

第3章 従業員調査の集計結果

第3章 従業員調査の集計結果

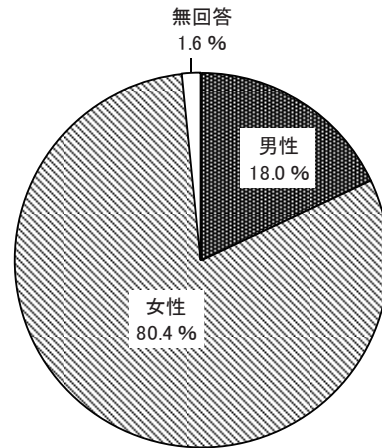
I 回答者について

1 男女別 [第79表]

○「男性」が18.0%、「女性」が80.4%となっている。

○年齢別にみると、「女性」は40歳代(94.8%)、50歳代(90.3%)、30歳代(88.2%)が多く、「男性」は65歳以上(53.6%)、60~64歳(33.8%)、20歳代(25.8%)の割合が高くなっている。

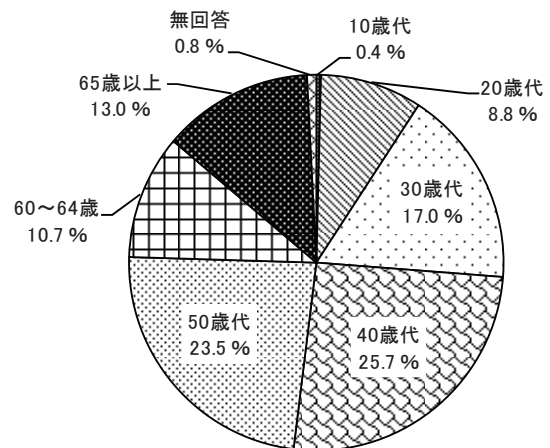
男女別(N=746)



2 年齢 [第80表]

○年齢は40歳代が25.7%と最も割合が高く、次いで50歳代(23.5%)、30歳代(17.0%)、65歳以上(13.0%)、60~64歳(10.7%)となっている。

年齢(N=746)

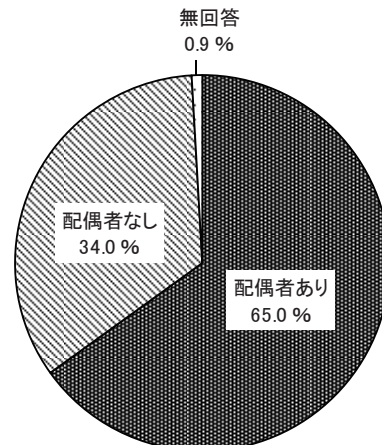


3 配偶者の有無 [第81表]

○「配偶者あり」が65.0%、「配偶者なし」が34.0%となっている。

○年齢別にみると、「配偶者なし」は20歳代で83.3%、30歳代で40.2%と割合が高くなっている。

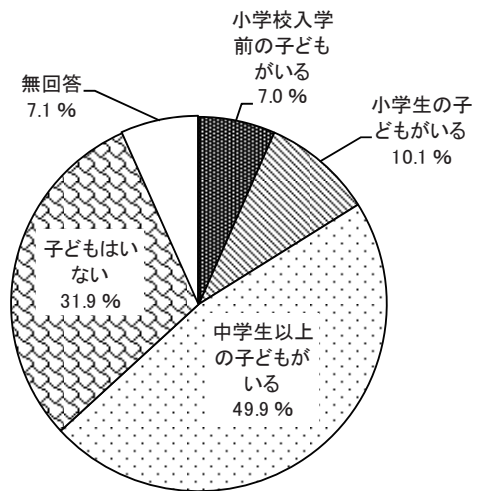
配偶者の有無(N=746)



4 子どもの有無と子どもの成長段階 [第 82 表]

○「中学生以上の子どもがいる」(49.9%)が最も割合が高く、「小学生の子どもがいる」(10.1%)、「小学校入学前の子どもがいる」(7.0%)と合計すると、子どもがいる人は6割台半ばを超えている。一方、「子どもはいない」は31.9%と3割強となっている。

子どもの有無と子どもの成長段階(N=746)



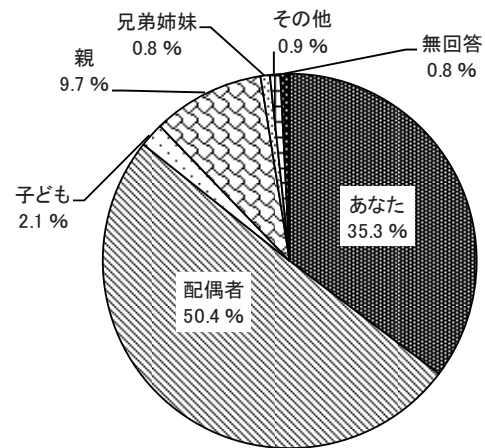
5 家計中心者 [第 83、84 表]

○「配偶者」が 50.4%と最も割合が高く、次いで「あなた」(35.3%)、「親」(9.7%)となっている。

○男女別にみると、男性では「あなた」が 79.1%を占め、女性では「配偶者」が 60.2%を占めている。

○年齢別にみると、20 歳代では「親」、30 歳から 50 歳代では「配偶者」、60 歳以上では「あなた」が最も割合が高くなっている。

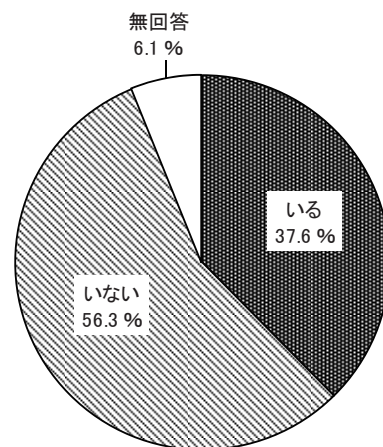
家計中心者(N=746)



○回答者が家計中心者であるが他に世帯内で収入を得ている人が「いる」が 37.6%、「いない」が 56.3%となっている。

○年齢別にみると、大半の年齢層で「いない」が過半数を占めているが、50 歳代では「いる」が 54.2%に達している。

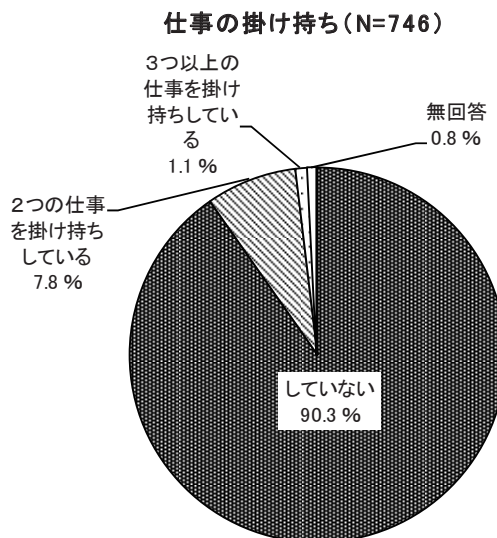
回答者が家計中心者である場合、他に世帯内で収入を得ている人の有無(N=263)



6 仕事の掛け持ち [第 85 表]

○「していない」が 90.3%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」(7.8%)、「3つ以上の仕事を掛け持ちしている」(1.1%)と掛け持ちをしている人もわずかではあるがいる。

○職種別にみると、「接客サービス」、「清掃」、「作業員・単純労務」、「医療専門技術」、「その他専門技術」では、仕事を掛け持ちしているとの回答が 15~20%前後存在している。



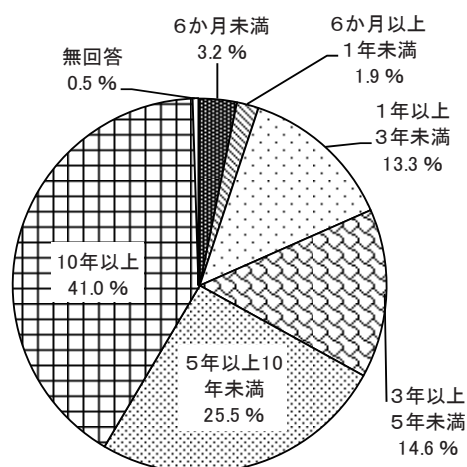
7 パートタイマー経験年数 [第 86 表]

○「10年以上」が 41.0%と最も割合が高く、次いで「5年以上 10年未満」(25.5%)、「3年以上 5年未満」(14.6%)、「1年以上 3年未満」(13.3%)となっている。

○男女別にみると、男性は「1年以上 3年未満」(29.9%)、「3年以上 5年未満」(26.9%)の割合が高いのに比べ、女性は「10年以上」(47.2%)、「5年以上 10年未満」(26.8%)の割合が高い。

○年齢別にみると、20歳代では「1年以上 3年未満」(31.8%)、30歳代では「5年以上 10年未満」(32.2%)が最も割合が高くなっており、40歳代 (41.7%)、50歳代 (66.9%)では「10年以上」の割合が上昇している。一方、60~64歳でも「10年以上」は 50.0%と高い割合を示しているものの、1年以上 5年未満の割合も上昇を始め、65歳以上では1年以上の各区分で回答が平均的に分布する傾向を示している。

パートタイマー経験年数 (N=746)



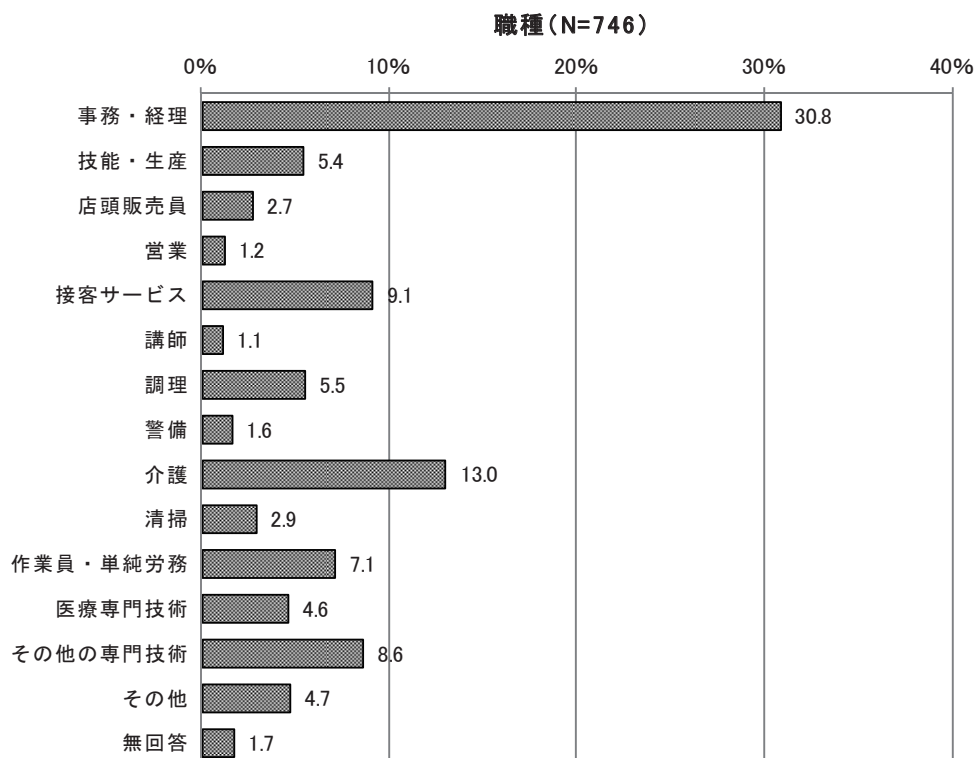
8 職種 [第 87 表]

○「事務・経理」が 30.8%と最も割合が高く、次いで「介護」(13.0%)、「接客サービス」(9.1%)、「その他の専門技術」(8.6%)となっている。

前回調査と比較すると、「事務・経理」は 6.1 ポイント、「介護」は 5.9 ポイント割合が高くなっている一方、「作業員・単純労務」は 8.8 ポイント、「接客サービス」は 7.8 ポイント割合が低くなっている。

○男女別にみると、男性は「作業員・単純労務」(14.9%)、「その他の専門技術」(13.4%)、「技能・生産」(11.2%)が比較的割合が高く 1割を超えている。女性は「事務・経理」(35.8%)が最も割合が高く、「介護」(14.0%)がそれに続いている。

○年齢別でみると、20歳代では「接客サービス」(31.8%)、「事務・経理」(27.3%)、30歳代(38.6%)、40歳代(40.6%)及び50歳代(30.9%)では「事務・経理」の割合が高く、60歳以上では「事務・経理」、「介護」、「作業員・単純労務」、「その他専門技術」が10%台で平均的に分布している。



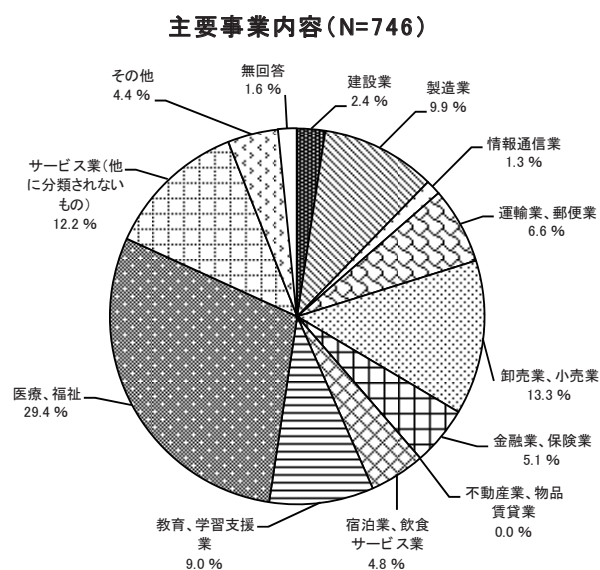
9 主要事業内容 [第 88 表]

○「医療、福祉」が 29.4%と最も割合が高く、次いで「卸売業、小売業」(13.3%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(12.2%)となっている。

前回調査と比較すると、「医療、福祉」は 11.7ポイント割合が高くなっている一方、「宿泊業、飲食サービス業」は 6.9ポイント割合が低くなっている。
○男女別にみると、男性は「サービス業(他に分類されないもの)」(17.9%)、「医療、福祉」(16.4%)、「運輸業、郵便業」(14.2%)、「製造業」(13.4%)、また、女性は「医療、福祉」(32.7%)、「卸売業、小売業」(14.2%)が高い割合を示している。

○年齢別にみると、「医療、福祉」は 30歳代以上で 30%前後の高い割合を示しており、60~64歳(32.5%)で最も高くなっている。また、「卸売業、小売業」(19.7%)、「教育、学習支援業」(18.2%)は 20歳代が最も割合が高く、年齢が高くなるに従って割合は低くなっている。

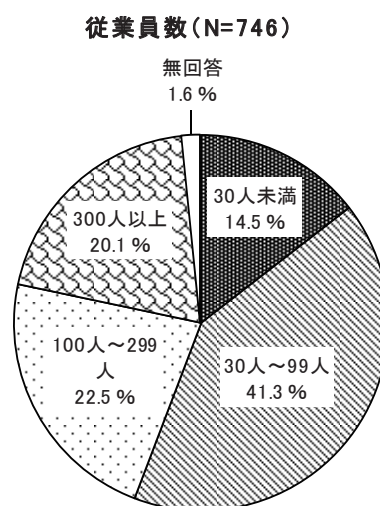
○事業所調査と比較すると、「情報通信業」(1.3%)の割合が低く、「医療、福祉」(29.4%)の割合が高い傾向を示している。(21 ページ参照)



10 従業員数 [第89表]

○「30人～99人」が41.3%と最も割合が高く、次いで「100人～299人」(22.5%)、「300人以上」(20.1%)、「30人未満」(14.5%)となっている。

○男女別にみると、男女ともに「30人～99人」が最も割合が高く、4割を超えている。



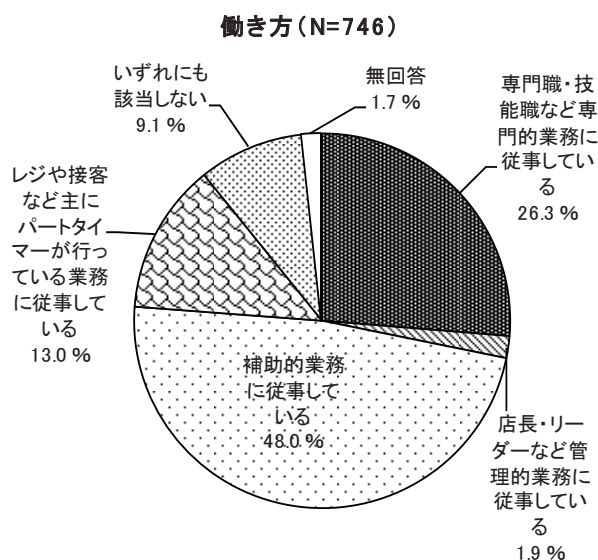
11 働き方 [第90表]

○「補助的業務に従事している」が48.0%と最も割合が高く、次いで「専門職・技能職など専門的業務に従事している」(26.3%)、「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」(13.0%)となっている。

○男女別にみると、男女ともに「補助的業務に従事している」が最も割合が高くなっている。女性は、「補助的業務に従事している」が50.8%となっているのに比べ、男性は36.6%であり、「専門職・技能職など専門的業務に従事している」(33.6%)と同程度の割合となっている。

○年齢別にみると、すべての年代で「補助的業務に従事している」が最も多く、特に40歳代(56.3%)では5割台半ばを超えている。

○職種別にみると、「専門職・技能職など専門的業務に従事している」は「医療専門技術」(97.1%)、「その他の専門技術」(54.7%)、「補助的業務に従事している」は「事務・経理」(80.4%)、「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」は「店頭販売員」(85.0%)、「接客サービス」(70.6%)の割合が高くなっている。



Ⅱ 労働条件

1 1週間の出勤日数〔第91、92表〕

○「5日」が55.0%と最も割合が高く、次いで「4日」(22.5%)、「3日」(15.3%)となっている。

全体の平均日数は、4.4日である。

○男女別に平均日数をみると、男性が4.2日であるのに比べ、女性は4.4日と長くなっている

○配偶者の有無別にみると、60歳未満の「配偶者なし」で「5日」が70.0%に達している。

また、平均日数をみると、「配偶者あり」では4.3日であるのに比べ、「配偶者なし」では4.6日と長くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別にみると、「子どもはいない」で「5日」が63.9%に達している。他方、「4日」は、「小学校入学前の子どもがいる」で42.3%、「小学生の子どもがいる」で30.7%と割合が比較的高くなっている。

また、平均日数をみると、「小学生の子どもがいる」と「中学生以上の子どもがいる」では、それぞれ4.3日と短くなっている。

○生計維持者別に平均日数をみると、「主に回答者が生計維持」と「配偶者が生計維持」では、それぞれ4.3日と短くなっている。

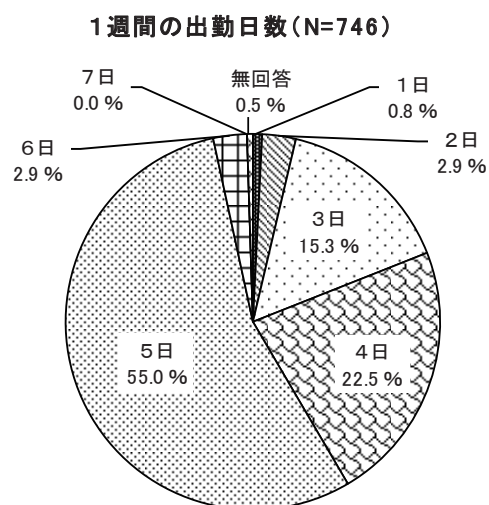
○職種別にみると、「清掃」(68.2%)、「技能・生産」(67.5%)、「事務・経理」(65.2%)では「5日」の割合が高くなっている。

また、平均日数をみると、「警備」(3.8日)、「医療専門技術」(3.9日)、「接客サービス」(4.2日)、「その他の専門技術」(4.2日)で短くなっている。

○主要事業内容別にみると、「情報通信業」(80.0%)、「製造業」(64.9%)、「卸売業・小売業」(64.6%)では「5日」の割合が高くなっている。

また、平均日数をみると、「建設業」(3.8日)、「宿泊業、飲食サービス業」(4.2日)、「教育、学習支援業」(4.2日)で短くなっている。

○働き方別にみると、「管理的業務」で「5日」が71.4%に達している。また、平均日数をみると、「専門的業務」(4.2日)で短くなっている。



2 1日の所定労働時間 [第93、94表]

○「7時間以上8時間未満」が29.1%と最も割合が高く、次いで「8時間」(24.3%)、「6時間以上7時間未満」(18.9%)となっている。

全体の平均時間数は、6.5時間である。

前回調査と比較すると、「8時間以上」は6.8ポイント割合が高くなっている一方、「4時間以上5時間未満」は6.3ポイント割合が低くなっている。

○男女別にみると、男性は「8時間」(42.5%)が最も割合が高く、次いで「7時間以上8時間未満」(26.9%)となっているのに比べ、女性は「7時間以上8時間未満」(29.5%)が最も割合が高いものの、「8時間」(20.5%)、「6時間以上7時間未満」(20.5%)も同程度存在している。

また、男女別に平均時間数をみると、男性が7.1時間であるのに比べ、女性は6.4時間と短くなっている。

○配偶者の有無別に平均時間数をみると、60歳未満の「配偶者あり」(6.2時間)で短くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別に平均時間数をみると、「小学生の子どもがいる」(6.0時間)で短くなっている。

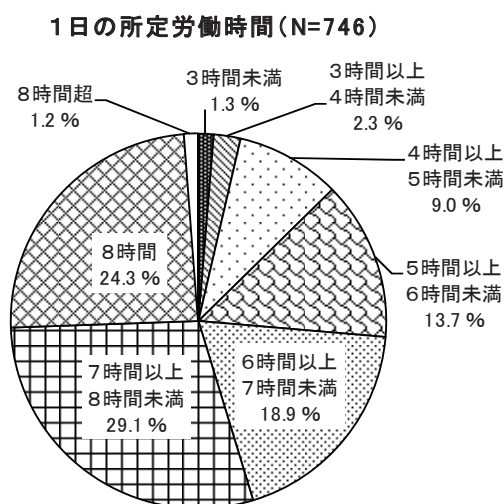
○生計維持者別に平均時間数をみると、「回答者だけが生計維持」(7.0時間)と「主に回答者が生計維持」(7.1時間)で長くなっている一方、「配偶者が生計維持」(6.1時間)では短くなっている。

○職種別にみると、「警備」で「8時間」が66.7%に達している。

また、平均時間数をみると、「調理」(5.8時間)で短くなっている一方、「警備」(8.0時間)、「医療専門技術」(7.1時間)、「技能・生産」(7.0時間)、「介護」(6.9時間)で長くなっている。

○主要事業内容別に平均時間数をみると、「宿泊業、飲食サービス業」(5.8時間)、「運輸業、郵便業」(6.1時間)、「教育、学習支援業」(6.2時間)で短くなっている。

○働き方別に平均日数をみると、「管理的業務」(7.0時間)で長くなっている。



3 1週間の所定労働時間 [第95、96表]

○1週間の出勤日数と1日の所定労働時間から1週間の所定労働時間を算出すると、「35～40時間未満」が19.6%と最も割合が高く、次いで「20～25時間未満」(18.6%)、「20時間未満」(18.5%)となっている。

全体の平均時間数は、28.6時間である。

○男女別にみると、男性は「20～25時間未満」(21.6%)と「40時間」(20.9%)、女性は「35～40時間未満」(21.2%)と「20時間未満」(19.8%)の割合が高くなっている。

また、平均時間数をみると、男性が29.9時間であるのに比べ、女性は28.4時間であり、1日の所定労働時間に比べて差は小さくなっている。

○配偶者の有無別に平均時間数をみると、「配偶者あり」(26.9時間)に比べ、「配偶者なし」(31.8時間)が長くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別に平均時間数をみると、子どもがいる場合と比べ「子どもがいない」(30.6時間)が長くなっている。

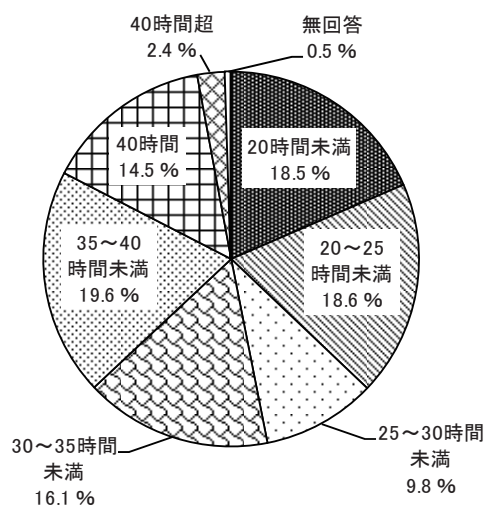
○生計維持者別に平均時間数をみると、「配偶者が生計維持」(26.6時間)で短くなっている。

○職種別に平均時間数をみると、「調理」(25.5時間)、「接客サービス」(26.6時間)で短くなっている一方、「技能・生産」(33.1時間)、「清掃」(31.7時間)、「介護」(29.7時間)で長くなっている。

○主要事業内容別に平均時間数をみると、「建設業」(24.6時間)、「宿泊業、飲食サービス業」(24.9時間)、「運輸業、郵便業」(26.1時間)、「教育、学習支援業」(26.1時間)で短くなっている一方、「製造業」(32.3時間)、「情報通信業」(30.8時間)で長くなっている。

○働き方別に平均日数をみると、「管理的業務」(31.1時間)で長くなっている。

1週間の所定労働時間 (N=746)



4 所定時間外の労働時間 [第 97、98 表]

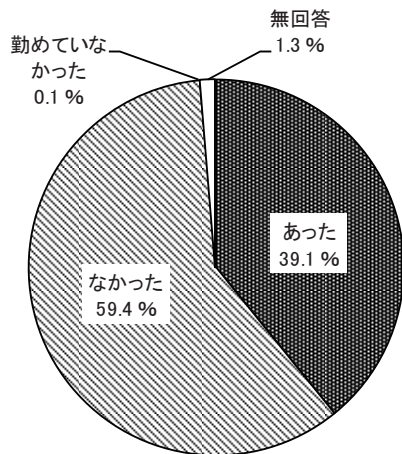
○25 年 10 月に所定時間外の労働が「あった」が 39.1%、「なかった」が 59.4%となっている。

○残業があった人の中でみると、「5 時間未満」が 45.9%と最も割合が高く、次いで「10 時間以上 20 時間未満」(19.2%)、「5 時間以上 10 時間未満」(17.8%)となっている。

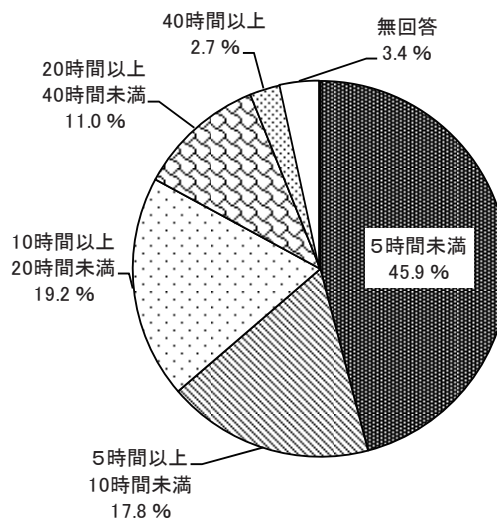
○男女別にみると、男性 (35.8%) より女性 (40.3%) のほうが「あった」の割合が高いが、残業があった人の中でみると、女性 (49.2%) は「5 時間未満」が 5 割弱となっているのに対し、男性では 5 時間以上の割合が女性に比べていずれも高くなっている。

○年齢別にみると、60 歳以上では「なかった」の割合が 7 割を超えている。残業があった人の中でみると、大半の年代で「5 時間未満」が最も割合が高く、20 歳代 (57.6%) は 5 割台半ばを超えているのに対し、60 歳以上では 60 歳未満に比べ「5 時間未満」の割合がやや低くなっている。

所定時間外の労働の有無 (N=746)



所定時間外の労働時間 (N=292)



5 通勤時間 [第 99 表]

○「30 分未満」が 53.8%と最も多く、次いで「30 分～1 時間未満」(33.2%)、「1 時間以上」(12.6%)となっている。

前回調査と比較すると、「30 分未満」は 7.1 ポイント割合が低くなっている。

○男女別にみると、男性は「30 分～1 時間未満」(39.6%)、女性は「30 分未満」(58.2%)が最も割合が高くなっている。

○年齢別にみると、20 歳代を除く年代では「30 分未満」が最も割合が高く、特に 40 歳代 (60.4%) は約 6 割となっている。

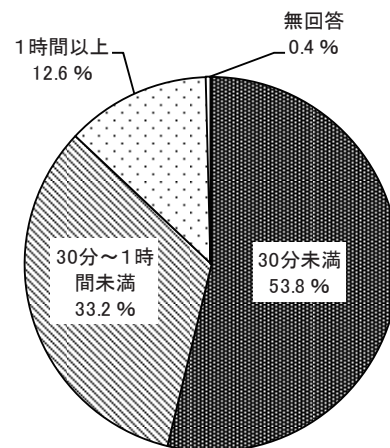
○配偶者の有無別にみると、60 歳未満の「配偶者あり」で「30 分未満」(60.8%)の割合が高くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別にみると、子どもがいる場合に「30 分未満」の割合が高くなっており、特に「小学生の子どもがいる」で 80.0%に達している。

○生計維持者別にみると、「配偶者が生計維持」で「30 分未満」(61.4%)の割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、「30～99 人」で「30 分未満」(61.0%)の割合が高くなっている。

通勤時間 (N=746)



6 年次有給休暇の取得の有無 [第 100 表]

○「制度があり、実際に取得できる」が 85.8% 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」(4.2%)、「制度がないので取得できない」(3.6%)、「制度があるかどうか分からない」(4.4%) 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 20.9 ポイント割合が高くなっており、「制度がないので取得できない」は 11.8 ポイント、「制度があるかどうか分からない」は 6.5 ポイント割合が低くなっている。

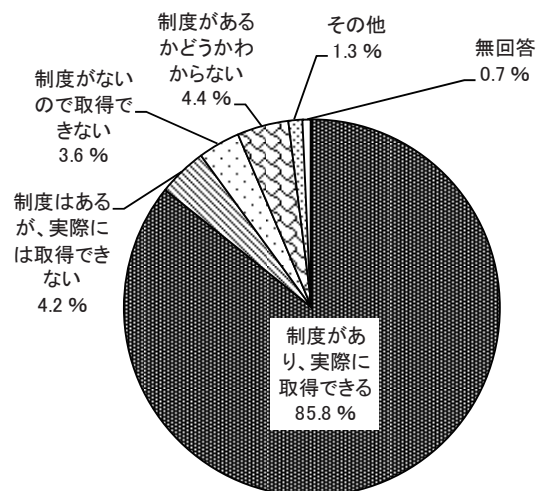
○職種別にみると、「接客サービス」(67.6%)、「調理」(70.7%)、「警備」(75.0%) で「制度があり、実際に取得できる」の割合が低くなっており、年次有給休暇を取得できない人が 2～3 割前後いる。

○主要事業内容別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」(55.6%)、「教育、学習支援業」(74.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(76.9%) で「制度があり、実際に取得できる」の割合が低くなっており、特に「宿泊業、飲食サービス業」では「制度はあるが、実際には取得できない」、「制度がないので取得できない」、「制度があるかどうか分からない」の合計が 41.6% に上っている。

○従業員規模別にみると、「制度があり、実際に取得できる」は「300 人以上」(94.0%) で 9 割台半ば近くになっており、従業員規模が大きくなるほど割合は高くなっている。

○組合加入別にみると、「制度があり、実際に取得できる」が「加入している」では 95.8% に上るのに比べ、「加入していない」では 84.3% となっている。

年次有給休暇の取得の有無 (N=746)



7 育児休業等の取得の有無 [第 101、102 表]

○「育児休業、介護休業とも取得したことはないが、必要になれば申請したい」が 64.9% と 6 割台半ば近くとなっている。一方、「申請したいと思わない」が 22.0% と 2 割強となっている。

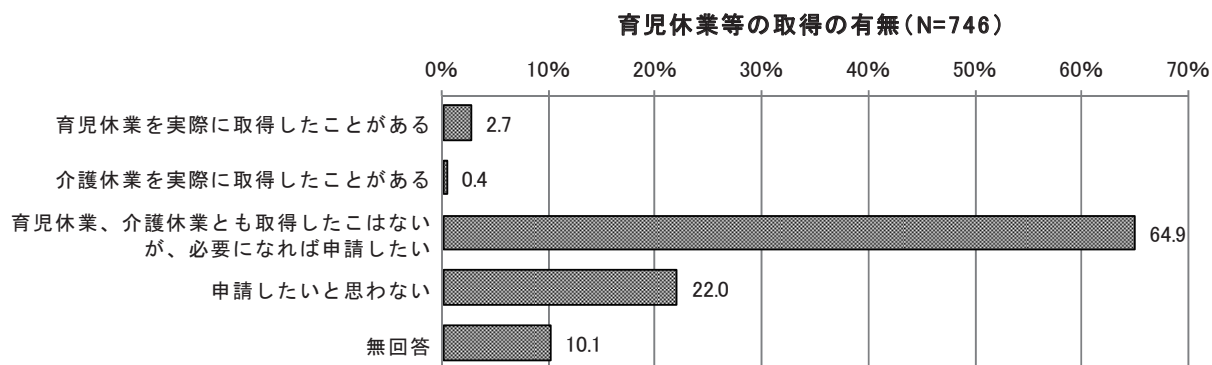
○男女別にみると、男女ともに「育児休業、介護休業とも取得したことはないが、必要になれば申請したい」が最も割合が高く、女性が 70.0%、男性が 44.0% となっているが、男性では「申請したいと思わない」(34.3%) の割合が高く、また、「育児休業を実際に取得したことがある」、「介護休業を実際に取得したことがある」とも回答がゼロであった。

○年齢別にみると、大半の年代で「育児休業、介護休業とも取得したことはないが、必要になれば申請したい」が最も割合が高く、40 歳代 (73.4%) は 7 割台半ば近くとなっている。また、「育児休業を実際に取得したことがある」は 20 歳代から 40 歳代、「介護休業を実際に取得したことがある」は 50 歳代以上でのみ回答があった。一方、「申請したいと思わない」の割合は、年齢が上がるほど増加している。

○子どもの有無と子どもの成長段階別にみると、「小学校入学前の子どもがいる」では「育児休業を実際に取得したことがある」が 30.8% と割合が高くなっている。また、「小学生の子どもがいる」では「申請したいと思わない」が 29.3% と割合が高くなっている。

○職種別にみると、「医療専門技術」(14.7%) で「育児休業を実際に取得したことがある」の割合が高くなっている。

○組合加入別にみると、「育児休業、介護休業とも取得したことはないが、必要になれば申請したい」が「加入している」では76.0%であるのに比べ、「加入していない」では63.5%と割合が低くなっている。



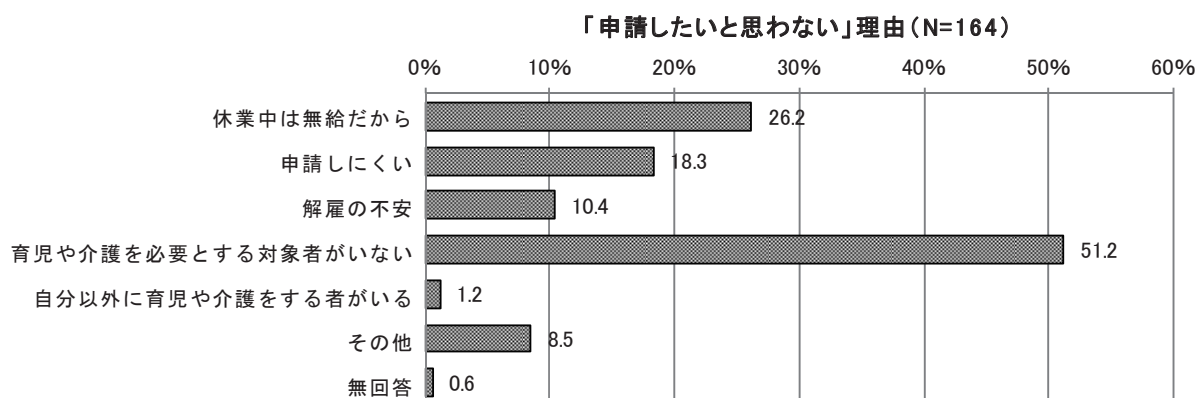
○申請したいと思わない理由は、「育児や介護を必要とする対象者がいない」が51.2%と最も割合が高く、次いで「休業中は無給だから」(26.2%)、「申請しにくい」(18.3%)となっている。

○男女別にみると、男女ともに「育児や介護を必要とする対象者がいない」が最も割合が高く、男性が60.9%、女性が46.6%となっている。

○年齢別にみると、「休業中は無給だから」が20歳代で38.5%、30歳代で50.0%と割合が高くなっている。

○配偶者の有無別にみると、「配偶者あり」(5.7%)に比べ、「配偶者なし」(19.0%)で「解雇の不安」の割合が高くなっている。

○生計維持者別にみると、「配偶者が生計維持」(5.1%)及び「配偶者以外が生計維持」(10.5%)に比べ、「回答者だけが生計維持」(18.9%)及び「主に回答者が生計維持」(12.0%)で「解雇の不安」の割合が高くなっている。



Ⅲ 雇用契約

1 雇用契約の方法 [第 103 表]

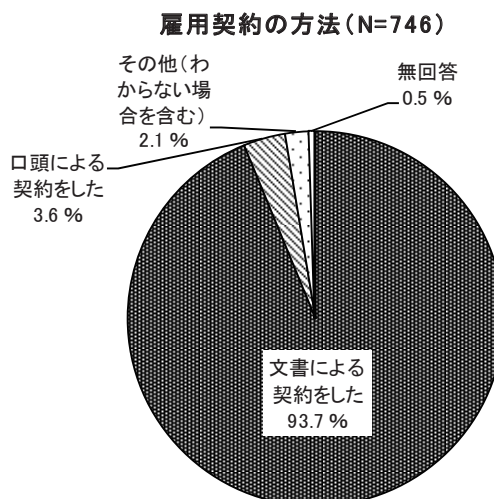
○「文書による契約をした」が 93.7%と最も割合が高く、次いで「口頭による契約をした」(3.6%)、「その他(わからない場合を含む)」(2.1%)となっている。

前回調査と比較すると、「文書による契約をした」は 16.6 ポイント割合が高くなっている。

○職種別にみると、「作業員・単純労務」(83.0%)、「店頭販売員」(85.0%)で「文書による契約をした」の割合が低くなっている。

○主要事業内容別にみると、「建設業」(77.8%)、「製造業」(85.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」(86.1%)で「文書による契約をした」の割合が低くなっている。

○組合加入別にみると、「加入している」では「文書による契約をした」が 99.0%と極めて高い割合となっている。



2 雇用期間の定めの有無 [第 104 表]

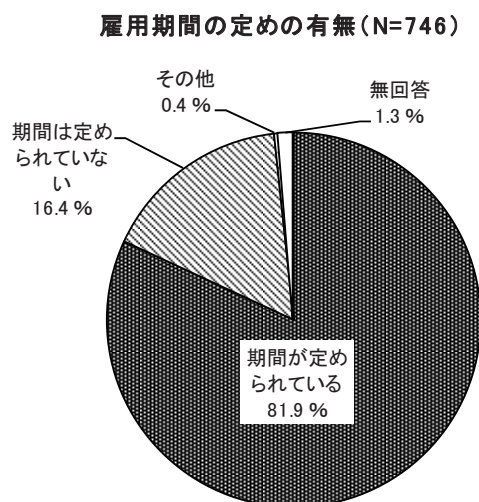
○「期間が定められている」が 81.9%、「期間は定められていない」が 16.4%となっている。

前回調査と比較すると、「期間が定められている」は 19.2 ポイント割合が高くなっている。

○職種別にみると、「調理」(31.7%)、「接客サービス」(23.5%)で「期間は定められていない」が多くなっている。

○主要事業内容別にみると、「建設業」(38.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(25.0%)で「期間は定められていない」が多くなっている。

○従業員規模別にみると、「期間は定められていない」は、従業員規模が大きくなるほど割合が低くなっている。



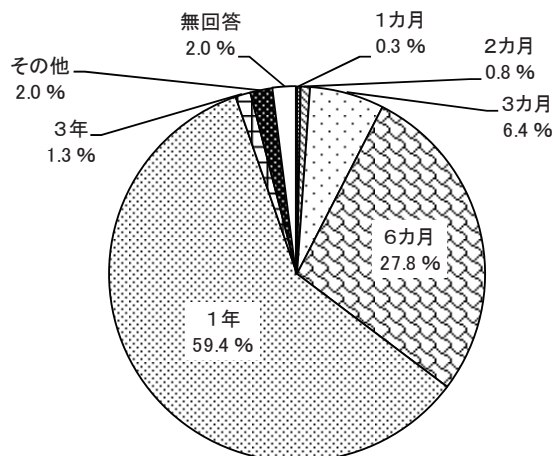
3 雇用期間が定められている場合の期間 [第105表]

○「1年」が59.4%と最も割合が高く、次いで「6カ月」(27.8%)、「3カ月」(6.4%)となっている。

○職種別にみると、「1年」は「医療専門技術」(85.7%)、「介護」(83.5%)、「その他の専門技術」(81.6%)、「清掃」(72.2%)で高い割合となっている。また、「6カ月」は「警備」(66.7%)で高い割合となっている。

○主要事業内容別にみると、「教育、学習支援業」(80.7%)、「医療、福祉」(83.0%)では「1年」、「宿泊業、飲食サービス業」(68.0%)では「6カ月」の割合が高くなっている。また、「運輸業、郵便業」(22.2%)では他の業種と比べて「3カ月」の割合が高くなっている。

雇用期間が定められている場合の期間(N=611)



4 「無期転換ルール」の認知度 [第106表]

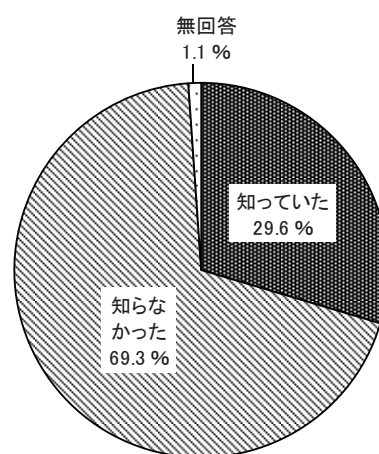
○「知っていた」が29.6%、「知らなかった」が69.3%となっている。

事業所調査の結果では、「知っていた」が81.9%、「知らなかった」が16.4%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある。(32ページ参照)

○男女別にみると、男女ともに「知らなかった」が多く、女性(72.0%)は7割を超えている。

○職種別にみると、「知っていた」は「事務・経理」(43.5%)、「警備」(33.3%)、「その他の専門技術」(32.8%)、「技能・生産」(32.5%)、「作業員・単純労務」(30.2%)が3割を超えている。

「無期転換ルール」の認知度(N=746)

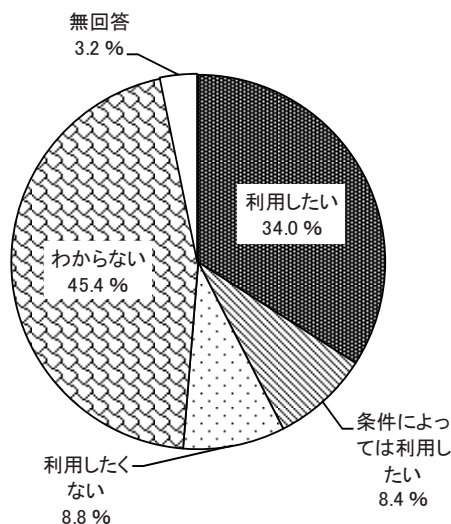


5 「無期転換ルール」の利用意向 [第107表]

○「利用したい」が34.0%、「条件によっては利用したい」が8.4%となっている。一方、「利用したくない」(8.8%)は1割未満となっている。また「わからない」が45.4%と4割台半ばとなっている。

○男女別にみると、「利用したい」と「条件によっては利用したい」を合わせた割合は、女性で43.8%、男性で37.4%となっており、「利用したくない」は男性では17.2%となっている。

「無期転換ルール」の利用意向(N=746)



○年齢別にみると、「利用したい」と「条件によっては利用したい」を合わせた割合は 30 歳代 (55.9%) で5割台半ばとなっている。また、60～64 歳 (20.0%) と 65 歳以上 (23.7%) では「利用したくない」が2割以上となっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別にみると、「小学校入学前の子どもがいる」では「利用したい」と「条件によっては利用したい」を合わせた割合が 67.3%と高い割合になっている。

○パートタイマー経験年数別にみると、「1年以下」で「利用したくない」が 23.7%となっている。

○主要事業内容別にみると、「利用したい」と「条件によっては利用したい」を合わせた割合は、「運輸業、郵便業」で 59.2%、「教育、学習支援業」で 50.7%と割合が高くなっている。

○働き方別にみると、「管理的業務」で「利用したい」が 42.9%と高くなっている一方、「利用したくない」も 21.4%に上っており、意向が二極化している。

＜「条件によっては利用したい」の条件（抜粋）＞

- ・賃金、労働時間、職務内容、配属先（広域配転・長時間の通勤は避けたい）、福利厚生等労働条件の維持。改善
- ・自身の年齢、健康状態、就労意欲

＜「利用したくない」理由（抜粋）＞

- ・年齢的、体力的問題（高齢者等）
- ・出産予定
- ・現在の職場に長期に勤めるつもりがない
- ・最大5年未満の雇用契約となっている

6 現在の会社での在職期間 [第 108 表]

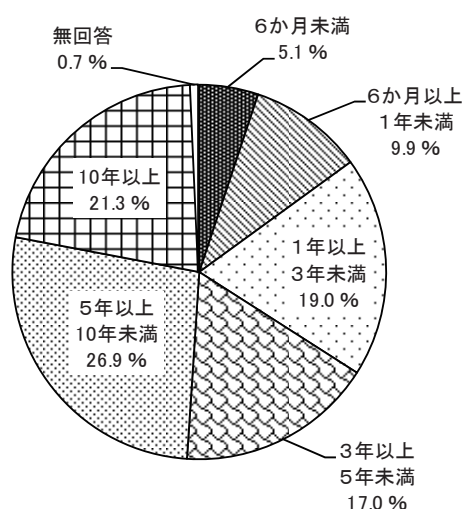
○「5年以上 10年未満」が 26.9%と最も割合が高く、次いで「10年以上」(21.3%)、「1年以上 3年未満」(19.0%)となっている。

○男女別にみると、男性は「1年以上 3年未満」(23.1%)、「3年以上 5年未満」(20.1%)の割合が高いのに比べ、女性は「5年以上 10年未満」(28.3%)、「10年以上」(22.3%)の割合が高くなっている。

○年齢別にみると、20 歳代 (43.9%) では「1年以上 3年未満」、30 歳代 (28.3%) と 40 歳代 (32.8%) では「5年以上 10年未満」、50 歳代 (32.6%) では「10年以上」が最も割合が高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入している」では「10年以上」(34.4%)が最も割合が高くなっている。

現在の会社での在職期間 (N=746)



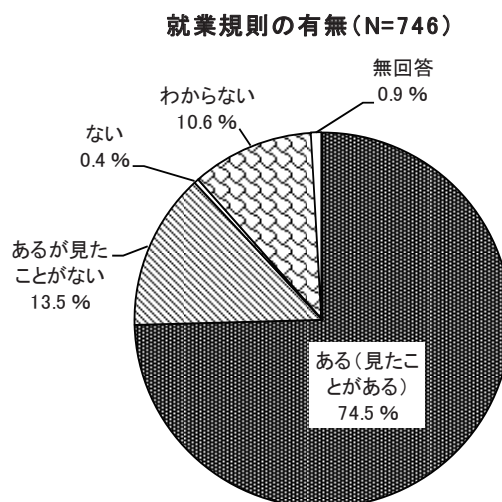
7 就業規則の有無 [第 109 表]

○職場に就業規則が「ある（見たことがある）」が 74.5%、「あるが見たことがない」が 13.5%となっている。一方、「ない」は 0.4%とごくわずかとなっている。また「わからない」（10.6%）が約 1 割いる。

○主要事業内容別にみると、「ある（見たことがある）」は「金融業、保険業」では 100%となっている一方、「宿泊業、飲食サービス業」（52.8%）、「教育、学習支援業」（59.7%）では割合が低くなっている。

○従業員規模別にみると、「ある（見たことがある）」は 300 人以上（86.7%）が 8 割台半ばを超え、従業員規模が大きくなるほど割合も高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入していない」と比べ、「加入している」では「ある（見たことがある）」（86.5%）の割合が高く、「あるが見たことがない」（9.4%）及び「わからない」（4.2%）の割合は低くなっている。



8 パートタイマーにのみ適用される就業規則の有無 [第 110 表]

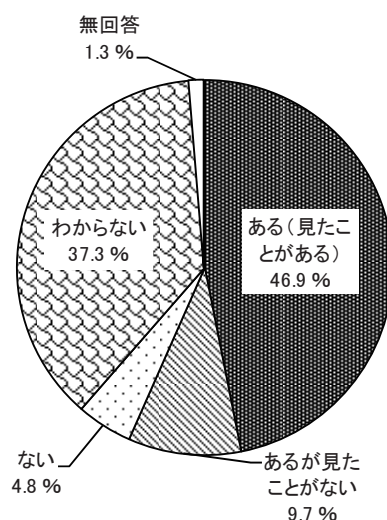
○「ある（見たことがある）」が 46.9%、「あるが見たことがない」が 9.7%となっている。一方、「ない」は 4.8%となっている。また「わからない」（37.3%）が 3 割台半ばを超えている。

○主要事業内容別にみると、「ある（見たことがある）」は「金融業、保険業」（84.2%）、「情報通信業」（70.0%）で割合が高くなっている。また、「わからない」は「宿泊業、飲食サービス業」で 58.3%と割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、「ある（見たことがある）」は 300 人以上（54.0%）が 5 割台半ばとなっており、従業員規模が大きくなるほど割合も高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入していない」に比べ、「加入している」では「ある（見たことがある）」（60.4%）の割合が高くなっている。

パートタイマーにのみ適用される就業規則の有無 (N=746)

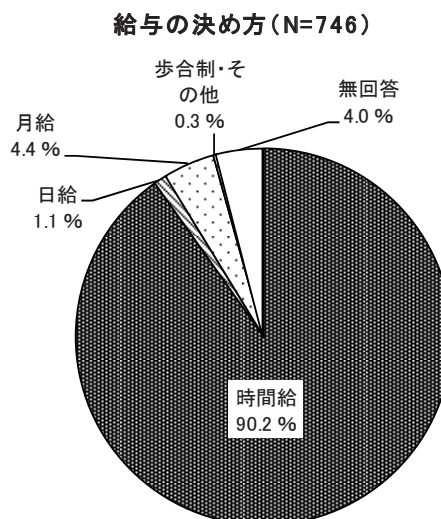


IV 給与等

1 給与の決め方 [第 111 表]

○給与の決め方は、「時間給」が 90.2%と最も割合が高くなっている。

○男女別にみると、「時間給」は女性が 93.3%、男性が 76.9%となっている。



2 時間給額 (25 年 10 月 1 日時点) [第 112、113 表]

○「1000 円以上 1500 円未満」が 49.3%と最も多く、次いで「900 円以上 1000 円未満」(27.9%)、「850 円以上 900 円未満」(11.6%)となっている。

前回調査と比較すると、「1000 円以上 1500 円未満」は 6.4 ポイント割合が高くなっており、900 円未満の割合は 10.9 ポイント低くなっている。

平均時間給額は、1106.0 円であった。

○男女別に平均時間給額をみると、男性が 1185.4 円であるのに比べ、女性は 1092.3 円と低くなっている。

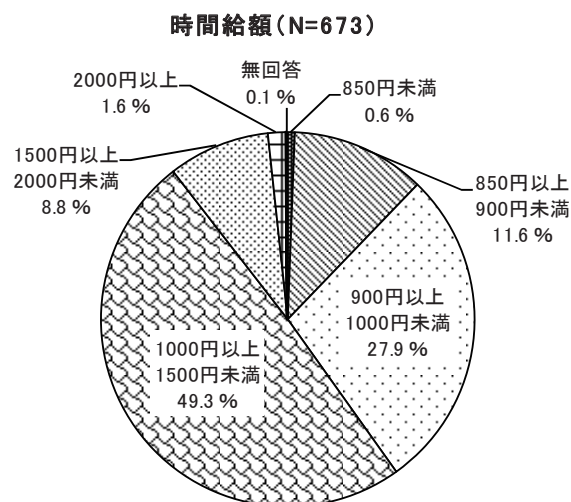
○配偶者の有無別に平均時間給額をみると、「配偶者あり」が 1120.4 円であるのに比べ、「配偶者なし」では 1081.8 円と低くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別に平均時間給額をみると、「小学生の子どもがいる」(1050.8 円)で最も低く、次いで「中学生以上の子どものいる」(1093.7 円)となっている。

○生計維持者別に平均時間給額をみると、「回答者だけが生計維持」(1158.6 円)が最も高く、「配偶者以外が生計維持」(1070.0 円)で最も低くなっている。

○職種別に平均時間給額をみると、「医療専門技術」(1716.3 円)、「その他の専門技術」(1314.8 円)で高くなっている一方、「清掃」(941.4 円)、「調理」(968.1 円)、「店頭販売員」(974.7 円)、「接客サービス」(994.1 円)では低くなっている。

○働き方別に平均時間給額をみると、「専門的業務」(1311.2 円)で高くなっている一方、「主にパートタイマーが行っている業務」(995.2 円)、「補助的業務」(1040.9 円)で低くなっている。

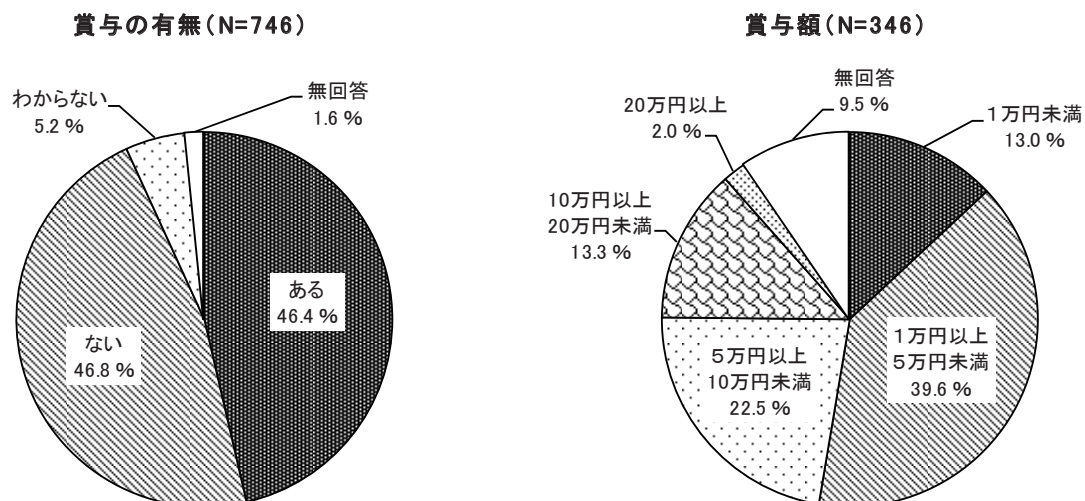


3 賞与 [第114、115表]

○「ある」が46.4%、「ない」が46.8%となっている。

○職種別にみると、「ある」は「技能・生産」(77.5%)、「作業員・単純労務」(71.7%)で割合が高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「ある」は「製造業」(79.7%)、「運輸業、郵便業」(65.3%)、「情報通信業」(60.0%)、「卸売業、小売業」(51.5%)で割合が高くなっている。



○賞与額は、「1万円以上5万円未満」が39.6%と最も割合が高く、次いで「5万円以上10万円未満」(22.5%)、「10万円以上20万円未満」(13.3%)、「1万円未満」(13.0%)となっている。

前回調査と比較すると、「5万円以上10万円未満」は6.2ポイント割合が高くなっており、「1万円以上5万円未満」は7.4ポイント割合が低くなっている。

平均賞与額は、52,298.5円であった。

○男女別に平均賞与額をみると、男性が50,858.0円であるのに比べ、女性は53,185.2円と高くなっている。

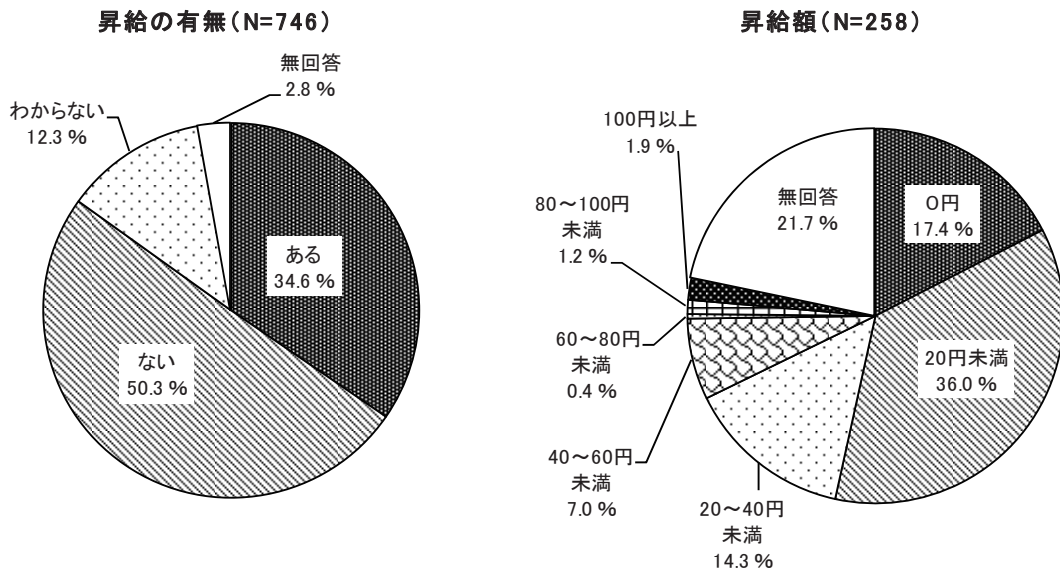
○職種別に平均賞与額をみると、「医療専門技術」(117,856.9円)で高くなっている一方、「清掃」(21,360.8円)、「接客サービス」(26,396.3円)、「調理」(35,444.4円)で低くなっている。

○主要事業内容別に平均賞与額をみると、「教育、学習支援業」(95,243.9円)で高くなっている一方、「宿泊業、飲食サービス業」(18,615.4円)で低くなっている。

○組合加入別に平均賞与額をみると、「加入していない」(48,915.0円)に比べ、「加入している」(60,703.2円)で高くなっている。

4 昇給 [第 116、117 表]

- 昇給制度が「ある」(34.6%)、「ない」(50.3%) となっている。
- 男女別にみると、「ある」は女性(37.2%)が男性(22.4%)を上回っている。
- 職種別にみると、「ある」は店頭販売員(65.0%)、接客サービス(55.9%)、調理(53.7%)で割合が高くなっている。
- 主要事業内容別にみると、「ある」は「卸売業、小売業」(53.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」(50.0%)で割合が高くなっている。
- 従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」の割合が増加している。
- 働き方別にみると、「専門的業務」で「ない」が61.7%と割合が高くなっている。
- 組合加入別にみると、「加入していない」(32.2%)に比べ、「加入している」(53.1%)では「ある」の割合が高くなっている。



- 今年の昇給額は、「20円未満」が36.0%と最も割合が高く、次いで「20~40円未満」(14.3%)、「40~60円未満」(7.0%)となっている。また「0円」(17.4%)が1割台半ばを超えている。
- 男女別に平均昇給額をみると、男性が21.6円であるのに比べ、女性は16.8円と低くなっている。
- 職種別に平均昇給額をみると、「その他の専門技術」(30.5円)、「医療専門技術」(25.8円)で高くなっている一方、「調理」(11.0円)、「接客サービス」(12.1円)で低くなっている。
- 働き方別に平均昇給額をみると、「専門的業務」(16.3円)、「管理的業務」(14.3円)よりも「補助的業務」(18.4円)、「主にパートタイマーが行っている業務」(17.6円)の方が高くなっている。
- 組合加入別にみると、「加入している」(16.2円)に比べ、「加入していない」(17.4円)が高くなっている。また、「加入している」では昇給額が「20円未満」に集中(56.9%)する傾向がみられる。

5 退職金 [第 118 表]

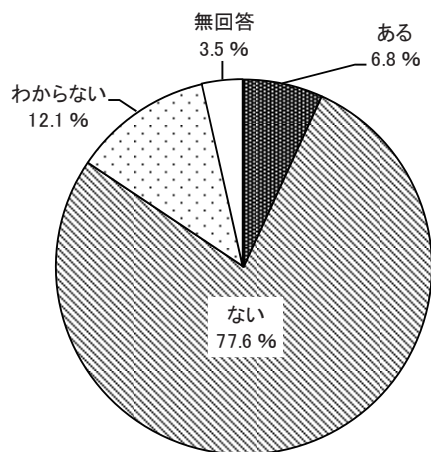
○「ある」が 6.8%、「ない」が 77.6%となっている。

○職種別にみると、「清掃」(13.6%)、「作業員・単純労務」(13.2%)、「技能・生産」(12.5%)で「ある」の割合が高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「製造業」(13.5%)、「教育、学習支援業」(13.4%)、「建設業」(11.1%)で「ある」の割合が高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入していない」(6.1%)に比べ、「加入している」(13.5%)で「ある」の割合が高くなっている。

退職金の有無 (N=746)



6 年収 [第 119、120 表]

○年収は、「103 万円以下」が 25.5%と最も割合が高く、次いで「200 万円以上 300 万円未満」(22.1%)、「150 万円以上 200 万円未満」(20.0%)、「103 万円超 130 万円未満」(12.2%)となっている。

平均年収額は、162.2 万円であった。

前回調査と比較すると、「200 万円以上 300 万円未満」は 10.6 ポイント割合が高くなっており、「103 万円以下」は 12.5 ポイント、「103 万円超 130 万円未満」は 6.6 ポイント割合が低くなっている。

○男女別に平均年収額をみると、男性が 204.8 万円であるのに比べ、女性は 152.9 万円と低くなっている。

○配偶者の有無別に平均年収額をみると、60 歳未満の「配偶者あり」で 149.5 万円と低くなっている。

○子どもの有無と子どもの成長段階別に平均年収額をみると、子どもがいる場合で額が低くなっており、特に、「小学生の子どもがいる」(122.7 万円)で著しく低くなっている。

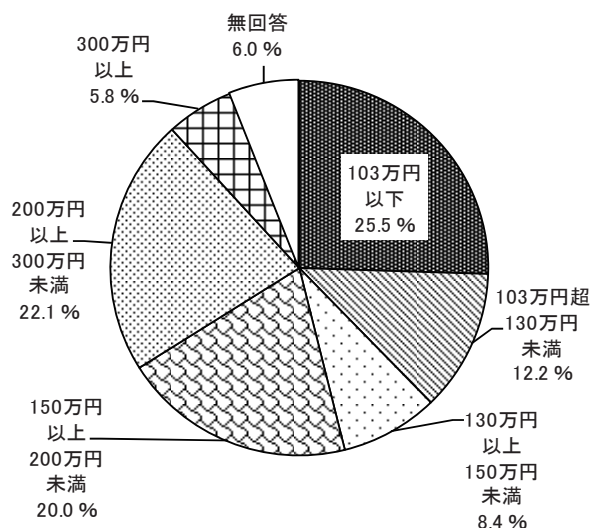
○生計維持者別に平均年収額をみると、「配偶者が生計維持」(143.3 万円)で最も低くなっている。

○職種別に平均年収額をみると、「医療専門技術」(234.9 万円)で高くなっている一方、「調理」(134.4 万円)、「店頭販売員」(144.6 万円)、「接客サービス」(149.3 万円)では低くなっている。

○主要事業内容別に平均年収額をみると、「情報通信業」(192.0 万円)で高くなっている一方、「宿泊業、飲食サービス業」(135.9 万円)、「教育、学習支援業」(148.3 万円)で低くなっている。

○従業員規模別に平均年収額をみると、従業員規模が大きくなるほど額が高くなっている。

年収 (N=746)



○働き方別に平均年収額をみると、「管理的業務」(226.7万円)で高くなっている一方、「補助的業務」(147.9万円)、「主にパートタイマーが行っている業務」(150.4万円)で低くなっている。

7 労働時間の調整の有無

[第121～123表]

○「非課税限度額等は気にしないで働いている」が50.5%と最も多く、次いで「調整をしなくても非課税限度額等を超えていない」(18.8%)、「非課税限度額等を超えないよう、休みを取るなどして自ら調整している」(10.6%)となっている。

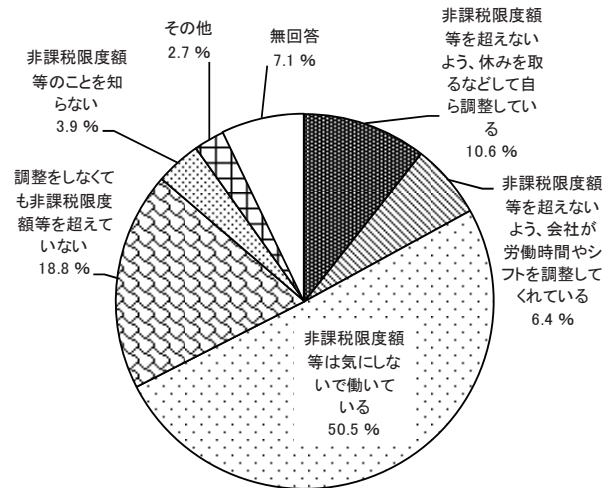
○男女別にみると、男女ともに「非課税限度額等は気にしないで働いている」が最も割合が高くなっており、男性では70.1%に達している。

○生計維持者別にみると、「配偶者が生計維持」では「非課税限度額等は気にしないで働いている」が38.6%と割合が低くなっている。

○配偶者のある女性に限定して集計を行い、職種別にみると、「調理」(14.8%)、「接客サービス」(20.7%)、「作業員・単純労務」(28.0%)で「非課税限度額等は気にしないで働いている」の割合が低くなっている。

○配偶者のある女性に限定して集計を行い、働き方別にみると、「主にパートタイマーが行っている業務」(17.4%)で「非課税限度額等は気にしないで働いている」の割合が低くなっている。

労働時間の調整の有無(N=746)

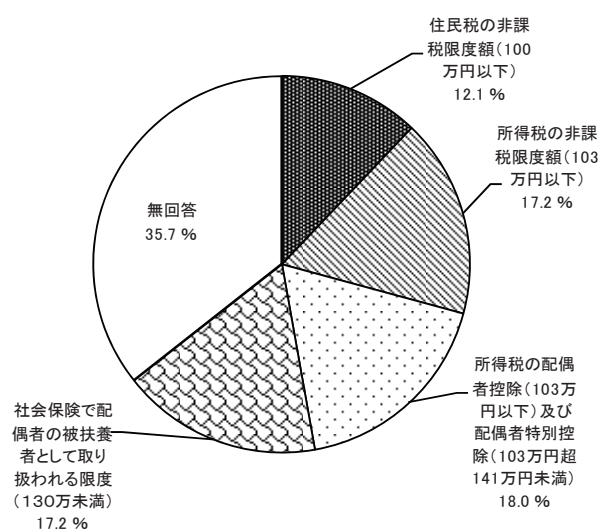


8 非課税限度額等の中で最も重視すること [第124表]

○「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)」が18.0%と最も割合が高く、次いで「所得税の非課税限度額(103万円以下)」(17.2%)、「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)」(17.2%)となっているが、無回答が35.7%に上っている。

○前設問で「非課税限度額等を超えないよう、休みを取るなどして自ら調整している」と「非課税限度額等を超えないよう、会社が労働時間やシフトを調整してくれている」と回答した者に限定して集計を行うと、「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)」(33.1%)、「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)」(27.6%)、「所得税の非課税限度額(103万円以下)」(22.0%)、「住民税の非課税限度額(100万円以下)」(15.0%)の順となる。

非課税限度額等の中で最も重視すること(N=746)



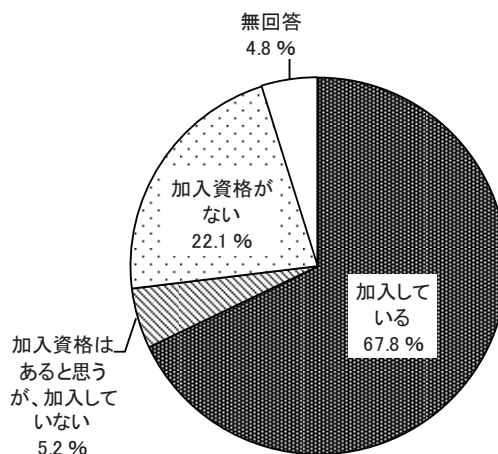
9 雇用保険への加入状況 [第 125 表]

○「加入している」が 67.8%、「加入資格はあると思うが、加入していない」が 5.2%となっている。また、「加入資格がない」(22.1%)が 2 割強いる。

前回調査と比較すると、「加入している」は 11.6 ポイント割合が高くなっている。

○年齢別にみると、「加入している」は 40 歳代 (79.2%)、30 歳代 (78.7%) の割合が高くなっている。

雇用保険への加入状況 (N=746)



10 健康保険への加入状況 [第 126 表]

○「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が 53.4%と最も割合が高く、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」(24.9%)、「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」(14.7%)となっている。

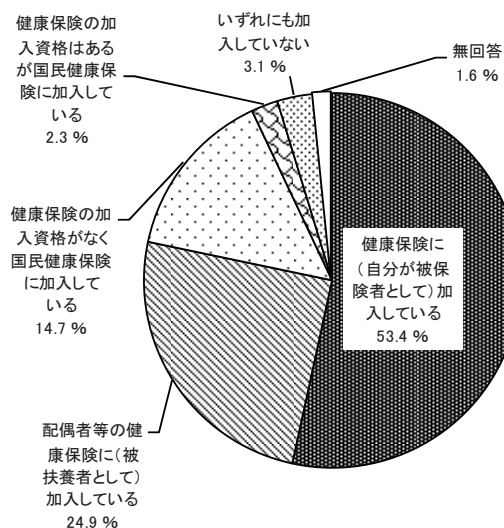
前回調査と比較すると、「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」は 10.5 ポイント割合が高くなっており、「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」は 8.5 ポイント割合が低くなっている。

○男女別にみると、男女ともに「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が最も多くなっているが、女性は「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」(30.2%)も多くなっている。

○年齢別にみると、どの年代も「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が最も多く、60～64 歳 (66.3%) と 30 歳代 (65.4%) は 6 割台半ばを超えている。

○生計維持者別にみると、配偶者が生計を維持している場合は、「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」(43.6%)が多いものの、「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」(44.4%)が最も多い。

健康保険への加入状況 (N=746)



1 1 公的年金への加入状況 [第 127 表]

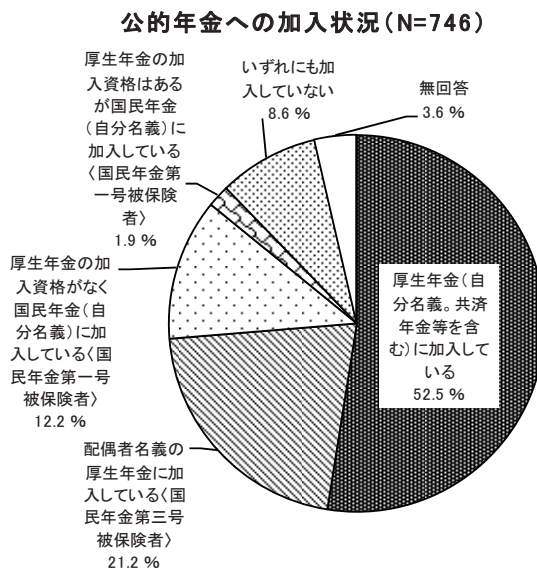
○「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が 52.5%と最も割合が高く、次いで「配偶者名義の厚生年金に加入している（国民年金第三号被保険者）」（21.2%）となっている。

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 12.1 ポイント割合が高くなっており、「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 7.2 ポイント割合が低くなっている。

○男女別にみると、男女ともに「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が最も多くなっているが、女性は「配偶者名義の厚生年金に加入している（国民年金第三号被保険者）」（25.8%）も多くなっている。

○年齢別にみると、すべての年代で「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が最も多くなっている。

○生計維持者別にみると、「配偶者が生計維持」では、「配偶者名義の厚生年金に加入している（国民年金第三号被保険者）」（39.4%）が多いものの、「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」（43.9%）が最も多い。



V パートタイム労働法関係

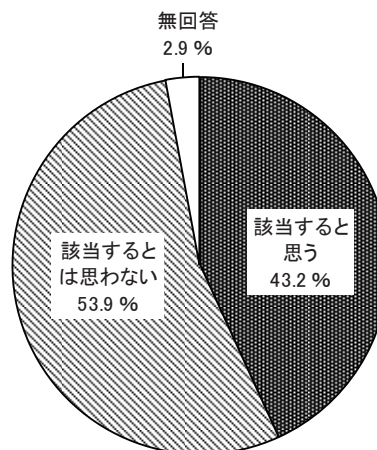
1 通常の労働者と同視すべきパートタイマーに該当するかどうか [第128表]

○回答者自身が、「通常の労働者と同視すべきパートタイマー」に「該当すると思う」が43.2%、「該当するとは思わない」が53.9%となっている。

○職種別にみると、「該当すると思う」は「警備」(66.7%)、「医療専門技術」(61.8%)、「清掃」(54.5%)で割合が高くなっている。

○働き方別にみると、「管理的業務」で「該当すると思う」が78.6%と高い割合となっている。

「通常の労働者と同視すべきパートタイマー」に該当するかどうか(N=746)



2 職務の内容が同じと思われる通常の労働者の有無 [第129表]

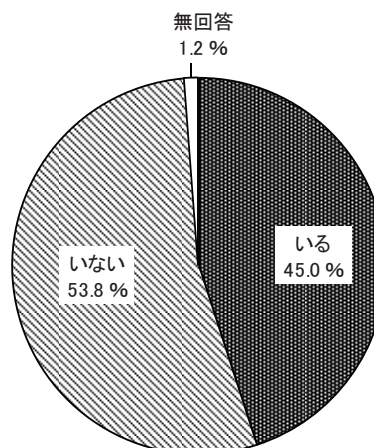
○職務の内容が同じと思われる通常の労働者が「いる」が45.0%、「いない」が53.8%となっている。

○職種別にみると、「いる」は「警備」(66.7%)、「技能・生産」(60.0%)、「清掃」(59.1%)「接客サービス」(57.4%)、「医療専門技術」(55.9%)で割合が高くなっている。

○主要事業内容別にみると、「いる」は「情報通信業」(60.0%)、「製造業」(58.1%)で割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、「いる」は「300人以上」(51.3%)で5割強となっており、規模が大きくなるほど割合も高くなっている。

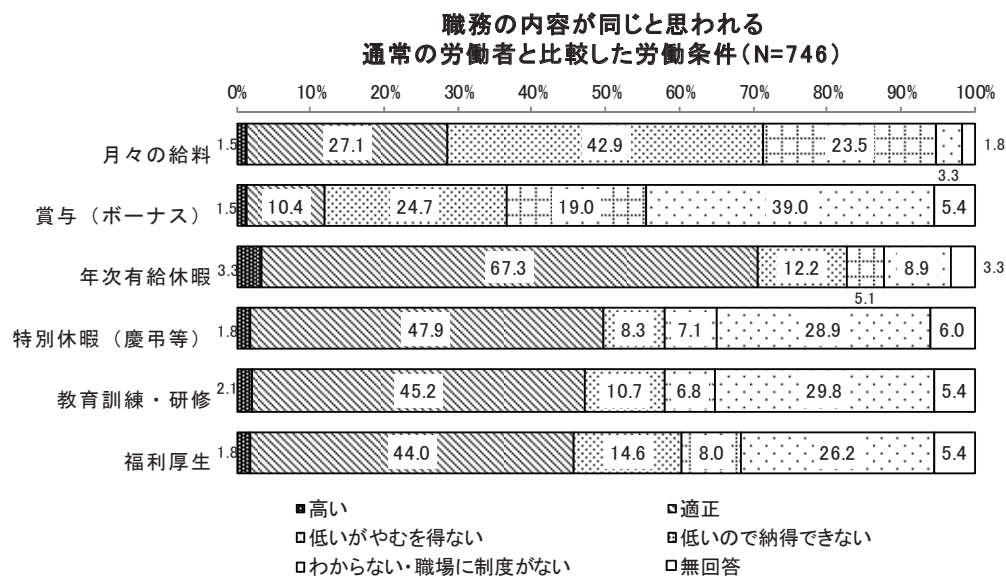
職務の内容が同じと思われる通常の労働者の有無(N=746)



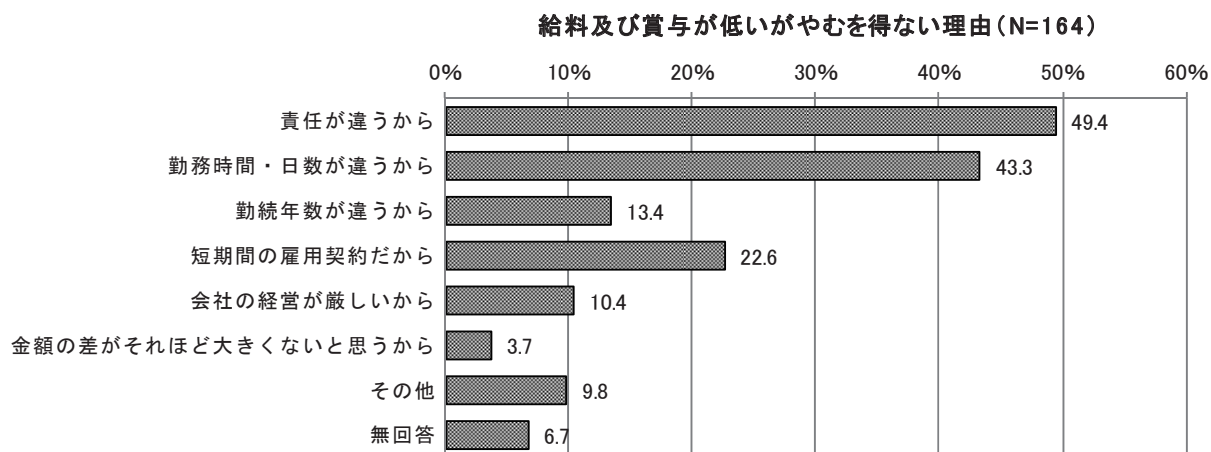
3 職務の内容が同じと思われる通常の労働者と比較した労働条件 [第130～134表]

○「適正」は、「年次有給休暇」で67.3%と6割台半ばを超え最も割合が高く、「特別休暇（慶弔等）」（47.9%）、「教育訓練・研修」（45.2%）でも4割台半ばを超えている。

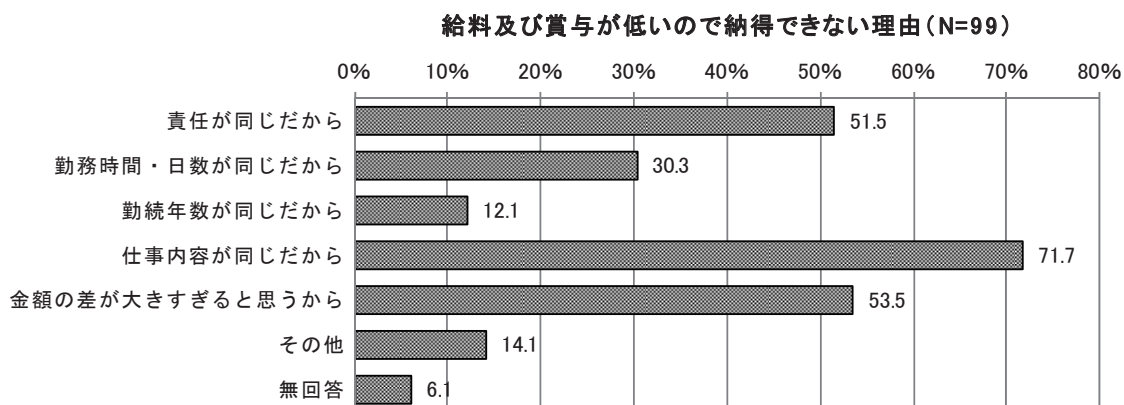
「低いがやむを得ない」は、「月々の給料」（42.9%）、「賞与（ボーナス）」（24.7%）で割合が高くなっている。その一方で、「低いので納得できない」も、「月々の給料」（23.5%）、「賞与（ボーナス）」（19.0%）で高い割合となっている。



○給料及び賞与について「低いがやむを得ない」と思う理由は、「責任が違うから」が49.4%と最も割合が高く、次いで「勤務時間・日数が違うから」（43.3%）、「短期間の雇用契約だから」（22.6%）となっている。



○給料及び賞与について「低いので納得できない」と思う理由は、「仕事内容が同じだから」が71.7%と最も割合が高く、次いで「金額の差が大きすぎると思うから」(53.5%)、「責任が同じだから」(51.5%)となっている。



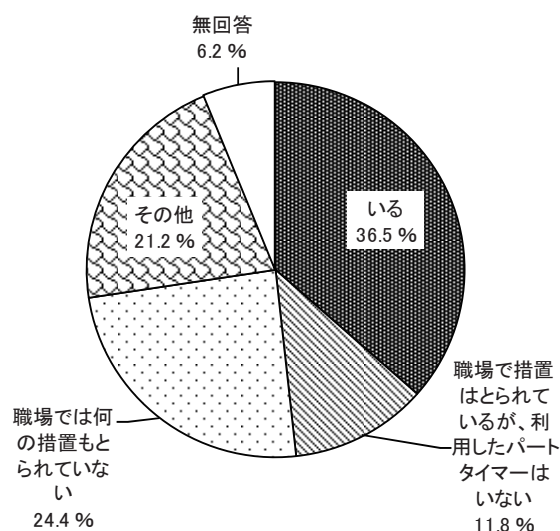
4 通常の労働者へ転換したパートタイマーの有無 [第135表]

○「いる」が36.5%と最も割合が高く、次いで「職場では何の措置もとられていない」(24.4%)、「職場で措置はとられているが、利用したパートタイマーはいない」(11.8%)となっている。

○職種別にみると、「いる」は「介護」(52.6%)が最も割合が高く、次いで「その他の専門技術」(45.3%)となっている。

○主要事業内容別にみると、「いる」は「運輸業、郵便業」(65.3%)が最も割合が高く、次いで「医療、福祉」(47.9%)となっている。

通常の労働者へ転換したパートタイマーの有無 (N=746)



5 通常の労働者への転換希望の有無 [第 136 表]

○「希望しない」が 45.4%と最も割合が高く、次いで「希望する」(14.7%)、「条件によっては希望する」(11.1%)となっている。また、「わからない」(26.1%)は2割台半ばを超えている。

○年齢別にみると、「希望する」は 20 歳代 (36.4%) が3割台半ばを超えているが、年代が高くなるほど割合は低くなっている。一方、「希望しない」は 50 歳代では 55.4%、60~64 歳では 61.3%、65 歳以上では 68.0%と割合が高くなっている。

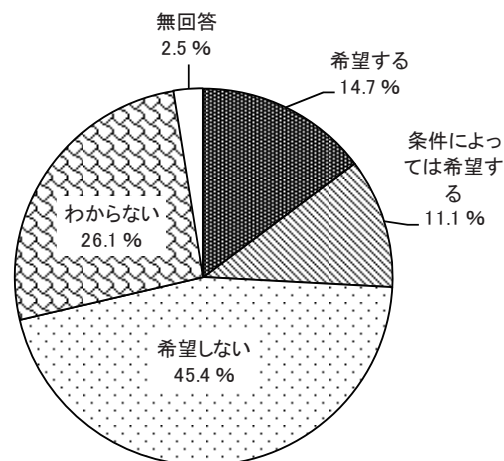
○生計維持者別にみると、「配偶者が生計維持」で「希望しない」(54.0%)の割合が高くなっている。

○パートタイマー経験年数別にみると、「1 年以下」で「希望しない」(57.9%)の割合が高くなっている。

○職種別にみると、「その他の専門技術」(64.1%)、「医療専門技術」(61.8%)、「警備」(58.3%)、「調理」(56.1%)、「介護」(53.6%)で「希望しない」の割合が高くなっている。

○働き方別にみると、「専門的業務」(58.2%)、「管理的業務」(57.1%)で「希望しない」の割合が高くなっている。

通常の労働者への転換希望の有無 (N=746)



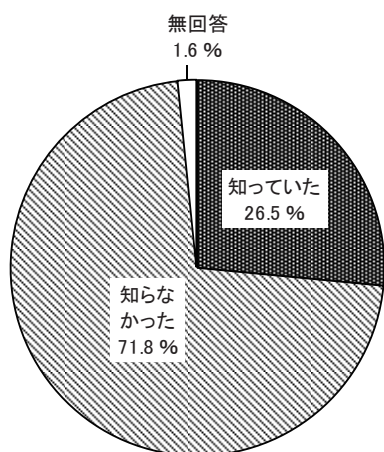
6 待遇を決定する際に考慮した事項の説明義務の認知度 [第 137、138 表]

○「知っていた」が 26.5%、「知らなかった」が 71.8%となっている。

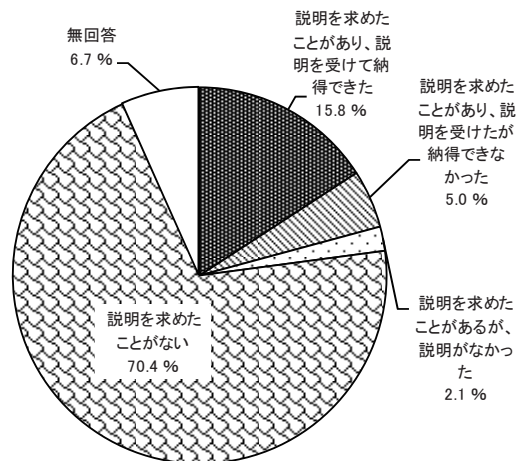
○年齢別にみると、「知っていた」は 60~64 歳 (40.0%) と 65 歳以上 (37.1%) で認知度が高くなっている一方で、20 歳代 (87.9%)、30 歳代 (79.5%) では「知らなかった」の割合が高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入していない」(25.4%)に比べ、「加入している」(34.4%)の方が「知っていた」の割合が高くなっている。

待遇を決定する際に考慮した事項の説明義務の認知度 (N=746)



説明を求めたことがあるか (N=746)



○待遇を決定する際に考慮した事項について説明を求めたことがあるかについては、「説明を求めたことがない」(70.4%)が最も割合が高くなっており、次いで「説明を求めたことがあり、説明を受けて納得できた」(15.8%)、「説明を求めたことがあり、説明を受けたが納得できなかった」(5.0%)、「説明を求めたことがあるが、説明がなかった」(2.1%)となっている。

○男女別にみると、「説明を求めたことがない」以外では、男女ともに「説明を求めたことがあり、説明を受けて納得できた」が最も割合が高いが、男性が24.6%であるのに比べ、女性は14.2%となっている。

○年齢別にみると、「説明を求めたことがあり、説明を受けて納得できた」は60～64歳(21.3%)、65歳以上(23.7%)が2割を超え、割合が高くなっている。

＜「説明を求めたことがない」理由(抜粋)＞

- ・法律を知らなかったから
- ・入社時、契約更新時などに既に説明を受けているから
- ・必要を感じないから
- ・現状に満足、特に問題がないから
- ・説明を求めても無駄だから
- ・勤続年数が短いから
- ・説明を求める雰囲気、環境、機会がないから
- ・説明を求めると会社にいづらくなる、不利益に取り扱われるおそれがあるから

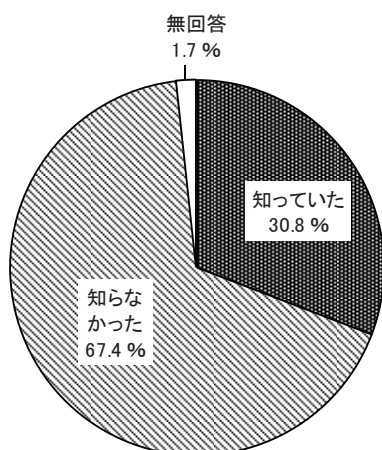
7 苦情申出への対応の努力義務についての認知度 [第139～141表]

○「知っていた」が30.8%、「知らなかった」が67.4%となっている。

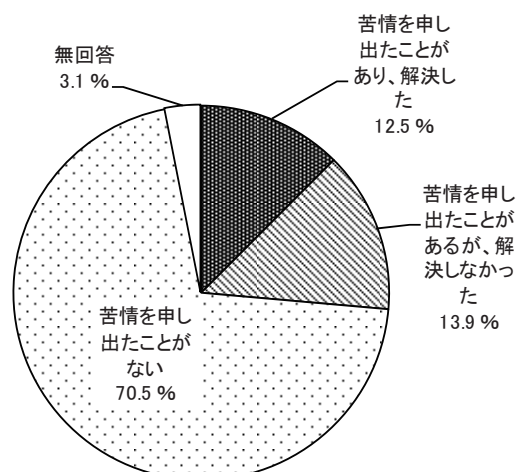
○年齢別にみると、「知っている」は60～64歳(41.3%)、65歳以上(40.2%)が4割を超えている一方で、20歳代(80.3%)では「知らなかった」の割合が高くなっている。

○組合加入別にみると、「加入していない」(30.6%)に比べ、「加入している」(37.5%)の方が「知っていた」の割合が高くなっている。

苦情申出への対応の努力義務についての認知度 (N=746)



苦情を申し出たことがあるか (N=746)



○苦情を申し出たことがあるかについては、「苦情を申し出たことがない」(70.5%)が最も割合が高く、次いで「苦情を申し出たことがあり、解決した」(12.5%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(13.9%)となっている。

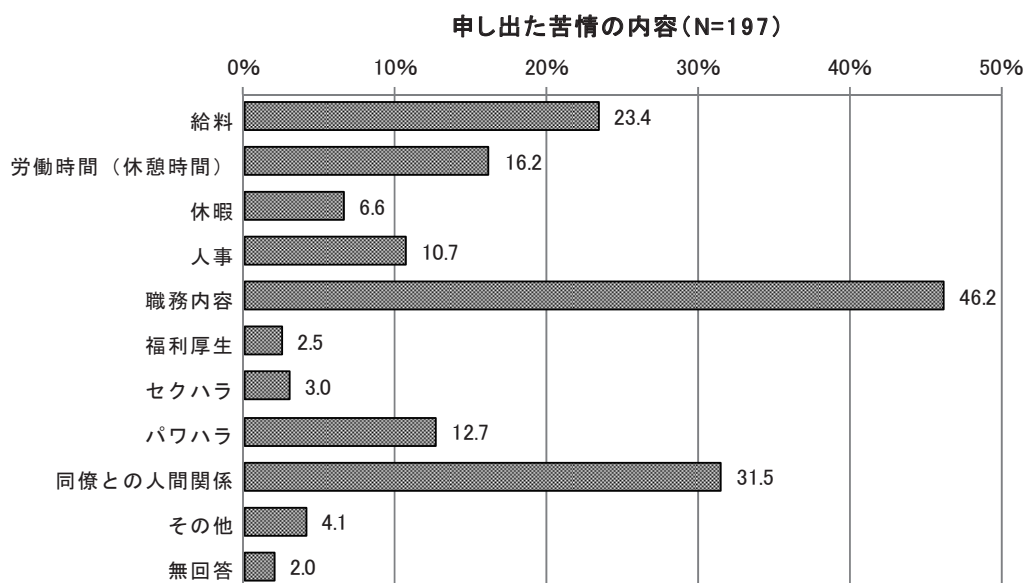
○年齢別にみると、「苦情を申し出たことがない」の割合は、20歳代（84.8%）では高くなっている。一方、50歳代では「苦情を申し出たことがあり、解決した」（17.7%）、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」（18.3%）の割合が他の年代と比べて高くなっている。

○パートタイマー経験年数別にみると、「苦情を申し出たことがない」の割合は、「1年以下」（97.4%）、「1年超5年以下」（79.3%）で高くなっている。

○働き方別にみると、「管理的業務」では「苦情を申し出たことがあり、解決した」（28.6%）の割合が他の働き方に比べて高くなっている。

＜「苦情を申し出たことがない」理由（抜粋）＞

- ・言っても変わらない、諦めているから
- ・苦情がないから
- ・勤続年数が短いから
- ・言うとかえって立場が悪くなる、辞めさせられるから
- ・法律を知らなかったから



○申し出た苦情の内容は、「職務内容」（46.2%）が最も割合が高く、次いで「同僚との人間関係」（31.5%）、「給料」（23.4%）となっている。

○男女別にみると、「職務内容」では女性より男性の割合が高いが、「同僚との人間関係」と「給料」では男性より女性の方が割合が高くなっている。

VI 仕事についての考え方

1 働いている理由 [第 142 表]

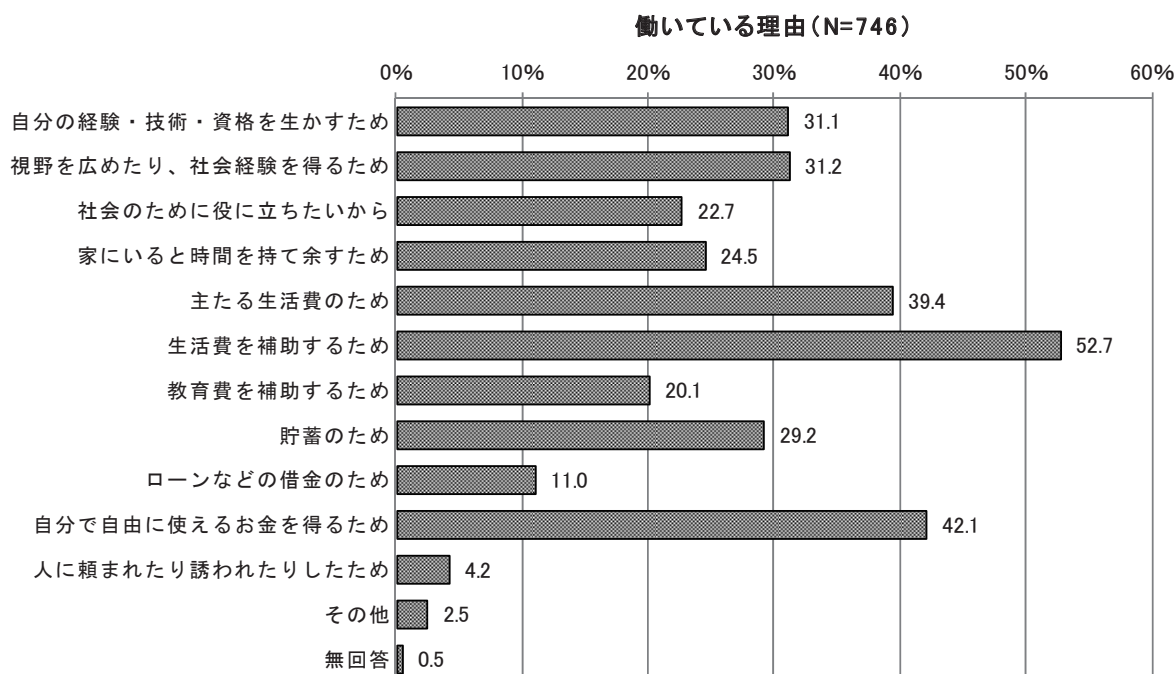
○「生活費を補助するため」が 52.7%と最も割合が高く、次いで「自分で自由に使えるお金を得るため」(42.1%)、「主たる生活費のため」(39.4%)となっている。

○男女別にみると、男性は「主たる生活費のため」(53.7%)、女性は「生活費を補助するため」(54.5%)が最も割合が高くなっている。

○年齢別にみると、20 歳代では「自分で自由に使えるお金を得るため」(53.0%)が最も割合が高く、それ以外の年代では「生活費を補助するため」が最も割合が高くなっている。

○配偶者の有無別にみると、「主たる生活費のため」が「配偶者なし」では 66.9%と割合が高くなっているのに対し、「配偶者あり」では 24.5%と割合が低くなっている。

○職種別にみると、「自分の経験・技術・資格を生かすため」が「医療専門技術」(73.5%)、「その他の専門技術」(64.1%)、「介護」(45.4%)で割合が高くなっている。



2 パートタイマーという働き方を選んだ理由 [第 143 表]

○「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が 46.8 %と最も割合が高く、次いで「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」(33.5%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(24.1%)となっている。

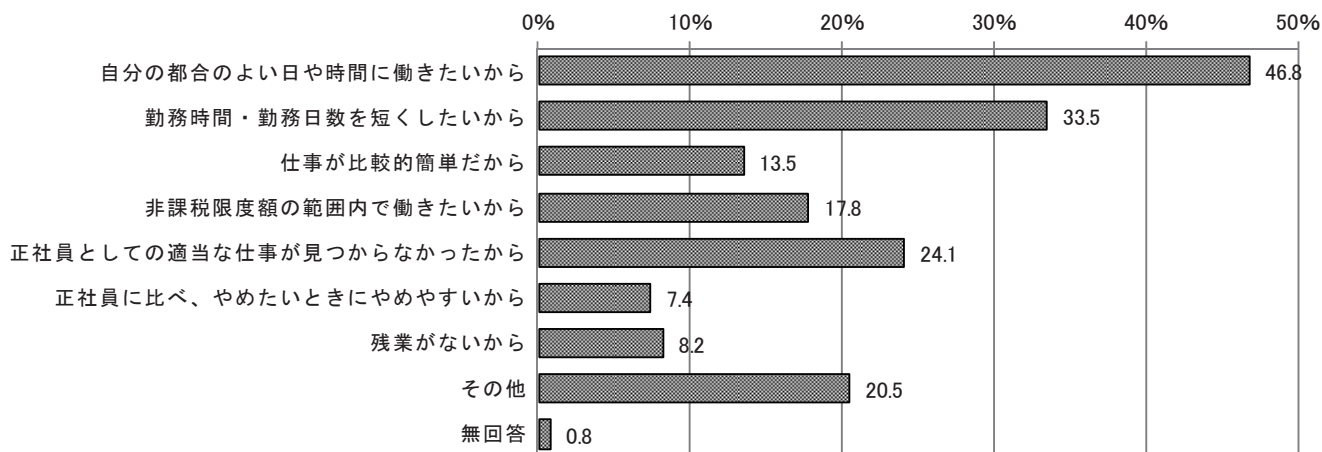
前回調査と比較すると、「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」は 7.7 ポイント割合が高くなっている。

○男女別にみると、男性は「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(32.8%)、女性は「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」(50.7%)が最も割合が高くなっている。

○年齢別にみると、すべての年代で「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が最も割合が高くなっている。一方、20歳代では「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」が40.9%に上っている。

○配偶者の有無別にみると、60歳未満の「配偶者なし」で「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」が44.8%に上っている。

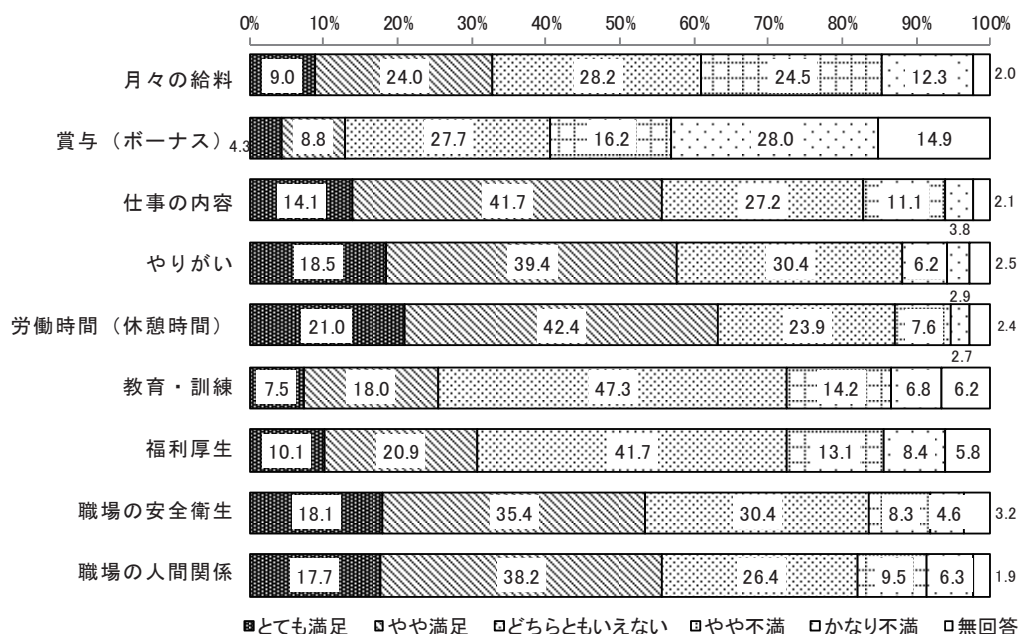
パートタイマーという働き方を選んだ理由(N=746)



3 労働条件等に対する満足度 [第144~148表]

○「とても満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の合計は、「労働時間（休憩時間）」が63.4%と最も割合が高く、次いで「やりがい」(57.9%)、「職場の人間関係」(55.9%)、「仕事の内容」(55.8%)となっている。一方、「やや不満」と「かなり不満」を合わせた「不満」の合計は、「賞与（ボーナス）」が44.2%と最も割合が高く、次いで「月々の給料」(36.8%)、「福利厚生」(21.5%)となっている。

労働条件等に対する満足度(N=746)



4 雇用に対する不安 [第 149、150 表]

○「感じる」が 26.8%、「感じない」が 47.2%となっている。また「どちらともいえない」(24.8%) が 2 割台半ば近くとなっている。

○男女別にみると、「感じる」が男性 (23.9%) よりも女性 (27.5%) でやや割合が高くなっている。

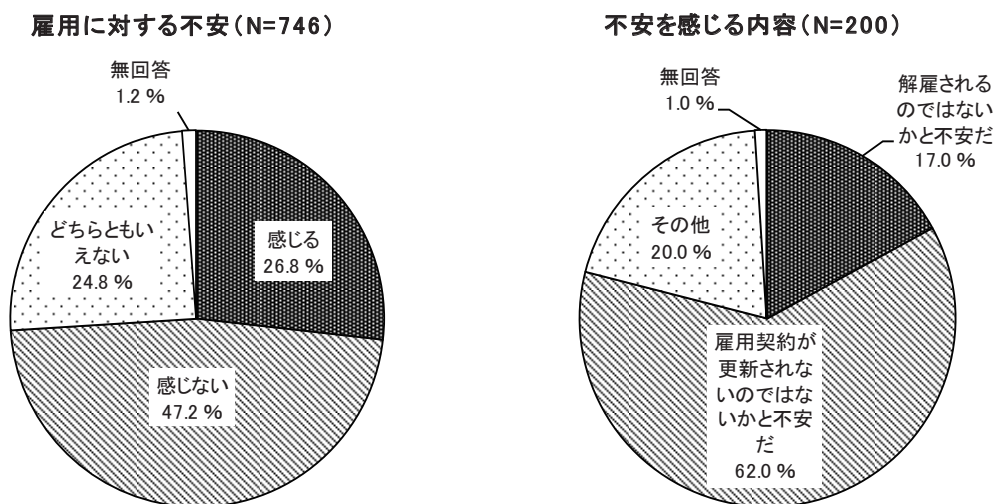
○年齢別にみると、「感じる」は 40 歳代 (34.4%) が最も割合が高くなっている。

○職種別にみると、「感じる」は「事務・経理」(36.5%) が 3 割台半ばを超えている。

○主要事業内容別にみると、「感じる」は「建設業」(44.4%)、「教育、学習支援業」(40.3%)、「運輸業、郵便業」(36.7%) で割合が高くなっている。

○従業員規模別にみると、「感じる」は 300 人以上 (37.3%) が 3 割台半ばを超え、従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

○働き方別にみると、「感じない」は「管理的業務」(64.3%) で割合が高くなっている。



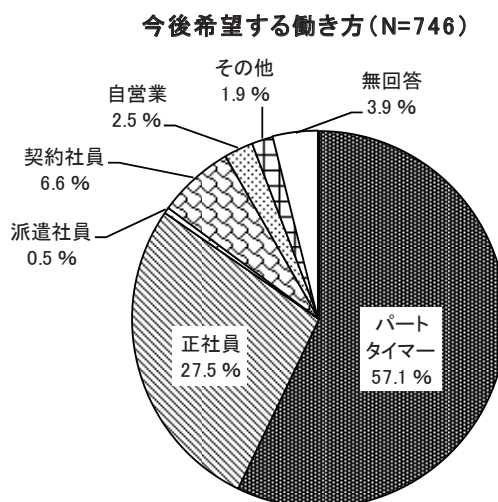
○不安を感じる内容は、「解雇されるのではないかと不安だ」が 17.0%、「雇用契約が更新されないのではないかと不安だ」が 62.0%、「その他」が 20.0%となっている。

5 今後希望する働き方 [第 151 表]

○「パートタイマー」が 57.1%と最も割合が高く、次いで「正社員」(27.5%)、「契約社員」(6.6%) となっている。

○男女別にみると、男性で「正社員」(32.8%) の割合が高くなっている。

○年齢別にみると、「パートタイマー」は 60～64 歳 (76.3%)、65 歳以上 (71.1%) で割合が高くなっている。一方、「正社員」は 20 歳代 (63.6%) が 6 割台半ば近くとなっており、年代が高くなるほど割合は低くなっている。



○職種別にみると、「パートタイマー」は「調理」（70.7%）、「医療専門技術」（70.6%）で7割を超えている。

6 受けたことがある教育訓練・研修、受けたと思う教育訓練・研修

[第152、153表]

○受けたことがある教育訓練・研修は、「業務マニュアル」が36.6%と最も割合が高く、次いで「安全衛生・労災防止」（32.7%）、「担当業務に関する専門的な研修」（30.2%）となっている。一方、「受けたことはない」（22.1%）は2割強となっている。

前回調査と比較すると、「担当業務に関する専門的な研修」は11.7ポイント、「安全衛生・労災防止」は9.6ポイント、「セクシュアルハラスメント」は6.7ポイント割合が高くなっている一方、「受けたことはない」は9.1ポイント割合が低くなっている。

○職種別にみると、「業務マニュアル」は「店頭販売員」（65.0%）、「安全衛生・労災防止」は「調理」（51.2%）、「担当業務に関する専門的な研修」は「介護」（47.4%）と「医療専門技術」（47.1%）で割合が高くなっている。

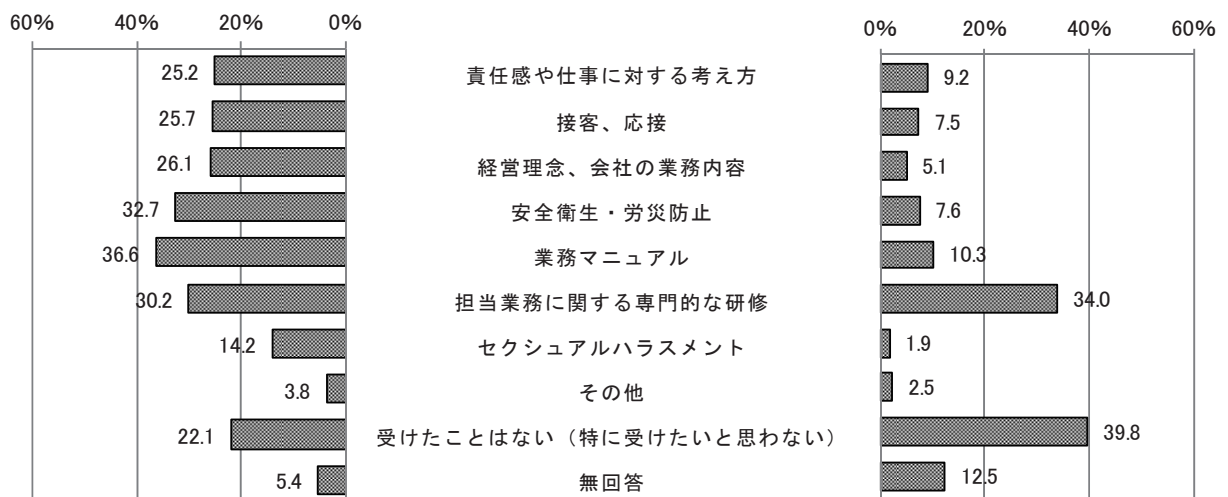
○今後受けたと思う教育訓練・研修は、「担当業務に関する専門的な研修」が34.0%と最も割合が高く、次いで「業務マニュアル」（10.3%）となっている。一方、「特に受けたと思うわない」（39.8%）が4割弱となっている。

○職種別にみると、「担当業務に関する専門的な研修」は「店頭販売員」（55.0%）、「医療専門技術」（50.0%）、「その他の専門技術」（45.3%）、「介護」（44.3%）で割合が高くなっている。

受けたことがある教育訓練・研修

(N=746)

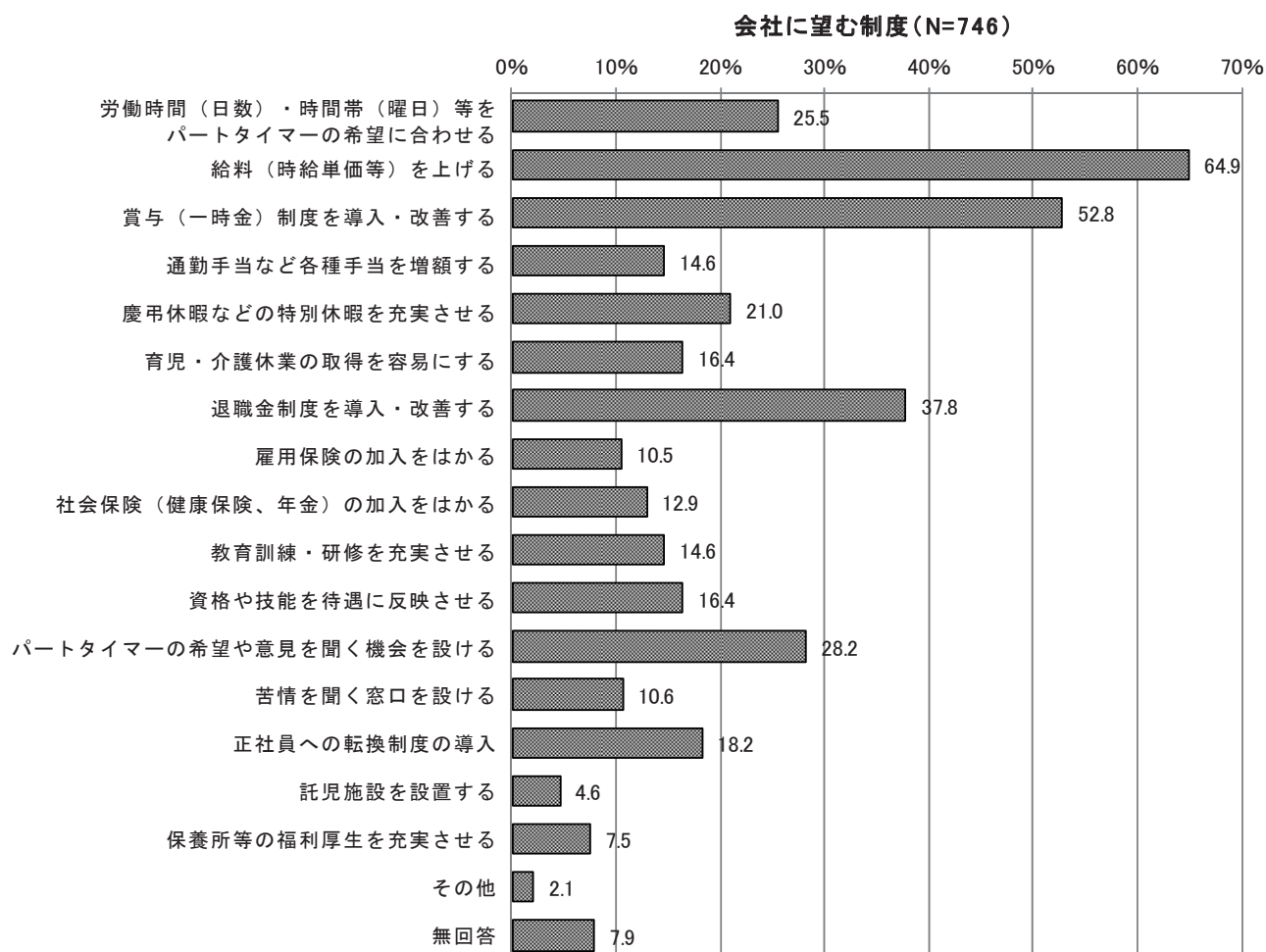
受けたと思う教育訓練・研修



7 会社に望む制度 [第 154 表]

○「給料（時給単価等）を上げる」が 64.9%と最も割合が高く、次いで「賞与（一時金）制度を導入・改善する」（52.8%）、「退職金制度を導入・改善する」（37.8%）、「パートタイマーの希望や意見を聞く機会を設ける」（28.2%）、「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」（25.5%）となっている。

○男女別にみると、男女ともに上位3項目は「給料（時給単価等）を上げる」、「賞与（一時金）制度を導入・改善する」、「退職金制度を導入・改善する」となっている。

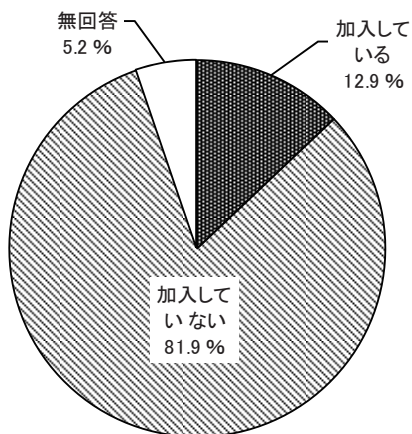


8 労働組合への加入 [第 155~157 表]

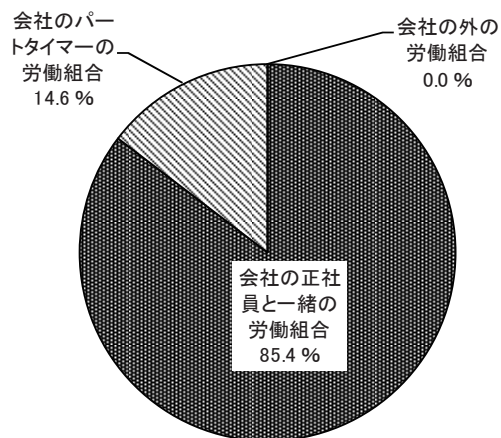
○労働組合に「加入している」が 12.9%、「加入していない」が 81.9%となっている。

○主要事業内容別にみると、「加入している」は「卸売業、小売業」(30.3%)、「運輸業、郵便業」(28.6%)が多くなっている。一方、「加入していない」は「金融業、保険業」(94.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(94.4%)、「教育、学習支援業」(92.5%)で高く

労働組合の加入の有無(N=746)



労働組合の種類(N=96)

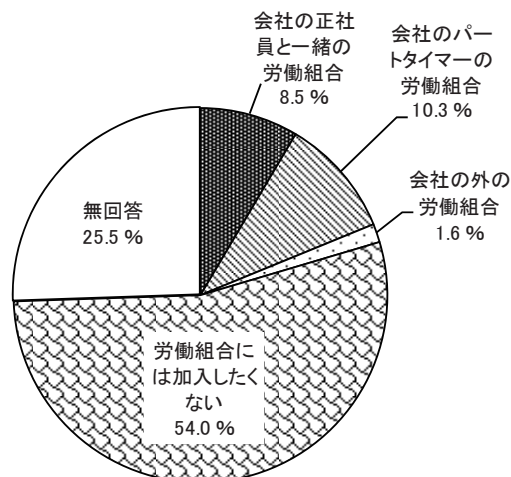


なっている。

○現在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 85.4%、「会社のパートタイマーの労働組合」が 14.6%となっている。

○現在労働組合に加入していない者の加入意向としては、「労働組合には加入したくない」(54.0%)が5割台半ば近くとなっている。次いで「会社のパートタイマーの労働組合」(10.3%)、「会社の正社員と一緒に労働組合」(8.5%)となっている。

労働組合への加入意向(N=611)

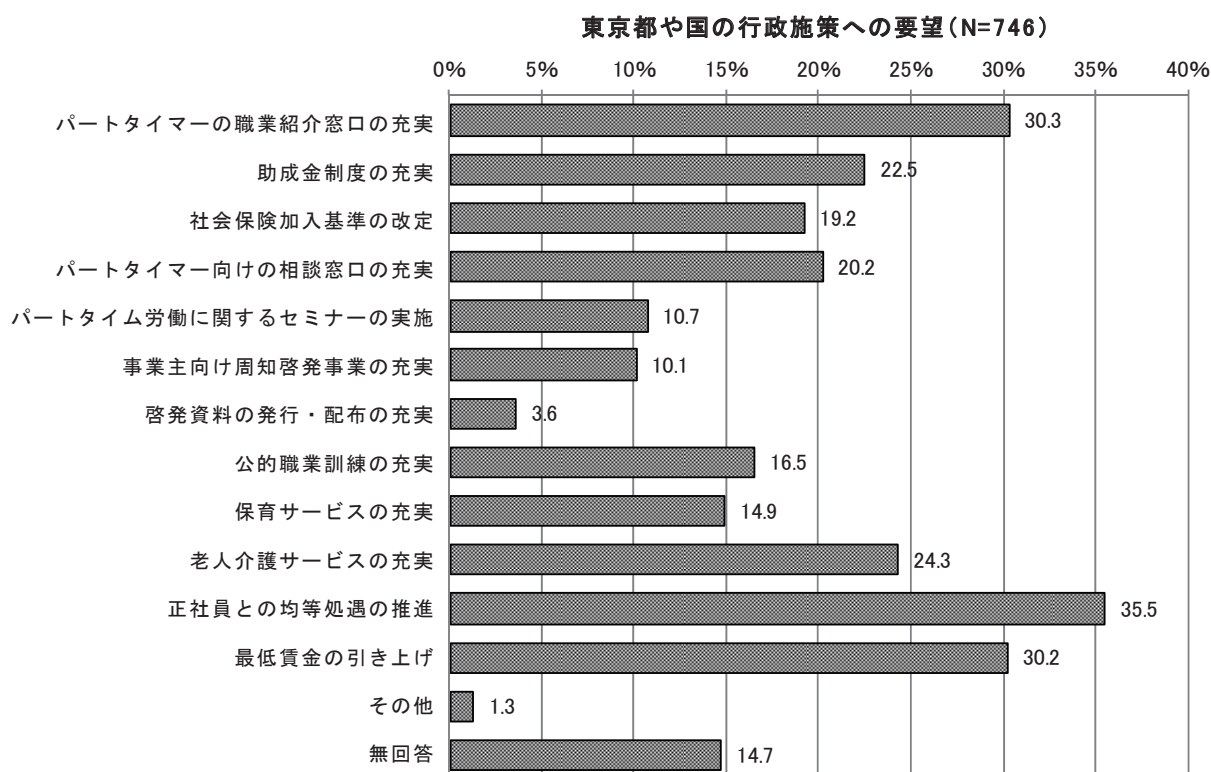


9 東京都や国の行政施策への要望 [第 158 表]

○「正社員との均等処遇の推進」が 35.5%と最も割合が高く、次いで「パートタイマーの職業紹介窓口の充実」(30.3%)、「最低賃金の引き上げ」(30.2%)、「老人介護サービスの充実」(24.3%)、「助成金制度の充実」(22.5%)となっている。

○男女別にみると、男性は「パートタイマーの職業紹介窓口の充実」(32.8%)、女性は「正社員との均等処遇の推進」(36.0%)が最も割合が高くなっている。

○年齢別にみると、「正社員との均等処遇の推進」は 65 歳以上を除く年代で最も割合が高く、50 歳代(41.7%)は 4 割強となっている。「パートタイマーの職業紹介窓口の充実」は 65 歳以上(39.2%)が 4 割弱となっている。



Ⅶ 「小学生の子どもがいる」パートタイマーについて

一般的に、配偶者の有無と扶養関係（生計維持者か否か）、子どもの有無と成長段階は、パートタイマーの働き方に影響を与えていると思われるが、今回の調査結果を集計したところ、小学生の子どもがいるパートタイマーで特徴的な傾向が表れた。

比較のため、下記5区分に絞り、集計結果を比較すると、以下のとおりである。

【区分Ⅰ】… 配偶者のいるパートタイマーで60歳未満の者

【区分Ⅱ①】… 小学校入学前の子どもがいるパートタイマー

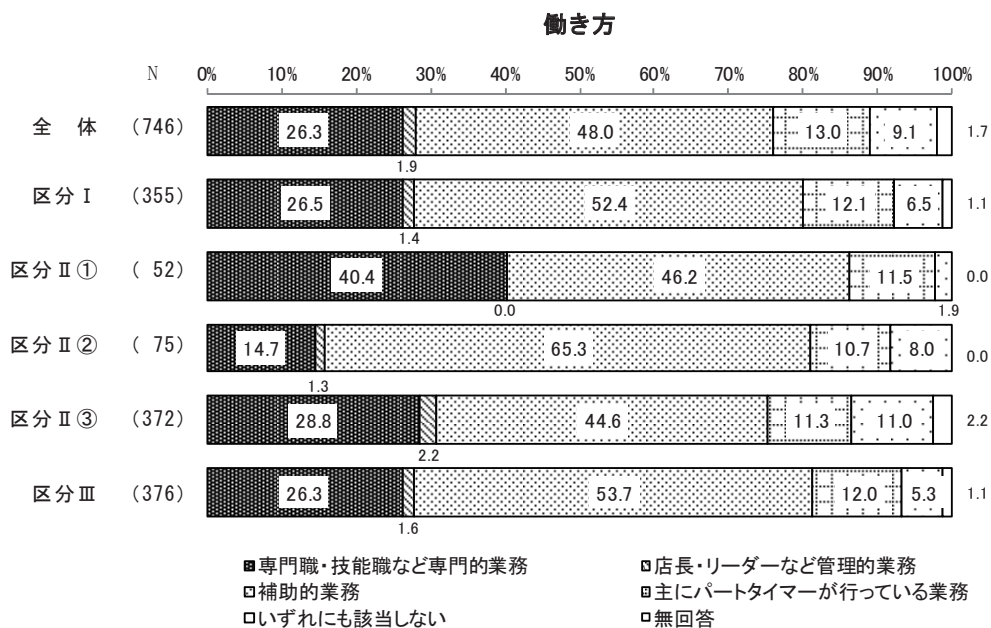
【区分Ⅱ②】… 小学生の子どもがいるパートタイマー

【区分Ⅱ③】… 中学生以上の子どもがいるパートタイマー

【区分Ⅲ】… 配偶者が主な生計維持者であるパートタイマー

1 働き方 [第90表]

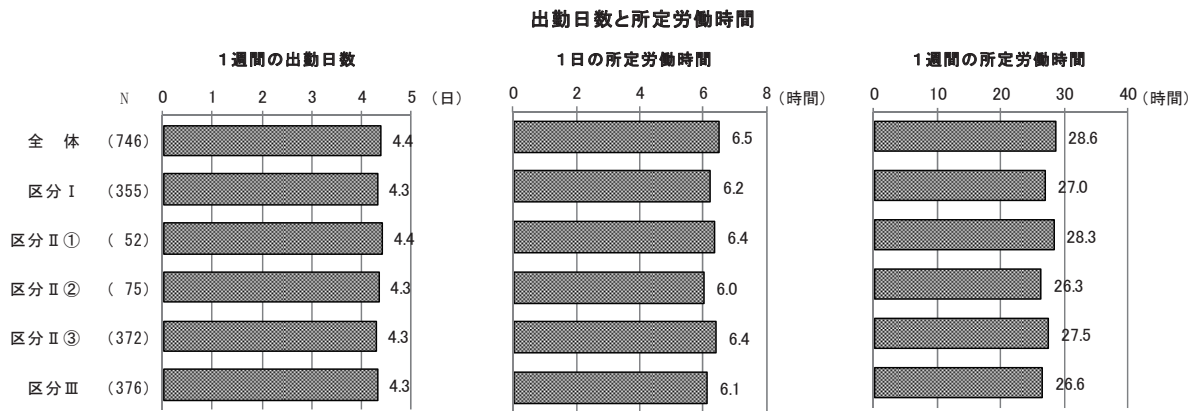
区分Ⅱ②で「専門職・技能職など専門的業務」が14.7%と低い割合である一方、「補助的業務」が65.3%と高い割合となっている。



2 出勤日数と所定労働時間の関係 [第 91、93、95 表]

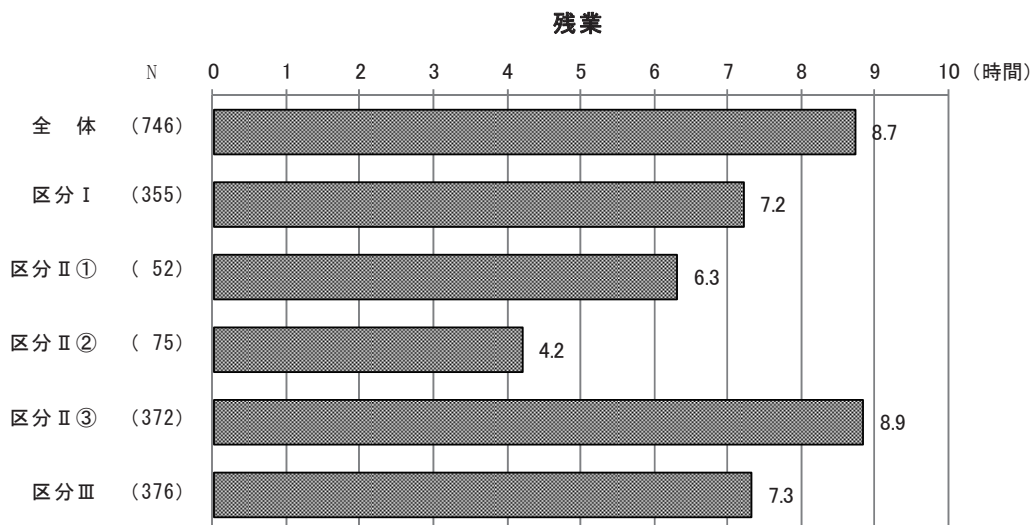
1 週間の出勤日数は、いずれの区分でも全体平均値と同様の日数となっている。

一方、1 日の所定労働時間は、区分Ⅱ②で全体平均値より 0.5 時間短く、1 週間の所定労働時間も全体平均値より 2.3 時間短くなっている。



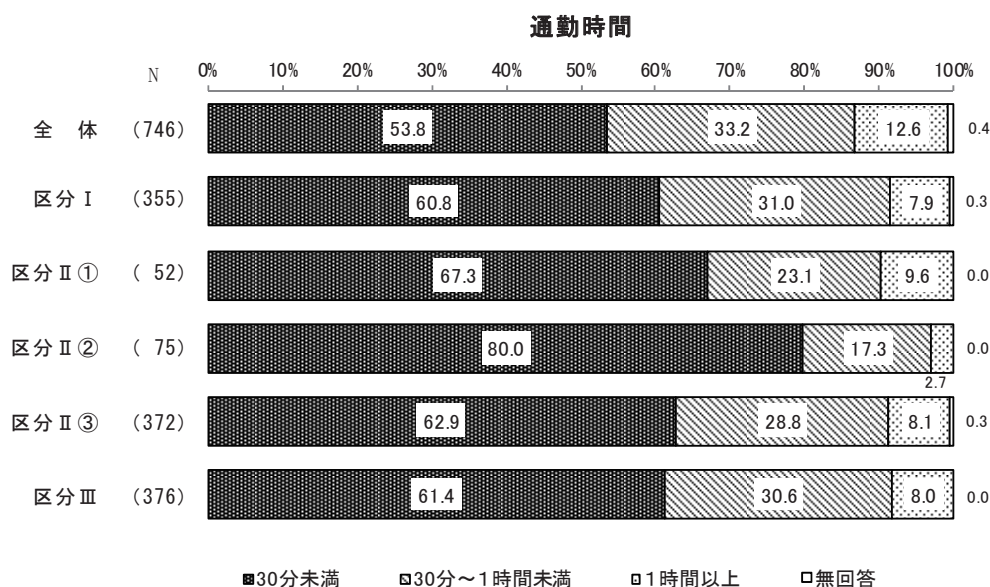
3 残業 [第 98 表]

区分Ⅱ②では 4.2 時間と全体平均値の半分以下となっている。



4 通勤時間 [第 99 表]

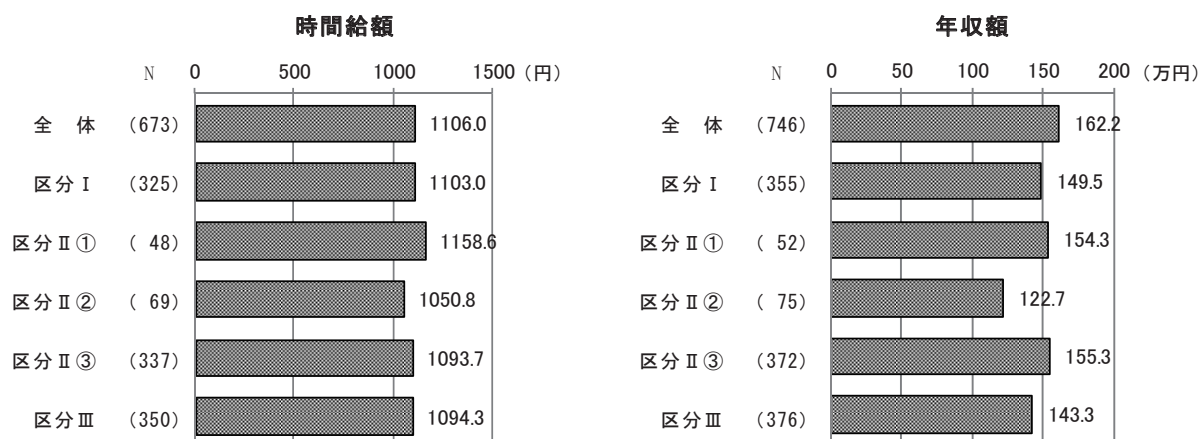
いずれの区分でも通勤時間が「30分未満」のパートタイマーが6割以上に上っているが、区分Ⅱ②では8割に上っている。



5 時間給額・年収額 [第 112、119 表]

時間給額は、区分Ⅱ②で全体平均値から 55.2 円低くなっている。

年収額では、区分Ⅱ②は 122.7 万円で全体平均値から 39.5 万円低くなっており、この値は他のクロス集計条件で全くみられない低い額である。



自由意見（従業員）

〔建設業〕

- 時給が安すぎる。正社員になれないなら正社員並みの時給（給与を時間で割った額）とすべきだ。
〈女性・30歳代〉
- 正式な更衣室が無いので設置を希望する。
〈男性・60～64歳〉
- 非課税限度額の見直し。勤務時間が長い場合には社会保険加入を法的に義務付けてほしい。
〈女性・50歳代〉
- パートタイマーの職業紹介をもっと充実してほしい。求職中、仕事がなく今の仕事に就くまでとても時間がかかった。
〈女性・40歳代〉

〔製造業〕

- パートなら、条件（時給等）に合った働き方で当然ではないか。私は定年後再雇用になったが、給与は半減したにもかかわらず、仕事内容は全く同じハードな肉体労働が続き、残業も当然の様に要求される始末。正社員の方がデスクワーク、軽作業とよっぽど楽な作業で余りにも納得出来ない。今後“高齢者パート”は皆同じ思いをするのだろうか？会社としてはベテランの技術を安い時給で継続して使えたら好都合だろう。しかもそれを「本人が使ってくれと希望したから」（言った覚えなし）とか「定年後も使ってやるんだから有難く思え」的な態度有々で毎日忍耐の日々。健康の為と社会参加という意識で頑張っているが…。※当社は間違いなく今話題の『ブラック企業』である！！
〈男性・60～64歳〉
- 正社員でもパートも経済的なものは同じだと正社員として働く気がわからない。「気楽な方でいいかな」と思う。「くび」になるのは初めてだが、不安もあるけど「稼げる」状態ではない。早く景気をよくしてほしい。「人」が仕事を選べる、普通の世の中にしてほしい。
〈男性・40歳代〉
- パートタイマーと契約社員の区別がよく判らないのですが、時給制なのでパートタイマーだと思っています。正社員との違いは目標があるかないかです。その分気楽ではあります。仕事で追い詰められるよりはましだと思って時給制に甘んじています。たぶん65歳まで働かせてもらえると思っていますが、20年間働いても退職金がないのは残念です。
〈女性・60～64歳〉
- 毎年の契約書には昇給有になっているが、約8年昇給がない（正社員は毎年昇給がある）。10年以上勤続のパートが多いが、勤続給が10年以上は上がらない。これらに不満を感じています。
〈女性・30歳代〉
- 働いていてやはり正社員との差は大きい気がする。ただ時間の問題など自分自身の働き方に制限があれば仕方ないと思っている。その事を考慮するとパートタイマーしかないのではとあきらめてしまっていますが、実際上は正社員とあまり変らない働きになっているので、もっと均等になる様をお願いしたいと思います。
〈女性・50歳代〉
- 同じ仕事をしているのに正社員や契約社員との賃金に大きな差がある。まずは生活していくのに十分な収入がないと困る。ダブルワークも禁止されているので転職しようか常に考えている状況です。
〈女性・30歳代〉
- 十分満足です。
〈男性・65歳以上〉
- 現在の勤務先ではないが、何社か面接をした際、食堂は社員だけなど差別している会社がありました。公平にすべきと考えますので啓発してもらえると良いと思います。
〈女性・50歳代〉
- 正社員と同じ仕事の内容にかかわらず給料が何年働いても上がる事がない。正社員と同じ年数でも差がついている。
〈女性・60～64歳〉

- 契約書の内容には昇給有りとして書いてあるがここ何年も時給が上がらない。同じ職場の正社員がパワハラのようなことをする（パート社員をバカにする。）。会社ではほとんど毎日残業を行っていてパート社員は任意だが正社員は強制的です。80時間を超えても面談するだけで表向きは保健医をおいているかもしれないが見たことはない。バカバカしくてやめてしまいたいときがある。パートの時給900円、そのほか昇給が1年500円、それも10年で5000円で終了。正社員と同じ働きで10年以上勤めても全く時給が上がらない。（現在勤続21年目）
〈女性・50歳代〉
- 私が勤務している会社は従業員数1000人を超える企業の為、中には準社員やパートによる仕事内容に影響を及ぼす程の悪質な嫌がらせもありますが、多くの人間がいれば様々な性格の方がいらっしゃるのだと理解し、各人間の人間性や人間性の問題と捉え、今のところ上司に報告するつもりはありませんが、本人の意志で社会人としてどんなにくだらない事をしているのか早く気づき、改善して頂きたいものだと考えております。会社からパートに対しての扱いとしては、年に2回昇給の時期が決められているのですが、仕事に対し真摯に取り組んでいる従業員（パートも含む）に関しては、上記時期以外でも、特別に昇給の辞令を与えて下さる事もあるので、技術者、能力者に対し、柔軟に対応して下さる所はとてありがたいと思います。ただ、ボーナス（賞与）に関しては、総合するとアルバイトに与えられる賞与よりも、パートになってからの方が低い金額でしたので、改善の余地があるのではないかと思います。今後パートの方々の方がより良く働いていけるよう何か良い形で生かして頂ければうれしく思います。
〈女性・30歳代〉
- 10月から最低賃金が上がりましたが、10月から3月まで6か月の契約なので来春4月の契約の時にか賃金が上がらないとの会社の言い分であるが、おかしくないですか。毎日働きたいが強制的に4日勤務にされている（会社の営利ばかり考えている。）。嘱託からパートになっても仕事は全く同じ。
〈女性・60～64歳〉
- 正社員と変わらない勤務なので、10年以上勤務したら正社員にしなければいけないとか優遇処置を設けて欲しい。
〈女性・50歳代〉
- 私の会社ではパートは常勤で何年も働いているのに、パート全員3ヶ月の短期アルバイトの契約書を書かせます。何にも誰ひとり反発出来ません。会社は週6日、7時間働かせたいからです。あと社会保険にも加入させたくないから、短期アルバイト扱いで会社が暇になったらいつでも会社都合で休みに出来るようにしているようです。社会保険に加入している人はほんとに少数です。会社が負担して社会保険に加入させたくないから、威圧して社会保険に加入しないようにしています。ちなみに私は社会保険に入れてもらいました。このアンケートは、会社のパート全員に配るはずだと思いますが、社会保険に加入しているごく少数のパートにしかこのアンケートを配っていないのが現状です。パート全員に短期アルバイト扱いで保険も入れていない事をあからさまにしたいようです。中小企業は本当に厳しい現実だと思います。今、週6日で所定7時間働いていますが、こんなに稼がしてくれる職場もあまりないので過剰な労働時間でも苦情も出ないで存続しているのだと思います。
〈女性・40歳代〉
- 今の職場はとても自分にあって満足していますが、荷物の発送を主にしているため、妊娠すると続けられません。出産後の生活が不安です。40才過ぎの主婦が働ける場が増えてくれる事を望みます。
〈女性・40歳代〉

〔情報通信業〕

- 現在の各種の企業はパート、アルバイトで成り立っている企業が大変多いです。賃金の底上げ、福祉の充実が必要です。
〈男性・65歳以上〉
- 時給が上げられたり、制度を変えられたりしているが、会社の負担になる場合には、その前に切られてしまったりということがあります。たとえば5年経つとこういう制度が適用になるという場合、その前に契約を切られたりします。そういうことがないようにしてもらいたい。単に金額や制度の問題だけではありません。
〈女性・40歳代〉
- 正社員と同等もしくはそれに準じる業務内容であっても、パートタイマーである限り賃金もその他の処遇も劣ります。まじめに仕事をしていてもなんら先行きも希望も持てません。それぞれの立場でみな気持ちよく働ける環境は夢物語です。
〈女性・40歳代〉

〔運輸業、郵便業〕

- アベノミクスで賃金上がる方向なのに、現在の会社は賃金を50円も下げました。生活が苦しくなりとても大変です。なぜ上がる方向のものが下げられなければいけなかったのか疑問です。
〈女性・50歳代〉
- 有期労働契約が5年になる直前に解雇されてしまうことのない様に、悪質な場合は罰則を設けて欲しいです。
〈女性・40歳代〉
- 雇用期間が半年であり、毎日雇用延長になるか不安である。安心して働けるよう、雇用期間の自動延長を切に希望する。
〈女性・50歳代〉
- 生活のために働くのに仕事足りない。企業の宿命か。収入源を求めています。
〈女性・50歳代〉
- 私はもう年齢が高いので良いのですが、若い男の人がパートで働いているのはかわいそうです。結婚はしにくいし、半年ごとの契約では未来の設計も立てられない。まじめに働いている人は正社員にするべきです。
〈女性・60～64歳代〉

〔卸売業、小売業〕

- 長年パートとして働いてきたが、会社側から賃金改定・賞与改定などの話が全くない。ベースアップも自ら要求しても余り意味がない。行政指導の徹底が必要。正社員との差別が大である。今更年期的に無理の為もう少し早く行政指導の強制決定を多く望む。不満だけである。
〈女性・60～64歳代〉
- 職員との給料格差があまりに大きい。労組専従の話によると正職員は時給に換算して4500円位とのこと。普通のパートは時給900～1000円位、しかも仕事の内容はパートの方がきつく、人にもよるが正職員はあまりに仕事のできない人が多い（本部でも問題らしいが、職員を非行以外でクビにできない）。
〈女性・50歳代〉
- 人事制度改定で雇止め年齢が65歳になり、大変ありがたく思っております。
〈女性・60～64歳代〉
- 仕事内容の関係でどうしても会社が休めず、年収140～150万円になってしまい、税金で身入りが減ってしまい困っています。国にとっては税金が大事なのはわかりますが、月11万円稼いでいて3万円近く税金でもっていかれるのは本当につらいです。3万って食費ですもの。会社も働かせてくれないし、個人の税金など気にもかけてくれないです。
〈女性・30歳代〉
- 仕事ができることに満足しています。
〈女性・60～64歳代〉
- 会社に都合の良いように扱われて、会社の為働く意欲を失った。
〈女性・50歳代〉
- 扶養範囲内で働いているパートを社会保険に加入させる制度は反対です。やめてください。今より時間を増やさないと元がとれません。
〈女性・30歳代〉
- 第2新卒の義務化（全ての会社に徹底して下さい）。
〈男性・20歳代〉
- 正社員と違ってパートは好きで働いています。無理にパートの給料を引き上げたら責任も大きくなります。楽しく働けなくなります。正社員との格差があっても当たり前です。
〈女性・50歳代〉
- 正社員でも労働時間を選べるなどしたらパートタイムから正社員になっていたと思う。時間の自由と引き換えに賃金は安い。同じ仕事に同じ報酬にしてほしい。
〈女性・50歳代〉
- 今の職場は福利厚生、有給休暇など社員と同じように扱っていただけるとても良い職場です。でも、これはまれな事だと思います。以前いた職場はタイムカードを押してから残業、突然の解雇などいろいろな会社がありました。パートでも安心して働き続けられるようになると嬉しいです。
〈女性・40歳代〉

- 定年したときの給料減額がバラバラ。国として決めてほしい。会社には守らせてほしい。
〈男性・60～64歳〉
- 満足しています。今のままで充分です。
〈女性・50歳代〉
- 契約期間満了前に切られないようにしてほしい。
〈女性・50歳代〉
- 若者が正規職員になれず、安易にパートタイマーの道を選んでいると思う。パートタイマーの権利を主張するのはわかるが、正規なりの責任感を持つようにしてほしい。
〈女性・50歳代〉
- パートとして働きたいから働いているのであって、無理に正社員並みの待遇をされると責任が増えて働きにくくなります。パートの社会保険加入とかも反対です。
〈女性・30歳代〉
- 法改正により、職場のパート契約社員はあと5年で全員解雇されることになった。このような措置は違法ではないのか。
〈男性・40歳代〉
- パートタイマーでも能力別に給料（時給）の設定があっても良いと思います。年数よりも能力給を希望します。モチベーションが上がリません。
〈女性・40歳代〉

〔金融業、保険業〕

- 最終学歴が高卒のため、正社員で働きたくても会社が限られてしまう。どうせ給料は大卒と高卒で差をつけて支給するのだから、採用条件に大卒と表示するのは廃止してほしい。むしろ低い給料で採用できるのだからもっと高卒も採用すべき。
〈女性・30歳代〉
- 私の職場はパートがいないと仕事が回りません。雑用的な仕事も当然あり、社員はパートがやっただけで当然の態度です。電話等では不誠実な外務社員のせいで怒られることもしばしばです。社員からは下に見られている感じがします。でも、切られる時は一番最初です。昼間公園で時間つぶしている外務が一番に守られる存在なのがとても不満です。すべてパートだからとわり切らないといけないのでしょうか？
〈女性・40歳代〉
- フルタイム勤務なのにパートタイマーと言われると違和感を覚える。同じ業務の派遣社員と時給の差が大きく、かといって直雇用から派遣に転換することができないのがつらい。会社はフルタイムで働く人の時給に対する意識を非課税限度額内で働く人と分けて考えてほしい。せめて派遣社員並みの時給にしてほしい。
〈女性・不明〉
- 正社員とそれ以外の社員、同じ職場で働いている以上、給与はさておき、一連の規則等待遇はできるだけ平等にして頂きたい。また、他の会社では立派にパワハラに相当することがこの会社では該当せず、人事においても明らかに明らさまにお友達人事であり給与形態もかなり不自然です。人間として最低限の分別と道徳心を持つ雇用者+上司と仕事をしたいです。有休をとろうとしたら「有休消化の為に休むんですか」「権利を使う前に義務を果たせ」などとの暴言も吐かれました。
〈女性・50歳代〉
- 定年になったら時間給が下がるので（更新があった場合）それは改善してほしい。
〈女性・50歳代〉

〔宿泊業、飲食サービス業〕

- 育児休暇を自由に取得できるようにしてほしい。
〈女性・30歳代〉
- 職種により、パートタイマーの責任に違いがあると思います。私の場合は調理なので、給与の形は時給ですが、責任は重いと思います。社会保険に入る事ができればとてもうれしく思います。パートタイマーの人は全員配偶者控除をなくした方が良いのでは。パートタイマーに格差があるように思います。
〈女性・50歳代〉

- 103万の壁がキツイ。100万、103万、130万といちいち壁を作らずもっと分かりやすく、働きやすくしてほしい。103万を限度にしないといけないのはつらすぎる。土日や夜中に子どもを家に置いて働いてこれで本当に良いのかと日々悩みます。 <女性・40歳代>
- 土、日、祝日の時給を上げる（平日勤務と同じなら、平日のみ働きたいのですが・・・）等して、シフトを申請する時に後ろめたさを感じないようにしてほしいです。今年7月までは月に12日の勤務だったのですが、8月から何の説明もなく13日勤務になりました。たかが1日と思われるかもしれませんが、親の介護や自分自身の病院通いもあるので小さなことでも事前説明してもらえようにしてほしかったです。 <女性・50歳代>
- 配偶者控除の額を103万円から下げるのではなく上げてほしい。年収を引き下げて、社会保険に加入するようにしたとしても、今の職場は社会保険に入れてくれません。そうすると年収が減って困ります。 <女性・40歳代>
- パートでも社員と同じ仕事内容の場合などは少し考えてもらいたい。 <女性・50歳代>
- パートタイマーだといくら頑張っても成果を出しても何も報奨されない。時給アップや賞与などで評価してもらいたい。 <女性・40歳代>

〔教育、学習支援業〕

- 同じ職場での勤務年数が長くなれば、仕事内容に対する量・責任など正社員と変わらなくなる。もしくはそれ以上になる事もあるので、賃金の引き上げや手当などがほしい。 <女性・30歳代>
- 助成金制度が反映されておらず、個人経営の場合など雇用主が自分のポケットマネーにしてしまい、従業員に還元されていない。パートによって仕事内容が違ったり、現場が違ったりもしているのに時給が一律なのはおかしい。残業しても残業手当が出ない。 <女性・50歳代>
- 正規と非正規は、そもそもの待遇や制度が異なっていてあたり前と思っているので、同等の何かを求めようとは思いません。仕方がないことですが、仕事における格差、差別はあって当たり前、自分の力ではどうにもならず、受け入れることだと思っています。 <女性・30歳代>
- 正職員との格差は大きい。立場も弱く、常に見下されているような気がする。「だったら正職員として入ってみなさいヨ」と…。それを言われたらグーの音も出ませんが。パートは正職員のやりたがらない場所、時間を埋める都合の良い立場なのです。パートの労働組合に強くなって欲しい。 <不明・60～64歳>
- 有給休暇について、1年契約なので1年に10日間あるが、使えなかった分を次年度に持ち越すことができると思う。昇給が毎年上がると良い。1年契約のため毎年はアップしていない。 <女性・65歳以上>
- 法改正により、事業主は長期（5年以上）の雇用は、絶対と言っていいくらい、しなくなると思う。改正により、パート、有期雇用者はますます働く場、期間、安定を失うことになったと思う。 <女性・40歳代>
- その職場にとって必要不可欠な職にもかかわらず、パートタイマーとして期間を設け、時給で雇うようなことが今後少なくなっていくことを強く望みます。パートタイマーに対しても教育をしっかり行い、責任感を持たせることがもっと必要かと思います。 <女性・20歳代>
- 使い捨て、都合のいい道具と思って欲しくない。正社員なのに全く働かず、ぬくぬくと正規給料をもらっている人が沢山いる中で、「切られたら怖い」と真面目にパートは働いているのだから。こんな不公平な世の中、納得できない。 <女性・40歳代>
- この職場は恵まれていて安定しています。働き甲斐を感じています。 <女性・50歳代>

- パートタイム労働法はありがたいと思いますが、条件を満たす前に切られてしまうことが予想され不安なだけです。ハローワークで仕事を探す時、最低3年の雇用も多く見られました。本当にパートタイマーが守られるのでしょうか。 <女性・30歳代>
- 改正された「無期転換ルール」によって4年目に契約更新ができなくなる恐れが強くなります。弱者を守るために施行されたはずが、現実には5年を迎えられずに雇止めになる可能性が大いにあると思います。 <女性・50歳代>
- 補佐の仕事のため現状で納得しているが、これが成長期の子供を抱えていたら、もっと充実されたパートタイマーの支援は必要でしょう。正社員と同じ責任を任される仕事であれば、組合加入も、また有給制度も取り入れないと生活はなりたない。 <女性・60～64歳>
- パートタイマーも正社員と同じように産休・育休がとれるようにしてほしい。 <女性・30歳代>
- 労働契約法が改正され「無期転換ルール」ができたはずが、逆に新たな人を採用する際に、裏目に出たり、現状の改善につながっていない。 <女性・30歳代>
- パートタイマーという生き方も認められるような社会になってほしいです。 <男性・20歳代>
- 数年で契約が終了することをわかっていながら、全力で仕事をやり続けようとするのは、先が見えないので、気持ちの部分でも大変だなと感じました。来年の3月で5年働いていた職場をやめなければならず、残念です。正社員でなくても、最初から期限のない働き方があれば良いのと思います。（無期転換ルールの影響は平成25年4月からの契約期間がMax5年→Max4年等、期限が短くなっただけでした。） <女性・20歳代>
- 私立中学・高等学校の講師をしておりますが、各学校によって社会保険の加入制度が全く違います。講師の立場でも、学校による差がなく、社会保険加入の制度が得られるようになったら良いと思っています。 <女性・40歳代>
- 現在の職場は本当にひどいです。社員の意識の低さを感じます。①担当業務の管理を全てパート任せにし、フォローがない。②引継不十分・不慣れな結果、やはりミスが起きた。③報告書を出すから書けと言われて書かされたり（責任を負えというような態度）、暴言を吐かれた。④平然と作業（雑用）をパートに任せる体質が正社員全員に蔓延しています。労基署に一度相談電話をかけたが、「方面」で扱うのでかけ直すように言われ、窓口がわかりにくく、時間も合わないため、相談を断念しました。今年、経営難を理由に契約の更新をしない旨通告されましたが、一方で正社員の募集をかけ、人員増に向けて動いているのを見ると、法的には問題ないとはいえ、悔しい気持ちでいっぱいです。職を探していますが、今後の生活を思うと不安でなりません。パート生活をしていて思うことは①専門窓口がわかりづらい、時間が短いので相談しにくいこと。②健康診断が受けられず、常に健康不安を抱えていることです（助成補助や受ける機会がなく、低収入では実費負担は苦しい）。パート生活の人の多くは新聞をとったりする余裕はないと思います。ビラの配布数を増やすよりも、電車や公共機関など、人目につきやすいところにどんどん広告を打ってはいかかでしょうか。実際、私は駅の掲示ポスターで最低賃金を確認しています。時給額が大きくとても見やすく、確認の意味でもとても助かります。もっと相談窓口が利用しやすくなれば、悩みを抱える人も解決の輪を見つけられるのではないのでしょうか。労基署の相談時間はその意味で非常に短いと思います。時間をずらして19時、20時まで、土日も相談できるなどしてもらえるといいなと感じます。私のように好きでパートをしている人ばかりではないと思います。生活のため、我慢して、けれど切られて終わり、という会社の態度はとても割り切れません。 <女性・20歳代>

〔医療、福祉〕

- 同じ資格を持っていても個人によって賃金が違うため統一して欲しい。 <女性・65歳以上>
- 希望の休みが取りづらくなった。何かの担当になるのに若手の起用が多いと思われます。モラルの低下を感じます。 <女性・50歳代>

- 正社員だからと物申すのはわかるのですが、仕事として行動出来ていないのにパートのくせにとかの偏見視はいかがかと。パートのくせに大した仕事しないで給与泥棒と言ういじめに合うなどのパートに対しての侮辱です。私的には、職員並みに何でもこなして言われるがまま動いているつもりですが。

〈女性・50歳代〉
- 職場の人間関係が一番疲れる。リーダーが交替し人格的に疑わしいと感じる事があるが、業務はやり遂げるようにしている。

〈女性・65歳以上〉
- パートでの時給には満足していますが、正社員の方々の給料の低さを聞いてビックリです。どうしてもこれから多くなる介護、時間も長いし重労働、やっつけられない低収入。辞めたいけど年をとっているからやめられないと…良い人達だから何とかしてほしい。

〈女性・50歳代〉
- 資格のないパートタイマーとは、多少の時間給差はあるようですが、現在の仕事内容からするともう少し上げてもらっても良いのではないかと感じています。

〈女性・60～64歳〉
- 医療系で長年パートとして働いています。一番疑問に思ったのは週5日職員と同じ勤務時間労働していても、夜勤が出来ないという理由でパート契約だった事です。休日も不定期で早番・遅番もやっていたのですが、その理由があるだけで、ボーナスがない事にとっても疑問を感じて、パートタイマーらしく週4日に減らしました。とても不思議だと感じたからです。OLさんなら週5働いてれば正社員だったので…。

〈女性・40歳代〉
- 賞与がないのだから、祭日、土日等の勤務日には、手当をつけてほしい。パート勤務であっても、研修に参加する機会を多く与えてほしい。（現職場で10年勤めて1回しか研修（勉強会）に参加させてもらえず）

〈女性・50歳代〉
- 特別養護老人ホームでパートとして働いていますが、介護施設、特に年数の過ぎた40年近くになるホームは利用者が重度化して行く割合に対し、通常の労働者が足りず、病欠や家庭の都合で欠勤した日は補充が無いので、目が廻る忙しさである。介護施設定員増を国の行政施策へ要望したい。施設側も今は精一杯で運営している。私は、通常労働者の激務に先輩として見かねてパートタイマーとして手助けしている。

〈女性・65歳以上〉
- 年齢・性別・生活状況・働き・など一緒ではないのでしっかりと考えてほしいです。

〈女性・30歳代〉
- 時間給のアップを希望します（調整しなくてよい人には）。

〈女性・50歳代〉
- 子供が小さい頃、保育園・学童に入れなかった。入れるのは、近くに親がおり子育てを協力してくれる層の人ばかりである。だからパートしか働けない。

〈女性・40歳代〉
- パートタイマーで働くのであれば、会社側が出勤条件（週何日出勤するか、何時から何時まで働くか）を完全に決めるのではなく、パートタイマー側の希望を取り入れた条件にしてもらいたい。単なる時間給ではなく、仕事ぶりや成果などを評価してボーナス（金一封など）を支給するべき。社員よりも使えるパートさんもたくさんいるはずですよ。

〈女性・30歳代〉
- 資格を持って働いている時、パートは不利だと思います。でも何故パートなのかを考えていただきたいです。子どもが小さかったり、介護していたりという現状です。

〈女性・40歳代〉
- 介護のお仕事はやりがいがあるのに、世間の評価は低いし、実際現場に入ると医者やナースやセラピストの方が偉いので気も使う。友人の運転手は時給1800円なのに、介護は1000円～なので、普通の人にはなかなか来ない。常勤の人を見ていると、上の人はずっと夜遅くまでクタクタになるまで働いていて、子どもの行事とかにもなかなか出られなくて大変そう。お金と時間は両方とも切実に必要だけれど、どっちかといわれれば、貧しくても時間が自由になった方がよい。4人子どもがいるが、小さい時だけでなく、思春期とかも何かあった時すぐに話を聞いたり、直接顔を見たりすることは結構大切で、後からでは間に合わない。老後が心配なので、常勤になりたいが残業や時間外呼び出し（夜中とか）は嫌。

〈女性・30歳代〉
- ほぼ正社員と同じ仕事内容なのに低賃金で働いている。そして契約が更新されるか不安をかかえて働いている。不安なく安心して働きたい。

〈女性・40歳代〉

- 今の職場では契約通りの労働条件で働いていますが、以前の職場では契約の文書では有休ありでしたが、実際に申し出るととても嫌な顔をされ事実上ほとんど取れず、仕事が減ると休んでくれとか言われ大変でした。パート職員同士で皆苦情をかかえていましたが雇主にも言えずじまい…私は引越して東京にきましたが、今でもたぶん同じ状況かと思います。改善策はないのでしょうか。
〈女性・50歳代〉
- 雇用の継続時に昇給があっても良いのではないかと思います。何年勤めても、昇給がないというのはさびしい。例えば、3年以上勤続すれば昇給するとか、考えてほしいと思う。
〈女性・65歳以上〉
- 正社員より公休が少ない月が度々ある。多く働いているのに給料やボーナスに差がありすぎ…。残業はダメと言っておきながら、仕事が1日1日増えていく。自分が入社する前もそうだったらしいから、入社する前の知らない時からの書類作成まで仕事が溜まっている。追いつかない。
〈女性・40歳代〉
- 給料に比べて税金が高く負担に感じる
〈女性・40歳代〉
- 有給休暇の制度はあり、日数も頂いているが、実際には取得出来ていない。勤務先も休まれると困るのか勧めない。年間7日くらいしか使っていない。実際は20日以上あるのに。
〈女性・40歳代〉
- 私は病気の治療のため週に何日か通院をするためパートタイマーをしています。雇用の改善を望むところもありますが、現状としてはほぼ満足をして働いています。
〈女性・60～64歳〉
- 正社員に準じる仕事内容あるいは同等の仕事をしている場合、賞与が少しでも出れば嬉しく思います。有給休暇ありは有難いですが慶弔その他私的でない時の休暇は有給扱いでなく、特別休暇として取得出来れば嬉しいです。
〈女性・65歳以上〉
- いつ首を切られるかと不安な雇用をさせる会社への指導をしてほしい。「使い捨て」でない会社づくりを。人を大切に作る会社づくりを。
〈女性・60～64歳〉
- 介護の仕事は正社員・パートは同じ職務をしているのに、時給の差が大きいのを納得するっておかしい。未経験、経験で差があるのは納得できますが。
〈女性・60～64歳〉
- 高齢化社会となる中で、安心、安全や仕事について高齢者にとっても充実して働ける場を確保していただきたい。
〈男性・65歳以上〉
- 保険、年金高すぎる。
〈女性・40歳代〉
- 非課税限度額等の範囲で働こうと思うと、働ける日数がかかなり制限される。かといって無制限パートで働くと住民税や社会保険等の負担が大きく、パートで働く意味もなくなる。パートは今の私の職場では正社員の不足を補う役割を果たしているのもっと働いてあげたい（日数を増やしたい）と思うが、現実にはあまり働けず申し訳なく思ってしまう。
〈女性・50歳代〉
- 労働時間か時間帯、休み等希望に合わせてもらいたいためパートタイマーを選びましたが、シフト制でその日の人数にゆとりがないため、こちらの都合で休むのは他の職員に負担になるようです。基本の業務内容はほぼ社員と変わらないため、周りのパートタイマーの同僚も不満がつり長く続かないようです。
〈女性・30歳代〉
- 個人経営の場合は人間関係重視のところもあり、条件を重視しても長期労働につながらない経験あり。正規職員にありと重労働、重責、休めない等のストレスで心身に影響があり健康維持にはつながらない。責任の重くないパートタイマーは気が楽という考えを持っている人が少なくないと思う。
〈女性・40歳代〉
- 夏季・冬季等々の休みが取れない。
〈女性・30歳代〉
- 福祉関係施設でパートしていますが、人員（職員）を増やしてほしい。時給を上げてほしい。職場で腰痛、病欠があるため、人員増量、充実を希望します。
〈女性・60～64歳〉

- 聞く耳をもってもらえなかったことがあります。即否定されたことも。事業主側の都合だけでパートの待遇が次第に悪くなり、働きにくい職場になっている。小さい子どもがいて他職場への転職がままならない状況で非常に不利。また就業規則が数年更新されておらず、内容が曖昧。変更内容の提示なし。同程度に仕事している職員、正社員がいて待遇が違いすぎるのは納得ができない。
〈女性・30歳代〉
- ギリギリのスタッフでやっているため休みが取りづらい。子どもの急な病気の時にも休めない時があり大変だった。仕事内容はほとんど正社員と同じだが、ボーナスや夏休みもなく残念。
〈女性・40歳代〉
- 現在、役所が委託する事業所で嘱託職員をして働いています。役所に準じてという形であまりにもひどい対応が多いです。役所よりはるかに給料は低いのに交通費は出ず、意味不明なのは会員費という名目のものを引き落とされます。リスク管理なしの運営で不安が多いです。〈女性・40歳代〉
- 自分はパートをしながら資格を取り、異動願いを申し込んだところその期待に沿わなければどうするのかと強い口調で聞かれた。
〈女性・40歳代〉
- 同じ仕事の内容でも正社員に比べると、パートは軽視されているのが現状です。人事や契約もこれはおかしいのではという事も多々あり、尋ねてみてもきちんとした返事もなく、色々なストレスを感じています。（一人で何を言っても響かない。戦いたいとは思いますが…）たぶん同じ状態の方々は沢山いるのでは…。このアンケートを基に、会社がきちんと対応してくれる様な体制作りをお願いしたいと思います。
〈不明・50歳代〉
- 昇給や正社員への昇格もなく仕事に対するモチベーションも上がらないし、その会社への愛着や前向きな考えが出来ないし、次の仕事を探すのも年齢が高くなればリスクも高くなるし、正社員の優遇や福利厚生との格差がありすぎる。
〈女性・40歳代〉
- 同じ仕事内容で賃金の格差が大き過ぎると思う。再雇用の時期が60才だったので、給与が正社員からパートに変わり、半分以下になり生活がとても苦しく厳しかった。せめて年金支給までは2割カット程度におさえてほしい。
〈女性・65歳以上〉
- 今の法人保育園はパートも一緒に子どもたちの教育保育に携われてあげたいと思っています。むしろ公立保育園でのパート扱いは人権無視でした。
〈女性・60～64歳〉
- 退職金制度を作って欲しい。技術職の最低賃金を引き上げて欲しい。（今の職場は安すぎです）
〈女性・50歳代〉
- 労働契約法が改正されたが、平成25年4月以降からの契約からの適用なので、それから5年の間に契約を更新されない可能性が高くなったと思う。実際に上司が「5年の猶予ができて良かった。」と話しているのを聞いて、やっぱりそうなんだと思ったし、その間に非正規雇用者の数を調整して、5年を超えないようにするのだなと思った。他にも思うことはいろいろあるが、結局は事業者への逃げ道があるので、労働者にとっては良いのか悪いのかわからない。私にとっては5年の間に仕事がなくなるのではないかという不安の方が大きい。
〈女性・30歳代〉
- 人員が不足(ギリギリ)のため、休みが取りづらい。また、日によって他のグループに行くこともあり、悪く言えばコマのように動かされているように感じることもある。
〈女性・50歳代〉
- 時間など希望を聞いてもらえると助かる。週5を減らすというのもありだと思う。〈女性・30歳代〉
- 大変な仕事(重労働等)はパートに任せる傾向があります。正社員はパートを無視し、こき使われています。
〈女性・50歳代〉

〔サービス業〕

- 年齢は、70才までは他の方と同様に雇用の対象にしてほしいです。今までの経験を生かした雇用の対応をお願いしたい。60才を越えると清掃の仕事しかありません。
〈女性・65歳以上〉

- パートタイマーの定年制を長くしてほしい。有休休暇が自由にとれるように。 <女性・50歳代>
- 正社員よりきつい仕事です。 <女性・65歳以上>
- 当社は6ヶ月単位で雇用契約を更新するのですが、昇給は無いので、少しでも昇給があれば良いと思う。 <男性・65歳以上>
- サービス残業をせざるをえないように追い込まれたり、ひどい扱われ方をしてもクビになるのが怖くて文句も言えず泣き寝入りです。 <女性・40歳代>
- 個人的にはライフスタイルに合わせて働けるので、パートタイム勤務で満足していますが、配偶者控除の限度額を常に気にかけながらの勤務がストレスになることがあります。 <女性・50歳代>
- 本人の希望でパートタイマーになる場合とパートタイマーでしか採用されないがために、やむなくパートタイマーになっている場合とがある。特に問題なのは后者である。企業が収益確保のために人件費を抑制し、そのシワ寄せが労働者のパートタイマー雇用となっている面がある。労働者を経営のパートナーと考え、正社員雇用を拡大していくことが大切だと思う。 <男性・65歳以上>
- 私は今学生でパートタイマーとして勤めていますが、今後もし結婚し主婦のパートタイマーになると考えた時は少し不安があります。家庭を優先すべき時に仕事を強要されないかと考えてしまいます。学生なので社会経験の一貫として働かせて頂いていますが、家庭をもった際の立場になると、また考えが変わるのだらうと思います。 <女性・20歳代>
- 会社は雇用に伴う公的な経費削減のため、本人が望んでも短時間勤務のパート、アルバイトしか使わない。学生、主婦、定年退職者はこれで良いが、家庭がある者は仕方なくパートを2～3か所掛け持ちで働いている。ある金額、日数より会社に公的負担がかかるため多人数にしている。十分検討すべきと思います。 <男性・65歳以上>
- 仕事内容としては社員と同等だと思う。遅番もあり労働時間も長く、残業代は規定通りにつくが「安く働かされるのがパート」という会社側の考えが感じられる。 <女性・50歳代>
- 雇用の年齢制度向上をお願いします。健康であれば長く働きたいと思うのです。 <女性・60～64歳>
- 能力に合わせた賃金を下さい。有休をください。103万円と枠を作らないでいくら稼いでも良いようにしてほしいです。母子家庭であんまり稼ぐと母子手当がもらえなくなる。自分が稼ぐんだから枠なんて作ってほしくないです。母子家庭から税金をとらないで下さい。 <女性・40歳代>
- 子供がいる人はパートタイマーで働いている人が多くいると思いますが、母子、父子家庭の人はなおさらパートタイマーで働かないとお迎えや世話が出来ないという現状があると思うので、もっとそういう人達が働きやすく、なおかつ色々な制度を国や都ではなく会社側が充実させて頂きたいと思います。 <女性・30歳代>
- 労働時間や日数は都合に合わせて決められるので働きやすいが、社会保険の加入基準がもう少し緩和されることを望んでいる。 <女性・40歳代>
- 社会保険加入基準の改定等があると、働く時間、日数を増やさないとなくなくなり、今のような働きができなくなるので、加入基準を緩和して一律に加入させるような改定はやめてほしい。 <女性・40歳代>
- 時間給を上げてほしい。 <男性・60～64歳>
- 若い方の常勤環境を充実させる。給与の増額。切り捨てをやめ、正社員として雇う制度の復活。将来の日本の人材育成を考慮して政策の実現。 <男性・65歳以上>
- パートだからと言って、他の現場に欠員が出たのでそちらに行ってください、と気軽に話を持って来るのは止めてほしい。 <女性・50歳代>

○今の会社は雇用保険の加入すら、希望しても一部の役員の気分で入れる人、入れない人がいる。きっとこのようなものを手間暇かけて提出しても目を通して終わりなのだろうと。お役所で安定就業をしている人はきっと必要以上の面倒な事はしたくないと。この間電話で問い合わせたときの冷たい反応でまたつくづく思った。 <女性・50歳代>

○平成25年以前に開始のパートについては、5年満了時点（平成28年）に解職になると言われます。無期転換ルールが適用されるまでに期間が長すぎると思います。 <女性・30歳代>

〔その他〕

○正社員との均等処遇の推進は重要です。（あまりにも差があります） <男性・60～64歳>

○「転換推進のための措置」の義務付けにどれほどの強制力があるのか。義務を怠った場合は、また、義務を果たしているかの確認は出来るのか。私の働いている団体では、まったく果たされていません。今後もこのような実態調査を行い周知啓発活動をもっと行ってほしいです。 <男性・30歳代>

○努力目標や義務、禁止事項の順守を罰則なしの法律で企業・団体へ求めるのは無理がある。守るはずがないし、少なくとも自分が勤めている団体では守っていない。 <男性・30歳代>

○契約の内容は人事部しか分かっていないのに、直接仕事を指示する人間は、給料面等色々差があるのに、正社員と同じ内容や状況をさせてくる。昼食休憩1時間は当然もらえるはずなのに社員と同じように15分で済ませて仕事につかせる。出張の日など何も出ないのに片道2時間半かかる場所へ、始業時間より1時間半前に集合させる…など。自分だけそれを断わることはできない立場にいます。 <女性・40歳代>

○生活保護受給者の方よりも給料が多くなってほしいです。毎月手取り10万円で暮らしているので生活が苦しいです。 <女性・30歳代>

○パートと正社員では全く待遇が違うにも関わらず、時間給で働いているパート職員に対して残業時間だけは正社員に準じるだけの、組合員でもないのに組合の許可が必要だの、おかしい事だらけ。時間給での働きであれば、1分単位での支払いが原則であってほしい。ボーナスなど出ないと分っているのに、せめて働いた分の残業時間をカットするような事はやめてほしい。（正社員と同じ労働時間を押し付けるのはやめてほしい） <女性・40歳代>

○パート＝補助という考えが主流なため、なかなか正社員と同じ仕事をする事ができない。私1人だけのために声を大にして言いにくい状況のため、ずっと補助的な仕事をしてきましたが、もっと言っていれば…と思いました。昨年までは103万円以下を目指していたために、仕事量をこなすのが困難でしたが、今年からはそれから飛び出したため、税金、他にかなり持っていかれそうです。時間を5時間から7時間に伸ばしたくらいではあまり変わらないのかも少しがっかりです。 <女性・50歳代>

○一生懸命仕事をして何の評価もなく、時給も上がらない。立場は低い为正社員の仕事がまわってくる。いいように使われて、景気が悪くなると解雇される。つまらない立場だと思っている。実際に解雇もされたことがあります。だから期待もしていない。正社員になりたいが、保育園も入れない。板ばさみでどうしたらいいかわからない。立場が守られているのは公務員だけである。末端の市民はもがきながら生きているのである。生活するのが精一杯です。 <女性・40歳代>

