
年代別に見ると、20歳代は「主たる生活費のため」(63.5%)が最も多く、その他の年代は「生活費を補助するため」が最も多い。

働いている理由（年代別）

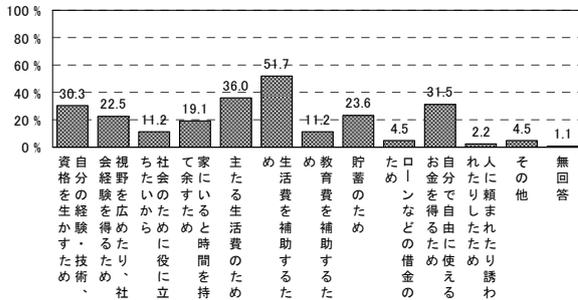
【10歳代(n=4)】



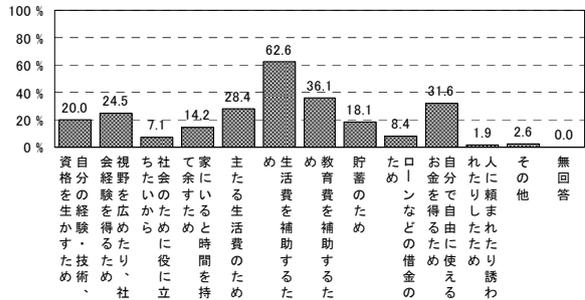
【20歳代(n=63)】



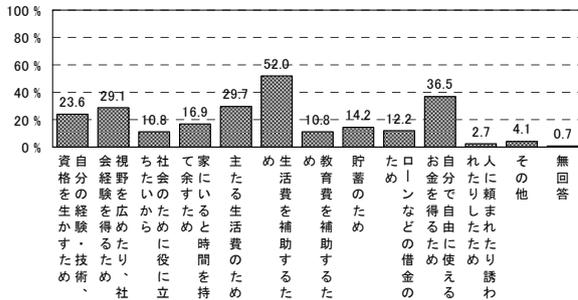
【30歳代(n=89)】



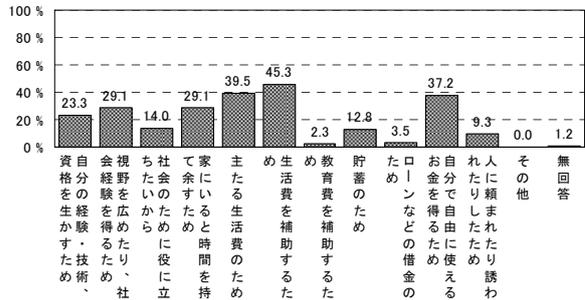
【40歳代(n=155)】



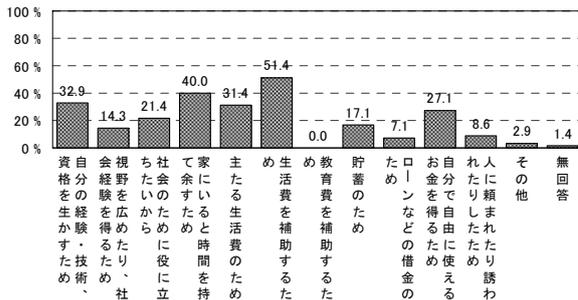
【50歳代(n=148)】



【60~64歳(n=86)】



【65歳以上(n=70)】

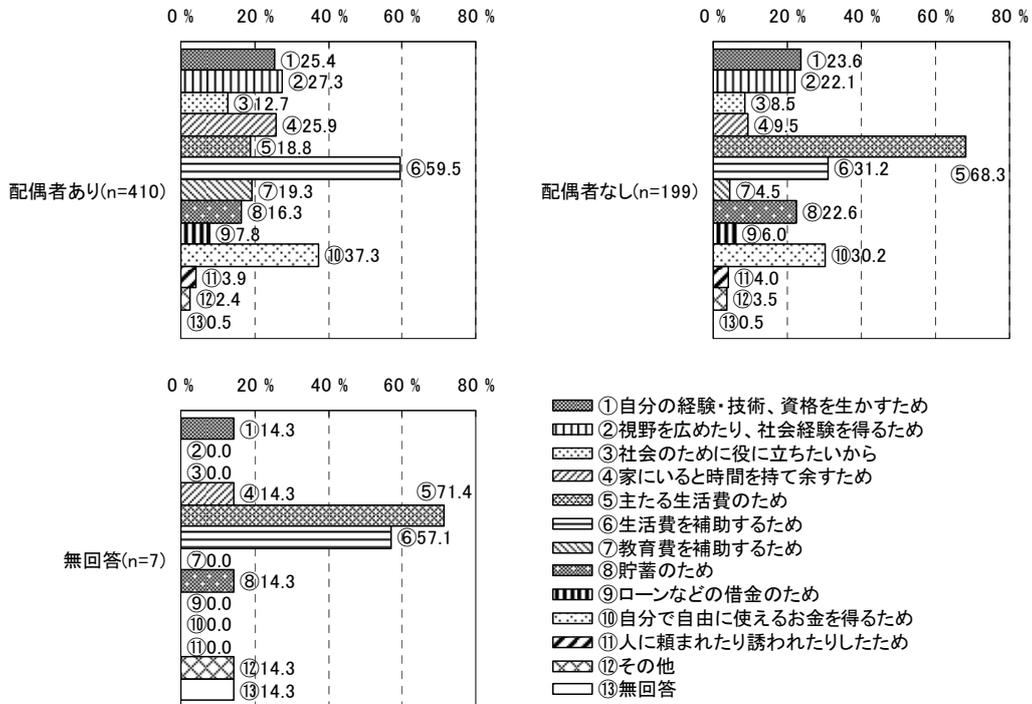


【無回答(n=1)】



配偶者の有無別に見ると、「配偶者なし」では、「主たる生活費のため」が多く(68.3%)、「配偶者あり」では、「生活費を補助するため」が多くなっている(59.5%)。

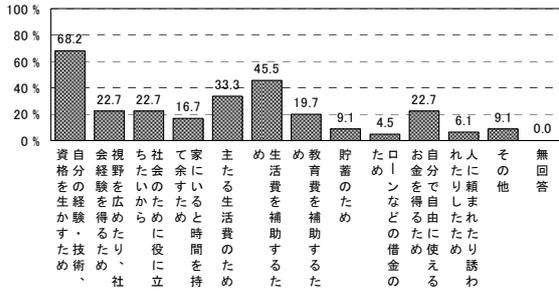
働いている理由 (配偶者の有無別)



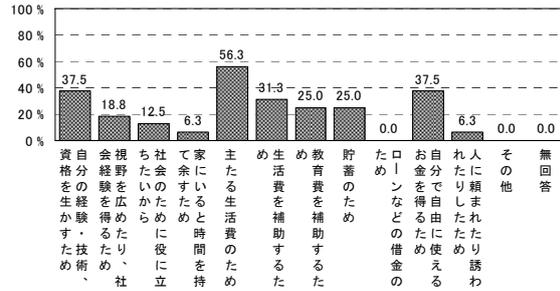
「働き方別」に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」では、「自分の知識や技術、資格を生かすため」の割合が多く(68.2%)、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」では、「主たる生活費のため」の割合が多い(56.3%)。

働いている理由（働き方別）

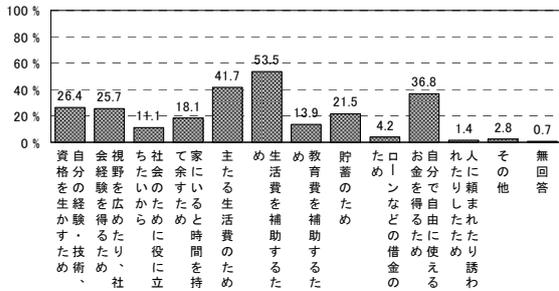
【専門職・技術職など専門的業務に従事している(n=66)】



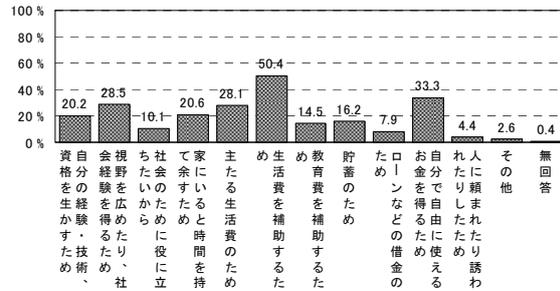
【店長・リーダーなど管理的業務に従事している(n=16)】



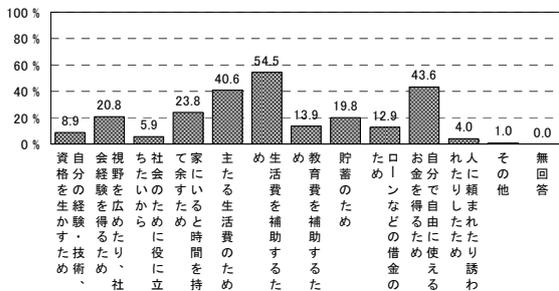
【正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している(n=144)】



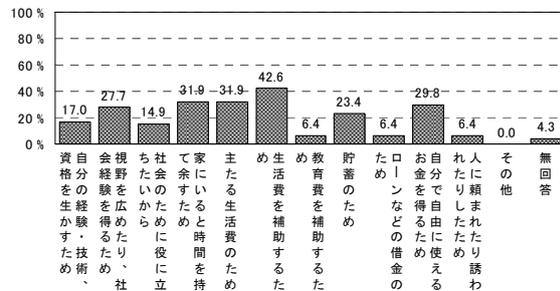
【正社員の補助的業務に従事している(n=228)】



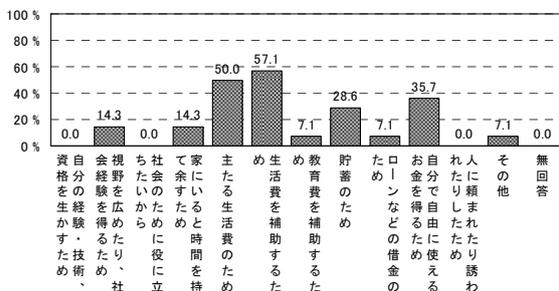
【レジや接客など主パートタイマーが行っている業務に従事している(n=101)】



【上記のいずれにも該当しない(n=47)】



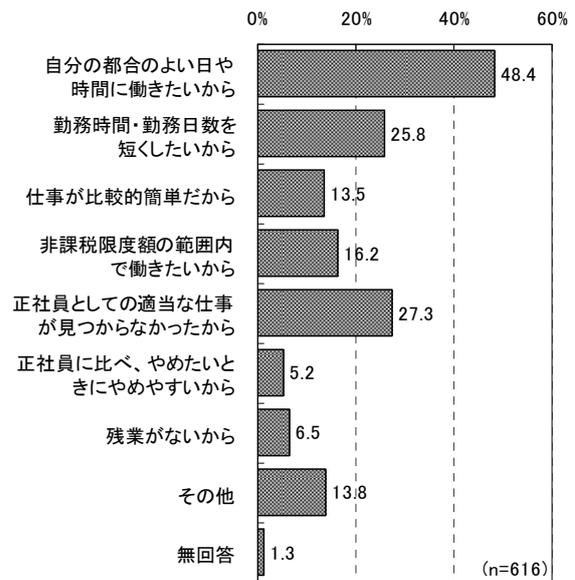
【無回答(n=14)】



2 パートタイマーを選んだ理由

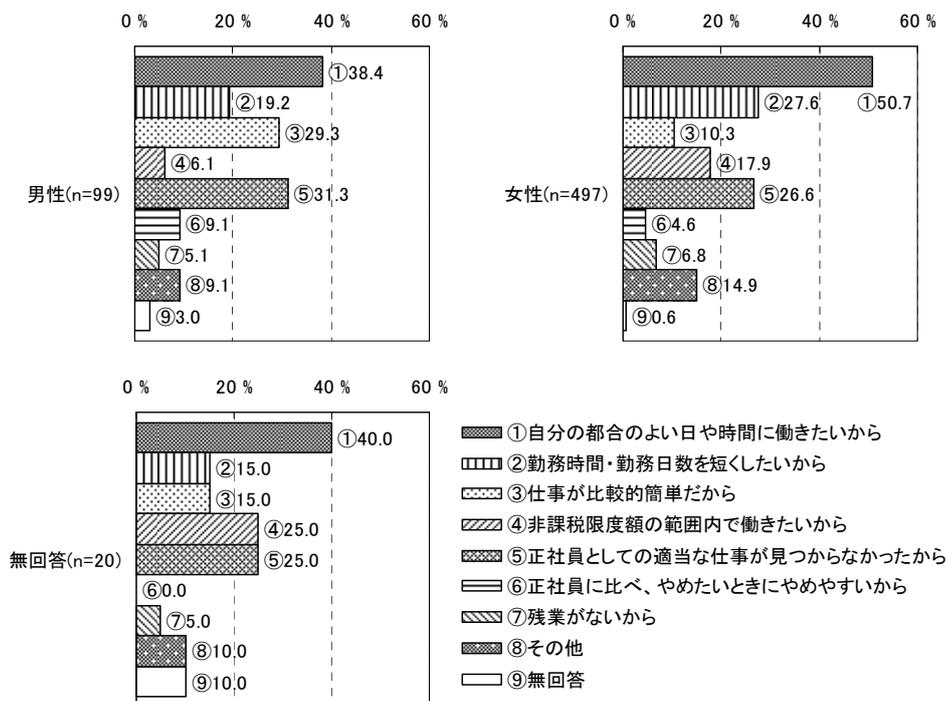
「パートタイマーを選んだ理由」としては、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が最も多くて半分近い48.4%、続いて「正社員としての適当な仕事が見つからなかった」(27.3%)、「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」(25.8%)、「非課税限度額の範囲内で働きたいから」(16.2%)などの順になっている。

パートタイマーを選んだ理由



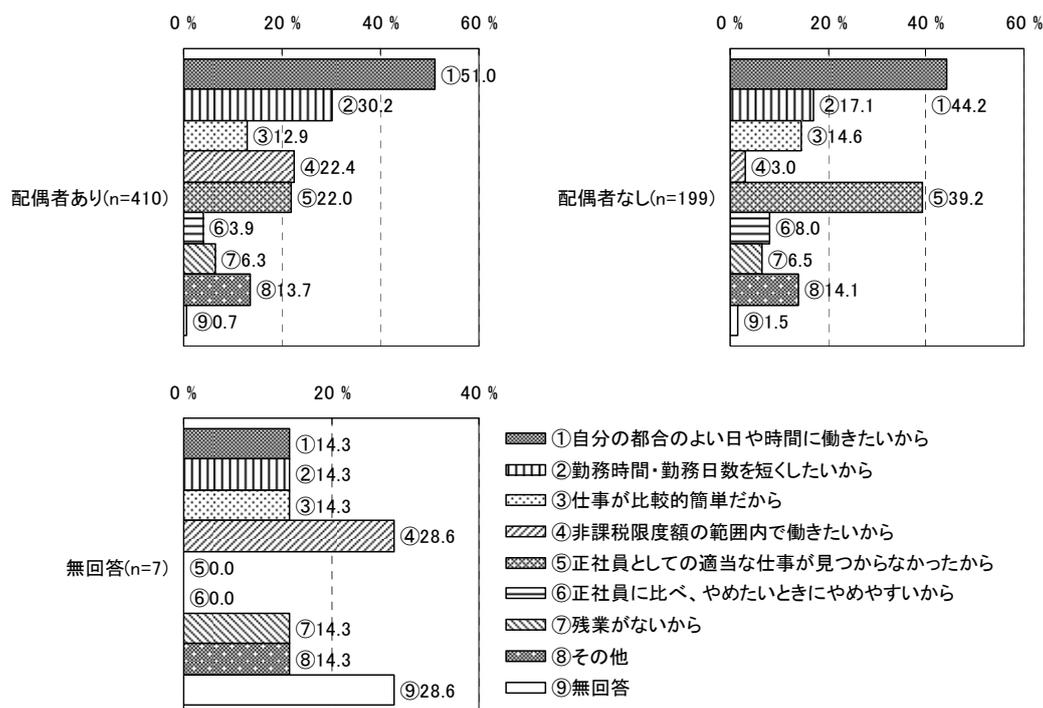
性別に見ると、男性に多いのは「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」(38.4%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(31.3%)、「仕事比較的簡単だから」(29.3%)であり、女性に多いのは「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」(50.7%)、「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」(27.6%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(26.6%)などである。

パートタイマーを選んだ理由 (性別)



配偶者の有無別に見ると、「配偶者あり」と「配偶者なし」の両方で、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」が最も多かったが、2番目に多かった回答が、「配偶者あり」では「勤務時間・日数を短くしたいから」(30.2%)なのに対して、「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」(39.2%)となっている。

パートタイマーを選んだ理由（配偶者の有無別）

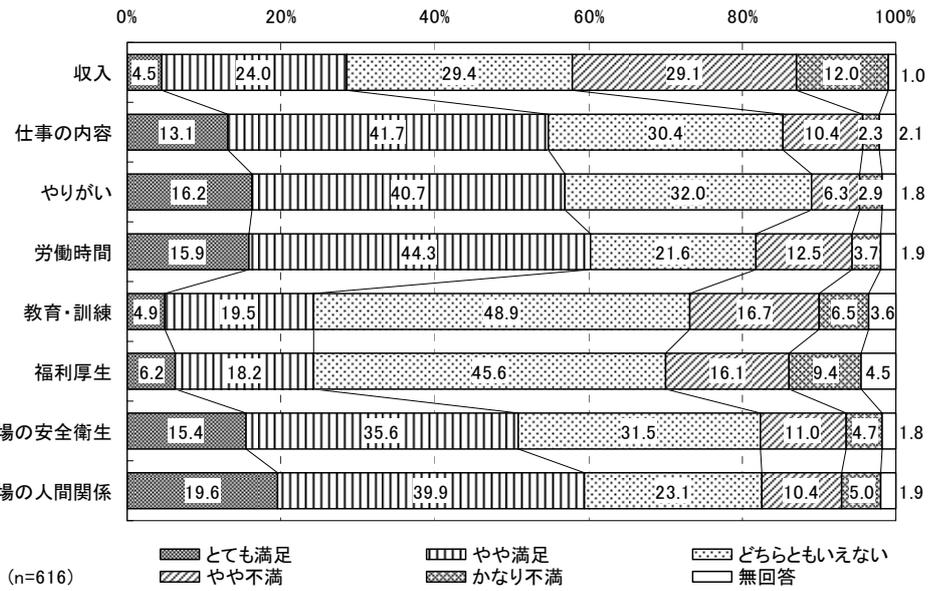


3 「仕事に関する満足度」について

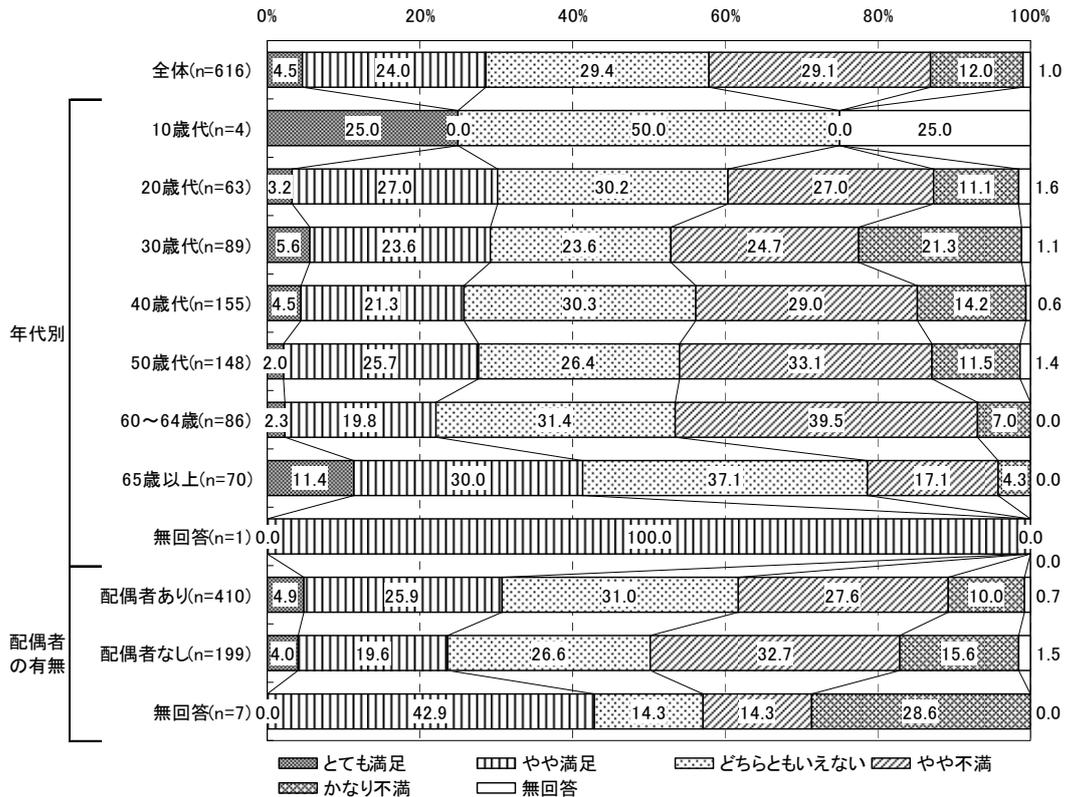
収入については、「やや不満」(29.1%)と「かなり不満」(12.0%)の合計は41.1%であり、「やや満足」(24.0%)と「とても満足」(4.5%)の合計である28.5%を上回っている。65歳以上を除く全ての年代が収入に関して不満を感じているといえる。「仕事の内容」では「やや満足」が最も多く(41.7%)、「とても満足」(13.1%)と合わせて54.8%と半分以上が満足を感じている。

65歳以上は全体的に各項目とも満足度が高い。また「配偶者あり」は「配偶者なし」よりも満足度が少し高い。

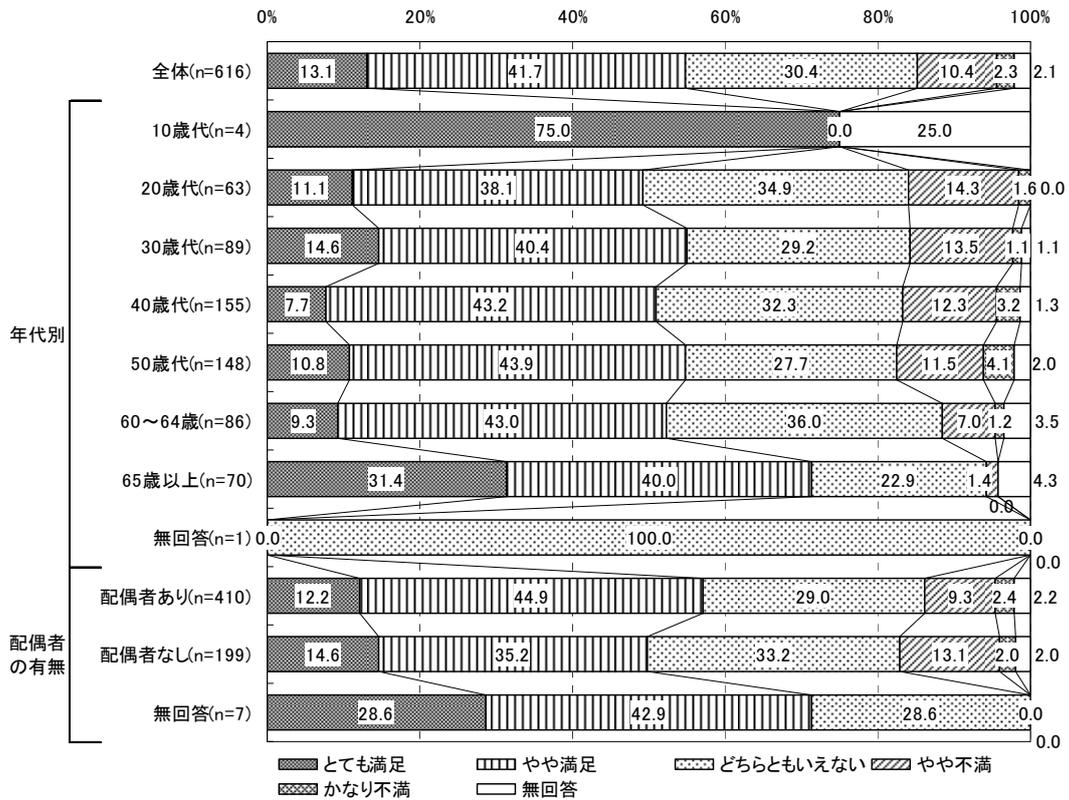
「仕事に関する満足度」について



収入に対する満足度（年代別、配偶者の有無別）



仕事の内容に対する満足度（年代別、配偶者の有無別）

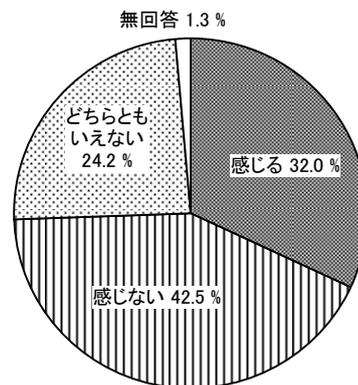


4 雇用不安を感じるか

「感じる」が 32.0%、「感じない」が 42.5%、「どちらともいえない」が 24.2%である。

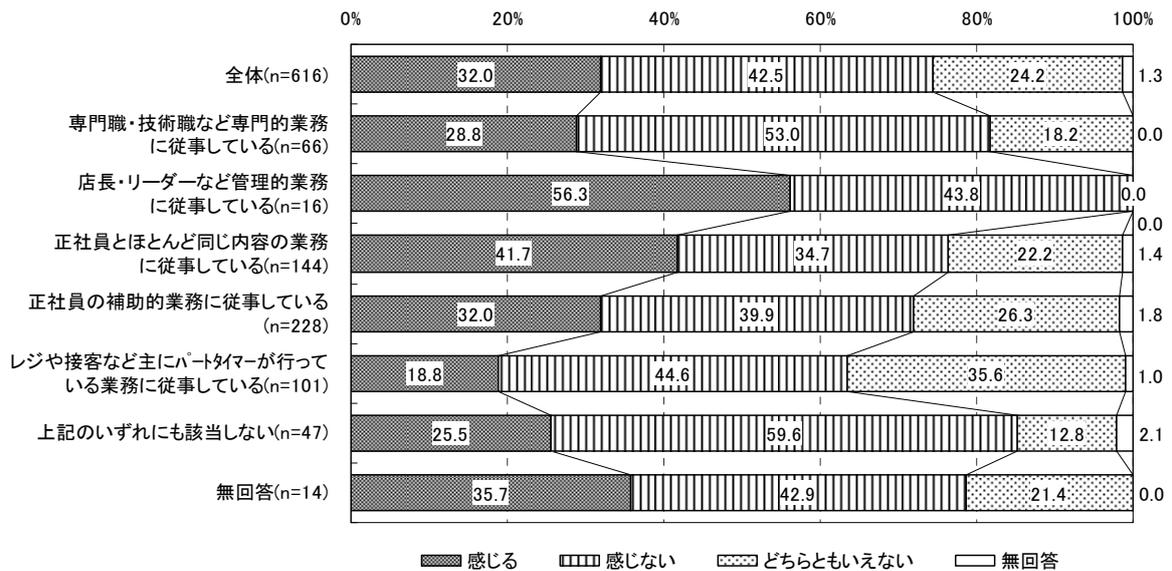
「働き方別」に見ると、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」と「正社員とほとんど同じ内容の業務に従事している」で、不安度が高い。

雇用不安の有無



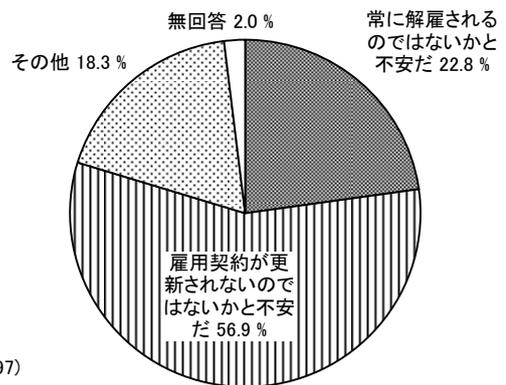
(n=616)

雇用不安の有無（働き方別）



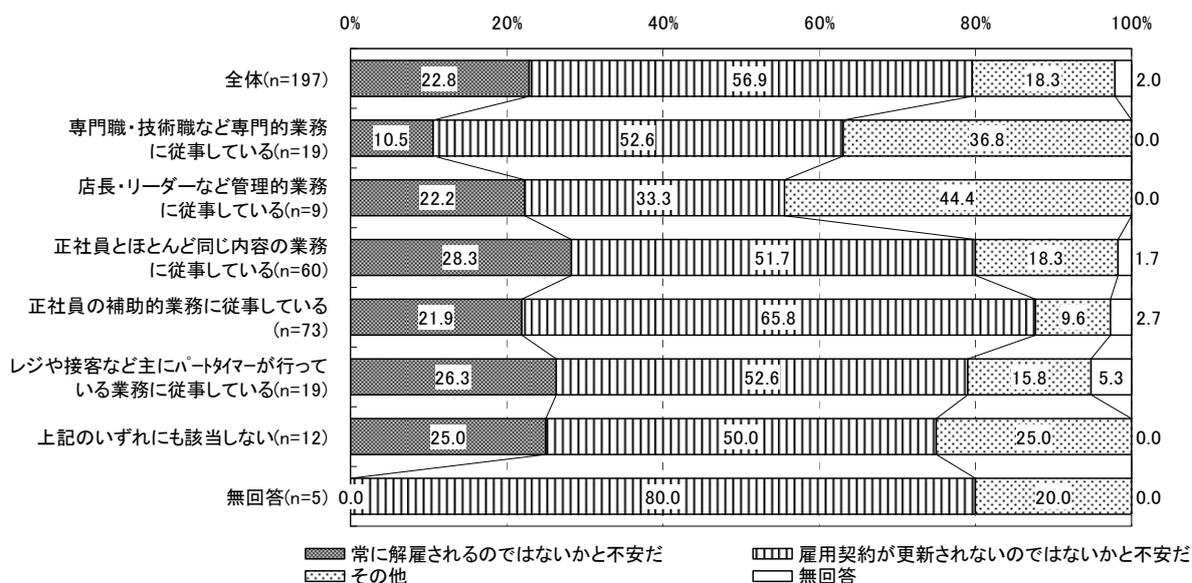
どのように雇用不安を感じているかについては、「雇用契約が更新されないのではないかと不安だ」が多く(56.9%)、次いで「常に解雇されるのではないかと不安だ」(22.8%)である。パートタイマー全体の6割以上を占める有期雇用のパートタイマーにとって、雇用契約が更新されない不安は大きな割合を占めている。

どのように雇用不安を感じるか



「働き方別」に見ると、「専門職・技術職など専門的業務に従事している」では「常に解雇されるのではないかと不安だ」は少ないが、「雇用契約が更新されないのではないかと不安だ」の割合が多く、「正社員の補助的業務に従事している」では、「雇用契約が更新されないのではないかと不安だ」の割合が、最も多い。

どのように雇用不安を感じるか（働き方別）



5 今後希望する働き方

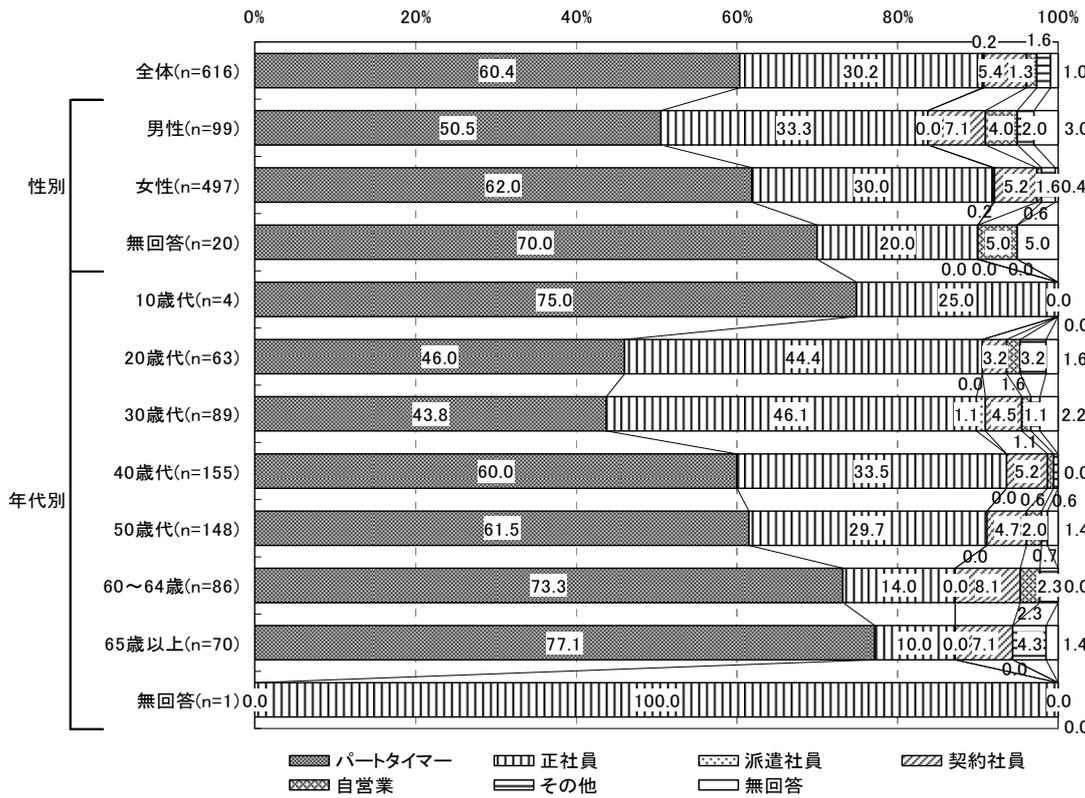
今後希望する「働き方」について聞いたところ、「パートタイマー」が60.4%で、「正社員」(30.2%)のちょうど倍である。今後も「現在の働き方のままで働いていきたい」と考えているパートタイマーが多いと見ることができる。

「パートタイマー」と「正社員」以外では「契約社員」が5.4%であり、大部分は「パートタイマー」か「正社員」を望んでいることが分かる。

「パートタイマー」の割合は女性がやや多く(男性50.5%、女性62.0%)、「正社員」は男性33.3%、女性30.0%とほぼ同じである。

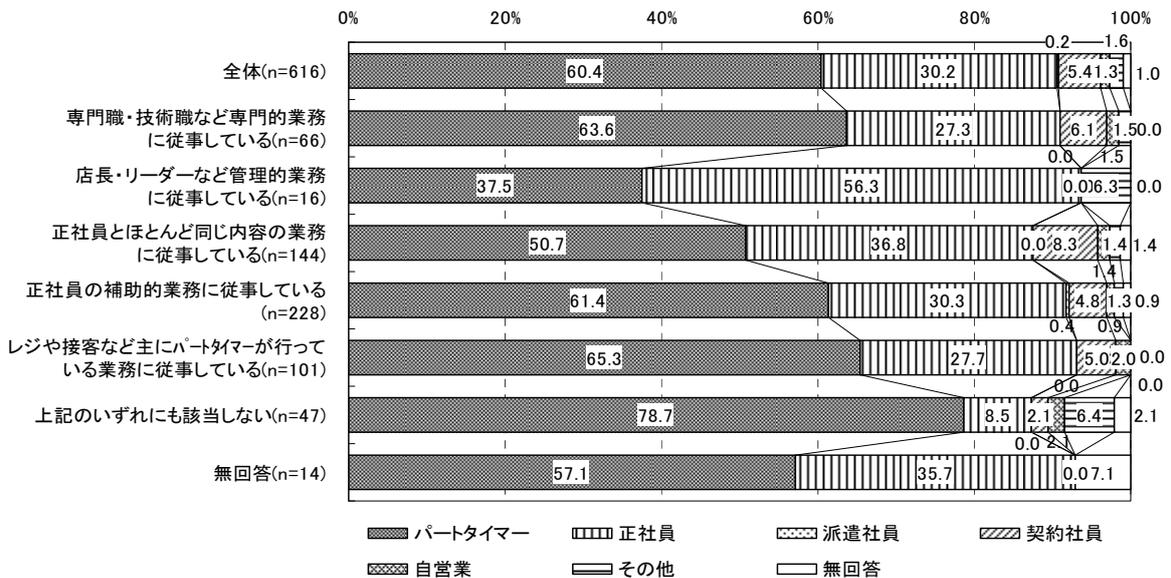
年代別では、20歳代、30歳代は「正社員」を希望するものが多く、30歳代では正社員希望者(46.1%)がパートタイマー希望者(43.8%)を上回っている。一方、40歳代以降では、パートタイマー希望者が6割を超えている。

今後希望する働き方（性別、年代別）



「働き方別」では、「店長・リーダーなど管理的業務に従事している」での「正社員」希望の割合が多いが、その他の「働き方」では「パートタイマー」希望の割合が多い。

今後希望する働き方（働き方別）

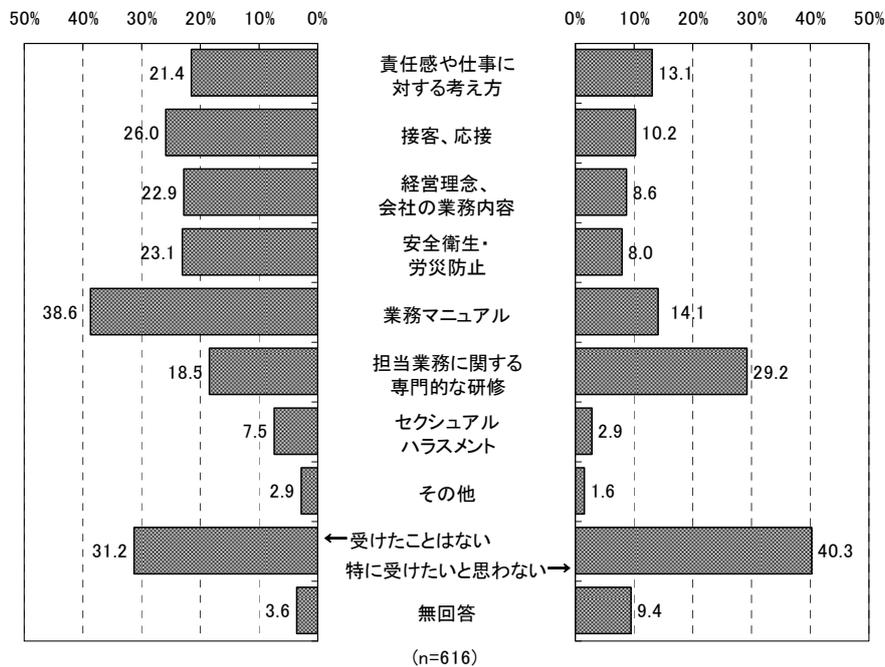


6 受けたことのある教育訓練・研修、今後受たい教育訓練・研修

「今までに受けたことのある教育訓練・研修」について聞いたところ、「業務マニュアル」について教育訓練・研修を受けた割合が他の項目よりもやや多い(38.6%)。その他の項目は「接客、応接」(26.0%)、「安全衛生・労災防止」(23.1%)、「経営理念、会社の業務内容」(22.9%)、「責任感や仕事に対する考え方」(21.4%)と続いている。また、「受けたことはない」が31.2%であった。対象数616に対し「無回答」22と「受けたことはない」192を除く402の回答者で各項目の回答数合計を割ると、平均2.5項目の教育訓練・研修をこれまで受けたことになる。

受けたことのある教育訓練・研修

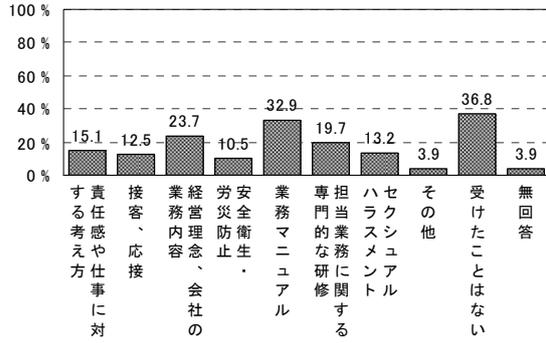
今後受たい教育訓練・研修



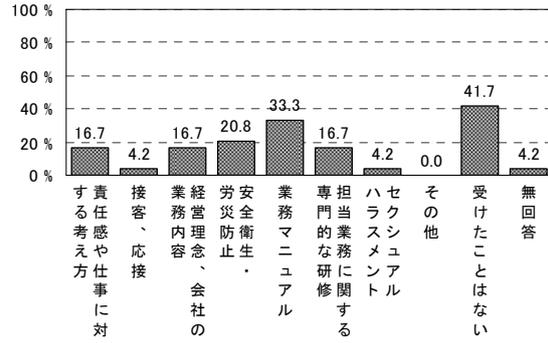
職種別で見ると、「接客、応接」の研修は「接客サービス」(71.2%)、「店頭販売員」(55.6%)など、客と接することの多い職種で多い。「経営理念、会社の業務内容」の研修は「営業」(75.0%)、「医療専門技術」(55.2%)に多く、「安全衛生、労災防止」の研修は「医療専門技術」(37.9%)に多い。このように見ると、いずれの職種もその職種特有の条件に対応している内容の教育訓練・研修を行っていることが分かる。

受けたことのある教育訓練・研修（職種別）(1/2)

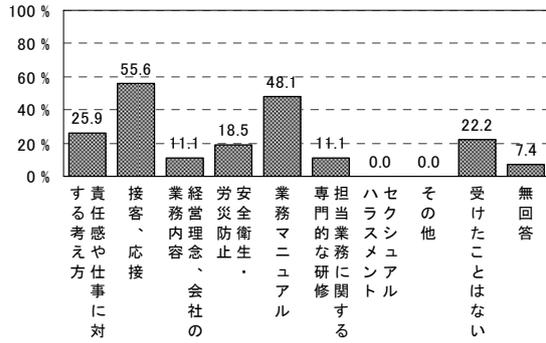
【事務・経理(n=152)】



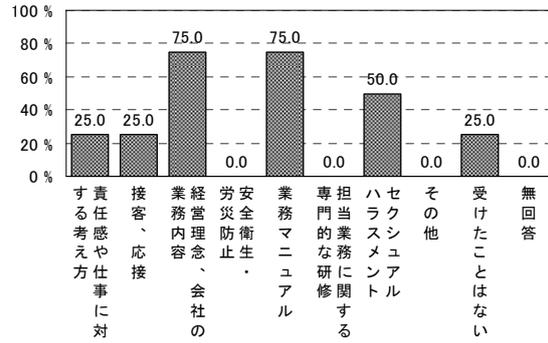
【技能・生産(n=24)】



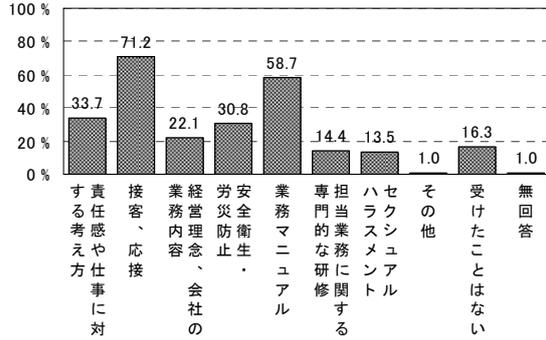
【店頭販売員(n=27)】



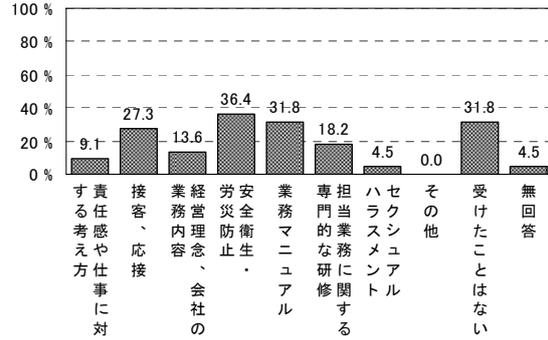
【営業(n=4)】



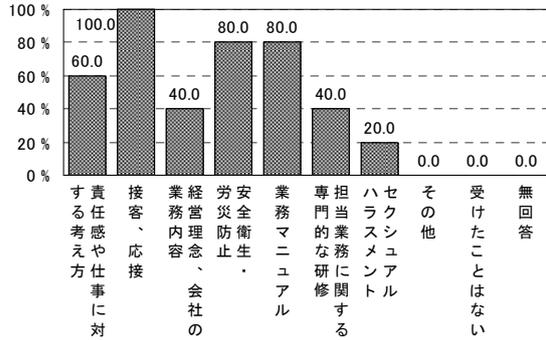
【接客サービス(n=104)】



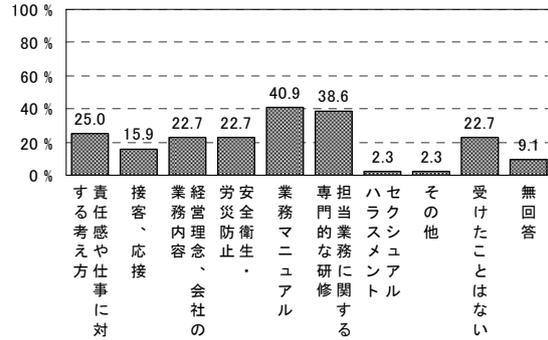
【調理(n=22)】



【警備(n=5)】

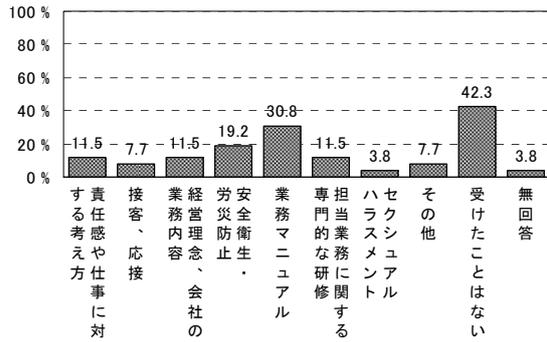


【介護(n=44)】

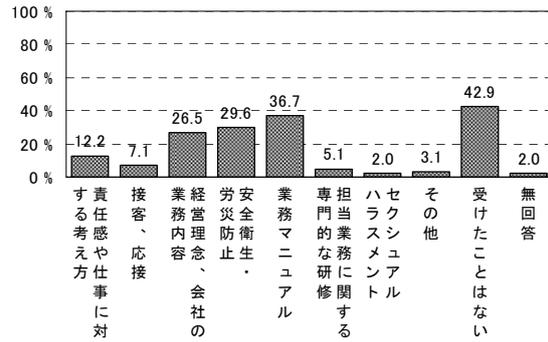


受けたことのある教育訓練・研修（職種別）(2/2)

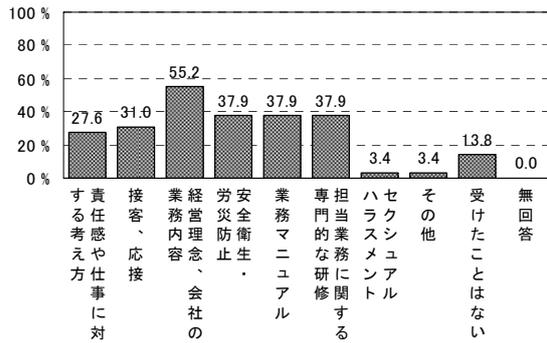
【清掃(n=26)】



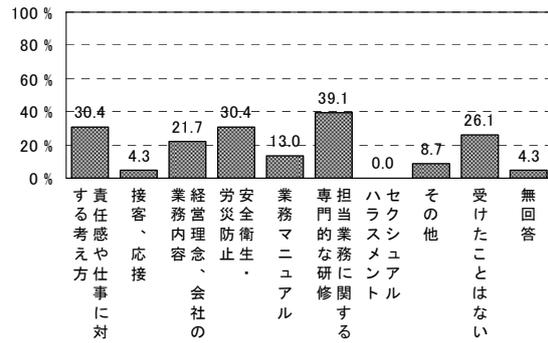
【作業員・単純労務(n=98)】



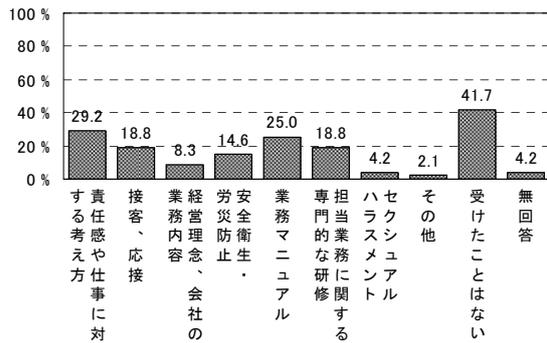
【医療専門技術(n=29)】



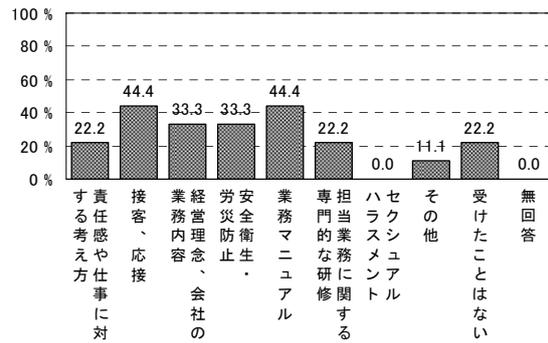
【その他の専門技術(n=23)】



【その他(n=48)】



【無回答(n=9)】



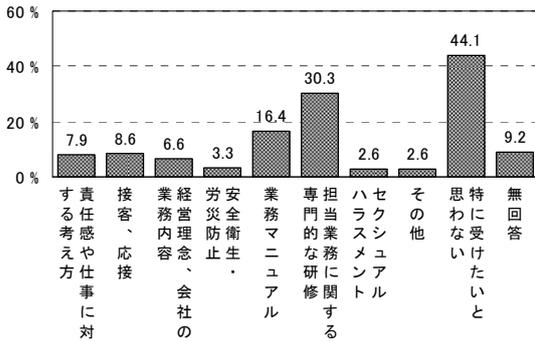
※講師(n=1)は、無回答のため非表示とした

さらに複数回答で「今後受けたいと思う教育訓練・研修」を聞くと、「担当業務に関する専門的な研修」が最も多く(29.2%)、次いで「業務マニュアル」が14.1%であった。業務に直接関係のある教育訓練を受けたいと感じているパートタイマーが比較的多いといえる。

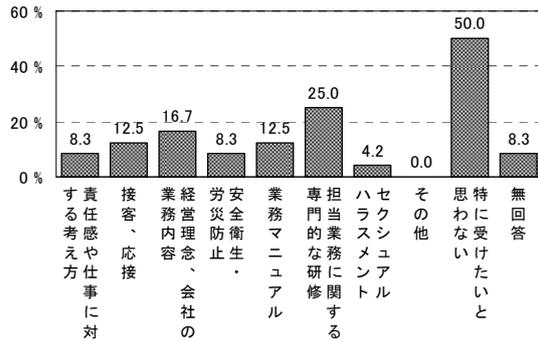
職種別に見ると、「医療専門技術」、「介護」、「調理」、「その他の専門技術」などでは、「担当業務に関する専門的な研修」を希望する割合が多い。

受けたい教育訓練・研修（職種別）(1/2)

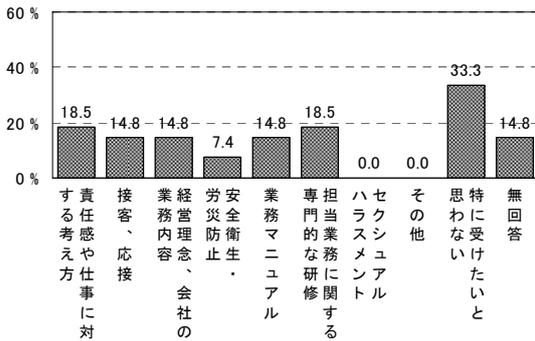
【事務・経理(n=152)】



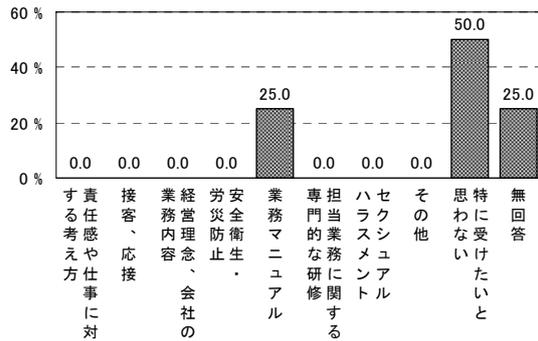
【技能・生産(n=24)】



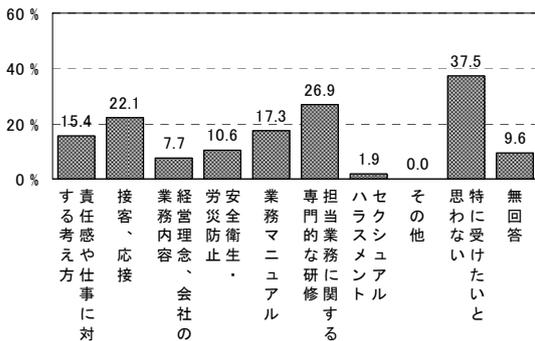
【店頭販売員(n=27)】



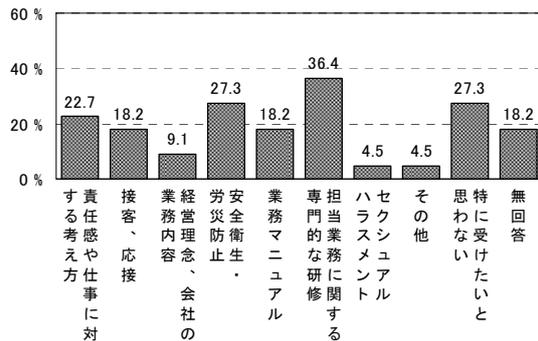
【営業(n=4)】



【接客サービス(n=104)】

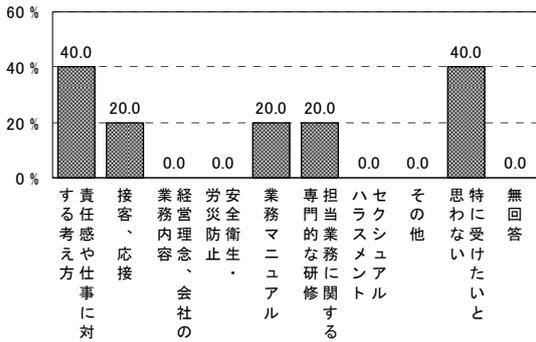


【調理(n=22)】

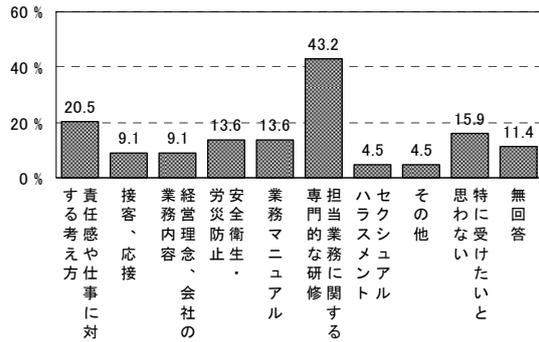


受たい教育訓練・研修（職種別）(2/2)

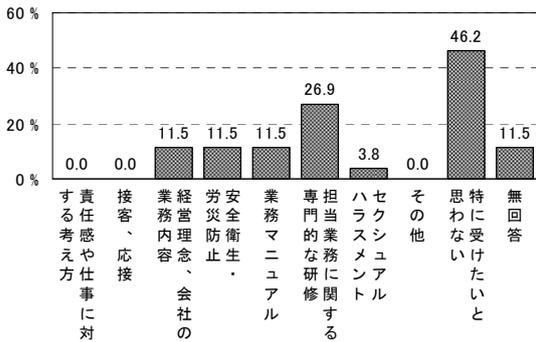
【警備(n=5)】



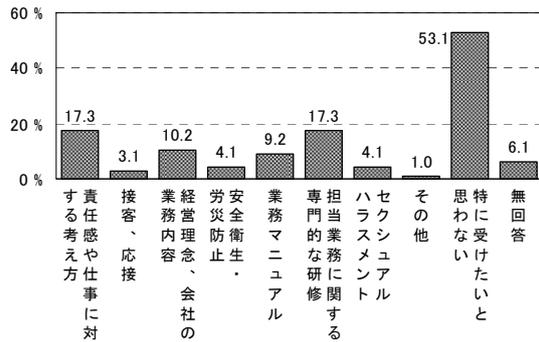
【介護(n=44)】



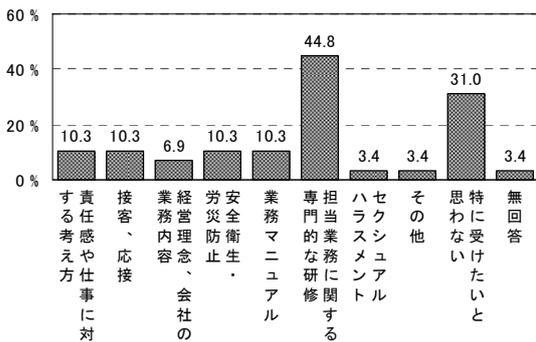
【清掃(n=26)】



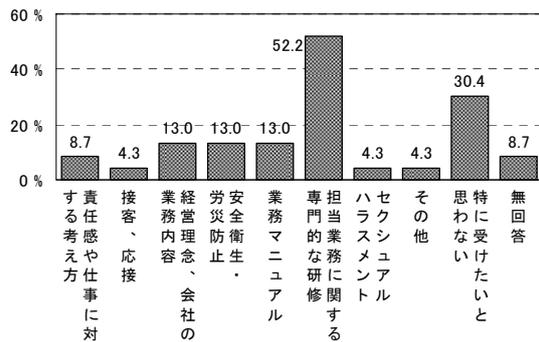
【作業員・単純労務(n=98)】



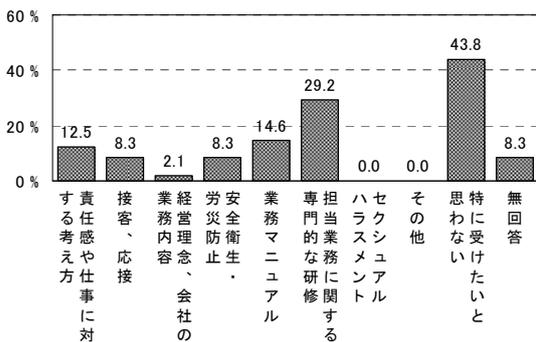
【医療専門技術(n=29)】



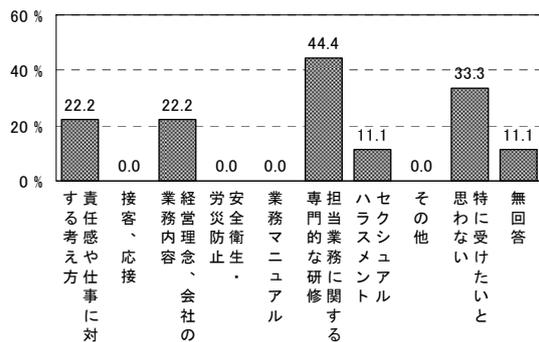
【その他の専門技術(n=23)】



【その他(n=48)】



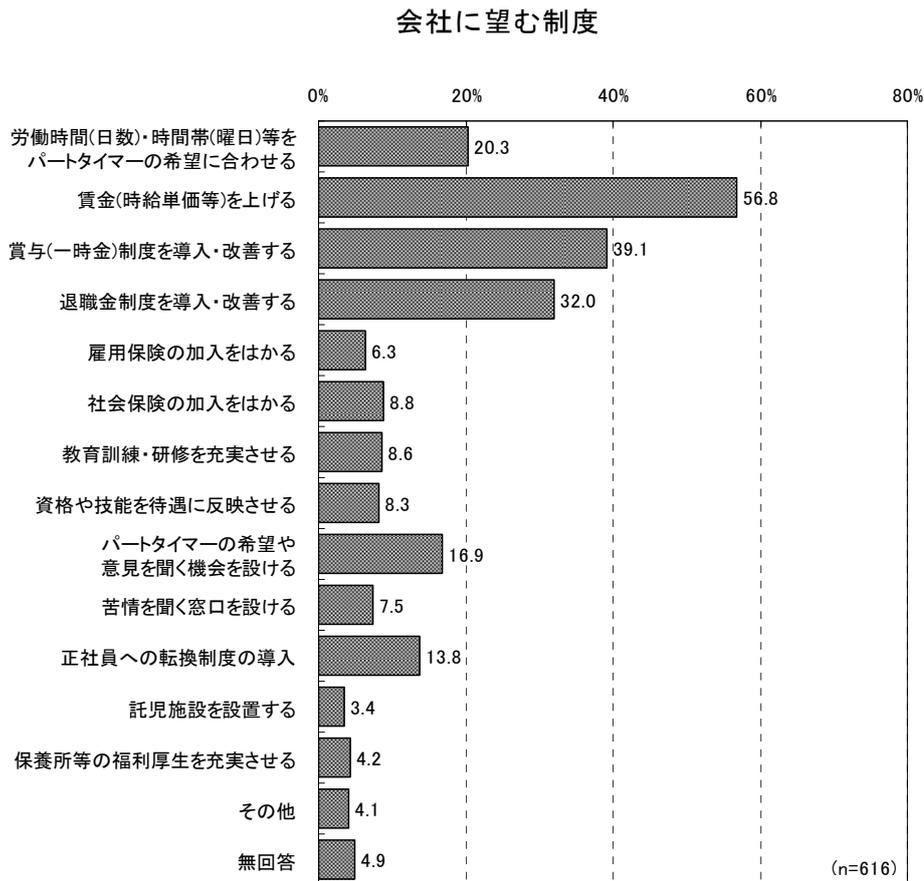
【無回答(n=9)】



※講師(n=1)は、無回答のため非表示とした

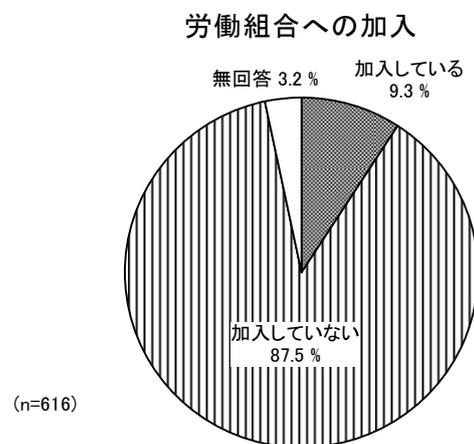
7 会社に望む制度

「会社に望む制度」では「賃金(時給単価等)を上げる」が最も多い(56.8%)。次いで「賞与(一時金)制度を導入・改善する」(39.1%)、「退職金制度を導入・改善する」(32.0%)であり、いずれも収入に直結する事項に希望が集まっている。次いで、「労働時間(日数)、時間帯(曜日)等をパートタイマーの希望に合わせる」(20.3%)、「正社員への転換制度の導入」(13.8%)が続いている。



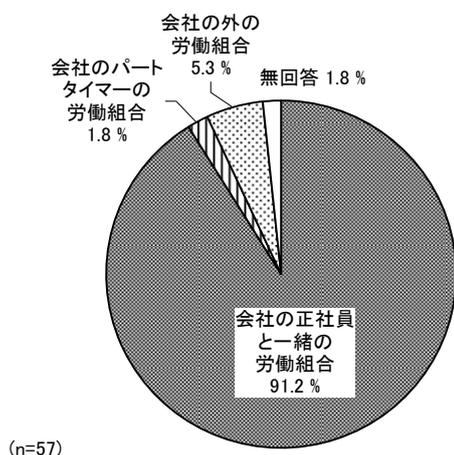
8 労働組合への加入

「加入していない」が 87.5%と大部分を占める。「加入している」(9.3%)場合のうち、「加入している労働組合」は、「会社の正社員と一緒に労働組合」が 91.2%と多いが、「会社のパートタイマーの労働組合」(1.8%)、「会社外の労働組合」(5.3%)も僅かながら回答がある。

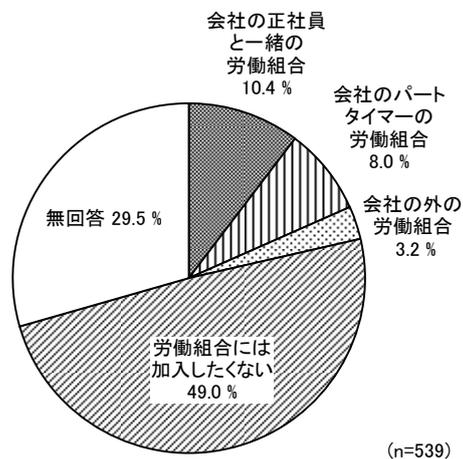


さらに「加入していない」場合の、「加入したい労働組合」を聞いたところ、「労働組合には加入したくない」が最も多くて49.0%、「無回答」が29.5%であり、「会社の正社員と一緒に労働組合」は10.4%であった。

加入組合の内訳



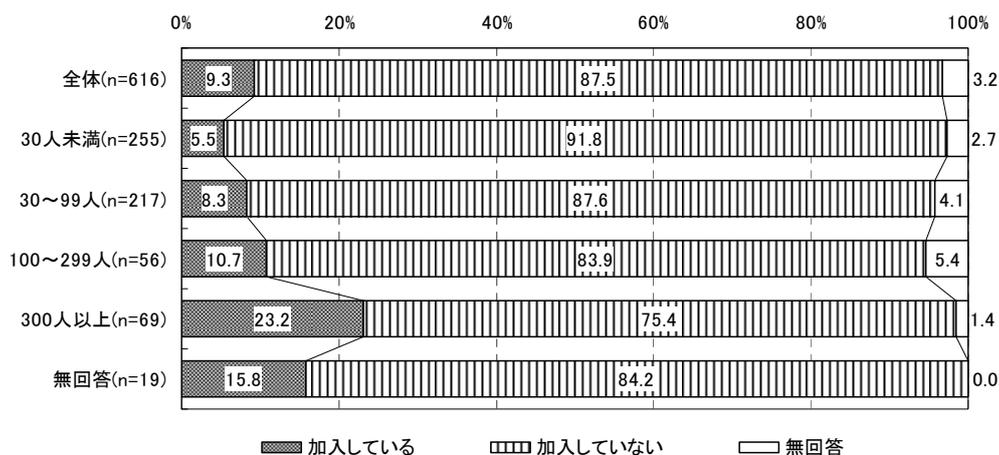
労働組合加入への意向



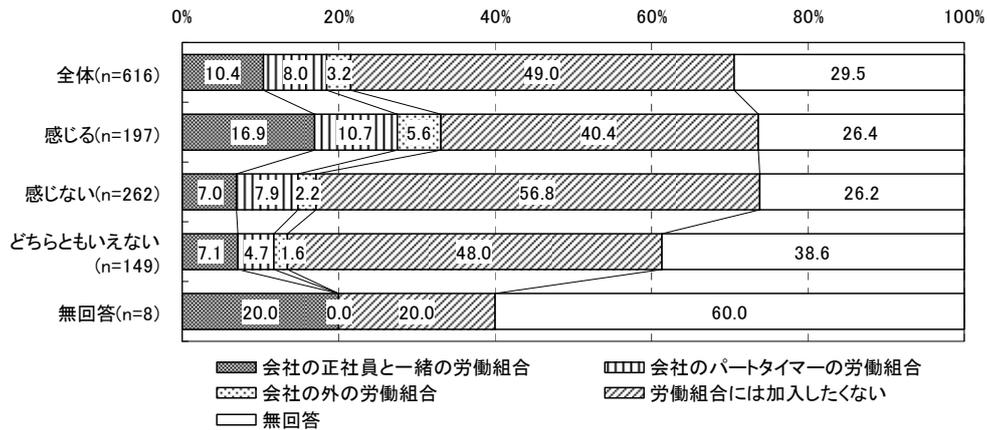
従業員規模別では規模が大きいほど加入者割合は増加する傾向にある。

また、「雇用不安の有無別」を見ると、「感じる」は「感じない」に比べて、「労働組合には加入したくない」割合が若干少ない。「感じる」の方が、労働組合への加入意欲が高いと推測することが可能である。

労働組合への加入の有無（従業員規模別）



労働組合加入への意向（雇用不安の有無別）



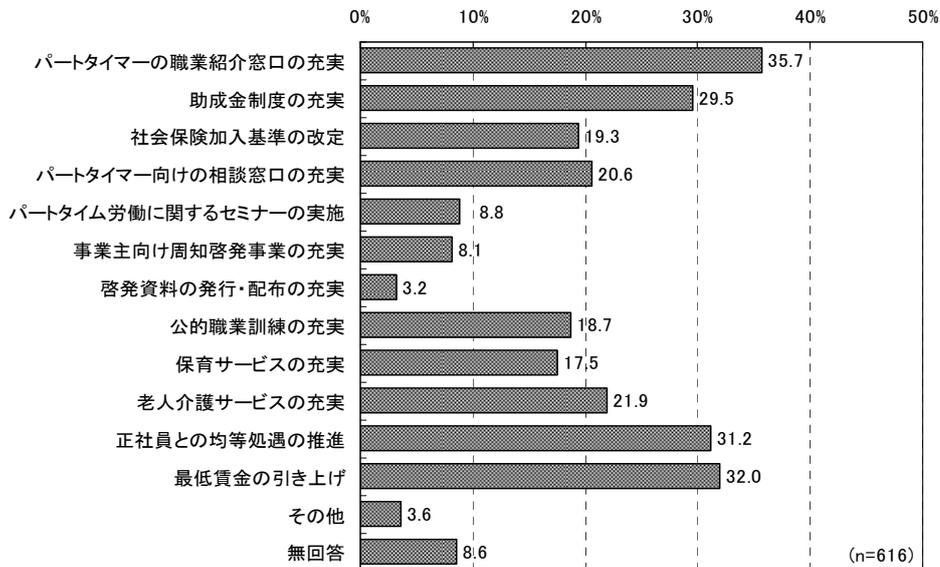
9 要望する行政施策

「行政に要望する施策」を聞いたところ、「パートタイマーの職業紹介窓口の充実」が最も多く(35.7%)、男性よりも女性の方がやや強く要望している傾向がある。年代が高くなるほど、これを希望する割合は増加している。

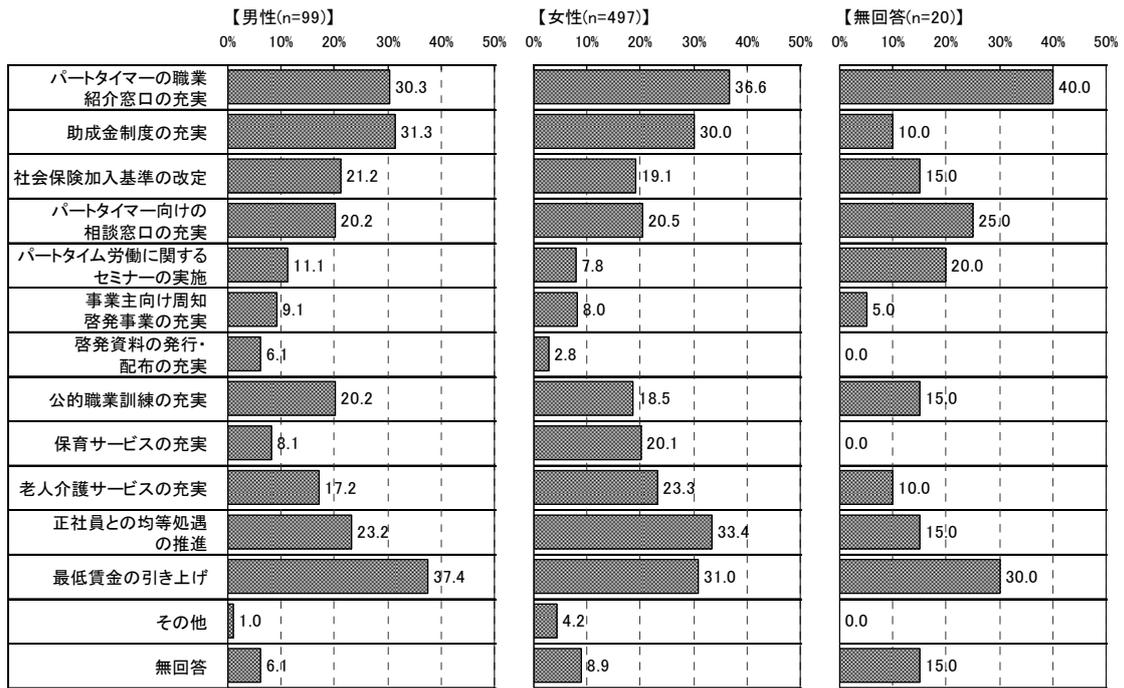
次いで「最低賃金の引き上げ」(32.0%)であり、これは全年代に渡って回答者が多かった。「正社員との均等処遇の推進」(31.2%)は女性に多く、また、広い年代からの要望である。

これら上位の希望のほか、「パートタイマー向け相談窓口の充実」(20.6%)、「社会保険加入基準の改定」(19.3%)、「公的職業訓練の充実」(18.7%)、「保育サービスの充実」(17.5%)などが行政施策の要望として挙げられている。

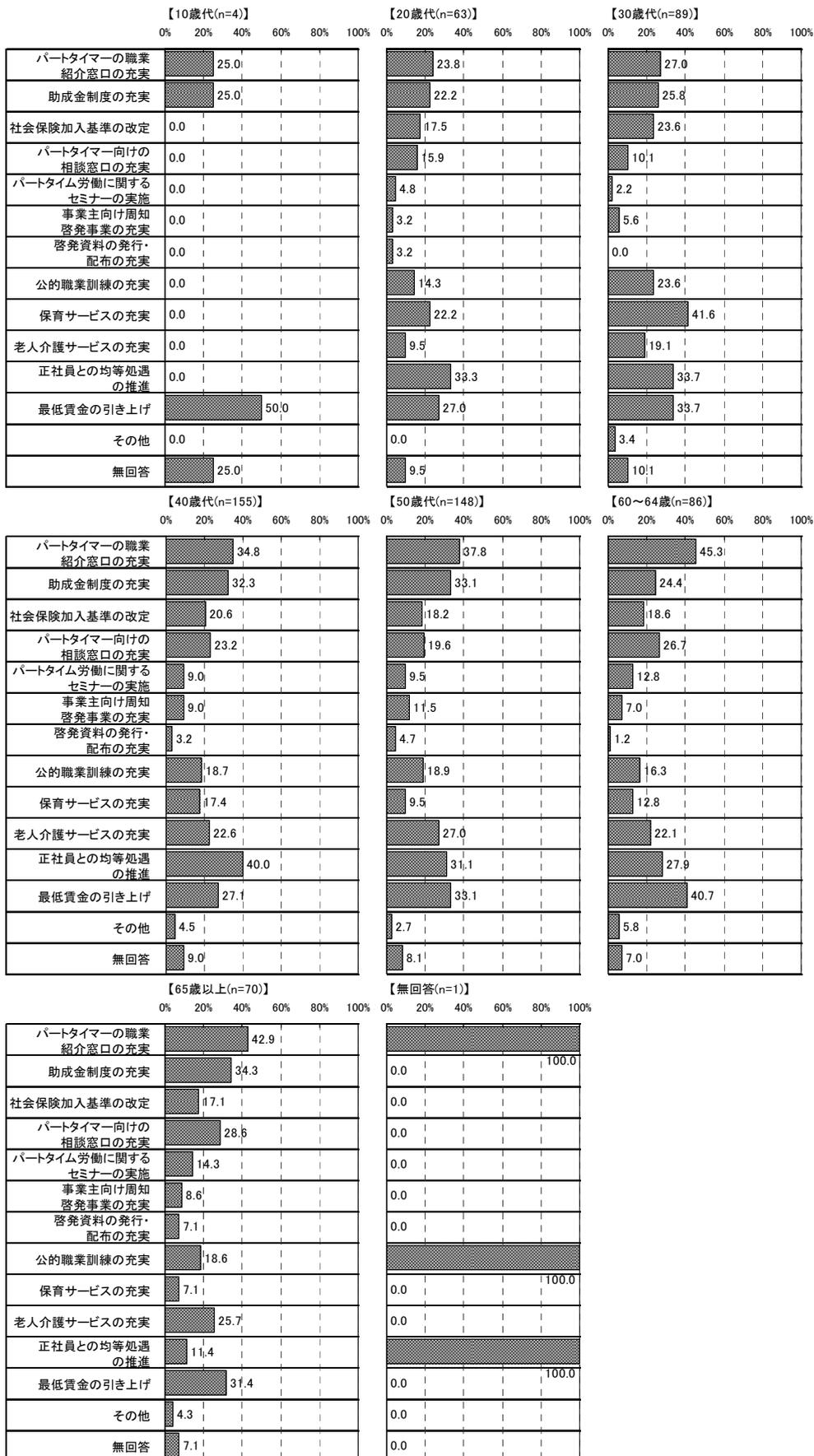
要望する行政施策



要望する行政施策（性別）



要望する行政施策（年代別）



VI 自由意見

※()内は回答者の属性。(職種、年代・性別)

1 パートタイマーの労働条件についての要望・意見

(1) 均衡処遇について

- ・ 仕事内容、責任、残業など正社員同様、時には正社員以上の労働があるのに、賃金が低い。
(その他の専門技術、65歳以上女性)
- ・ 一生懸命、正社員と同じように働いていますが、いつもパートだからと軽く扱われています。
(その他の専門技術、60～64歳女性)
- ・ パートだからと時間や曜日を会社の都合により短縮したり変更したりするのは、困ります。
(接客サービス、40歳代女性)
- ・ 私は永住権で日本に住んでいますが、もっと日本人と同じ扱いをお願いします。
(接客サービス、40歳代女性)
- ・ 私は外国人だから、日本人と同じ制度にしてほしいです。
(接客サービス、20歳代男性)
- ・ 自分の息子は、工場で働いて5年以上になります。いまだに正社員にはしてもらえなくて月収14万円です。厚生年金も健康保険も入れてもらえずアルバイト身分です。8時間労働で、土曜日月1回休みで、まじめに働いています。雇用契約書を文書でもらったことも無く、従業員も何人かいるのに、ボーナスも社長の気分次第だそうです。意見も認められません。きちんとした雇用体制と若者が安心して働ける体制づくりを、今の政治に期待します。
(清掃、50歳代女性)
- ・ 正社員と同等の仕事、責任を持たされているのに、賃金の差が大き過ぎる。せめて時給ではなく月給制にして欲しい。
(その他、50歳代女性)
- ・ 雇用保険、社会保険加入制度の充実と導入。退職金制度導入。賃金の格差(正社員との)をなくす。
(無回答、60～64歳女性)
- ・ パートは時給が安く、雇用も不安があるが、正社員での採用は非常に難しい現実であります。同じ仕事内容でも、賃金の差は非常に大きく、不満だらけです。是非この点を改善していただけたらと思っております。
(作業員・単純労務、40歳代女性)
- ・ パートタイマーはいつも正社員との差がある。賃金・保険・賞与・退職金その他いろいろ、パートタイマーの地位。
(作業員・単純労務、60～64歳女性)
- ・ 介護の職員は仕事内容に比べて時間給が安く哀しくなります。
(介護、50歳代女性)
- ・ ①もう少し働いてもらえないか……と、職場から再三言われている。けれども、扶養という壁がある以上、103万を超えて働く気持ちにはなれない(賃金も安いので)。103万を超えたら、160万以上働かないと不利益とも聞く。周りにも同じように悩んでいる人がたくさんいる。子どもがいるので、長時間(夕方)まで家を空けるのはしたくない。でも、少しでも家計の足しにしたい。非課税の壁がもう少し高い額であれば(なくなりそうですが)、中・高・大と教育費がかかる年代の私たちにとってありがたいです。②正社員の方は、仕事をパートに丸投げしている。私の職場ですが、ここ何年かでパートが増加している。正社員に比べ雇用人数は倍以上だ。正社員に比べ、社員教育や研修等も不十分な為、パートの働き方の質も落ちている。規定の人数があるために雇う側はパートを

増やすしかないのかもしれないが、職場の質の向上や維持を考えると、社員よりパートが倍以上というのはいかかなものかと思う。パートの方は(賃金も安いせいか)次々やめていっている。皆やめる時に言う言葉が「この仕事なのに賃金が安すぎる」という事です。このアンケートによりパートの待遇が改善される事を願います。(その他の専門技術、40歳代女性)

- 私の職場では、とても不公平感があり、同じ様な働き方でも時給が違っていたり、手当が違っていたり……。その時々での面談する責任者の気分で変わってしまう。質問に行っても相手によって答えが違ったり、その場その場の思いつきで言っているのでは?とってしまう。「全体的に皆下がりますから」と言われ一部の者だけ大幅に時給を下げられた。基準がないので責任者のやりたい放題と思ってしまうのです。モチベーションが下がる事ばかりです。パートタイマーの給料の基準ってあるのでしょうか?思いつきで決められて良いのでしょうか?

(介護、40歳代女性)

- 雇用者のコネや個人的感情で正社員に採用された人と努力をして入ったパート、他の正社員との差が大きい。正社員が悩んでいけば、解決への糸口を探して話を聞くが、パートが悩んでいてもそのような事はなく、逆に「パートだから気楽だし、自由にお金も使えていいわね」と言われる。「正社員もパートも平等」といっているが、全くの不平等!

(調理、40歳代女性)

- パートタイマーでも、終身雇用制度の拡充を推進して欲しい。

(事務・経理、30歳代女性)

- 時間外労働しても、時間につけにくい会社側の体制が問題だと思う。有給休暇も何日あるのか知らされていない。こちらから聞けば答えるだろうが、いやな顔されて有休をとる気にはなれない。だれもとっていないし(社員は買い取りをしているが)。稼働を減らせと言われ、パートのリーダーが勤務表をまかせられ家に持って帰り作っている。その時間は労働時間に入っていない。セールの生産数もパートが家に持ち帰り作っている。その時間はもらえない。ただばたらき。会社組織が小さいのに、売り上げのある所はパートにも重すぎる程の仕事をさせられている。大きい会社はきちりしていたのに…。これを書いた事で何かが変わるとは思えない。その後、どう変わったかをもう一度パートの同じ人に聞く手紙を出して下さい。

(店頭販売員、40歳代女性)

- 下を見ればきりがなく、仕事があつて給料がでるだけよいとも言えると思います。しかし、同じ仕事をしている正社員が倍近い年収なのかと思うとやはり格差を感じてしまいます。時給のアルバイト社員→契約社員→登用試験で職務変更しましたが、あまり給料UPにはつながらず、今までの努力も認められない形で悔しい思いをしました。雇う側との温度差を感じます。少しでも世の中が良くなるよう願います。

(事務・経理、30歳代女性)

- ①パートが意見を言う場がきちんと欲しい。正社員だけ知っている事が多く、知らずにした事をミスととらえられるのは厳しい。②介護現場は今とても厳しく働く環境が悪くなっている。介護保険が導入される前に正社員で働いている時は仕事を楽しくできたが、今の職場の正社員さんは忙しすぎて楽しそうには見えない。③パートがいないと業務に支障がでるような勤務体制なのに、パートの扱いが悪いと感じる時がある。

(介護、30歳代女性)

- 働いている以上、パートも正社員も仕事あまり変わらない内容なのに、すべて差があると思うので、差別をなくしてほしい。

(介護、50歳代女性)

- 正社員とパートの格差をなくして欲しい。パート社員をうまく使おうという正社員の自分たちは偉いと思っているところを教育しなおして欲しい。

(店頭販売員、40歳代無回答)

- 今まで長い間正社員として働いておりました。今回パートタイマーとして入社して半年以上たちます。1日の労働時間は7.5時間です。正社員とほぼ同じくらいの労働時間でありながら、賞与ナシ保障ナシ昇給ナシ退職金ナシは非常にさびしいです。4点ナシは最初からわかっている事でしたが、正社員がすべてアリという現実を身近で見ると、自分1人だけとの差にさびしく思います。これからの人達に対して申しますと、生きがいをもって働くには、パートタイマーをなくし、全部公

平に仕事をしている状況を見て、すべての保障をつけてほしいと思います。(清掃、60～64歳女性)

- ・ 会社は事務系の正社員を近年募集していません。パートを中心にやっていますが、ここ2、3年派遣の採用もしています。仕事内容、時間、日数はほぼ同じですが、採用形態が違えばこんなにも年収が違うのかと感じます。会社はパートも派遣も年間に支払う経費は同じだといいますが、納得できません(パート時給¥900、派遣¥1,200～1,500)。また、派遣は3年間同じ会社で働くと正社員にしなければいけないという話も聞いたりします。本当ですか。解雇される時はパートも派遣も同じだと思います。会社では5～20年パートで働いて仕事も出来る人が多いですが、正社員の話は一度もないそうです。パートも何年か同じ会社で働くと正社員になれるという制度があればと思います。(事務・経理、40歳代女性)
- ・ パートタイマーの場合、仕事に慣れていっても時給が上がらない。又、相談も出来ない。語学を使う仕事と、荷造り、そうじとどちらの能力で雇われているのかわからない。(事務・経理、50歳代女性)
- ・ パートの方は、ご自分の経験を生かして、責任感を持って仕事に励んでおられる方が多いと思います。社員の方より一生懸命頑張っている方も周りにおられます。社員とパートの格差が大きすぎない様、期待致します。(接客サービス、60～64歳女性)
- ・ 希望通りにシフトに入れる人と、入れない人の差があるので、希望をもっと通してもらいたい。(接客サービス、20歳代女性)
- ・ 交通費の全額支給を望む。(作業員・単純労務、60～64歳女性)
- ・ 週2日は休みがもらえるようにしてほしい。もらえないことの方が多い。(接客サービス、20歳代女性)
- ・ 参加しなくても知らせてもらいたい。かやの外である。(作業員・単純労務、50歳代女性)
- ・ 正社員と違って捨て駒なので、大事にされません。不況のこともあり、契約が更新できないと云われ、長く働いているのにもかかわらず、時給が引き下げられました。契約で取得した有給休暇も取れず、歯がゆいばかりです。最初は、正社員に昇格の話もあると云われたのですが。会社として、下を大事にして欲しいと思います。結局、幹部の自分のポジションがさがるから下を切る行動に移されてしまいます。人件費、人件費と云うけれど、雇用される側を守って欲しいものです。会社に利用されるばかりのロボットではないのですから。(店頭販売員、20歳代女性)
- ・ 正社員と同じ仕事をしていながら、給料面で大変な違いがあり、不満である。(事務・経理、40歳代女性)
- ・ 正社員と同等に働いていても、パートタイマーの為給料が安い。ボーナスも貰えるようにしてもらいたい。正社員が優遇されすぎです。(事務・経理、50歳代女性)

(2) 有給休暇、賞与、退職金など

- ・ 正社員とほぼ同じ仕事をしているが、賞与はなし、昇給も最高の評価の時でさえ20円上がるだけ、退職金もありません。確かに正社員と比べて勤務時間は短いですし、責任もそれほど問われません。ですが、同じ仕事内容なのだから正社員と同じ額とまでいかなくとも少しでも賞与や退職金があった方が良いと思います。(接客サービス、30歳代女性)
- ・ 社員と同じように有給休暇を頂きたい。賞与もあればいいと思います。(調理、60～64歳女性)
- ・ 賞与を制度導入していただきたい。(清掃、65歳以上女性)

- ・ひとえにパートタイマーと言っても、その業種により内容や賃金等変わると思います。私は医療業界(看護師)として働いていますが、たしかに休みや時間的な部分で都合が付きやすいという部分はありますが、仕事内容は常勤の方とあまり変わらず働いています。一所懸命働いてもボーナスもなく、また有休に対してもあるのは知っていますが、何日あるのかさえ教えてもらっていません。取りにくい状況です。少しでもパートが働きやすい職場環境を作ってもらえたらと思います。よろしくお願いします。
(医療専門技術、20歳代女性)
- ・賞与、昇給、退職金の制度が無いので、そういうものがあると仕事に対する意欲も違ってくると思う。
(事務・経理、40歳代女性)
- ・有休は毎年与えられるが、有休として休みをとることが難しく、休みの申請をしづらい。それゆえ、もう25日以上有休が余っている。
(事務・経理、40歳代女性)
- ・有給休暇を取得しやすくする制度が必要だと思う。
(その他、20歳代男性)
- ・有休はあるが、それ以外の忌引き等の特別休暇・夏・冬休み等の制度をパートにも与えて欲しい。全てを有休でまかなう事は無理。
(その他、40歳代女性)
- ・パートタイマーでも働く時は社員と同じなので、退職金制度があってもいいと思います。
(作業員・単純労務、50歳代女性)

(3)雇用不安について

- ・契約更新のたびに不安を感じるので、それを解消したいと希望します。
(作業員・単純労務、20歳代男性)
- ・接客をパートでしております。忙しい時は長く使われ、暇だとすぐ帰され、本当に安定した働きではありません。不満は言いたくてもいつ辞めさせられたらと思うと何も出来ませんが、仕事はどんどん責任のあることばかりやらされます。賃金は若い学生と同じで、これで本当にいいのでしょうか？生活を支え、老後のことを考える事になったらと思うと不安でいっぱいです。
(接客サービス、50歳代女性)
- ・正社員として働きたいが仕事がない！会社側も、募集している所が少ない事をいいことに、横柄になっている！社員より低賃金で働かすことができるパートに頼りすぎ！
(接客サービス、30歳代女性)
- ・定年の年齢が何歳なのかわからないので、いつ辞めさせられるか不安。
(作業員・単純労務、60～64歳代女性)
- ・以前働いていた会社からは、契約更新しないという理由で解雇され、今現在の所でお世話になっております。正社員ばかりの中で非常勤勤務というパートですが、どこの線引で分けているのでしょうか、仕事の的にも全く劣っていないと思っております。この仕事ぶりでは時給的にも、少し考えて下さっても良いと思っております。今までの今までのので又、いつ更新なしと云われるのではないかと不安の毎日です。
(事務・経理、50歳代女性)
- ・子どもが小さいうちは、病気や学校行事などで休ませていただいたり、早退させてもらったりすることも多いので、今は、パートでしかたないと思っています。(正社員での仕事がなかなか決まらなかった)将来的には正社員で働きたいが、その頃には年齢的に正社員として採用してもらうのは難しいだろう・・・などと考えると不安になる。
(作業員・単純労務、30歳代女性)
- ・常に雇用の不安をかかえて働いています。正社員でも、いつ解雇されるかわからない時代なので仕方がないのかもと思いますが。社内でも、労働時間など優遇されている人がいたり、平等性に欠けている部分もあります。パートでも、責任を持って働いているので、雇用の安定と平等に働ける

ようにして欲しいと思います。

(事務・経理、40歳代女性)

- ・ 不景気の中、仕方ない事とは思いますが、正社員としての就職はとても厳しく、あきらめてパートで時給も安いけど勤める事ができたものの、契約は9:00~17:00なのに仕事がないときは、15:00以降で早く帰られる事があります。ちなみに10月で半分近くは早帰り。残業がある日もありますが…。

(作業員・単純労務、40歳代女性)

(4) 生活と仕事の両立

- ・ 有給休暇等、労働基準法にあるのにきちんと定めていない企業が多すぎる。パートは保障がないので、休むと収入が得られない。子どもがいると病気や何かで休まなくてはいけない事が多く、その為に休まなくてはならないのだが、代役をたてたりと気を使うことが多い。いつ首を切られるか不安。少子化と言うけれど、働きながら育てるのは大変で、子どもを預ける場所が少なすぎる。

(接客サービス、30歳代女性)

(5) 契約体制

- ・ 現在、正社員の試験があるのですが、試験ではなく、例えば3年以上継続した時には自動的に社員にしてくれる制度にして欲しい。それ以前に社員になりたければ試験があっても仕方ないと思うが……。その結果不合格になる人がいるなんて考えられない。全員合格にするべきだと思う。

(介護、50歳代女性)

- ・ 業務内容よっての時間給採用(高度な業務・経験年数を考慮した賃金体系の採用)。

(事務・経理、50歳代女性)

- ・ 雇用される側が弱い立場に立たされざるを得ない世の中の状況ですが、正社員とは違うという点での割切り方をもっとはっきりしていいと思う職場が多々あるように思います。休みが取り辛いとかノルマがあるとか、能力がある人程、パートタイマーとして働くには割が合わない様に思い、経営側に人を使うという才能を問いたい思いがします。

(その他、50歳代女性)

- ・ パートタイマーは、アルバイト的に考えている正社員も多く、契約前、後、含めてきちんとした説明が欠けているように思う。最終的には、自らパートタイマーの規定を読み、こちらから積極的に働きかけるしかないようです。

(事務・経理、20歳代女性)

- ・ タイムカードがない。仮に残業をしてもサービス残業になる。

(事務・経理、40歳代女性)

- ・ パートタイマーでも責任ある仕事を任せられ、業務量も正社員並みに与えられることが私の職場でも多くあります。正社員は残業も多いので、それへの不満を上司に伝える事は難しいのですが、せめて、パートタイマー職員の雇用期間を有期ではなく、期限なしにしてほしいと考えています。(勤務先の雇用期間が最大5年と限られているため)

(事務・経理、30歳代女性)

(6) その他

- ・ 初めの契約では8時間のうち45分が休憩で、(1日分)8時間×(時給)の支払いでした。現在は休憩時間が1時間に変更になって、(1日分)7時間×(時給)になりました。これって、ていのいい減額だと思うのですが……。納得していないのは確かです。不況の今、文句も云えず……。そのままです。

(接客サービス、50歳代女性)

- ・ 30年も専業主婦をしていたので、介護職についてとても苦労が多かったのですが、今はとても楽しく働かせていただいています。やっと1年経ち、自信も付いてきました。パートタイマーが良い

のは、気軽に勤められるということ。主人に支えられているからできることだと思います。先のことを考えると、介護職で週5日勤務は辛いように思います。元気で働けますよう、ご利用者様と一緒に体操やリハビリ、がんばってやっています。(介護、50歳代女性)

- ・ 勤続7年目に入りますが、給与が全然上がりませんので上げて欲しい。(介護、40歳代女性)
- ・ 賃金にもっと資格手当等、技能も含め反映して欲しいです。そうすれば、働いている会社への考え方も変わってくると思います。働く意欲も、もっと湧くと思います。(介護、20歳代女性)
- ・ パートタイマーで働き始めた時は、時給が850円で厚生年金や社会保険に加入できると言われましたが、時給が少ない為、加入する決心ができませんでした。これではせっかく加入の機会があっても加入できる状態ではない為、意味がないと思いました。(事務・経理、50歳代女性)
- ・ みんなで潤いたい。(接客サービス、20歳代男性)
- ・ 保育園で保育補助の仕事をしておりますが、公立園のパートさんとの時給差が多少ある為、従事する人が公立園に行ってしまう。パートさんの出入りが少なくなるような対応をしてほしいと感じる。仕事内容等、園からしっかりと説明が必要と感じる。(その他、50歳代女性)
- ・ 最近、コンビニに買い物に行っても接客が悪いと感じています。アルバイト・パート・正社員にかかわらずしっかり教育してほしいです。ビデオを見るのではなく、人との教育をすすめます。(接客サービス、40歳代女性)
- ・ 65歳で介護ヘルパーをしておりますが、現場は思ったより重労働です。もう少し賃金が多ければと思います。(介護、65歳以上女性)
- ・ 介護ヘルパー在宅の仕事をしています。短時間で個々の方と出会って、感謝の言葉に感動します。毎日短時間ですが、プロ意識は常に持ちたいです。(介護、60～64歳女性)
- ・ パートでしか雇用されない現状の人と、正社員で働ける人が一緒に働くというのは、心理的に職場内の衛生管理上、あまりよくないのではないかと。(清掃、40歳代女性)
- ・ 私の場合は、定年を過ぎて家でブラブラしているよりも働きたいので働いています。仕事もまかせてもらえますし、満足しています。ですので、パート・アルバイトから正社員になりたいとか収入の希望もありません。老後の働く場所を与えてもらえるだけで十分です。給料の問題ではありません。高齢者の働ける場所はもっとあるはずだと。(事務・経理、65歳以上男性)
- ・ 休みが取りにくい。他の勤務者とシフトの調整がしにくい。(事務・経理、40歳代男性)
- ・ 労働時間を個人で決めさせてほしい。沢山働きたい人は働けて、短時間の場合も働けるようにしてほしい。税金や払う物が高くなったとしても、働く時間が多ければ納得する。(無回答、30歳代女性)
- ・ 時給の改善。社会保障の加入。(介護、60～64歳女性)
- ・ すべての会社に雇用保険の加入を希望します。(作業員・単純労務、50歳代女性)
- ・ ①20年間働いてきて、仕事場は全て人間関係だと思う。②育児や介護に携わらなければならなくなった環境の人間にも、仕事の時間、休み等を企業もわかってほしい。(清掃、65歳以上女性)
- ・ いろいろな事を諦めております。(事務・経理、50歳代女性)
- ・ 賃金を上げて欲しい事と、安定した生活がしたい。(作業員・単純労務、40歳代女性)
- ・ 同じ会社でパートで8年勤務していますが、8年前と同じ時給では納得できませんが、入社時に上がらないと言われているので、何も言えません。せめて、5年なり3年ごとに時給アップとかない

と、長く勤めていてもだんだん意欲がうせていきます。少しでもアップすれば今後につながると思います。不景気なので、リストラされないだけでも良しとしなければと思っております。

(事務・経理、50歳代女性)

- ・ 今のところ、やや満足している。(清掃、65歳以上男性)
- ・ 少しでも公平な雇用制度を設けてほしいと思います。事業所の不公平さは何年たっても変わりません。ただ、試験に合格すれば、仕事のできない人でも正社員になり(これは時間があるから試験勉強ができる)、納得できない事ばかりです。もっと違う登用制度があってもいいはずなのに、何年も同じ様な登用制度を使っている状態です。よろしくをお願いします。今まで、組合等に訴えたりもしましたが、改善等もなく、今回とてもいい機会だと思いました。これで改善していただければありがたいです。(その他、40歳代女性)
- ・ 家にいて暇だから小遣い稼ぎでパートの仕事という時代ではないと思う。私を含め周りには今、現在の家計が苦しいから収入を増やす為に仕事している人がほとんどです。保育料もばかになりません。税制もなんとかならないか！雇用側は安くすむのかもしれませんが、正社員以上の仕事しても収入の格差はなんなのかと思います。パートの位置づけも昔と変わり、正社員候補ではなくなっています。だから不満も出るのです。雇用側の受けとめと働く側の気持ちのずれも感じます。(事務・経理、40歳代女性)
- ・ 社会保険等の加入をするのだったら、残業時間、時給のアップをしてもらえないと生活が厳しい。ボーナスの代わりに有休が付いても収入にはつながらないので、なんとか収入につながるように補助してほしい。(技能・生産、20歳代女性)
- ・ 時間を大切にパートタイマーとして仕事をしたいです。(接客サービス、60~64歳女性)
- ・ 雇用の内容について、常勤の人ほど明確でないような気がする。(医療専門技術、40歳代女性)
- ・ 週5日ではなく、3日位を希望します。(その他、65歳以上男性)
- ・ 子ども2人が同じ保育園に入れず、働き方を変え同職場で育児休暇復帰時、常勤→非常勤にならざるを得なかった。長年勤めたところで、初任と同じ時給からのスタートに不満はある。(介護、30歳代女性)
- ・ 自分には仕事しやすいのでこのままで良いですが、もっと働きたい人には、それなりに会社が本人の話を聞き良い方に向かってほしい。(調理、50歳代女性)
- ・ 組合費が高い。(その他、50歳代女性)
- ・ 仕事の指導があまりなかったり、約束事など伝達事項がとても遅かったり、手探り状態で仕事をするようです。(作業員・単純労務、60~64歳女性)
- ・ 正社員でも上の人達は、親切で言葉も丁寧だが、下の人達は言葉も悪く嫌がらせも多い。上の人達から注意されたことをパートの人達にぶつける。(作業員・単純労務、60~64歳無回答)
- ・ パートタイマーも大変ですが、経営者も大変ですね。(接客サービス、20歳代男性)
- ・ 正社員への転換をもっと働きかけて欲しい。(事務・経理、30歳代女性)
- ・ 短い時間労働させるのではなく、自己責任の上で長い時間労働させる様な取り組みをして欲しい。私自身長い時間働きたいが、今の世の中そういう風になっていないから。(調理、40歳代男性)
- ・ フルタイムで働く場合は、パートタイマーでの雇用はおかしいと思う。あくまで、短時間、週5日未満で働く人対象の制度であって欲しい。私はフルタイムでの勤務はしたくないので、パートタイマーが良い。(事務・経理、30歳代女性)

2 行政に対しての要望・意見

(1) 行政全般について

- ・ 扶養枠で働くメリットは、税控除とか扶養手当の支給とか様々なものがあるが、今、国で行おうとしている事は、この扶養枠を無駄にしてしまう政策かと思う。そうなると今後パートタイマーで働く意味がわからないので、こういうアンケートを行う以上もう少し考えてパート等の待遇政策を考えて欲しい。
(事務・経理、30歳代女性)
- ・ ①就業規則の文書は作成されているが、実際に行われていない事が多い(有休や昇給等)ので、都がしっかり管理、監督し、指導を行って頂きたい。②非課税限度額を拡大してほしい。
(介護、50歳代女性)
- ・ 重労働のわりには低賃金である。社会全体がもう少し賃金に対して考えてほしい。
(介護、50歳代女性)
- ・ 毎年、東京都の最低賃金が上がっていますが、雇い主側が支払いが厳しくなり、一人一人の従業員の労働時間が短くなり、又、従業員の人数が少なくなりました。おかげで短い時間の間に濃密な仕事内容をこなさなければならなくなり、体を壊す者が続出しました。本当に無職の人達を少なくするためには、雇い主が雇い主側の負担を減らすため、都の最低賃金を下げ、従業員を雇いやすい環境を作るべきではないでしょうか？その方が従業員が増え、一人の労働負担が減り、良いと思います。ただし、正社員の基本給を増やせば生活にゆとりができるのではないかと思います。その方が、正社員になろうと努力する方々が増え、良いと思います。
(店頭販売員、30歳代)
- ・ 毎日フルタイムで働いていても、家計はいつもギリギリです。衣類、食事もきりつめているので、生活に余裕がありません。余暇の日がとれても、趣味や娯楽のために費やすお金はないので、暮らしに対する満足感が希薄です。貯金もなかなかできないので、いざ病気や怪我になった時に病院で診療を受けられないのではないかと常に不安です。病気があるので、自己管理のためになるべく労働時間を自分で調整できるパートタイマーを選択していますが、実際は正社員とほとんど同じ時間(残業がない場合)を働かざるを得ないので、最近は給与が低くなるだけでメリットを感じません。出費の中でも割合の高い家賃、国保は毎年の引き下げか補助をして、収入が低くても生きていけるようにするか、もしくは全体的な賃金の底上げをしないと10年後には生活に行き詰まりを感じると思います。結婚・出産をリスクとして考える結果に、それがつながっています。
(その他の専門技術、30歳代女性)
- ・ 私のように永い間パートという立場に甘んじてきたが、国としての会社への強制力をもっと生かして欲しい、制度として…。今の制度ではまだ会社に対しても強制力が薄い。パートタイム改正法を会社に提示しても何ら拘束力はなく、拒否されました。私のように全く社員と同様条件で働いて泣寝入りしている人は多い筈です。拘束力のある制度を望みます。
(事務・経理、50歳代女性)
- ・ 本当にお給料が安いと思います。介護勤務をとった時も、社員は一定の時間で早く帰れたのに、私は遅番もありました。次に来たマネージャーから、早番の一定の時間に帰して頂けるようになりましたが、やはり社員とは待遇が違います。また、勤務時間も短くされ、帰りの時間は変わらず休憩が延びただけです。以前、テレビで見たのですが、確かオランダで失業者がなくなるようにすべての国民がパートタイマーで働いて、今の不況をのりこえたと言っていました。日本も同じようにすれば、よいのではないのでしょうか？
(接客サービス、50歳代女性)

- ・ パートタイマー(弱き者)に目を向けて、一層の努力と改善を御願い致します。
(警備、60～64 歳男性)
- ・ 最低賃金の引き上げは急務、格差社会の一因ともなっており、最低保障は、文化国家の根本とも考えます。又近年はデフレともなっており、負のサイクルが更に国民を苦しめる処であり、収入の増加から消費を刺激し、負のサイクルからの脱却ともなりうると思います。
(作業員・単純労務、60～64 歳男性)

(2) 税・社会保険関係

- ・ 103 万円の非課税限度が低すぎます。
(事務・経理、30 歳代女性)
- ・ 非課税限度額が低いと思います。103 万円では生活していく中で困ります。少しでもゆとりが欲しいのにあつという間に超えてしまいそうになるので、安心して(社会の役にたきたいし)働きたいです。せめて120 万円～130 万円くらいまで上げて欲しい。少ない賃金の中から、また税金でもっていかれてしまうと、悩んでしまいます。心もゆとりをもてるようにしてほしいです。わがままでしょうか。
(清掃、50 歳代女性)
- ・ 非課税限度額が引き上げられるように。
(作業員・単純労務、40 歳代女性)
- ・ 問 27 の回答と重複しますが、非課税限度額は家計中心者の年収によって変えてほしいと思います。子どもが小さいと仕事を休まざるを得なかったり、学校行事への参加等を考えると休みやすいパート勤務しか選択できない現状があります。しかし、家計中心者の収入が少なく、パートで家計を支えたいと思っても、非課税限度額の壁が立ちばかりです。世帯収入の少ない家庭ほど、パート収入は大きな収入なのです。ぜひご一考頂きたいと思います。
(事務・経理、30 歳代女性)
- ・ 教育、家計の足しのパートタイマーの賃金は、年間にしても 100 万円にも足りません。政権が変わり、税金がどのようになるのか不安があります。
(医療専門技術、50 歳代女性)
- ・ 年収上限を 103 万円ではなく、もう少し上げていただけると出勤できる日に休みを取らなくて済むし、家計も少し助かります。103 万円でおさえるのは、結構大変です。
(作業員・単純労務、40 歳代女性)
- ・ 非課税限度額が中途半端な金額なので改正してもらいたい。
(事務・経理、40 歳代女性)
- ・ 非課税限度額を無くす話がありますが、いつからなのかわからないし、限度額内で働きたい人がたくさんいると思うのでこのまま続けてほしい。時給が上がるのは嬉しいが、クビになるおそれもあるので、その所をもっと考えて決めてほしいです。
(事務・経理、40 歳代女性)

(3) 求人・雇用関係

- ・ 正規・非正規社員の区分をなくし、すべての労働者の待遇を平等にするべき。そうすれば雇用が流動化して働きやすい職場と人材が確保できる。
(作業員・単純労務、30 歳代男性)

(4) その他

- ・ ①子どもを持つ母親がパートに出る時の子どもの保育事業の充実をお願いしたいです。小学生の子どもの学童保育が、祝日や学級閉鎖時に利用出来ず困っています。②都の最低賃金の引き上げによりパートタイマーの雇用人数が減り、仕事の負担が増えてしまっています。賃金は事業主がその人の能力に合わせて決めれば良いのではないのでしょうか。低すぎるなら別の事業所に行き、低すぎる所が人が集まらず、上げなければいけない状態にすれば、強制的に最低賃金を上げなくていいと思

います。 (店頭販売員、30歳代女性)

- ・ 毎日毎日、会社でパワハラを受けています。毎日言葉の暴力を受けています。会社には、セクハラやパワハラについて相談する事もできません。パワハラをする人を会社側は分かっているのに何もしません。ただこれを数字だけ集計するのではなく、全ての会社にセクハラやパワハラを監視する人を設けてほしい！ (作業員・単純労務、30歳代女性)

- ・ ・パートの時給を正社員の時給の何割以上と法的に決めてはどうか。・パートでも就業年数に応じて、一定額以上の一時金を経営側が支払うシステムを作ってはどうか！ (医療専門技術、30歳代男性)

- ・ 待機児童の解消。 (介護、40歳代女性)

- ・ 介護職の現場では、正社員は僅かです。ほとんどのパートタイマーです。事業主(雇用している側)の方々は労働基準法をご存知なんでしょうか？忌引きも有休も無く、休んだ時は無給が当たり前ですし、勤務時間より15分以上前の朝礼は当然の様に Rowe されています。職員の善意に甘えすぎている様に思います。事業主へ労働基準法を守る様に徹底的に指導して頂きたいと思っております。 (介護、50歳代女性)

- ・ 入社時と比べ、人員が半分になり(会社の業績の悪化)一人にかかる負担が大きくなったのに、時給はかわらず大変ななっています。年齢のこともあり、良いパートがなく転職もままならず、教育費もどんどんかかり、私達の年齢が公的補助もなく大変苦しい経済状況です。社員とほとんど同じ仕事なのに賃金が低く、疑問に思うことがあります。公的に資格取得職業訓練がいつでも受けられる場所があれば良いと思います。現在あるとしても広く知られていないと思います。 (事務・経理、50歳代女性)

- ・ 賃金引き上げに関しては、「それはありがたい」とは言いがたく、人数の制限や少人数での仕事のやりくり、負担などが不安になります。最近、近所ではすでに賃金引き上げを懸念して、求人止めてしまっている所が多く、遠くからわざわざ職を求めてアルバイトに来る人が多くなっています。最低賃金を千円にするのはちょっと幅がありすぎではないですか？小さな子どもを持っている家庭ではさらにパートが出来にくくなる様な事がない様にして頂きたいと願います。 (接客サービス、30歳代女性)

- ・ 公的機関で臨時職員として働いています。仕事の内容(重要な情報や個人情報を取り扱う)的に、何の保障もない臨時雇用で任せるのは？と思います。いろいろなことを任せるのなら、上に行けるようなシステムを作してほしいです。他の非常勤の人たちも正職員以上の仕事を任されているのに、一時金などなく、また、正職員になれるようなシステムや機会がありません。すべての権限は、派遣されてきている役所の人にあるようです。民間企業より、こういう公的機関から変えてゆくべきだと思うのですが。 (事務・経理、30歳代女性)

- ・ 今時にパートタイマーと言う名称はいかなものか？企業そして正社員はパートタイマーをなぜかさげすみ偏見扱いをし、仕事はこき使う。この当りに格差が生じる原因があると思う。 (作業員・単純労務、60~64歳男性)

- ・ パートタイム労働法が改正されたはずなのに、内容など事業所からは教えてもらえず、聞きに行っても改正なしと言われ、うやむやにされた。一年に一度でも、均衡の取れた待遇の確保に関して、事業所とパートタイマーとの意見を交わしたものを、労働基準監督署やハローワークに提出するなどの制度を設けて欲しい。改正などがあっても、本人には知らせず事業所が知らぬ顔をし、雇用している部分が多く見られます。 (その他、40歳代女性)

* (ウラシロ)