

パートタイマーに関する実態調査

(概 要 版)

平成 26 年 3 月

東京都産業労働局

1 調査の趣旨

近年、非正規労働者の割合はますます高くなっており、なかでも短時間労働者、いわゆるパートタイマーは、雇用者総数のおよそ四分の一を占めるに至っている。また、質的な変化として、パートタイマーを単に補助的・一時的な労働力として活用するばかりではなく、事業運営における基幹的な戦力として活用されている企業も増加している。

一方、少子高齢化の進展により、今後生産年齢人口の減少が見込まれていることから、若者、女性、高齢者等の雇用の機会を拡大することが喫緊の課題となっている。こうした課題を解決する一つの方策として、短時間労働者の雇用条件や労働環境を整備していくことが求められている。

今回調査は、前回調査との経年比較を行いつつ、平成20年のパートタイム労働法改正による雇用管理の変化を調査するとともに、平成24年の労働契約法改正が今後のパートタイム雇用にどのような影響を及ぼすかについても調査し、今後のパートタイム労働者の処遇改善のための労働行政上の基礎資料とするものである。

2 調査の対象

以下を調査の対象とした。

- (1) 事業所：都内の常用従業者規模30人以上の3,000事業所
- (2) 従業員：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の従業員2,000人

※調査対象事業所については、平成24年経済センサスー活動調査(39,741事業所)より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が30人未満と回答した事業所については、本来の調査対象ではないため、集計対象とはしたが、分析の対象からは外した。

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

3 調査の方法

事業所及び従業員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

- (1) 事業所：調査票の郵送配布、郵送回収
- (2) 従業員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

4 調査の期間

事業所及び従業員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

- (1) 事業所：平成25年9月20日に郵送し、同年10月15日を返信投函締切りとした。
- (2) 従業員：平成25年10月21日、25日、11月1日の3回に分けて事業所あてに郵送し、同年11月15日を返信投函締切りとした。

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び従業員調査別に以下のとおりであった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回答率 (C/A)
事業所調査	3,000	992	992	33.1%	33.1%
従業員調査	2,000	746	746	37.3%	37.3%

※回収数 (B) より白紙回答票、無効回答票を除いたものを有効回答数 (C) とした。

※調査票を回収した事業所のうち、パートタイマーを雇用しているのは 659 事業所 (66.4%)

6 利用上の注意

(1) 定義

本調査におけるパートタイマー及び他の就業形態の定義は以下のとおり。

(ア) パートタイマー

一般に、当該事業所での名称を問わず、正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者をいうが、当該事業所でパートタイマーとして処遇されている者（いわゆるフルタイムパート等）を含む。

(イ) 正社員

フルタイムで仕事に従事し、雇用期間を定められていない者。

(ウ) 契約社員

フルタイムで仕事に従事し、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者。

(エ) 派遣労働者

労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者。

(2) 利用上の注意

(ア) 「N」は回答者数を表す。

(イ) 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。また、複数回答を可とした設問では、各選択肢ごとに回答者数 (N) に対する割合を算出しているため、割合の合計が100%を超える場合がある。

(ウ) 概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

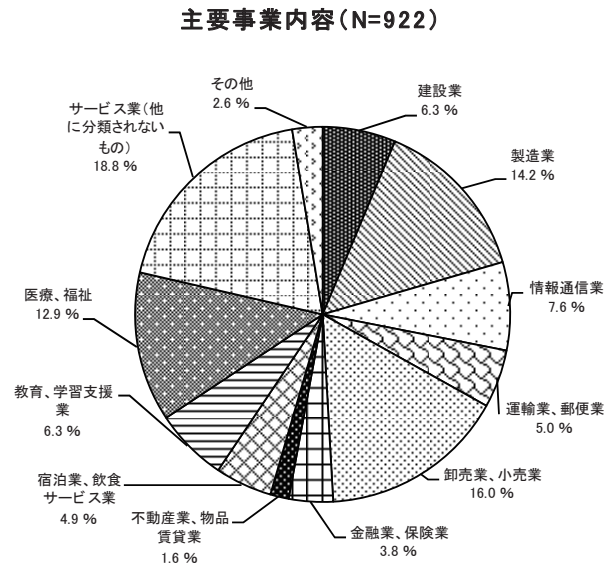
- (エ) 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)
である。
- (オ) 母数が 10 未満のものは、集計対象とはしたが、原則として分析の対象か
らは外した。

1. 事業所調査の集計結果

1.1 回答事業所の概要

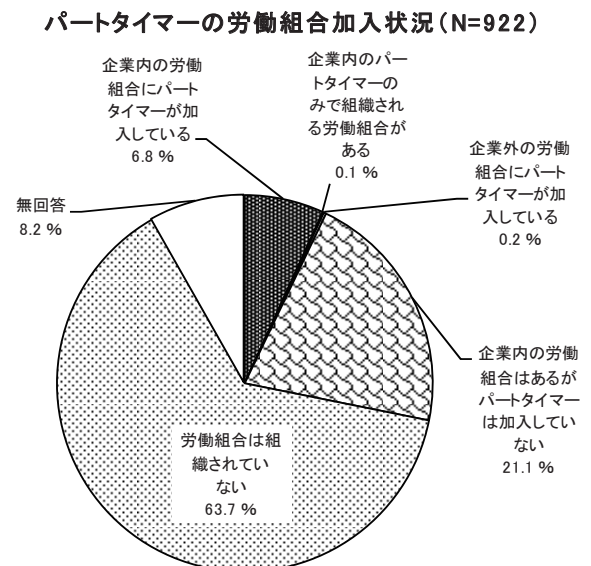
1.1.1 主要事業内容

「サービス業（他に分類されないもの）」が18.8%と最も多く、以下、「卸売業、小売業」（16.0%）、「製造業」（14.2%）、「医療、福祉」（12.9%）、「情報通信業」（7.6%）、「建設業」及び「教育、学習支援業」（6.3%）、「運輸業、郵便業」（5.0%）となっている。



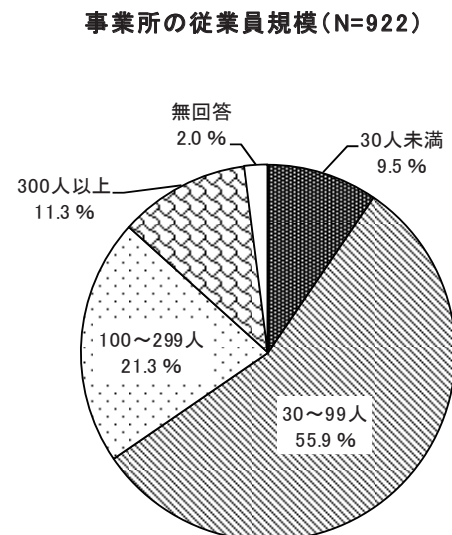
1.1.2 パートタイマーの労働組合加入状況

「労働組合は組織されていない」が63.7%と最も多く、以下、「企業内の労働組合はあるがパートタイマーは加入していない」（21.1%）、「企業内の労働組合にパートタイマーが加入している」（6.8%）となっている。



1.1.3 事業所の従業員規模

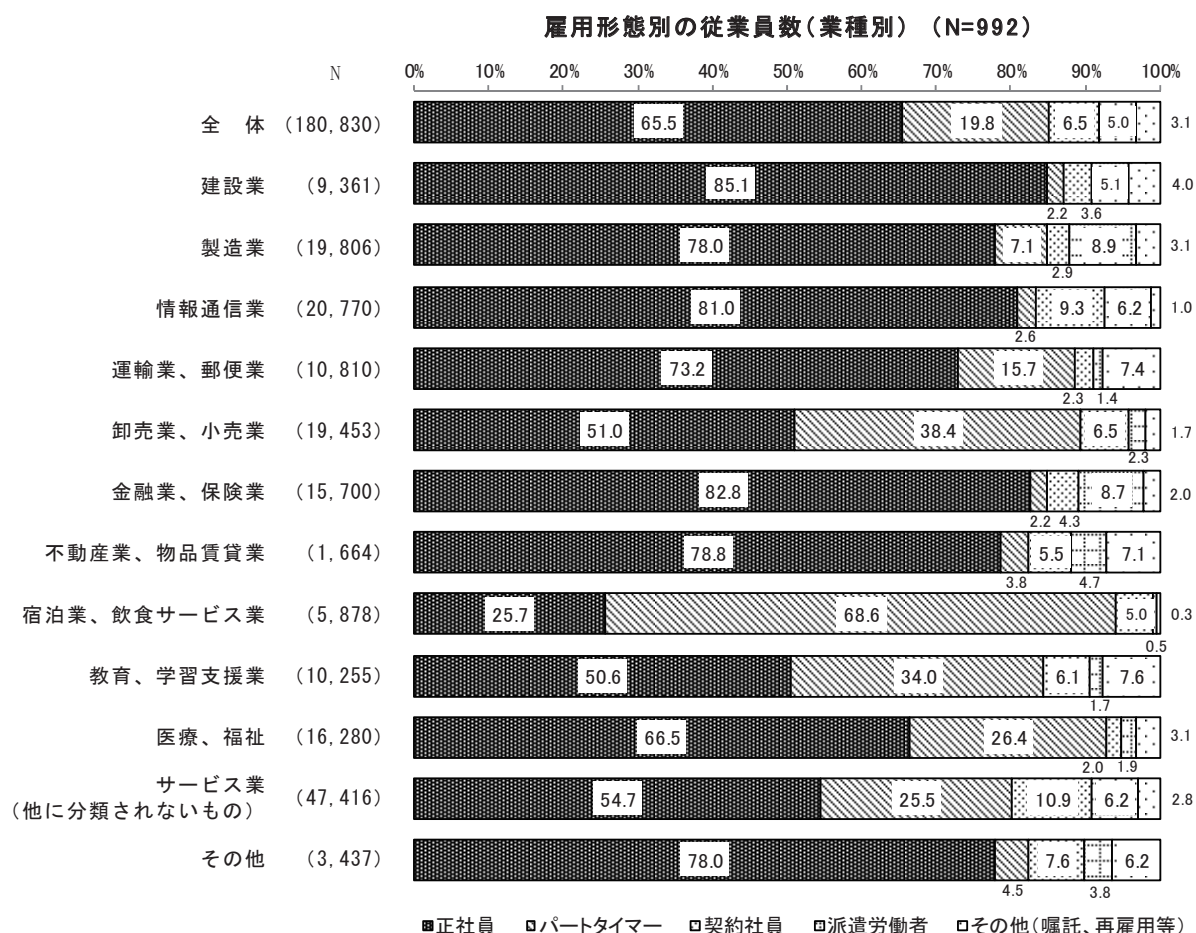
「30人～99人」が55.9%と最も多く、以下、「100～299人」（21.3%）、「300人以上」（11.3%）となっている。



1.1.4 雇用形態別の従業員数

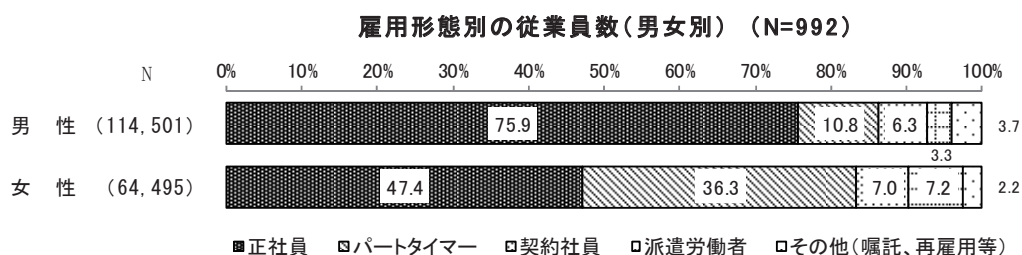
回答事業所の従業員総数は180,830人で、うち正社員が118,506人(65.5%)を占めているのに対し、パートタイマーは35,804人(19.8%)である。

前回調査と比較すると、パートタイマー比率は5.7ポイント低くなっている。



男女別にみると、パートタイマーの比率は男性では10.8%であるのに比べ、女性では36.3%に達している。

前回調査と比較すると、パートタイマー比率は男性で2.9ポイント高くなり、女性で7.5ポイント低くなっている。



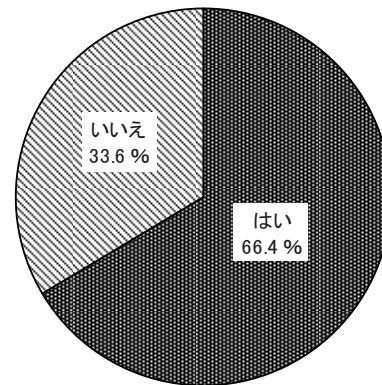
1.2 パートタイマー雇用の実態

パートタイマー雇用の有無(N=922)

1.2.1 パートタイマー雇用の有無

「雇用している」が 66.4%、「雇用していない」が 33.6%となっている。

前回調査と比較すると、「雇用している」は 13.2 ポイント高くなっている。

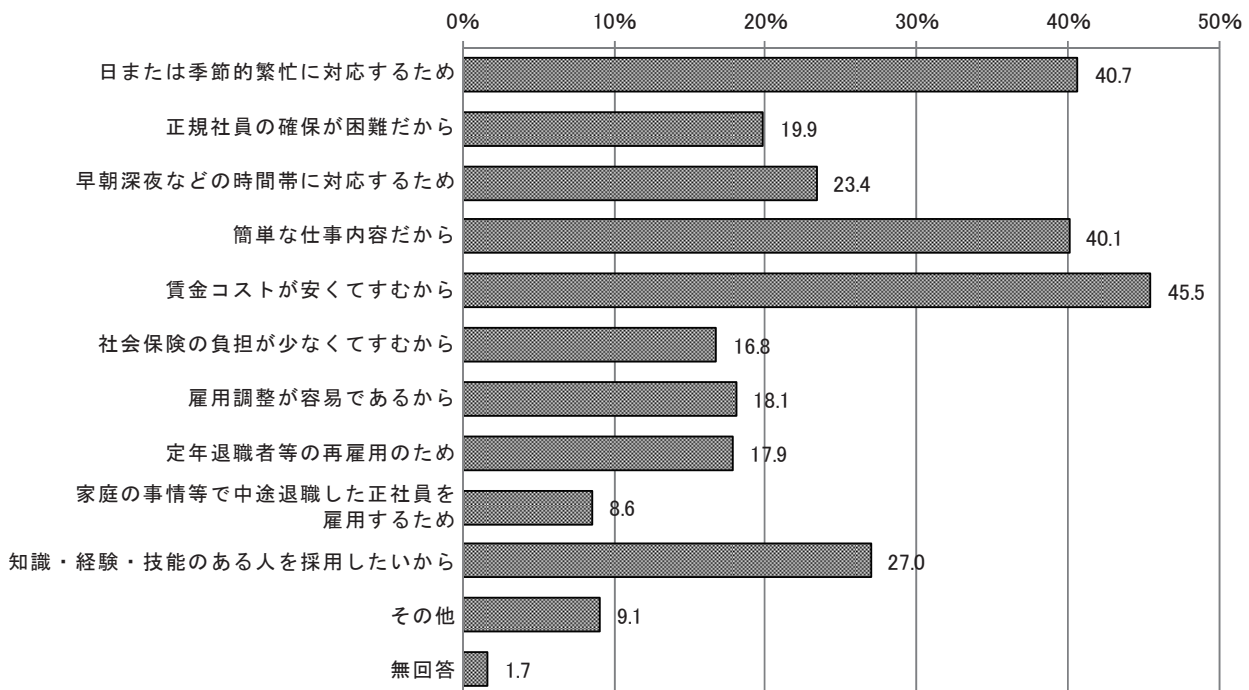


1.2.2 パートタイマーを雇用している理由

「賃金コストが安くてすむから」が 45.5%と最も多く、次いで「日または季節的繁忙に対応するため」(40.7%)、「簡単な仕事内容だから」(40.1%)、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」(27.0%)、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」(23.4%)となっている。

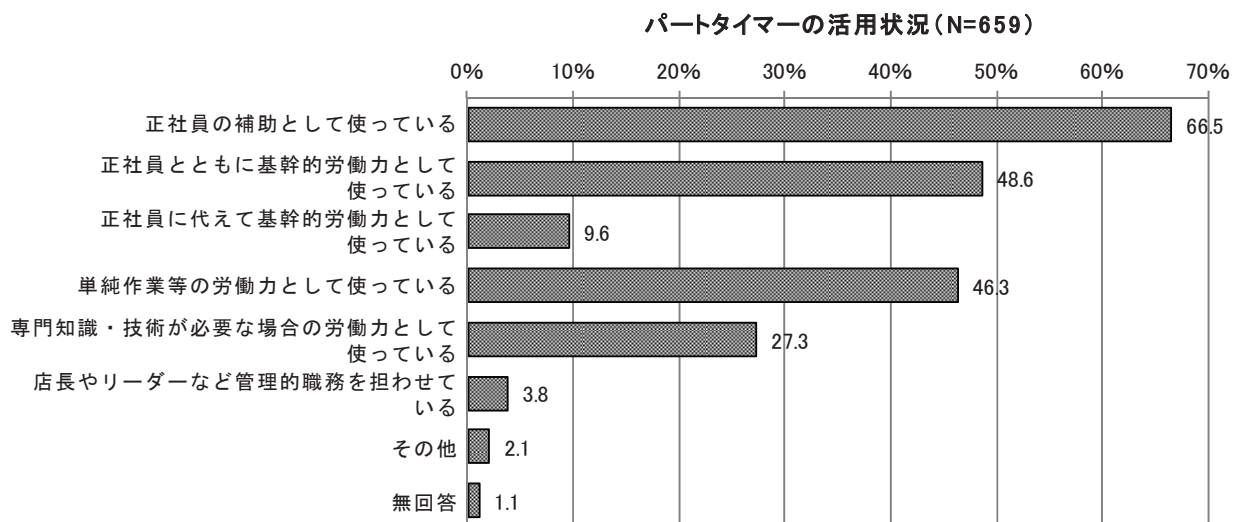
前回調査と比較すると、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」は 6.9 ポイント、「定年退職者等の再雇用のため」は 6.6 ポイント高くなっており、「賃金コストが安くてすむから」は 5.8 ポイント低くなっている。

パートタイマーを雇用している理由(N=659)



1.2.3 パートタイマーの活用状況

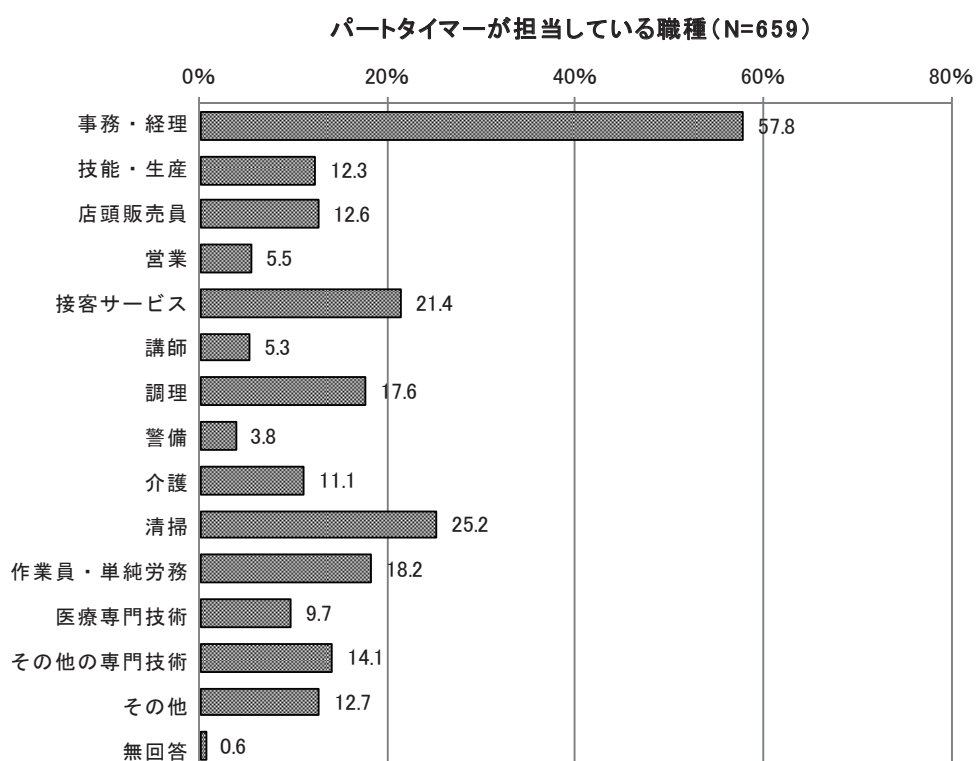
「正社員の補助として使っている」が66.5%と最も多く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っている」(48.6%)、「単純作業等の労働力として使っている」(46.3%)となっている。



1.2.4 パートタイマーが担当している職種

「事務・経理」が57.8%と最も多く、次いで「清掃」(25.2%)、「接客サービス」(21.4%)、「作業員・単純労務」(18.2%)、「調理」(17.6%)となっている。

前回調査と比較すると、「事務」は18.6ポイント、「介護」は8.2ポイント、「医療専門技術」は8.1ポイント、「その他専門技術」は7.1ポイント、「清掃」は5.8ポイント高くなっており、「接客サービス」は5.9ポイント低くなっている。



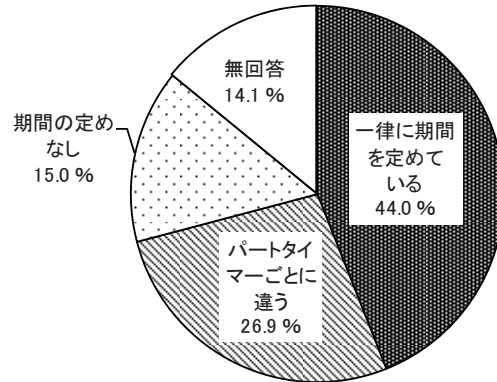
1.3 雇用契約

1.3.1 契約期間の定めの有無

「一律に期間を定めている」が 44.0%、「パートタイマーごとに違う」が 26.9%、「期間の定めなし」が 15.0%となっている。

前回調査と比較すると、「一律に期間を定めている」は 6.4 ポイント、「パートタイマーごとに違う」は 4.4 ポイント高くなっており、「期間の定めなし」は 23.5 ポイント低くなっている。

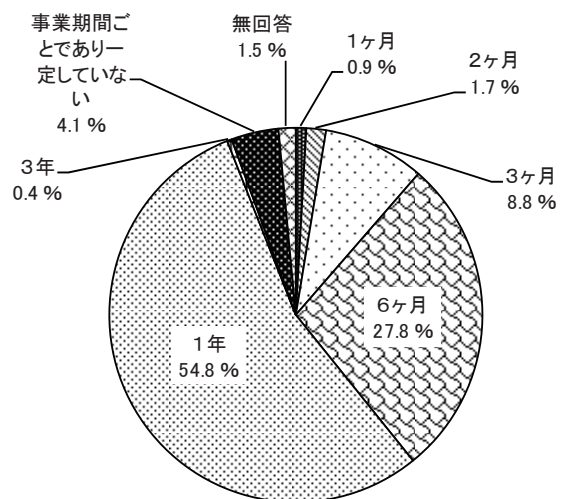
契約期間の定めの有無(N=659)



1.3.2 契約期間を定めている場合の期間

「1年」が 54.8%と最も多く、次いで「6ヶ月」(27.8%)、「3ヶ月」(8.8%)となっている。

契約期間を定めている場合の期間(N=467)

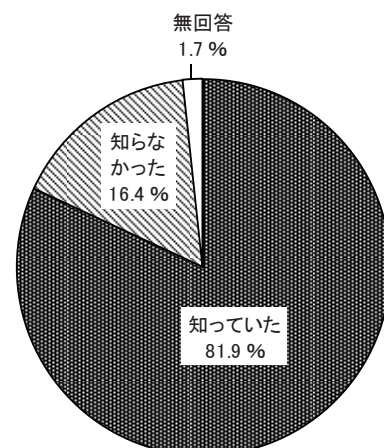


1.3.3 「無期転換ルール」の認知度

「知っていた」が 81.9%、「知らなかった」が 16.4%となっている。

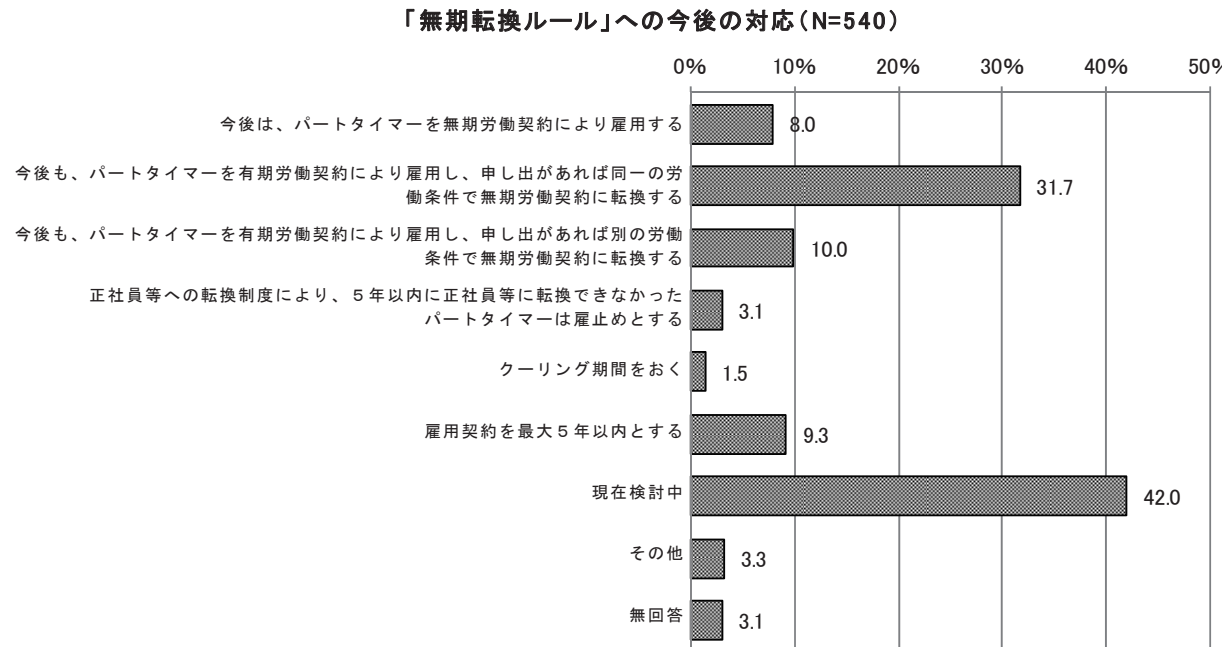
従業員調査の結果では、「知っていた」が 29.6%、「知らなかった」が 69.3%となっており、事業所と従業員の認知度には大きな差がある。

「無期転換ルール」の認知度(N=659)



1.3.4 「無期転換ルール」への今後の対応

「現在検討中」が42.0%となっている。また、対応する予定のうち「今後も、パートタイマーを有期労働契約により雇用し、申し出があれば同一の労働条件で無期労働契約に転換する」(31.7%)が最も割合が高くなっており、他は1割以下となっている。

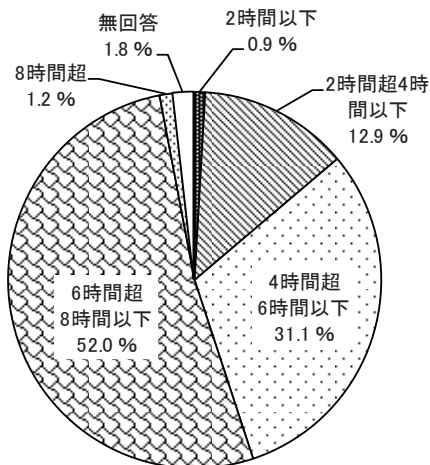


1.4 勤務形態

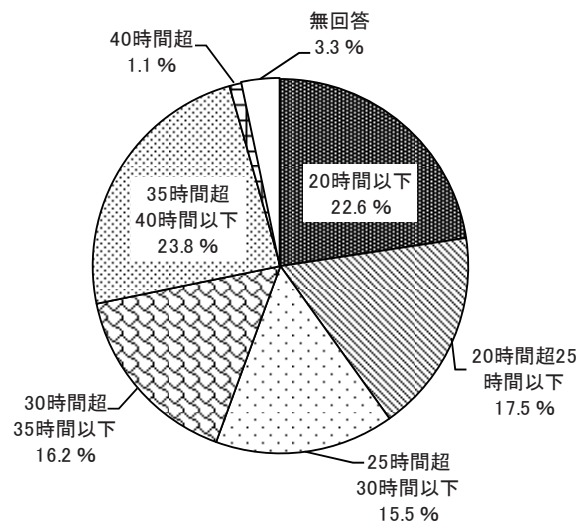
1.4.1 パートタイマーの所定労働時間

1日の所定労働時間では、「6時間超8時間以下」が52.0%と最も割合が高く、次いで「4時間超6時間以下」(31.1%)となっている。1週間の所定労働時間は「35時間超40時間以下」が23.8%と最も割合が高く、次いで「20時間以下」(22.6%)、「20時間超25時間以下」(17.5%)となっている。

パートタイマーの1日の所定労働時間(N=659)



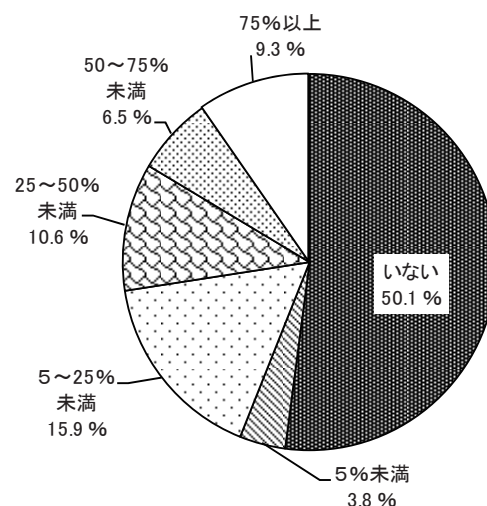
パートタイマーの1週間の所定労働時間(N=659)



1.4.2 フルタイムパートの割合

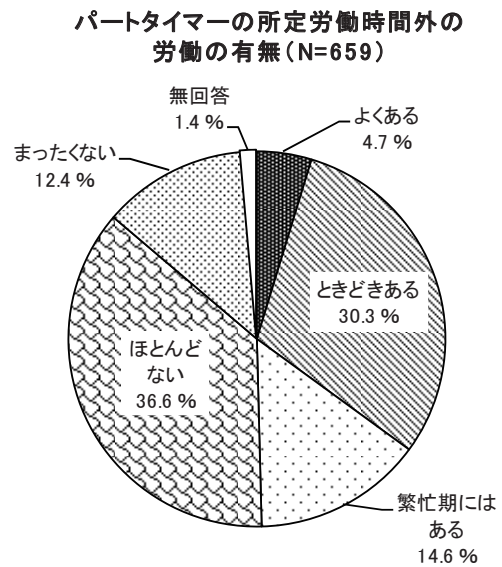
いわゆるフルタイムパートの割合は、「いない」事業所が50.1%と最も割合が高く、次いで「5~25%未満」の事業所が15.9%となっている。

フルタイムパートの割合(N=659)



1.4.3 パートタイマーの所定労働時間外の労働の有無

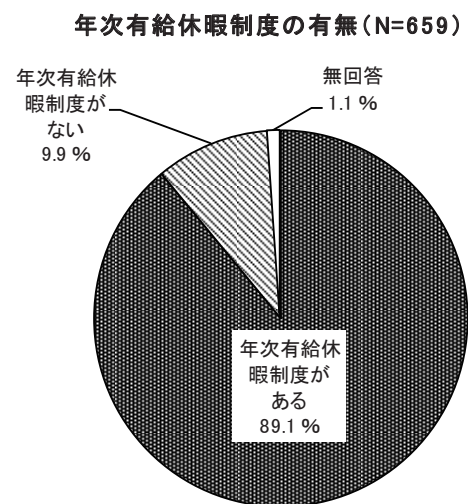
「ほとんどない」が36.6%と最も割合が高く、次いで「ときどきある」が30.3%となっている。



1.4.4 年次有給休暇

「年次有給休暇制度がある」が89.1%である一方で、依然として「年次有給休暇制度がない」が9.9%となっている。

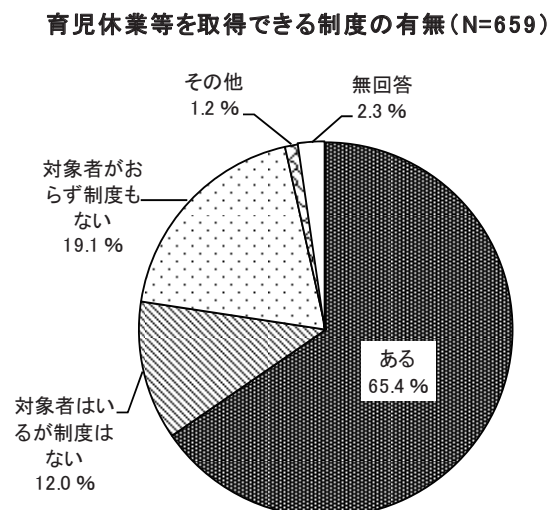
前回調査と比較すると、「年次有給休暇制度がある」は23.6ポイント高くなっている。



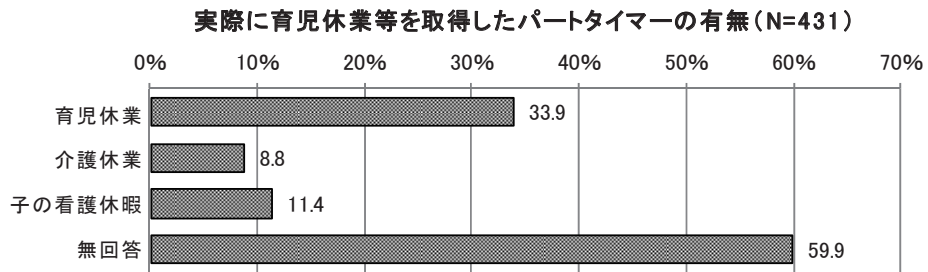
1.4.5 育児休業・介護休業・看護休業

制度が「ある」が65.4%と6割台半ばで最も割合が高く、次いで「対象者がおらず制度もない」(19.1%)、「対象者はいるが制度はない」(12.0%)となっている。

前回調査と比較すると、制度が「ある」は32.3ポイント高くなっており、「対象者がおらず制度もない」は38.1ポイント低くなっている。



実際に休業・休暇を取得したパートタイマーは、「育児休業」(33.9%)、「子の看護休暇」(11.4%)、「介護休業」(8.8%)となっている。

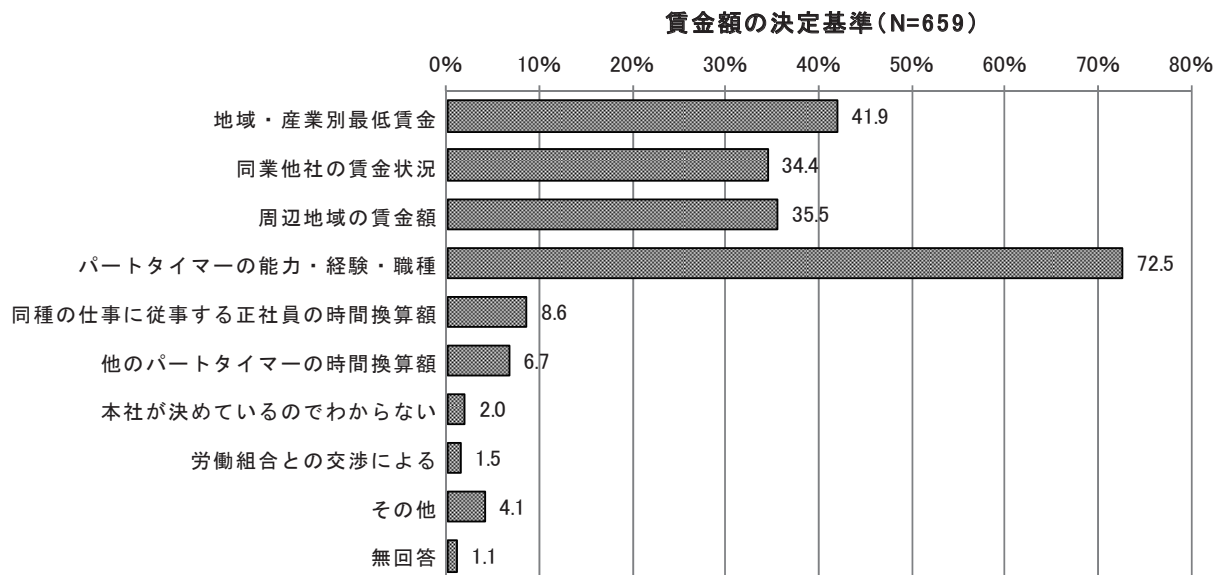


1.5 給与形態

1.5.1 賃金額の決定基準

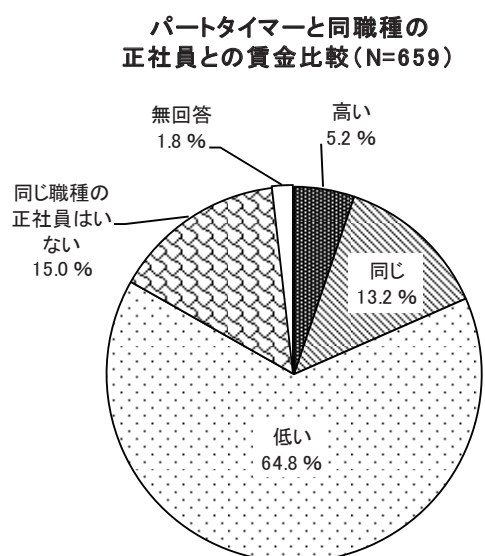
「パートタイマーの能力・経験・職種」が72.5%と最も割合が高く、次いで「地域・産業別最低賃金」(41.9%)、「周辺地域の賃金額」(35.5%)、「同業他社の賃金状況」(34.4%)となっている。

前回調査と比較すると、「地域・産業別最低賃金」は28.2ポイント、「パートタイマーの能力・経験・職種」は22.1ポイント高くなっている。



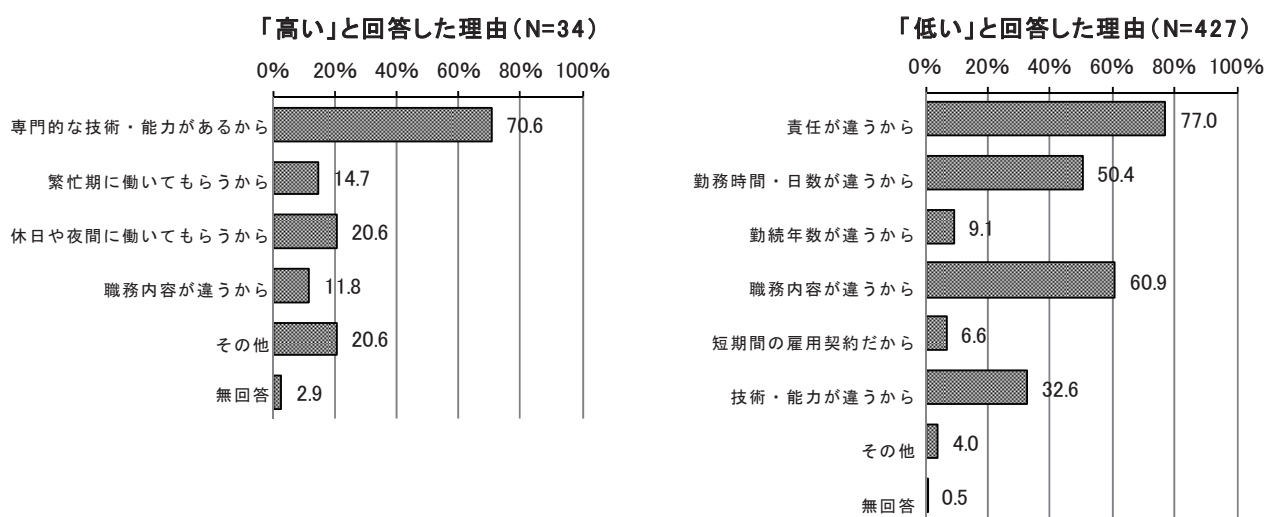
1.5.2 パートタイマーと同職種の正社員との賃金比較

「低い」が64.8%と最も割合が高く、次いで「同じ職種の子社員はいない」(15.0%)、「同じ」(13.2%)となっている。



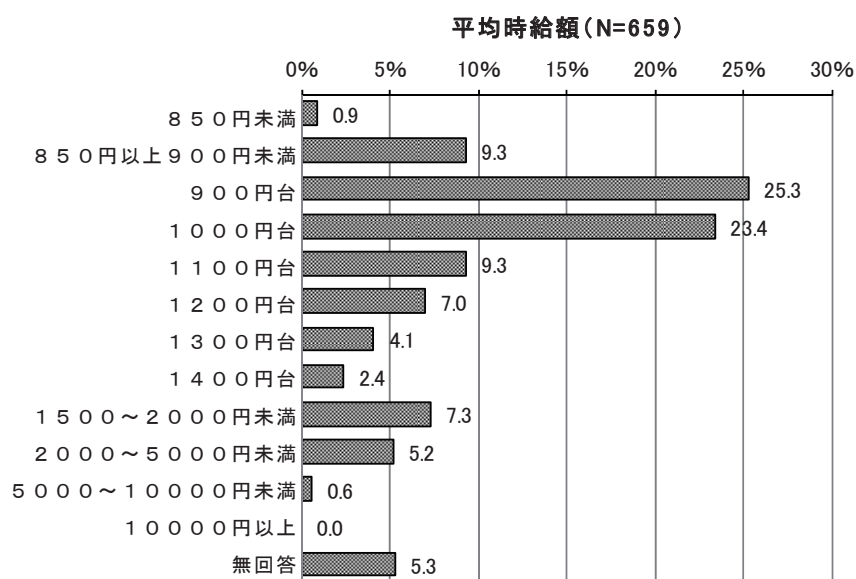
高いと回答した事業所の理由は、「専門的な技術・能力があるから」が70.6%と最も割合が高く、次いで「休日や夜間に働いてもらうから」(20.6%)となっており、いずれも大半の回答が「医療、福祉」に集中している。

一方、低いと回答した事業所の理由は、「責任が違うから」が77.0%と最も多く、特に「金融業、保険業」で92.3%と高い割合となっている。次いで、「職務内容が違うから」(60.9%)、「勤務時間・日数が違うから」(50.4%)が高い割合となっている。



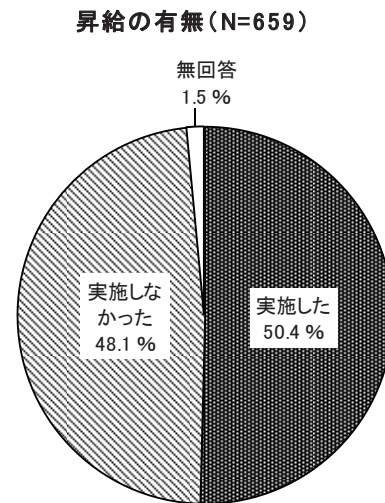
1.5.3 平均時給額

「900円台」が25.3%と最も割合が高く、次いで「1000円台」(23.4%)、「850円以上900円未満」(9.3%)、「1100円台」(9.3%)となっている。



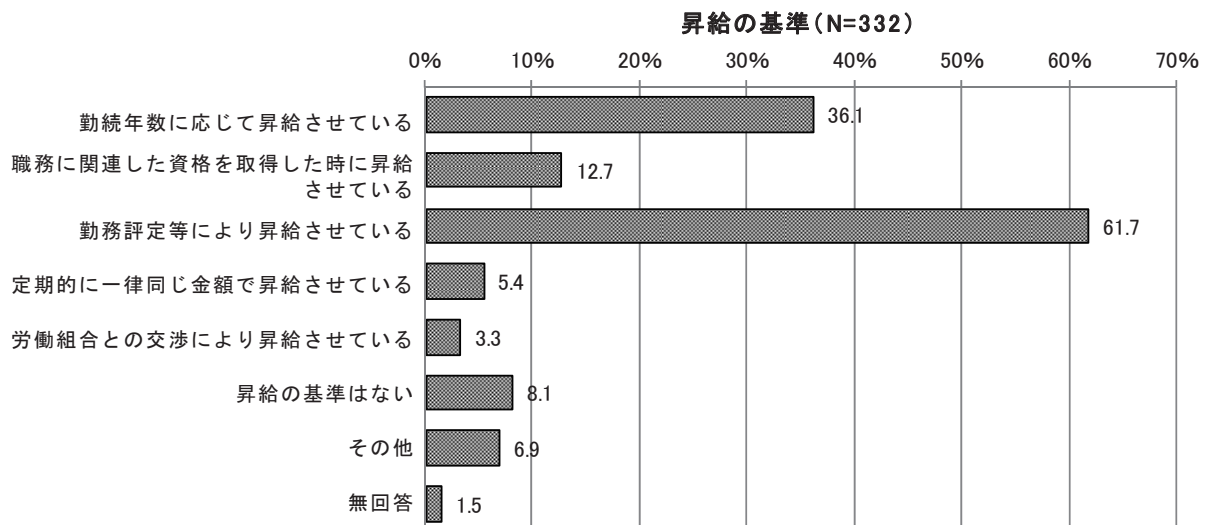
1.5.4 昇給の有無

「実施した」が 50.4%、「実施しなかった」が 48.1%となっている。



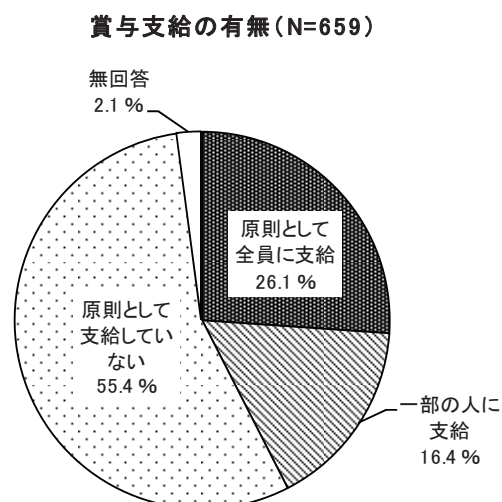
1.5.5 昇給の基準

「勤務評定等により昇給させている」が 61.7%と最も割合が高く、次いで「勤続年数に応じて昇給させている」(36.1%)、「職務に関連した資格を取得した時に昇給させている」(12.7%)となっている。



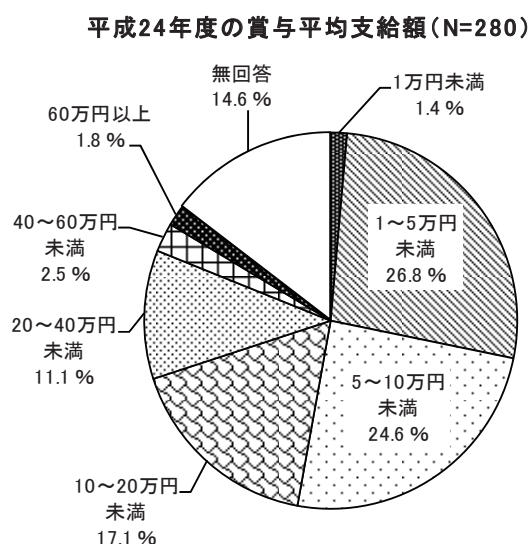
1.5.6 賞与支給の有無

「原則として全員に支給」が 26.1%、「原則として支給していない」が 55.4%となっている。



1.5.7 平成24年度の賞与平均支給額

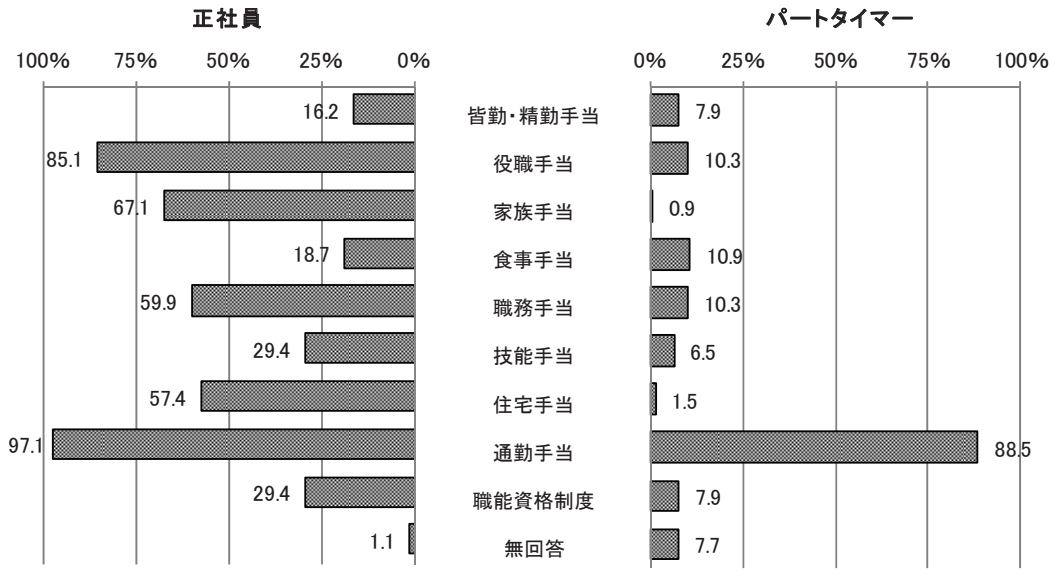
「1～5万円未満」が 26.8%と最も割合が高く、次いで「5～10万円未満」(24.6%)、「10～20万円未満」(17.1%)となっている。



1.5.8 正社員とパートタイマーの各種手当等

正社員は「通勤手当」が 97.1%と最も割合が高く、次いで「役職手当」(85.1%)、「家族手当」(67.1%)、「職務手当」(59.9%)、「住宅手当」(57.4%)となっている。パートタイマーも同様に「通勤手当」が 88.5%と最も割合が高くなっているが、以下、「食事手当」(10.9%)、「役職手当」(10.3%)、「職務手当」(10.3%)が約1割となっている。

正社員とパートタイマーの各種手当等 (N=659)



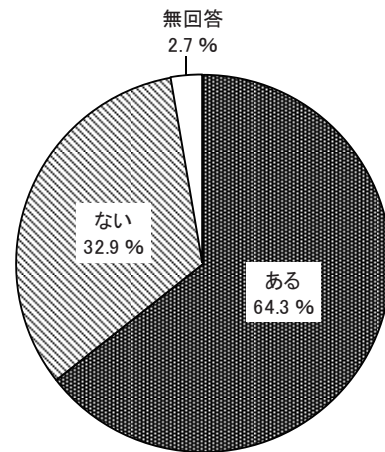
1.6 パートタイム労働法への対応

1.6.1 パートタイマーから通常の労働者への転換の実績

「ある」が 64.3%、「ない」が 32.9%となっている。

前回調査と比較すると、「ある」は 13.6 ポイント高くなっている。

パートタイマーから通常の労働者への
転換の実績(N=659)

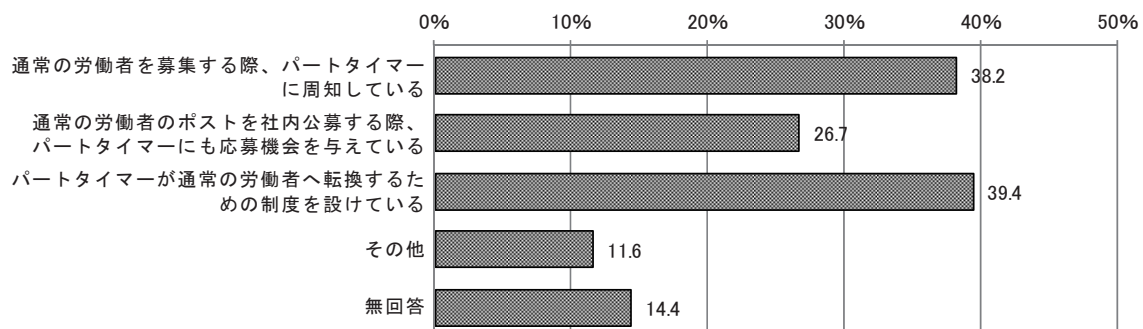


1.6.2 パートタイマーから通常の労働者への転換推進措置

「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」(39.4%)、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」(38.2%)が主なものとなっている。

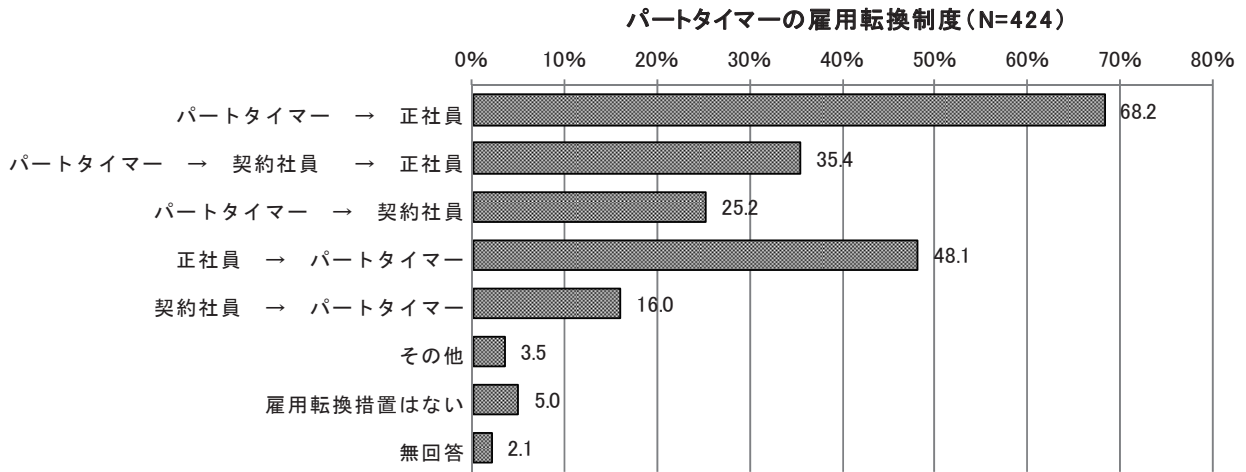
前回調査と比較すると、「パートタイマーが通常の労働者へ転換するための制度を設けている」は 19.6 ポイント、「通常の労働者を募集する際、パートタイマーに周知している」は 16.1 ポイント、「通常の労働者を社内公募する際、パートタイマーにも応募機会を与えている」は 10.3 ポイント、いずれも高くなっている。

パートタイマーから通常の労働者への転換推進措置(N=424)



1.6.3 パートタイマーの雇用転換制度

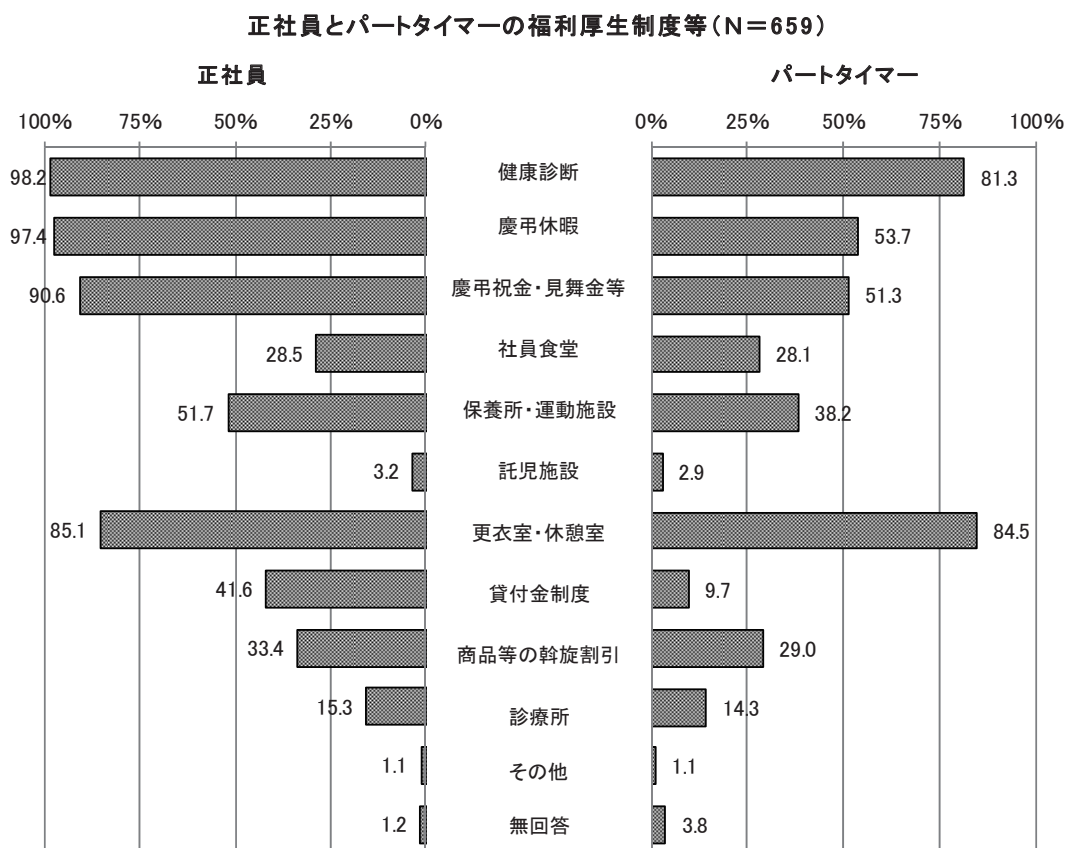
「パートタイマー→正社員」が 68.2%と最も割合が高く、次いで「正社員→パートタイマー」(48.1%)、「パートタイマー→契約社員→正社員」(35.4%)の割合が高くなっている。



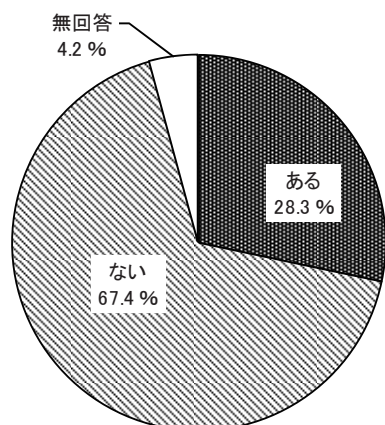
1.7 その他の待遇

1.7.1 正社員とパートタイマーの福利厚生制度等

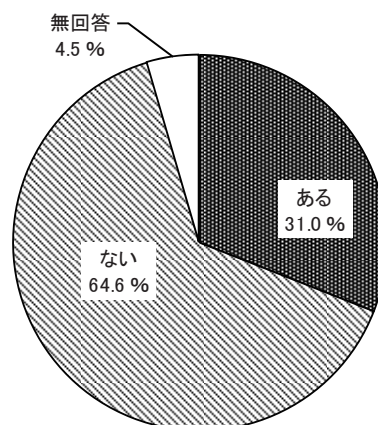
正社員は「健康診断」が98.2%と最も割合が高く、次いで「慶弔休暇」(97.4%)、「慶弔祝金・見舞金等」(90.6%)、「更衣室・休憩室」(85.1%)となっている。パートタイマーは「更衣室・休憩室」が84.5%と最も割合が高く、次いで「健康診断」(81.3%)、「慶弔休暇」(53.7%)、「慶弔祝金・見舞金等」(51.3%)となっている。また、正社員とパートタイマーに同じ制度があっても内容の差があるのは、「慶弔祝金・見舞金等」(31.0%)、「慶弔休暇」(28.3%)の割合が高くなっている。



正社員とパートタイマーでの「慶弔休暇」の内容の差(N=353)

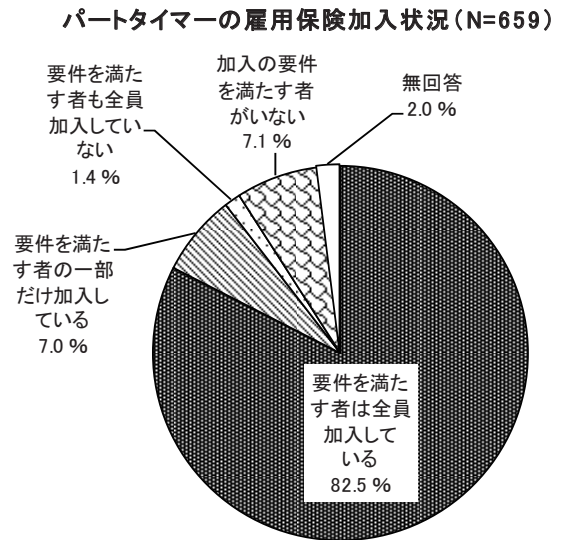


正社員とパートタイマーでの「慶弔祝金・見舞金等」の内容の差(N=336)



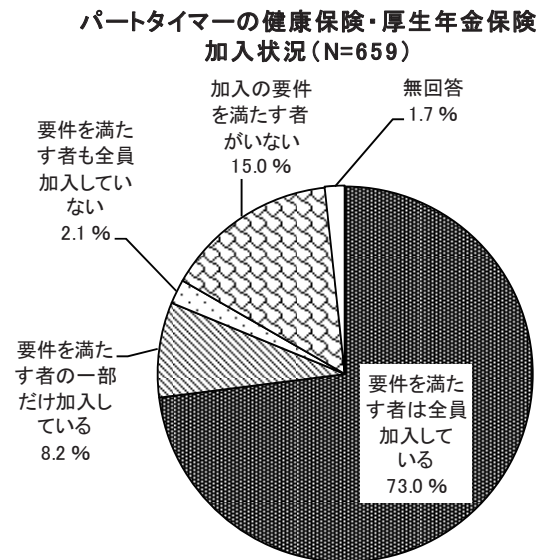
1.7.2 パートタイマーの雇用保険加入状況

「要件を満たす者は全員加入している」が82.5%と8割強となっている。



1.7.3 パートタイマーの健康保険・厚生年金保険加入状況

「要件を満たす者は全員加入している」が73.0%と7割台半ば近くとなっている。

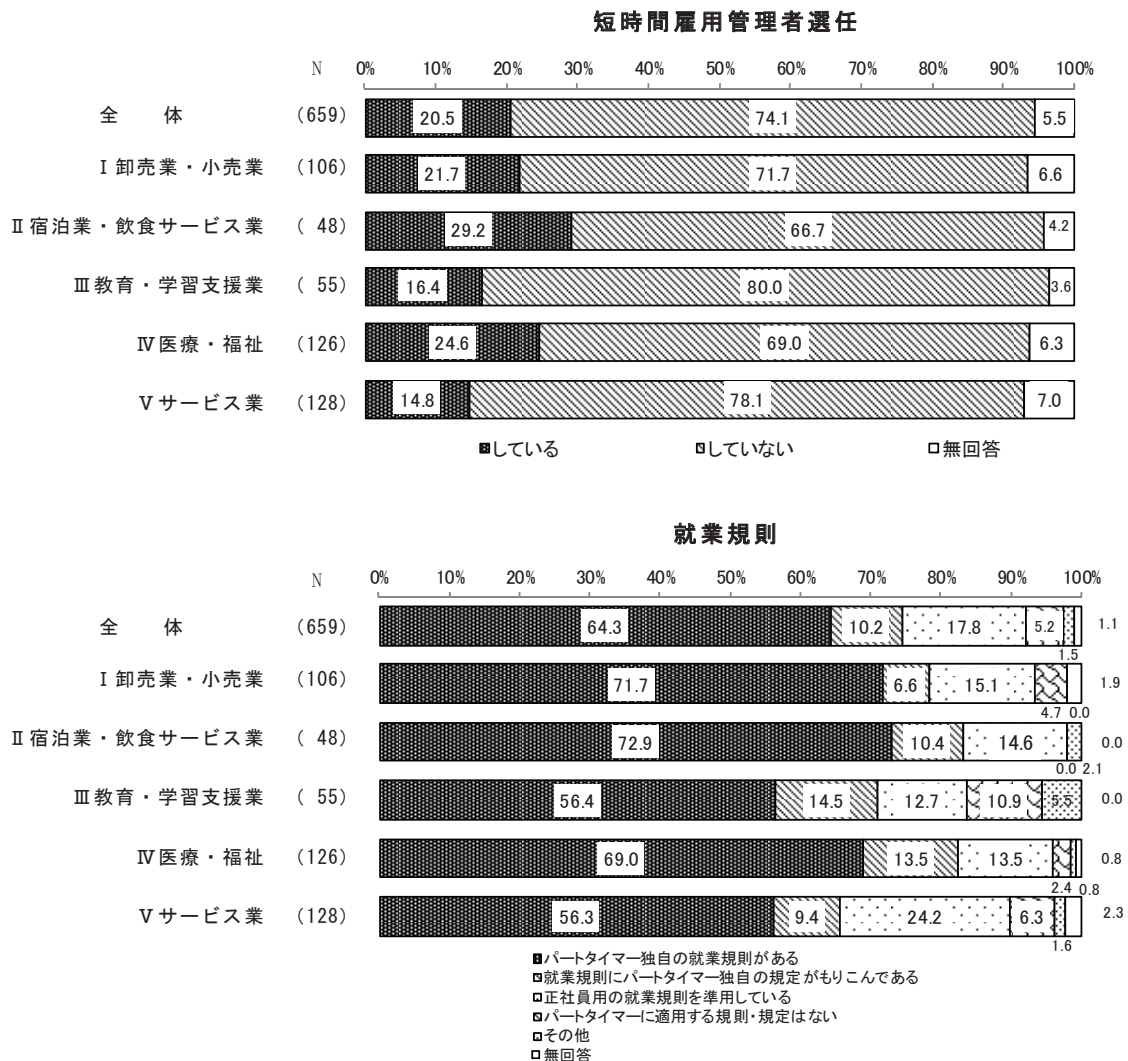


1.8 パートタイマー比率の高い業種について

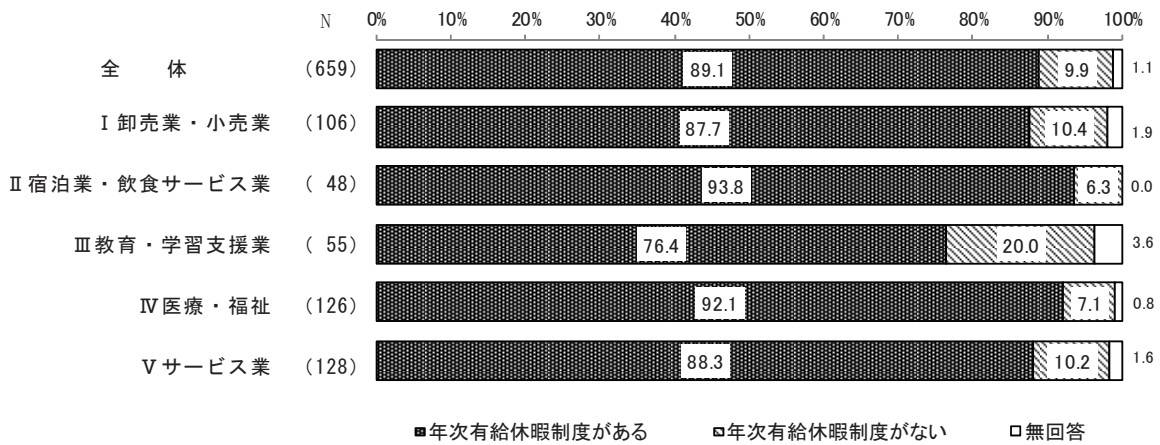
従業員数に占めるパートタイマー比率の高い5業種（Ⅰ「卸売業・小売業」、Ⅱ「宿泊業・飲食サービス業」、Ⅲ「教育・学習支援業」、Ⅳ「医療・福祉」、Ⅴ「サービス業（他に分類されないもの）」）に絞って、今回の調査結果を集計すると以下のとおりである。

1.8.1 制度

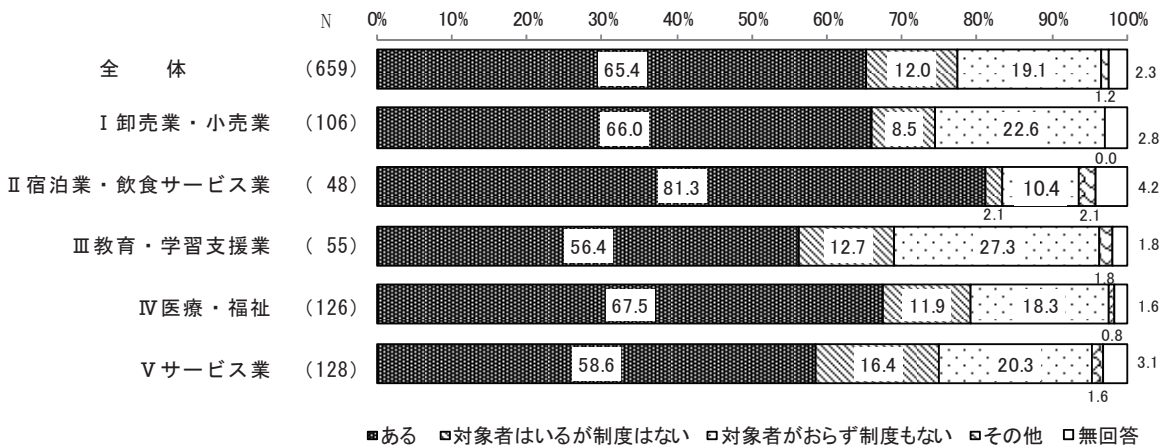
短時間雇用管理者の選任、パートタイマー独自の就業規則・年次有給休暇制度・育児休業等制度の整備において、「宿泊業・飲食サービス業」で割合が高く、「教育・学習支援業」と「サービス業（他に分類されないもの）」で割合が低い傾向が表れている。



年次有給休暇制度



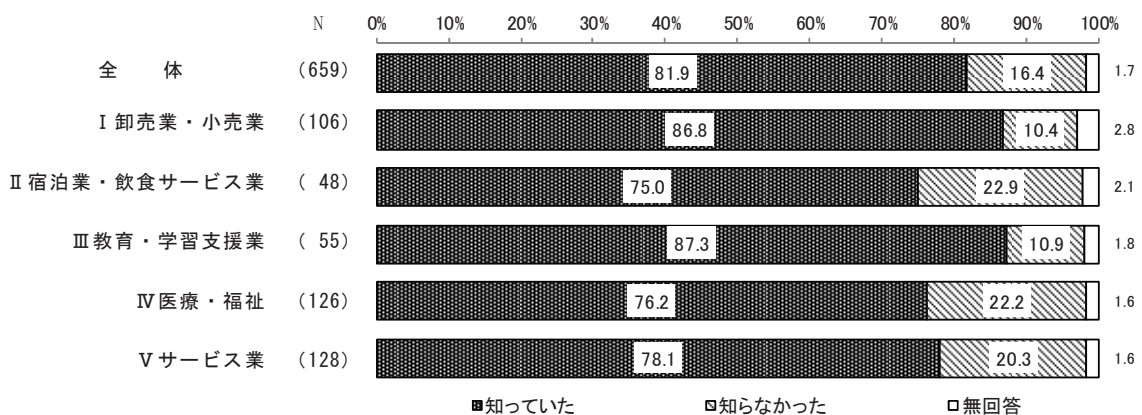
育児休業等を取得できる制度



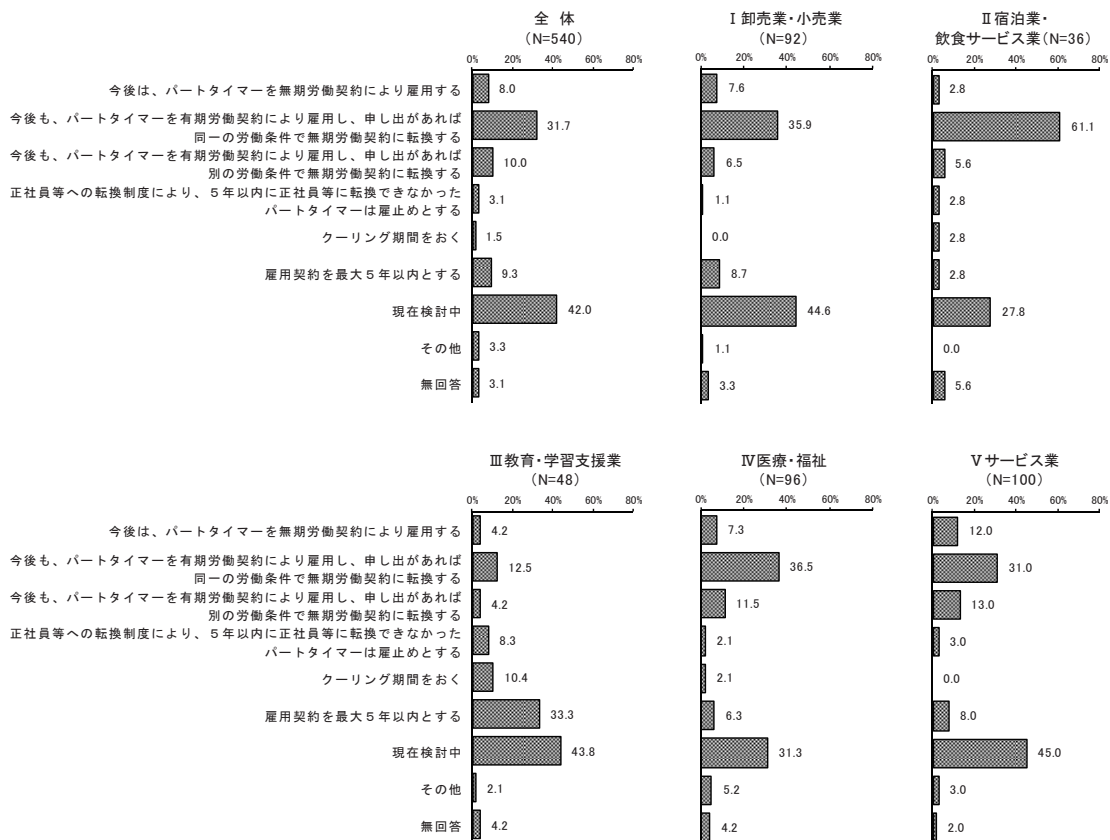
1.8.2 「無期転換ルール」

「宿泊業・飲食サービス業」(22.9%)、「医療・福祉」(22.2%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(20.3%)で認知度が低い。また、今後の対応については、「宿泊業・飲食サービス業」で「申し出があれば同一の労働条件で無期転換する」(61.1%)の割合が高く、「教育・学習支援業」で「契約期間を最大5年以内とする」(33.3%)の割合が高くなっている。

「無期転換ルール」の認知度



「無期転換ルール」への今後の対応



1.8.3 雇用実態

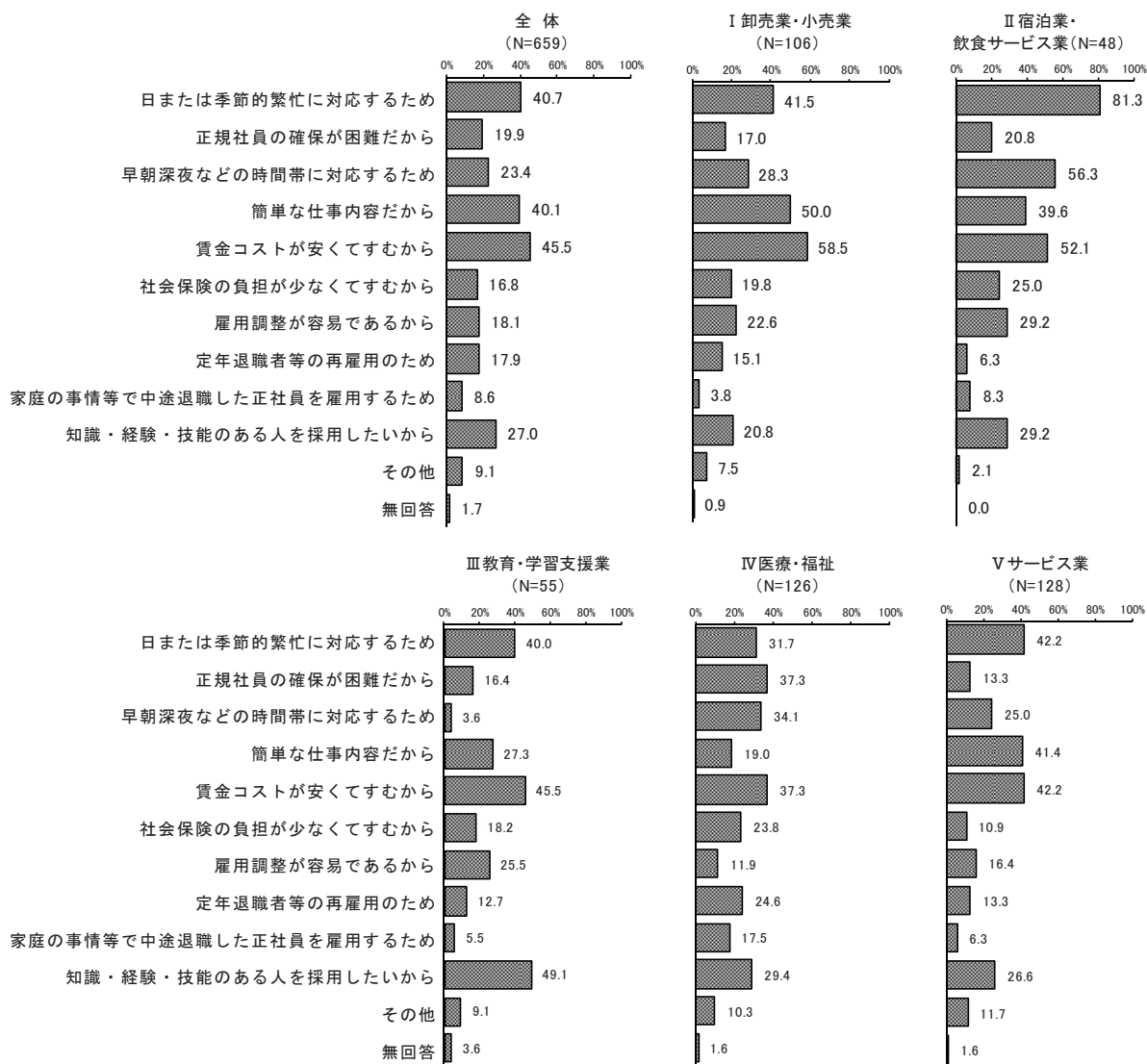
1.8.3.1 パートを雇用している理由

「宿泊業・飲食サービス業」では、「日または季節的繁忙に対応するため」(81.3%)が8割以上と極めて高い割合を示しており、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」(56.3%)も高い割合である。

「教育・学習支援業」では、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」(49.1%)が最も高い割合である。

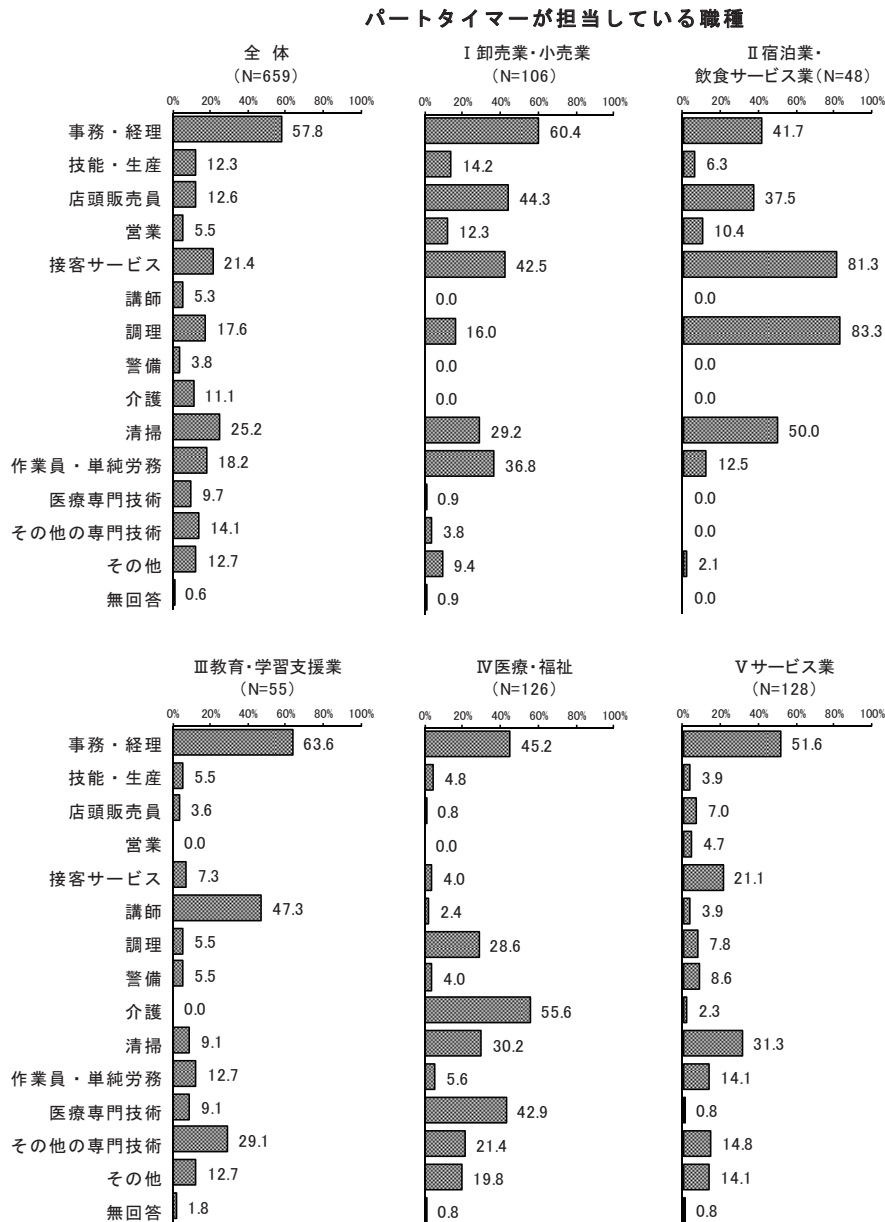
「医療・福祉」では、「正規社員の確保が困難だから」(37.3%)、「早朝深夜などの時間帯に対応するため」(34.1%)が高い割合となっている。

パートタイマーを雇用している理由



1.8.3.2 パートが担当している職種

どの業種でも「事務・経理」の割合は高いが、「卸売業・小売業」では「店頭販売員」(44.3%)と「接客サービス」(42.5%)、「宿泊業・飲食サービス業」では「調理」(83.3%)と「接客サービス」(81.3%)、「教育・学習支援業」では「講師」(47.3%)、「医療・福祉」では「介護」(55.6%)と「医療専門技術」(42.9%)が高い割合となっており、それぞれの業種の特徴を示している。

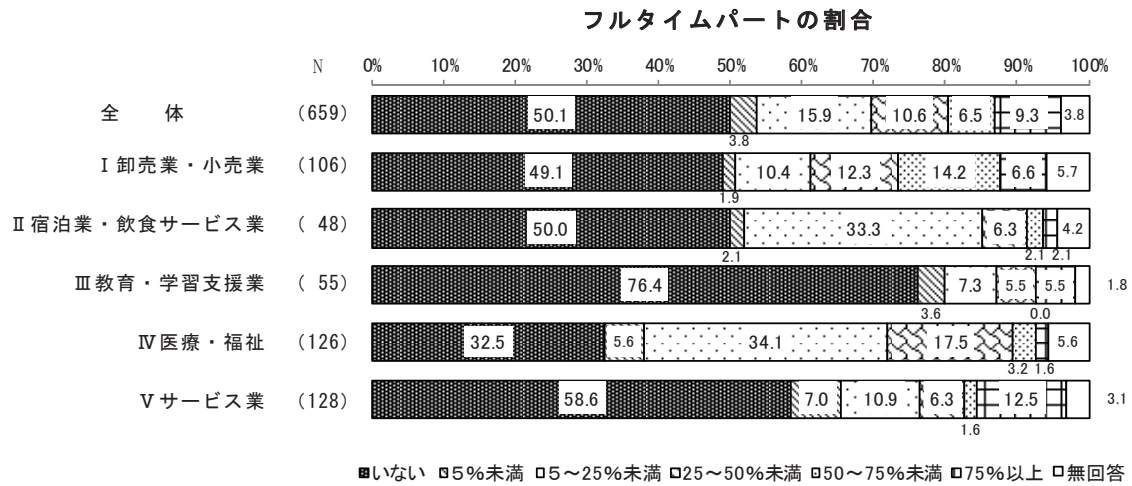


1.8.3.3 フルタイムパートの割合

「卸売業・小売業」では「50%以上75%未満」、「25%以上50%未満」を合わせると26.5%と2割半ばとなっている。

「教育・学習支援業」では「いない」(76.4%)が7割半ばとなっている。

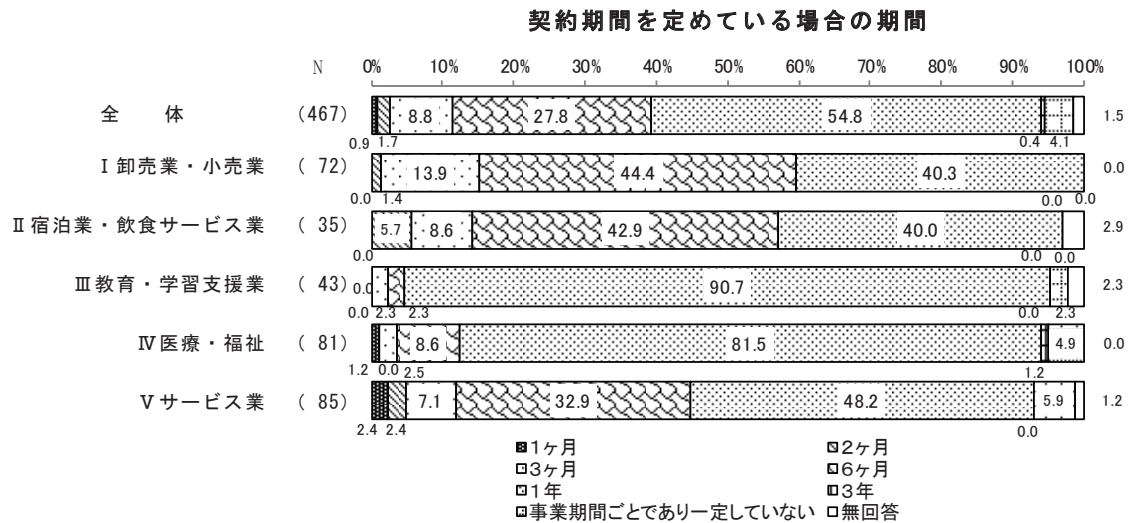
「サービス業（他に分類されないもの）」では「75%以上」(12.5%)が比較的高い割合となっている。



1.8.3.4 有期雇用の契約期間

「卸売業・小売業」(44.4%)及び「宿泊業・飲食サービス業」(42.9%)では「6ヶ月」の割合が高い。

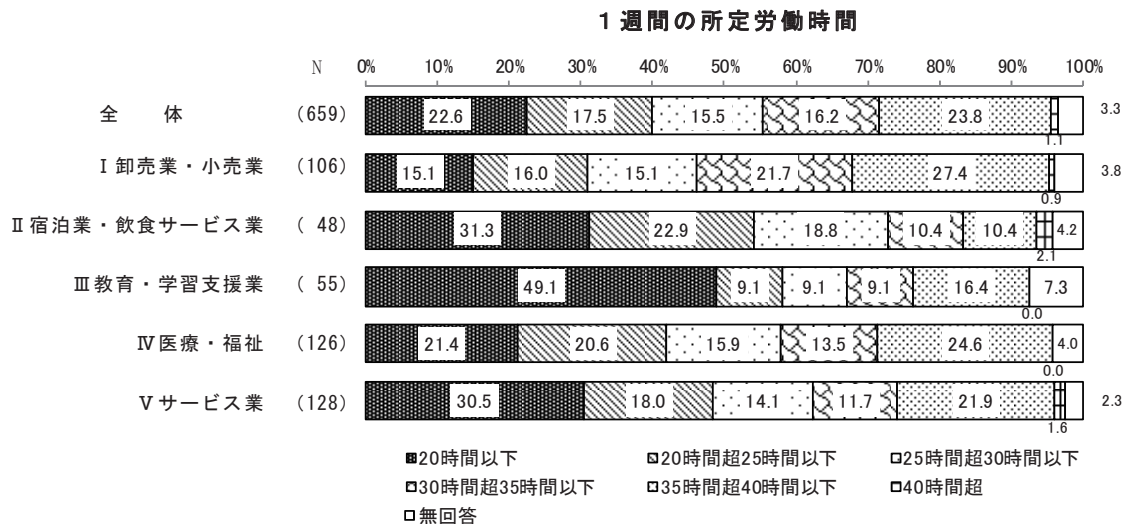
「教育・学習支援業」(90.7%)及び「医療・福祉」(81.5%)では「1年」が大半を占めている。



1.8.3.5 1週間の所定労働時間

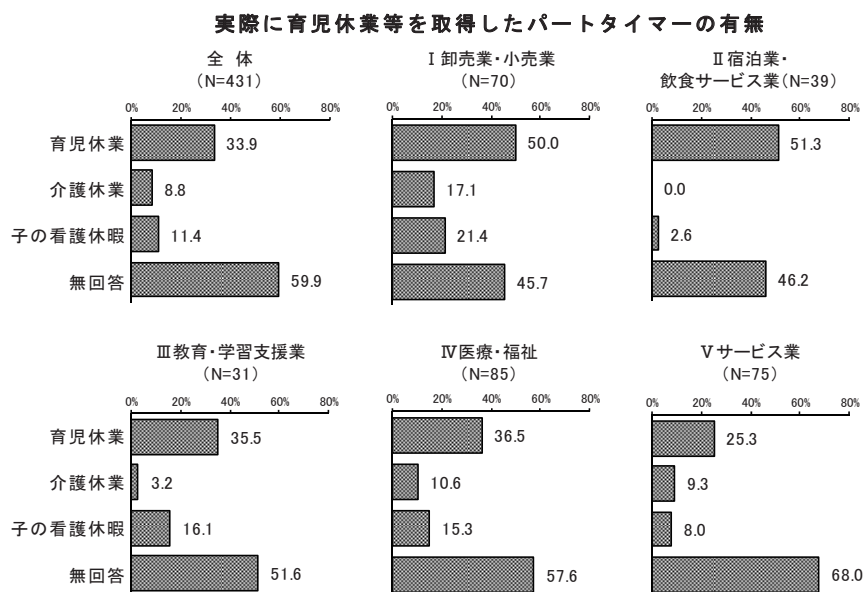
「卸売業・小売業」では「30時間超35時間以下」と「35時間超40時間以下」を合わせると49.1%と5割弱となっている。

「教育・学習支援業」では「20時間以下」(49.1%)が5割弱と高い割合となっている。



1.8.3.6 育児休業等取得者

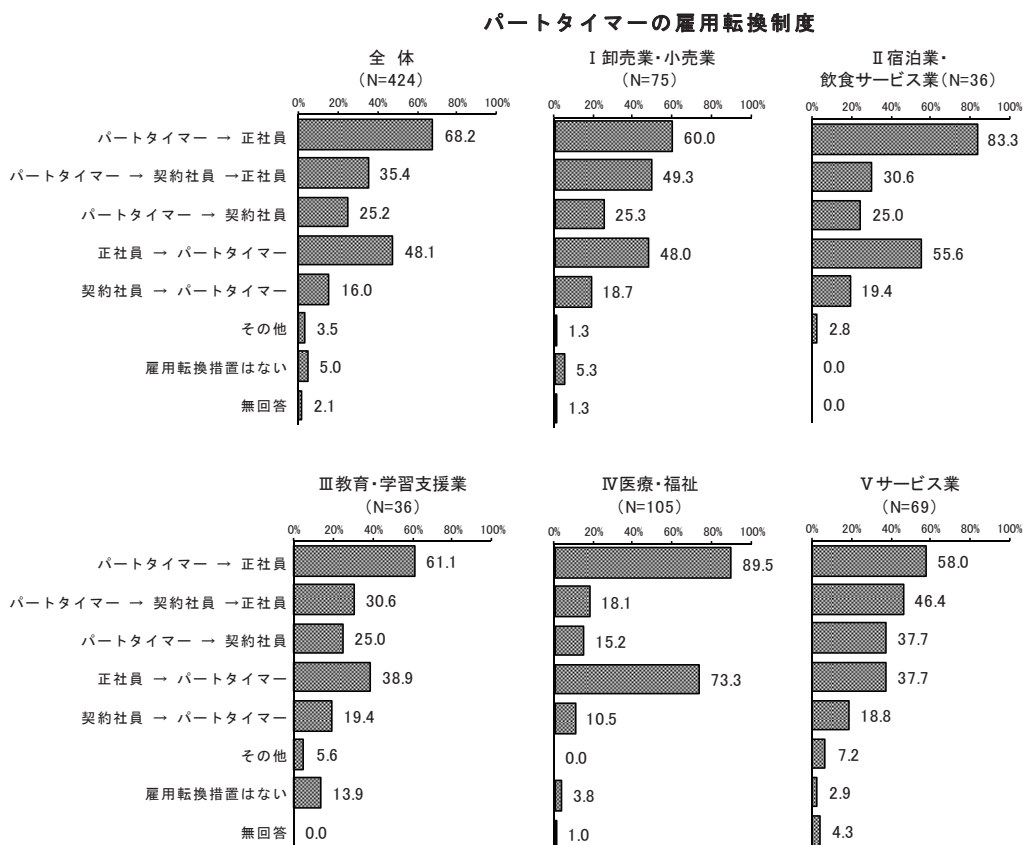
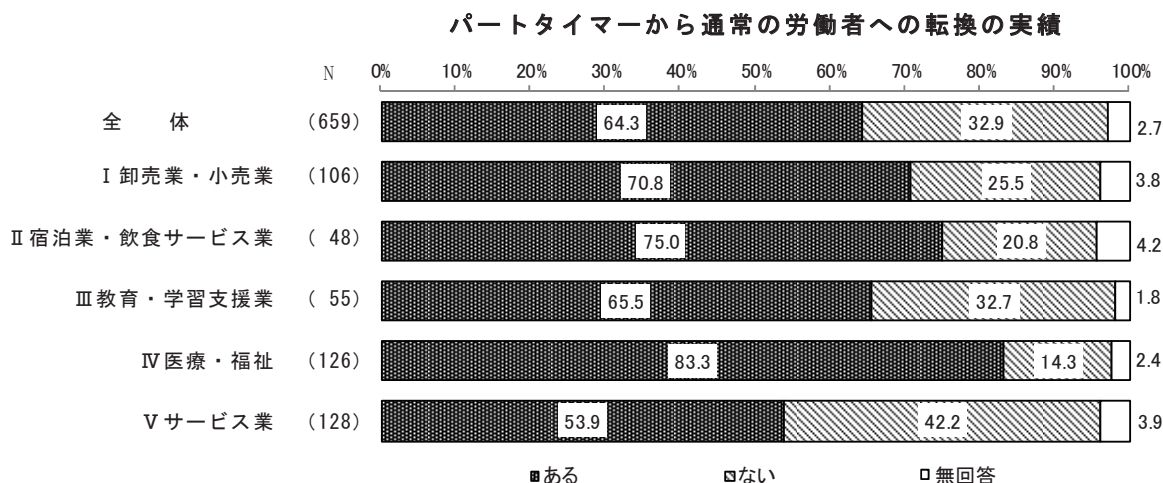
実際に育児休業を取得したパートタイマーがいる事業所は、「卸売業・小売業」(50.0%)及び「宿泊業・飲食サービス業」(51.3%)で高い割合となっている。



1.8.3.7 正社員への身分転換制度

パートタイマーを通常の労働者へ登用した実績がある事業所は、「卸売業・小売業」(70.8%)、「宿泊業・飲食サービス業」(75.0%)及び「医療・福祉」(83.3%)で高い割合となっている。

「パートタイマー→正社員」とともに「正社員→パートタイマー」の雇用転換制度が存在している事業所は、「宿泊業・飲食サービス業」(それぞれ 83.3%、55.6%)及び「医療・福祉」(それぞれ 89.5%、73.3%)で割合が高くなっている。

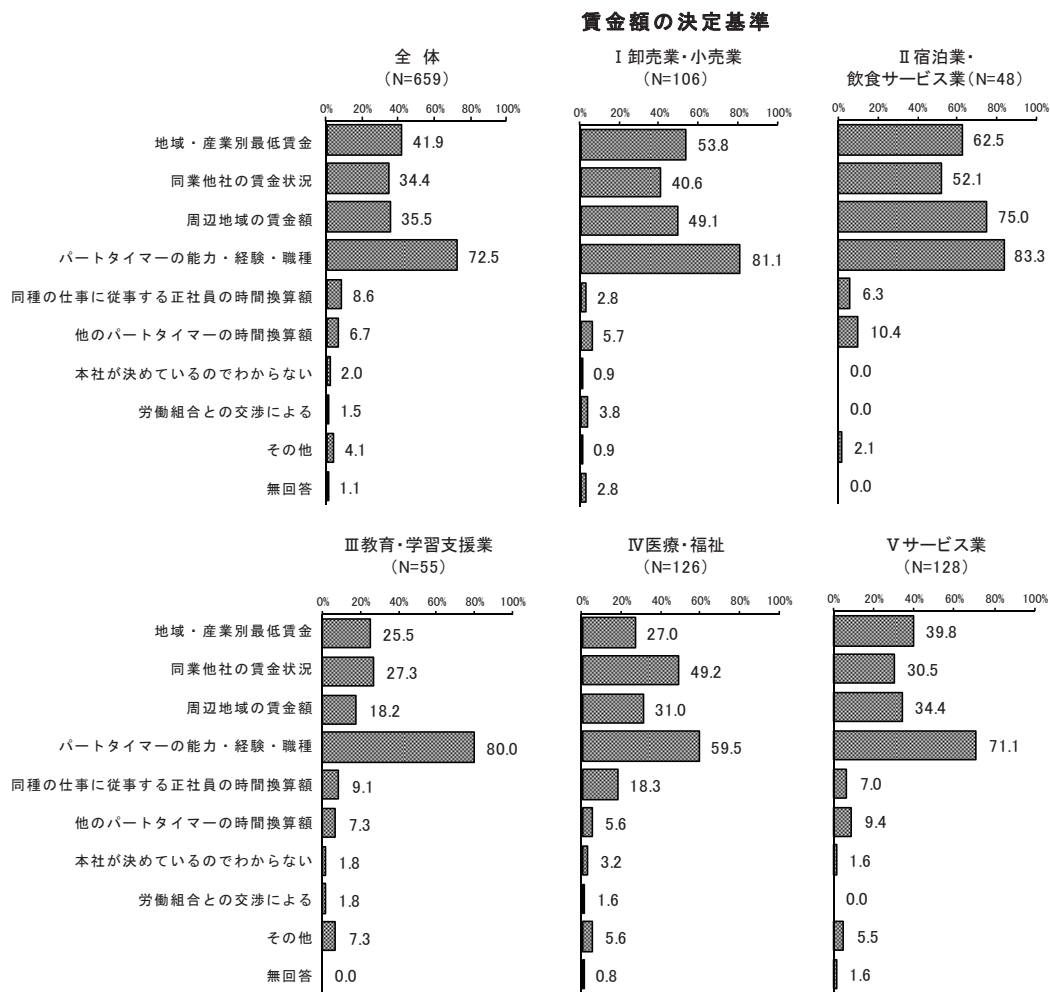


1.8.4 賃金

1.8.4.1 賃金額の決定基準

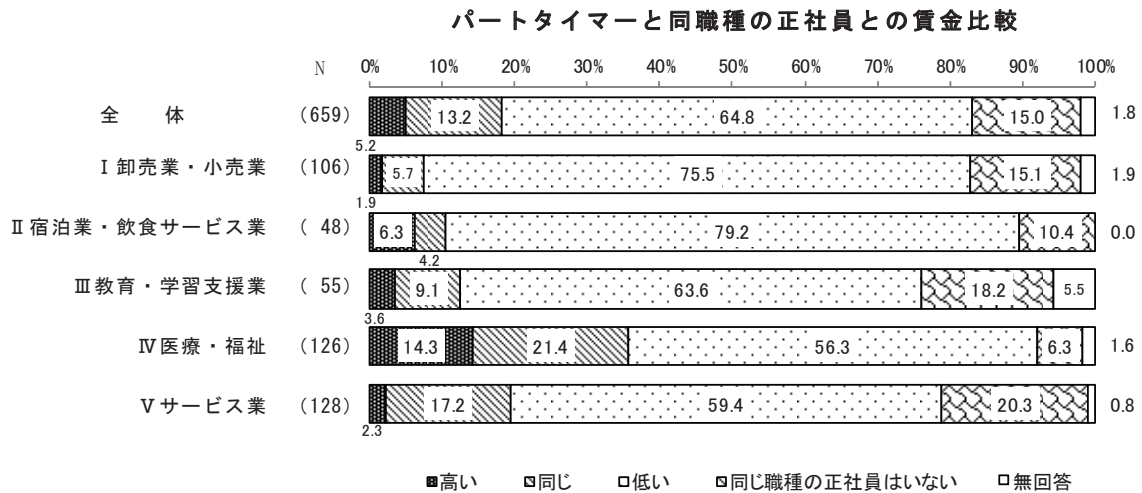
「宿泊業・飲食サービス業」では「周辺地域の賃金額」（75.0%）と「地域・産業別最低賃金」（62.5%）が高い割合となっている。

また、「宿泊業・飲食サービス業」（52.1%）と「医療・福祉」（49.2%）では、「同業他社の賃金状況」が高い割合となっている。



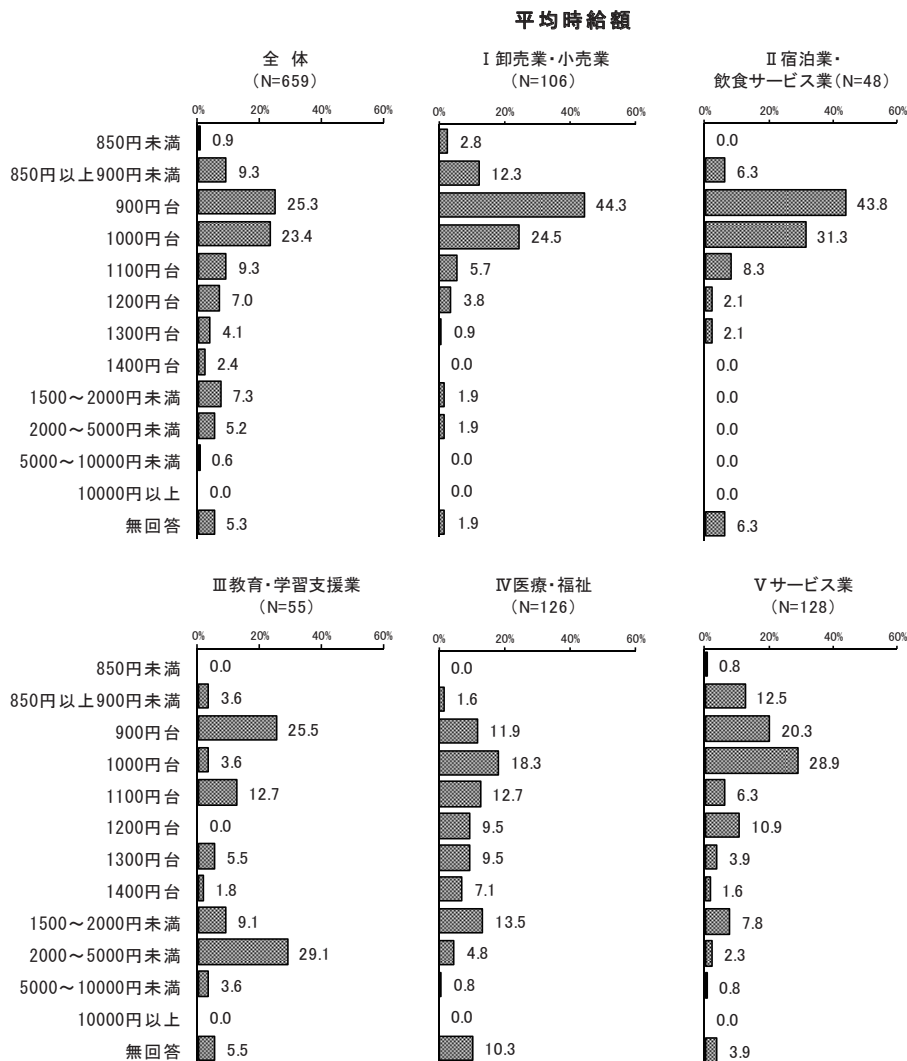
1.8.4.2 正社員との賃金比較

「医療・福祉」では、「高い」と「同じ」を合わせると 35.7%となっている。



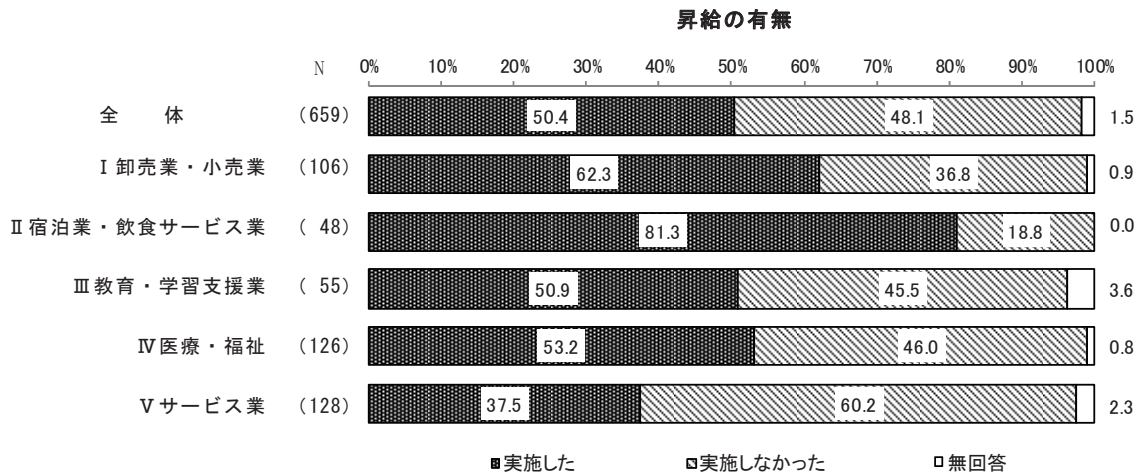
1.8.4.3 時給平均額

「卸売業・小売業」と「宿泊業・飲食サービス業」では、「850円以上 900円未満」から「1000円台」までの間に8割強の回答が集中している。他方、「教育・学習支援業」では「2000～5000円未満」(29.1%)、「医療・福祉」では「1500～2000円未満」(13.5%)が比較的高い割合となっている。



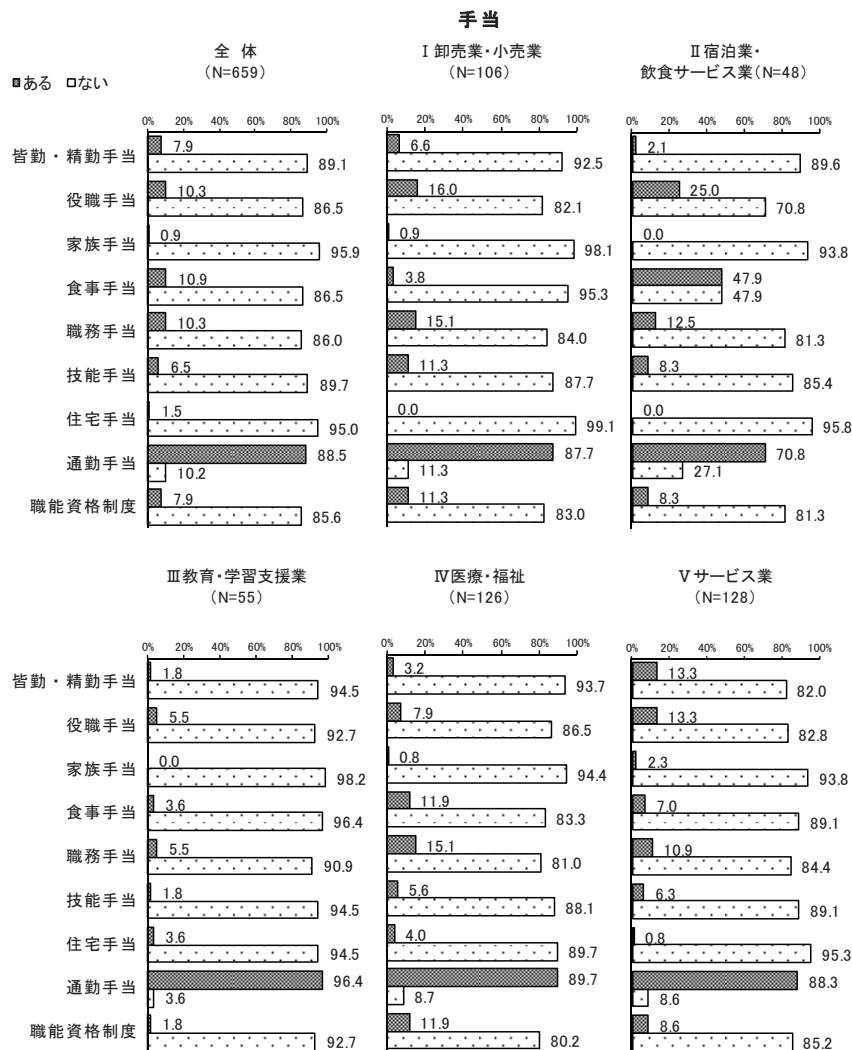
1.8.4.4 昇給

「卸売業・小売業」（62.3%）及び「宿泊業・飲食サービス業」（81.3%）では実施した事業所が高い割合である反面、「サービス業（他に分類されないもの）」（37.5%）では割合が低くなっている。



1.8.4.5 手当等

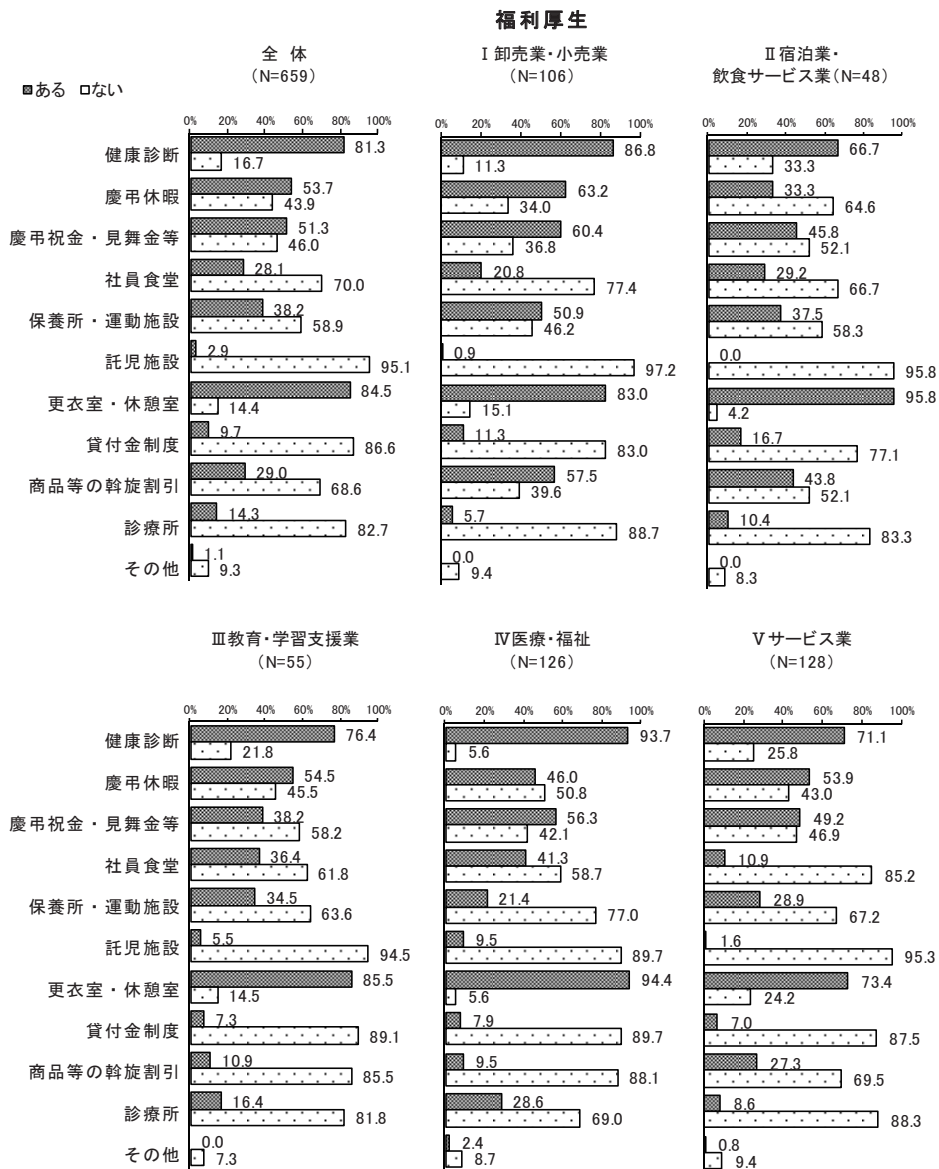
「宿泊業・飲食サービス業」では、役職手当（25.0%）、食事手当（47.9%）ともに「ある」が高い割合となっている反面、通勤手当（27.1%）は「ない」の割合が高くなっている。



1.8.5 福利厚生等

1.8.5.1 福利厚生

全体平均値と比較すると、「卸売業・小売業」では「慶弔休暇」(63.2%)、「慶弔祝金・見舞金等」(60.4%)、「保養所・運動施設」(50.9%)、「商品等の斡旋割引」(57.5%)、「宿泊業・飲食サービス業」では「更衣室・休憩室」(95.8%)、「商品等の斡旋割引」(43.8%)、「医療・福祉」では「健康診断」(93.7%)、「社員食堂」(41.3%)、「更衣室・休憩室」(94.4%)、「診療所」(28.6%)で割合が高くなっている。

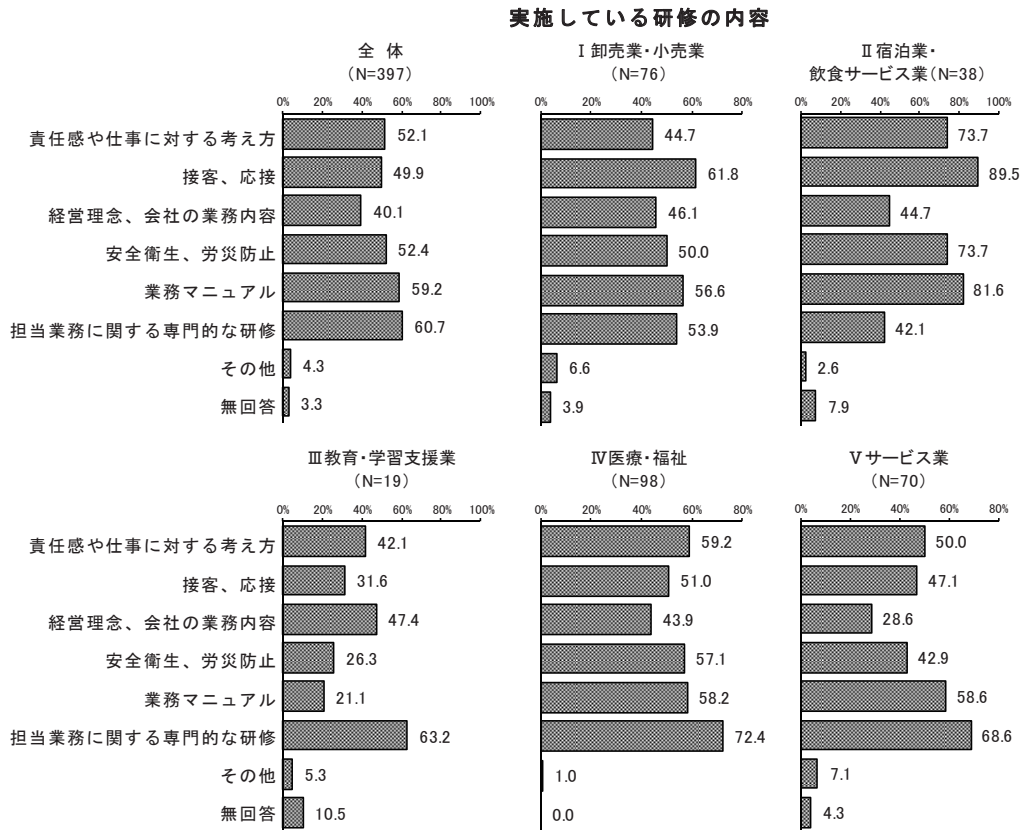


1.8.5.2 研修

「卸売業・小売業」では「接客・応対」(61.8%)の割合が高くなっている。

「宿泊業・飲食サービス業」では「接客・応対」(89.5%)及び「業務マニュアル」(81.6%)が8割以上と割合が極めて高くなっている。

「医療・福祉」では「担当業務に関する専門的な研修」(72.4%)の割合が高くなっている。

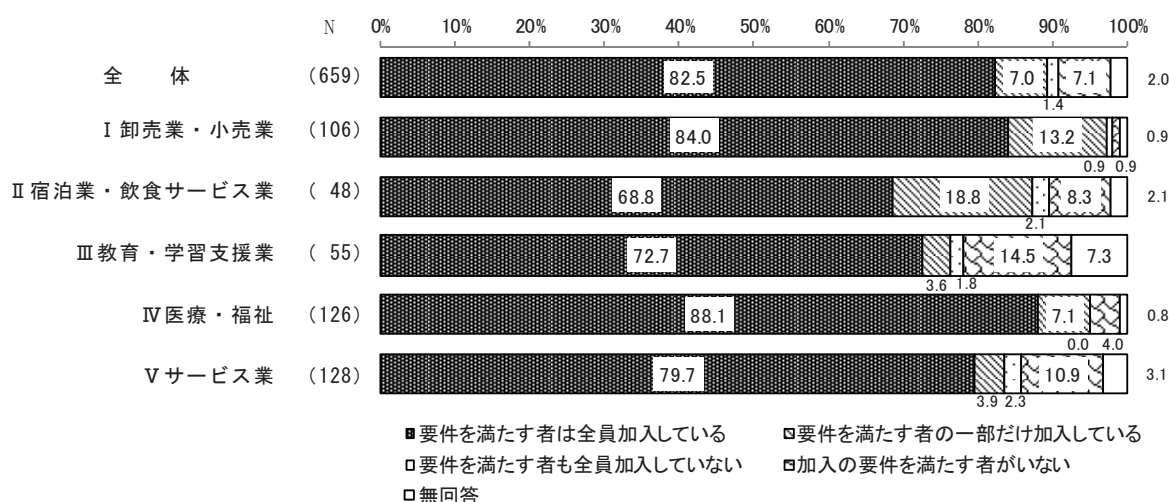


1.8.5.3 社会保険

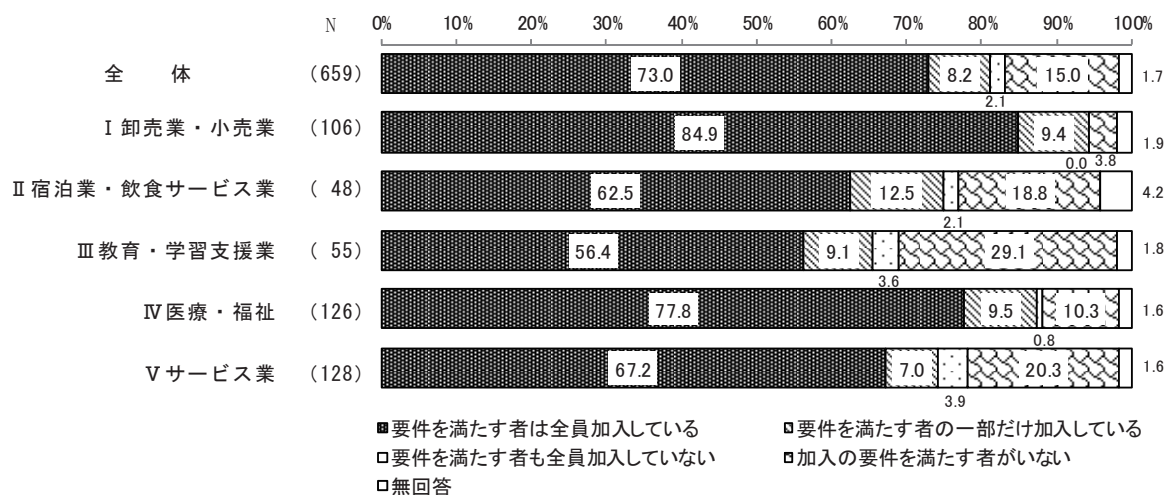
雇用保険につき「要件を満たす者の一部だけ加入している」と「要件を満たす者も全員加入していない」を合わせた割合が高いのが「卸売業・小売業」(14.1%)及び「宿泊業・飲食サービス業」(20.9%)である。

また、健康保険・厚生年金保険につき「要件を満たす者の一部だけ加入している」と「要件を満たす者も全員加入していない」を合わせた割合は、どの業種でも1割前後存在するが、最も高いのが「宿泊業・飲食サービス業」(14.6%)である。

パートタイマーの雇用保険加入状況



パートタイマーの健康保険・厚生年金保険の加入状況

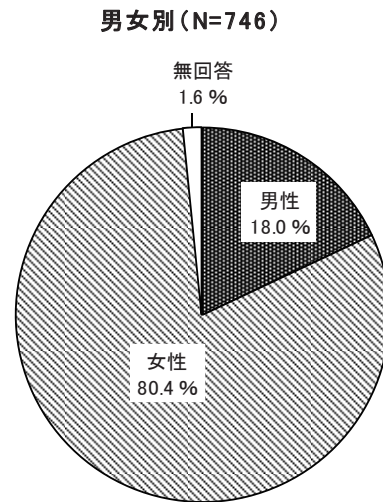


2. 従業員調査の集計結果

2.1 回答者について

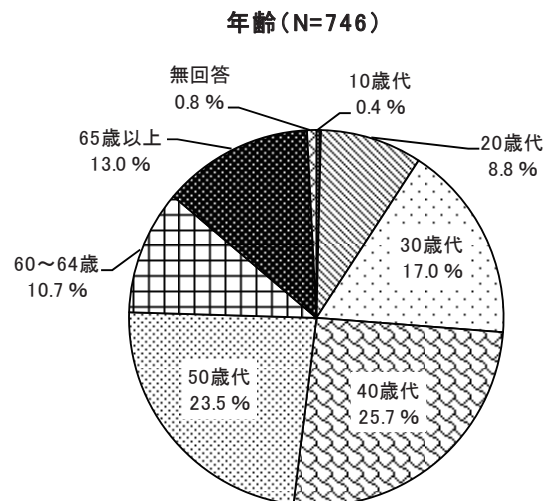
2.1.1 男女別

「男性」が 18.0%、「女性」が 80.4%となっている。



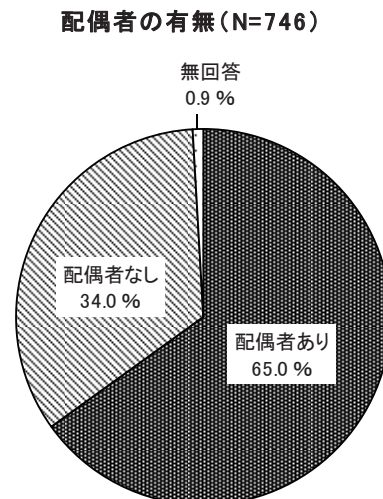
2.1.2 年齢

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。



2.1.3 配偶者の有無

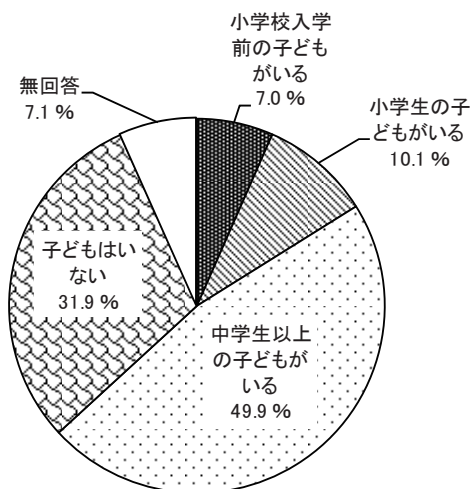
「配偶者あり」が 65.0%、「配偶者なし」が 34.0%となっている。



2.1.4 子どもの有無と子どもの成長段階

「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。

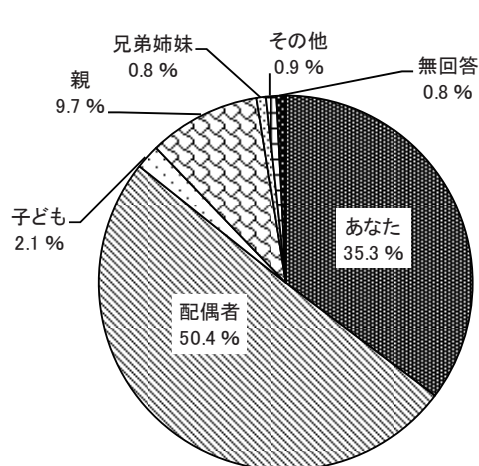
子どもの有無と子どもの成長段階(N=746)



2.1.5 家計中心者

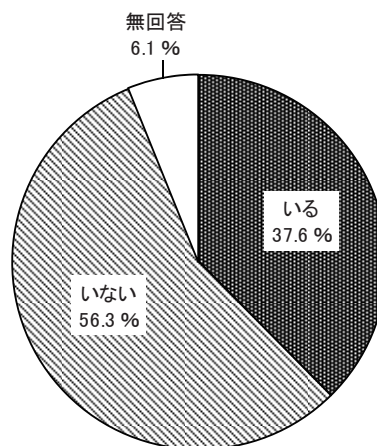
「配偶者」が50.4%と最も割合が高く、次いで「あなた」(35.3%)、「親」(9.7%)となっている。

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。

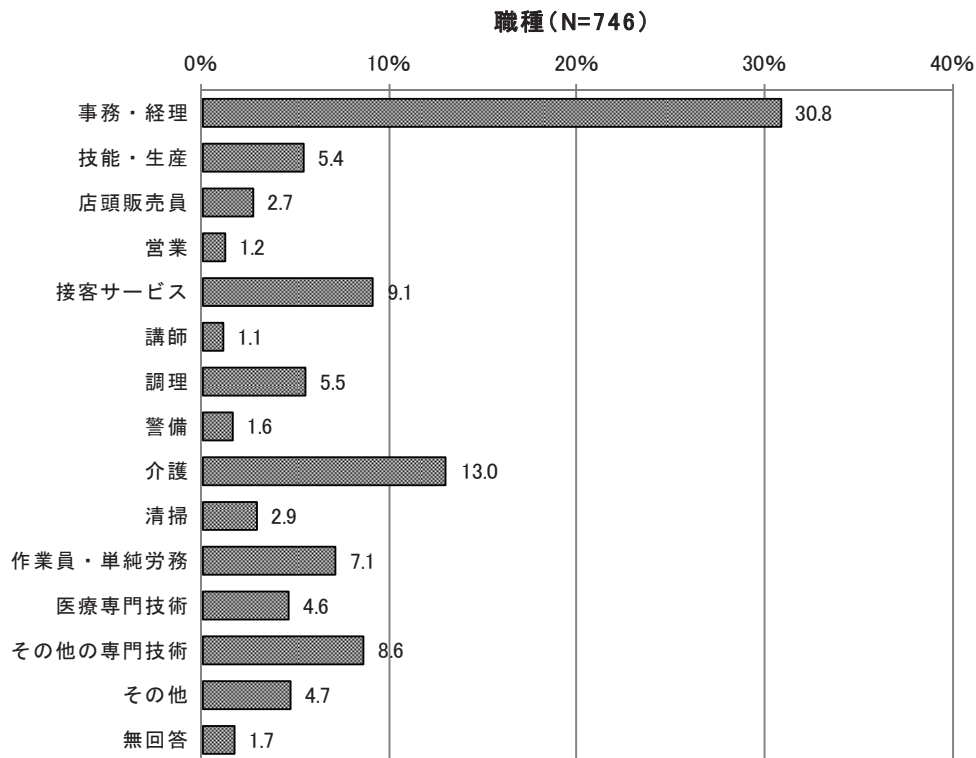
回答者が家計中心者である場合、他に世帯内で収入を得ている人の有無(N=263)



2.1.6 職種

「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。

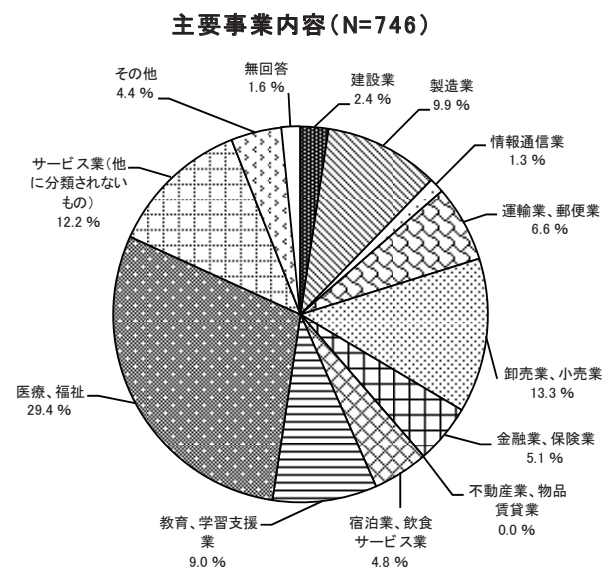
前回調査と比較すると、「事務・経理」は6.1ポイント、「介護」は5.9ポイント割合が高くなっている一方、「作業員・単純労務」は8.8ポイント、「接客サービス」は7.8ポイント割合が低くなっている。



2.1.7 主要事業内容

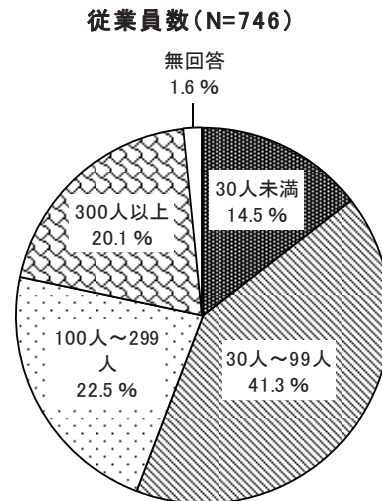
「医療、福祉」が29.4%と最も割合が高く、次いで「卸売業、小売業」(13.3%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(12.2%)となっている。

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、「卸売業、小売業」は5.4ポイント割合が低くなっている。



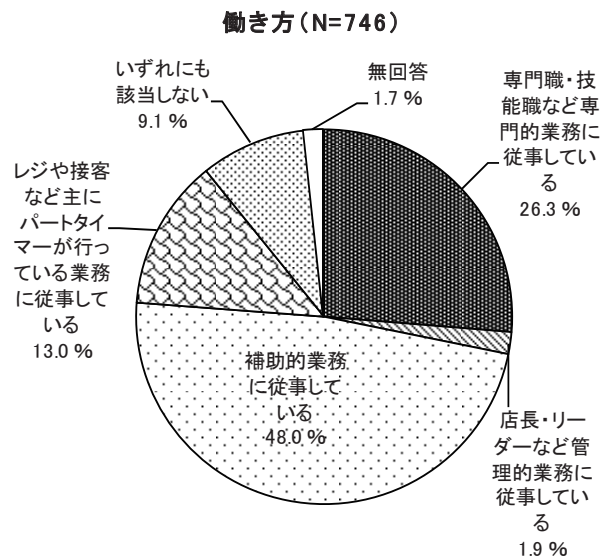
2.1.8 従業員数

「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。



2.1.9 働き方

「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。

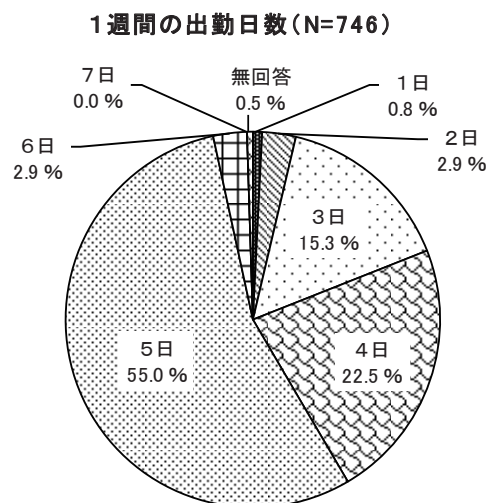


2.2 労働条件

2.2.1 1週間の出勤日数

「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。

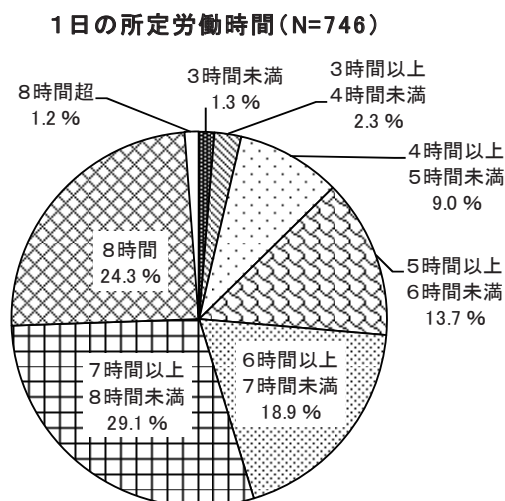


2.2.2 1日の所定労働時間

「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。

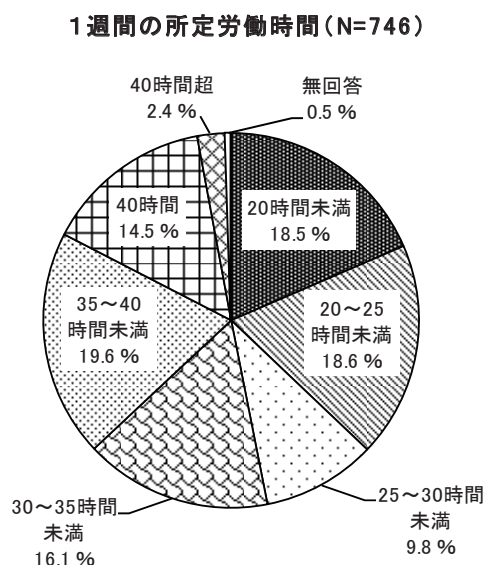
前回調査と比較すると、「8時間以上」は6.8ポイント割合が高くなっている一方、「4時間以上5時間未満」は6.3ポイント割合が低くなっている。



2.2.3 1週間の所定労働時間

1週間の出勤日数と1日の所定労働時間から1週間の所定労働時間を算出すると、「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。

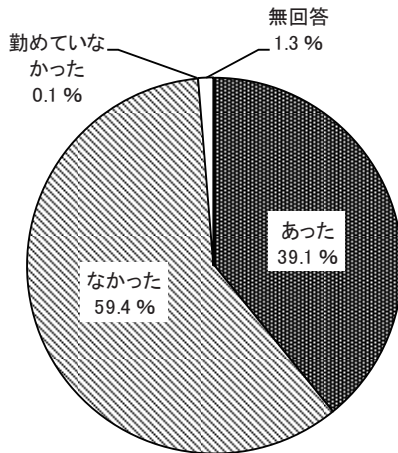


2.2.4 所定時間外の労働時間

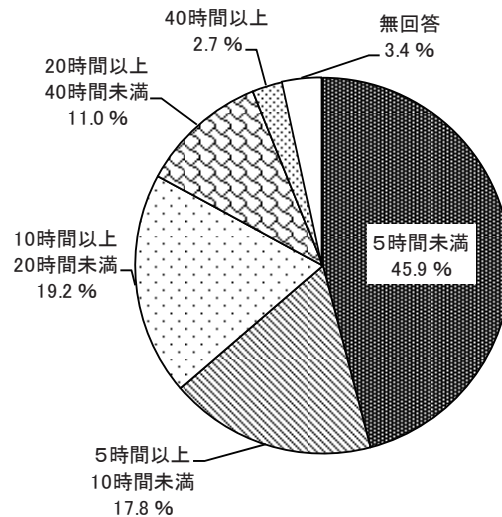
25年10月に所定時間外の労働が「あった」が39.1%、「なかった」が59.4%となっている。

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。

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)

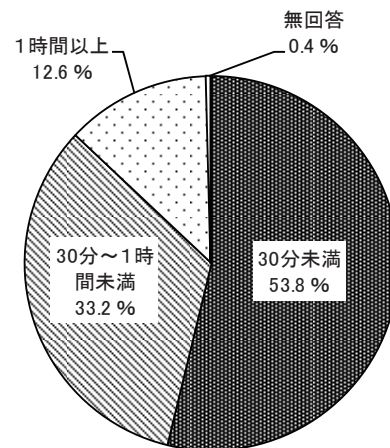


2.2.5 通勤時間

「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。

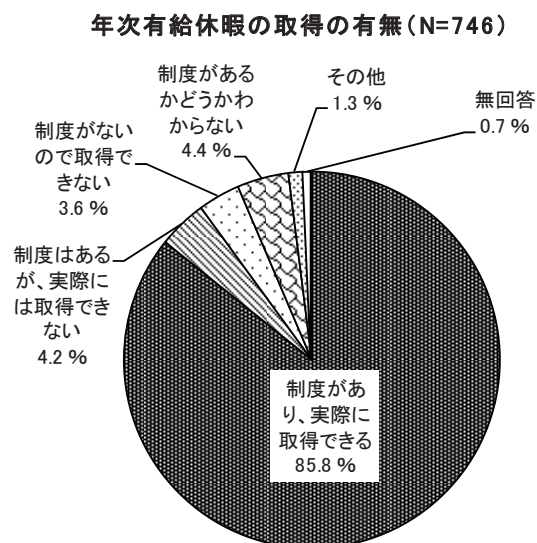
通勤時間(N=746)



2.2.6 年次有給休暇の取得の有無

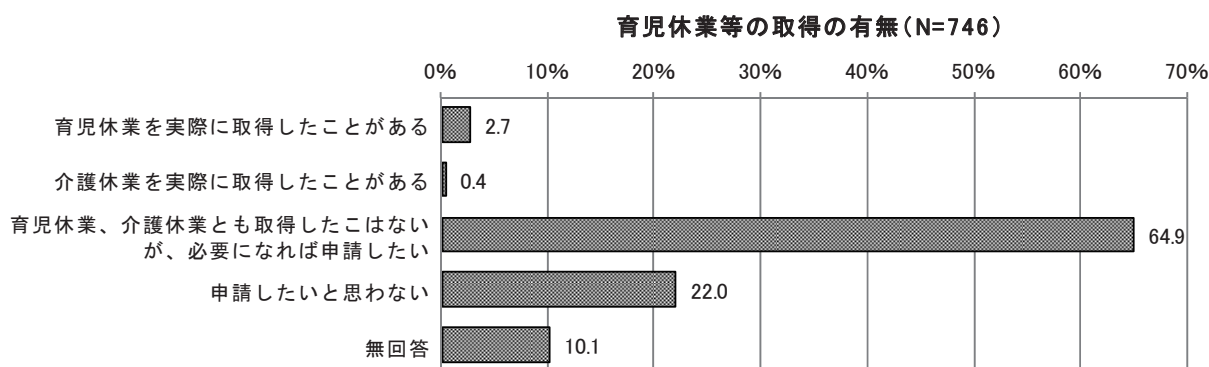
「制度があり、実際に取得できる」が85.8%と8割台半ばとなっている。一方、「制度はあるが、実際には取得できない」(4.2%)、「制度がないので取得できない」(3.6%)、「制度があるかどうかかわからない」(4.4%)となっており、年次有給休暇を取得できない人が1割強いる。

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かわからない」は6.5ポイント割合が低くなっている。

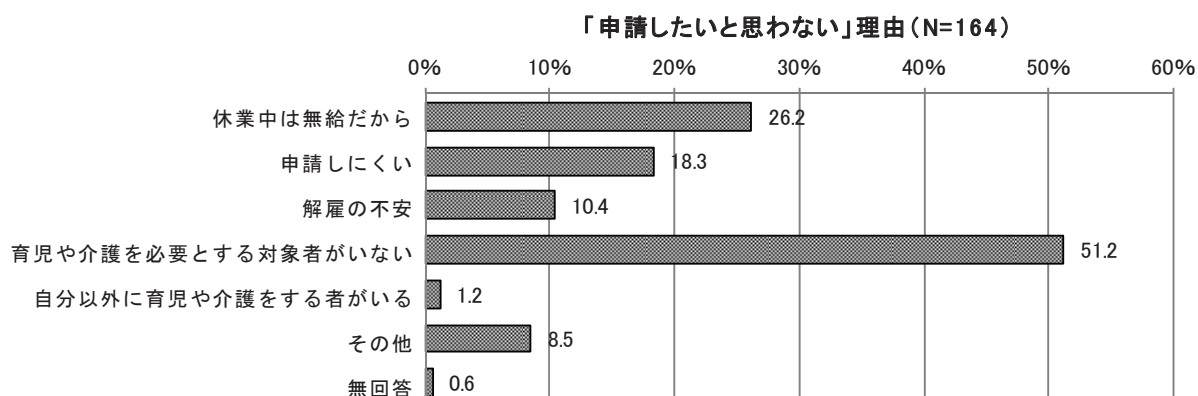


2.2.7 育児休業等の取得の有無

「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。



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。



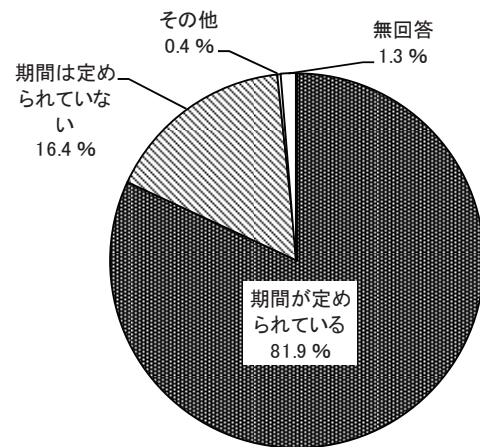
2.3 雇用契約

2.3.1 雇用期間の定めの有無

「期間が定められている」が 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。

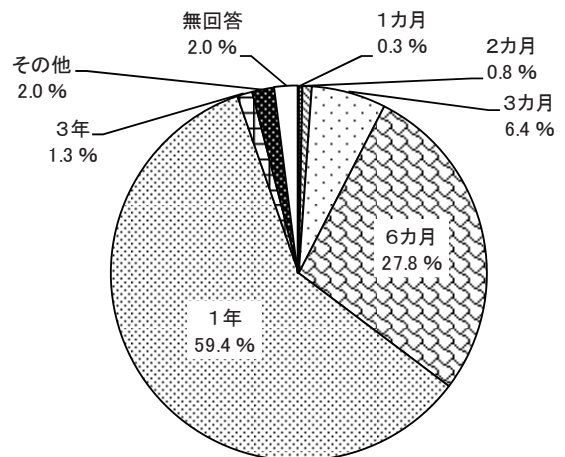
雇用期間の定めの有無(N=746)



2.3.2 雇用期間が定められている場合の期間

「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。

雇用期間が定められている場合の期間(N=611)

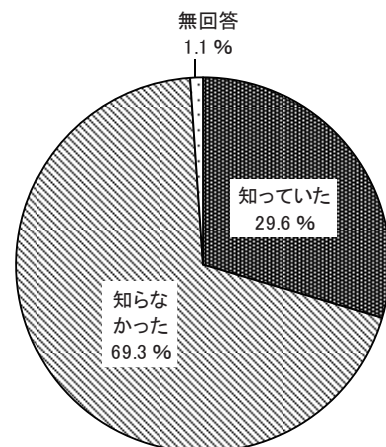


2.3.3 「無期転換ルール」の認知度

「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。

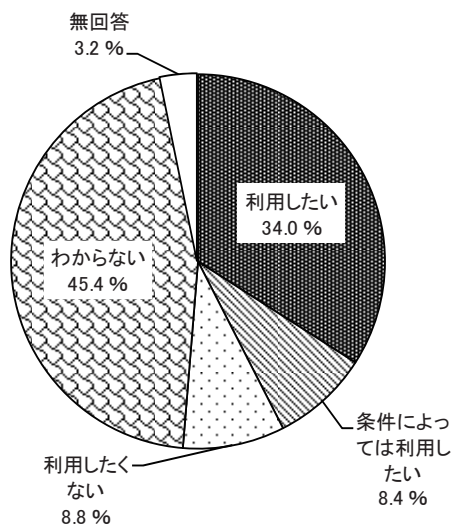
「無期転換ルール」の認知度(N=746)



2.3.4 「無期転換ルール」の利用意向

「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。

「無期転換ルール」の利用意向(N=746)



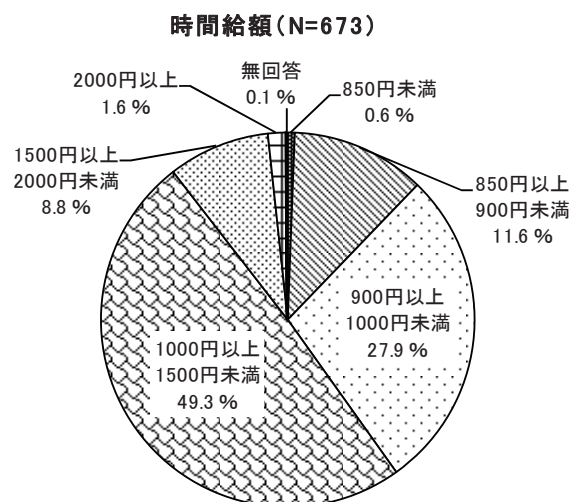
2.4 給与等

2.4.1 時間給額（25年10月1日時点）

「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。



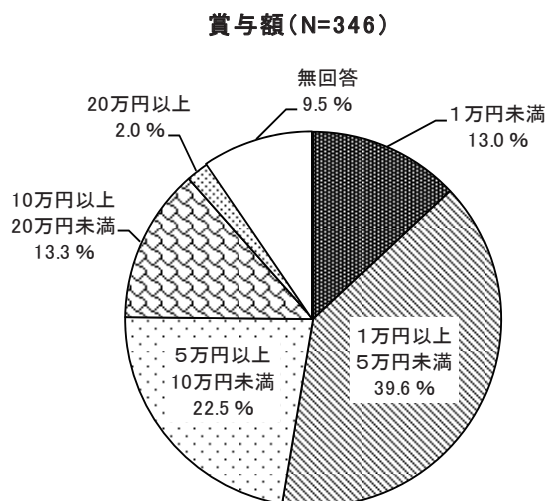
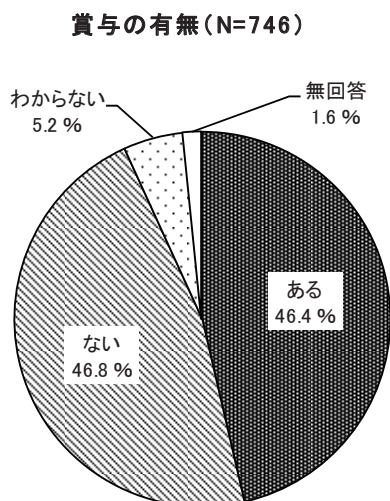
2.4.2 賞与

「ある」が46.4%、「ない」が46.8%となっている。

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。

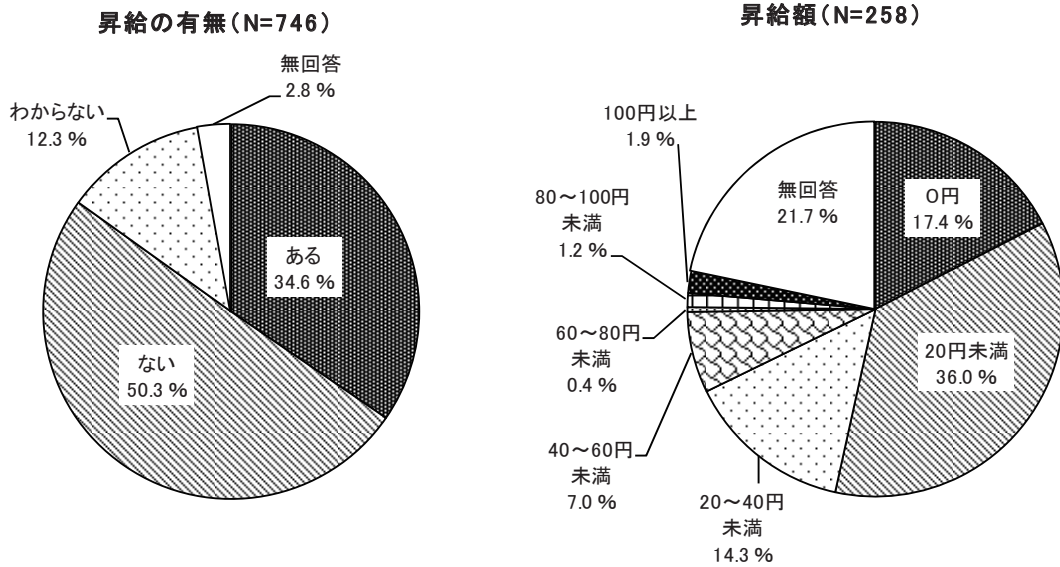
平均賞与額は、52,298.5円であった。



2.4.3 昇給

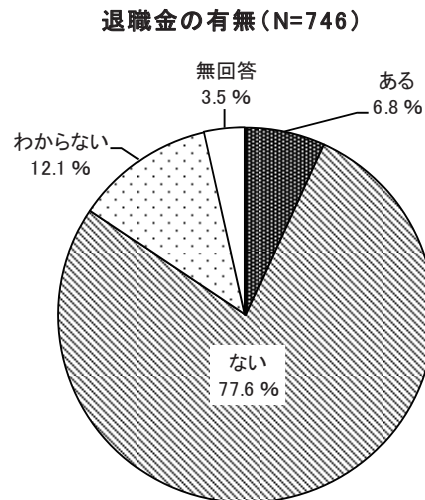
昇給制度が「ある」(34.6%)、「ない」(50.3%)となっている。

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。



2.4.4 退職金

「ある」が6.8%、「ない」が77.6%となっている。

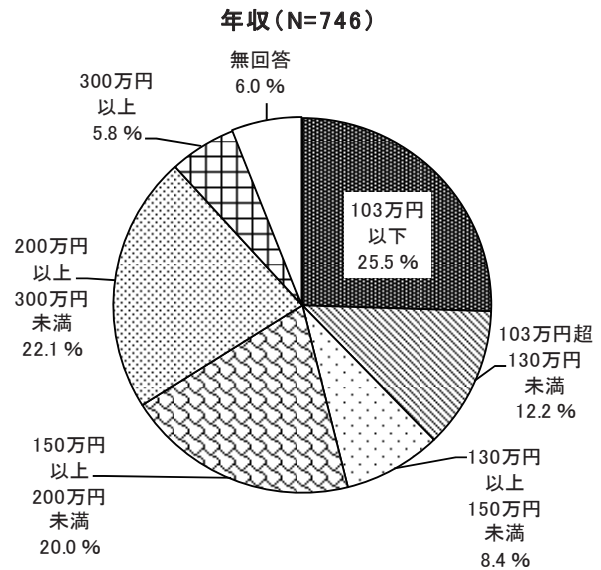


2.4.5 年収

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。

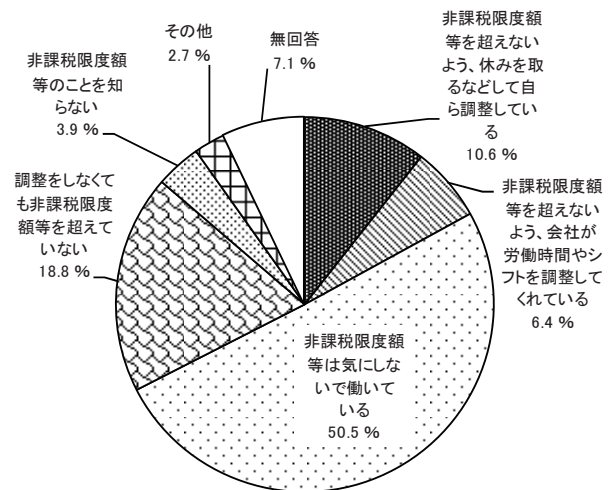
前回調査と比較すると、「200万円以上300万円未満」は10.6ポイント割合が高くなっており、「103万円以下」は12.5ポイント、「103万円超130万円未満」は6.6ポイント割合が低くなっている。



2.4.6 労働時間の調整の有無

「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。

労働時間の調整の有無(N=746)

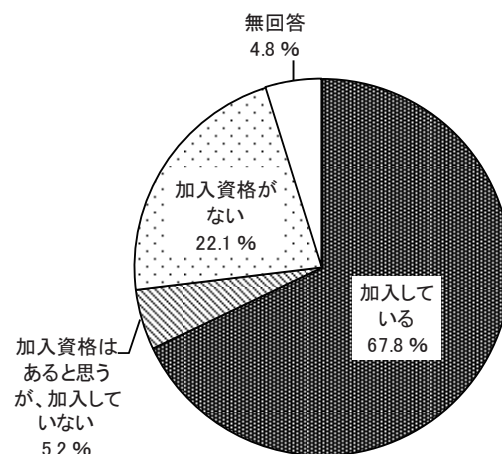


2.4.7 雇用保険への加入状況

「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。

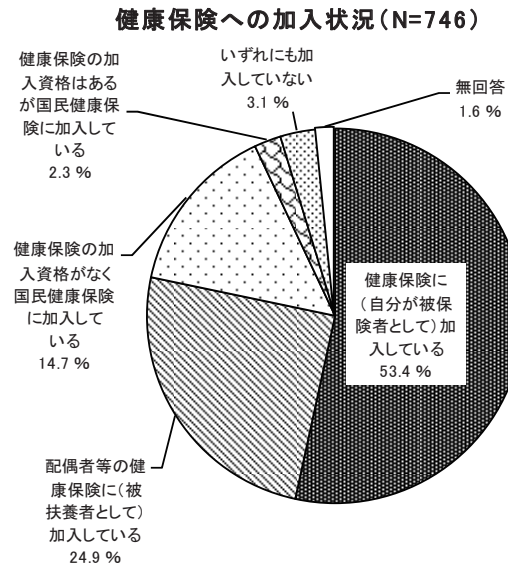
雇用保険への加入状況(N=746)



2.4.8 健康保険への加入状況

「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」が 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。

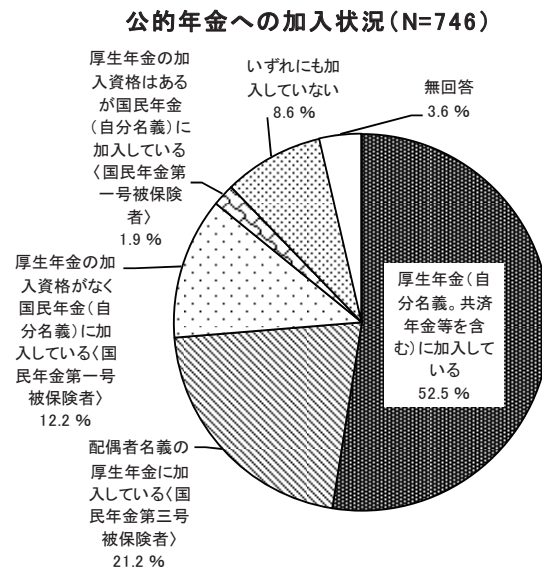
前回調査と比較すると、「健康保険に（自分が被保険者として）加入している」は 10.5 ポイント割合が高くなっており、「配偶者等の健康保険に（被扶養者として）加入している」は 8.5 ポイント割合が低くなっている。



2.4.9 公的年金への加入状況

「厚生年金（自分名義。共済年金等を含む）に加入している」が 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。

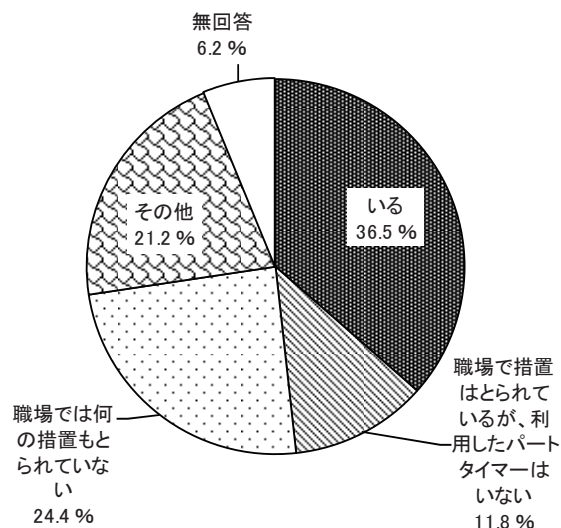


2.5 パートタイム労働法関係

2.5.1 通常の労働者へ転換したパートタイマーの有無

「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。

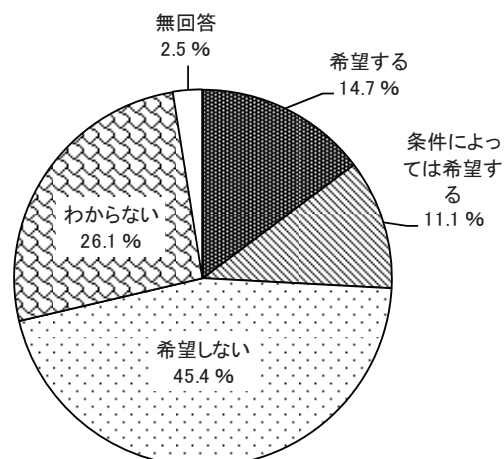
通常の労働者へ転換したパートタイマーの有無 (N=746)



2.5.2 通常の労働者への転換希望の有無

「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。

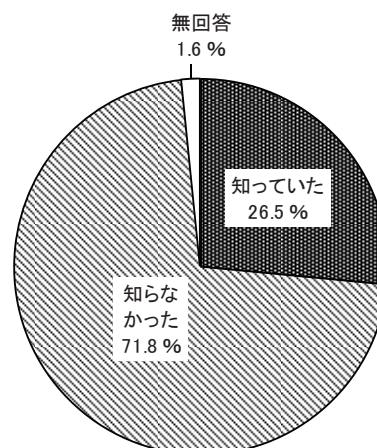
通常の労働者への転換希望の有無 (N=746)



2.5.3 待遇を決定する際に考慮した事項の説明義務の認知度

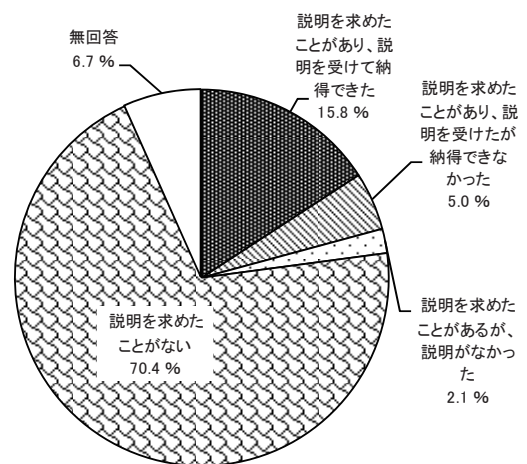
「知っていた」が 26.5%、「知らなかった」が 71.8%となっている。

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)



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。

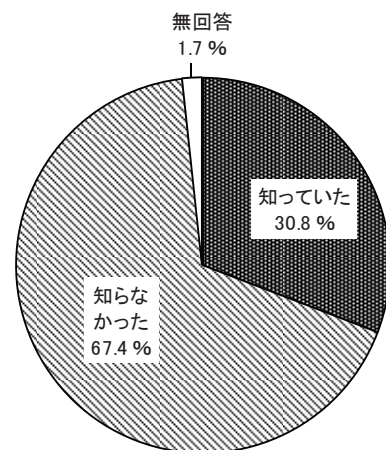
説明を求めたことがあるか(N=746)



2.5.4 苦情申出への対応の努力義務についての認知度

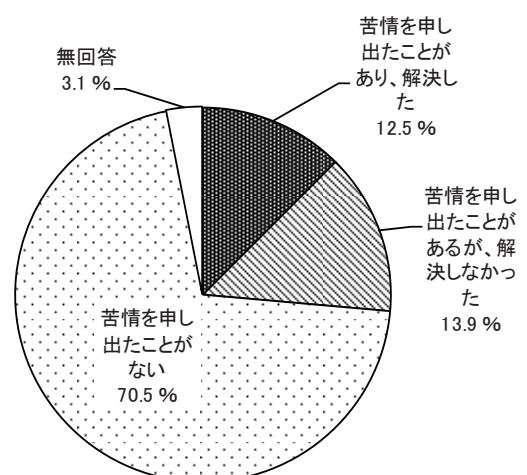
「知っていた」が30.8%、「知らなかった」が67.4%となっている。

苦情申出への対応の努力義務についての認知度(N=746)

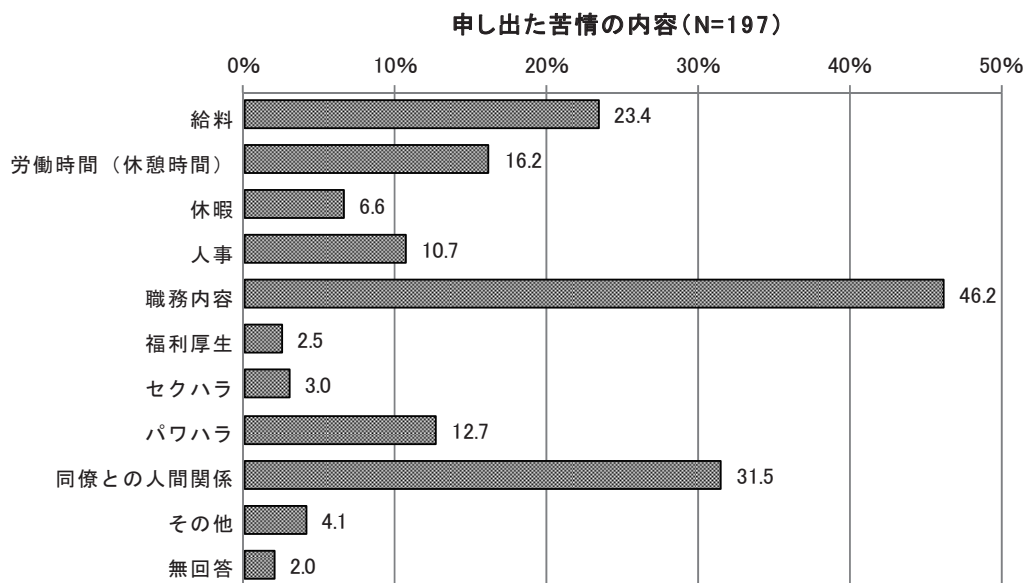


苦情を申し出たことがあるかについては、「苦情を申し出たことがない」(70.5%)が最も割合が高く、次いで「苦情を申し出たことがあり、解決した」(12.5%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(13.9%)となっている。

苦情を申し出たことがあるか(N=746)



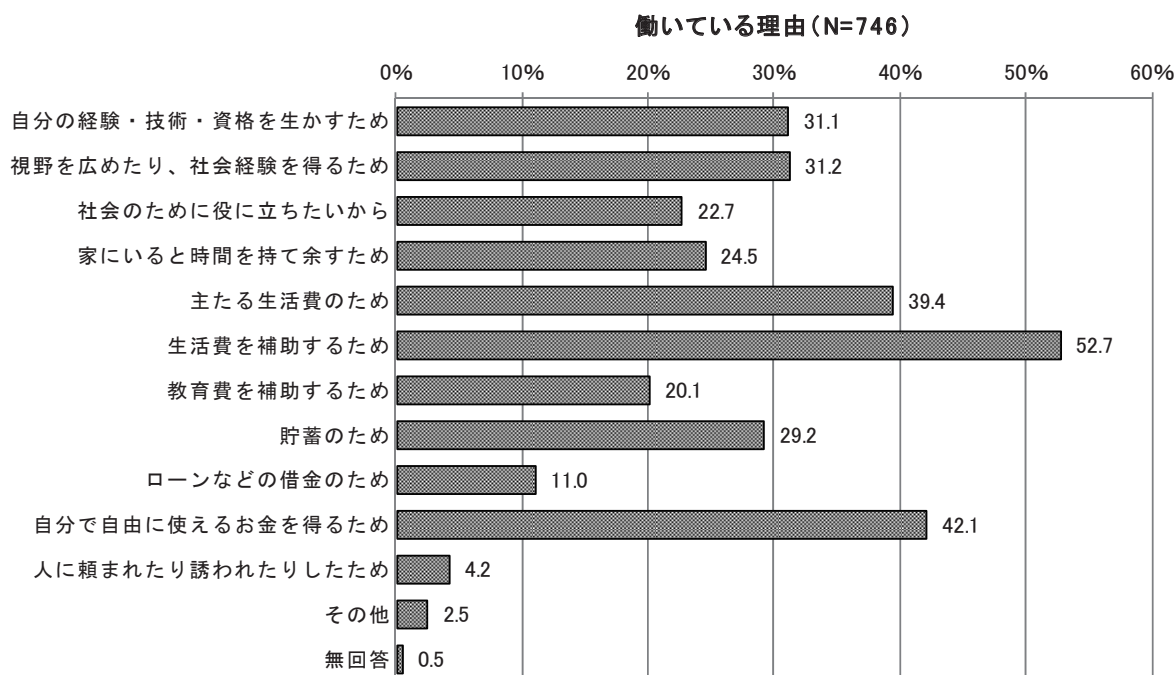
申し出た苦情の内容は、「職務内容」(46.2%)が最も割合が高く、次いで「同僚との人間関係」(31.5%)、「給料」(23.4%)となっている。



2.6 仕事についての考え方

2.6.1 働いている理由

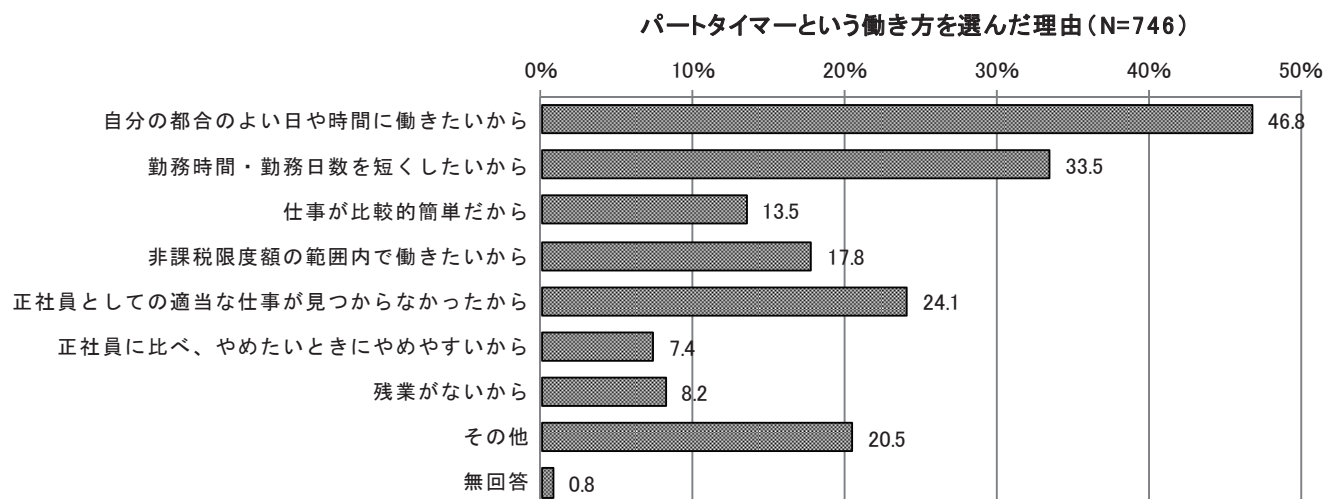
「生活費を補助するため」が52.7%と最も割合が高く、次いで「自分で自由に使えるお金を得るため」(42.1%)、「主たる生活費のため」(39.4%)となっている。



2.6.2 パートタイマーという働き方を選んだ理由

「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が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。

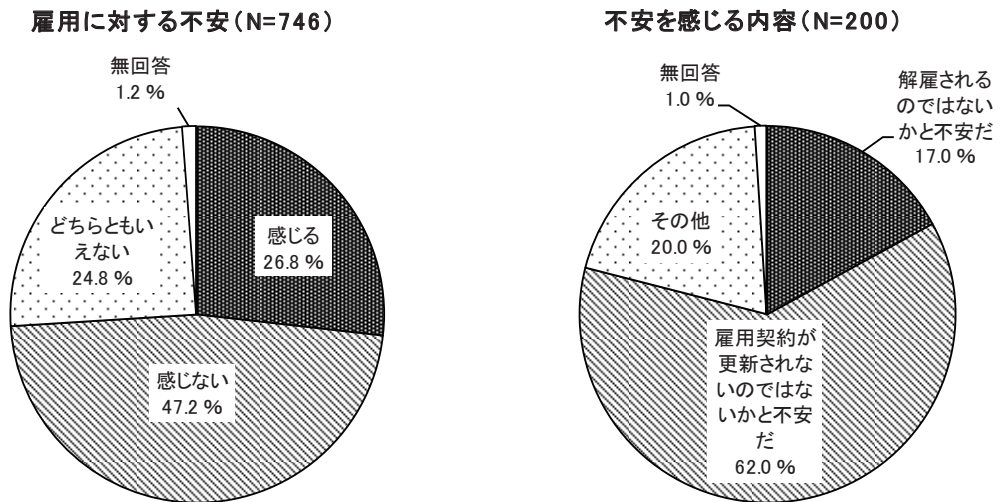
前回調査と比較すると、「勤務時間・勤務日数を短くしたいから」は7.7ポイント割合が高くなっている。



2.6.3 雇用に対する不安

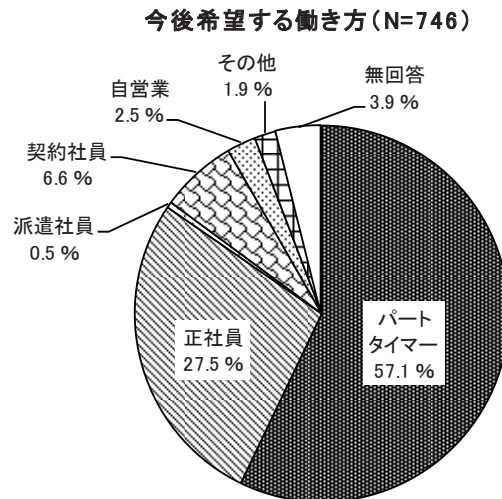
「感じる」が 26.8%、「感じない」が 47.2%となっている。また「どちらともいえない」(24.8%) が 2 割台半ば近くとなっている。

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。



2.6.4 今後希望する働き方

「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。



2.6.5 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

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。

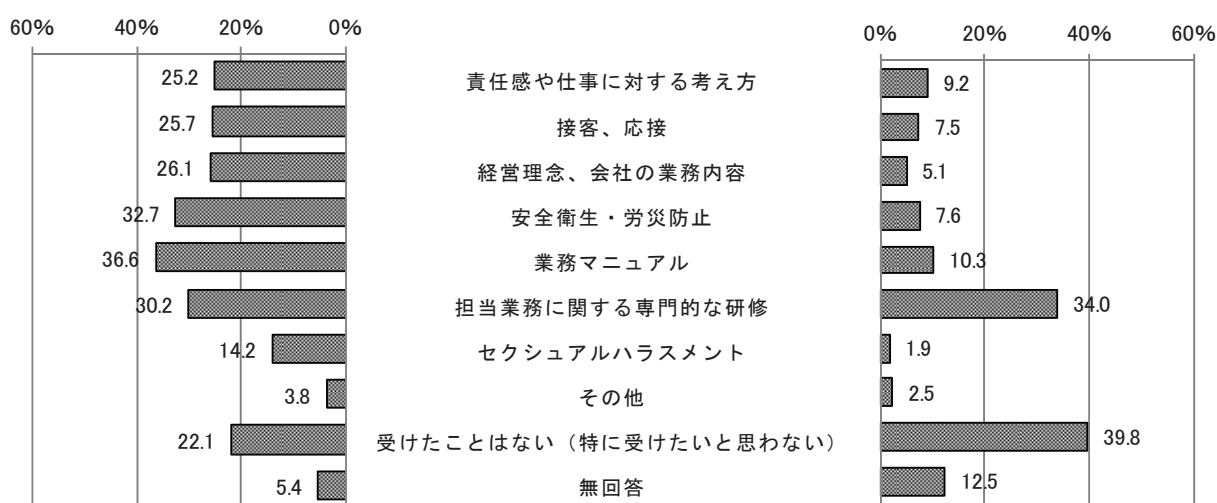
前回調査と比較すると、「担当業務に関する専門的な研修」は11.7ポイント、「安全衛生・労災防止」は9.6ポイント、「セクシュアルハラスメント」は6.7ポイント割合が高くなっている一方、「受けたことはない」は9.1ポイント割合が低くなっている。

また、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。

受けたことがある教育訓練・研修

(N=746)

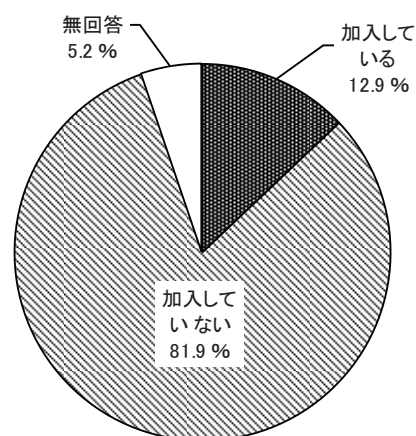
受けたと思う教育訓練・研修



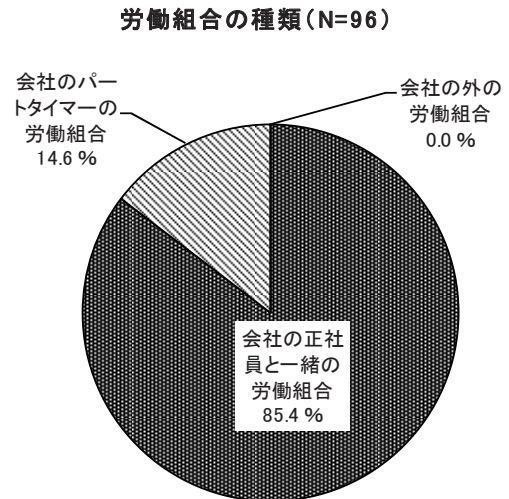
2.6.6 労働組合への加入

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。

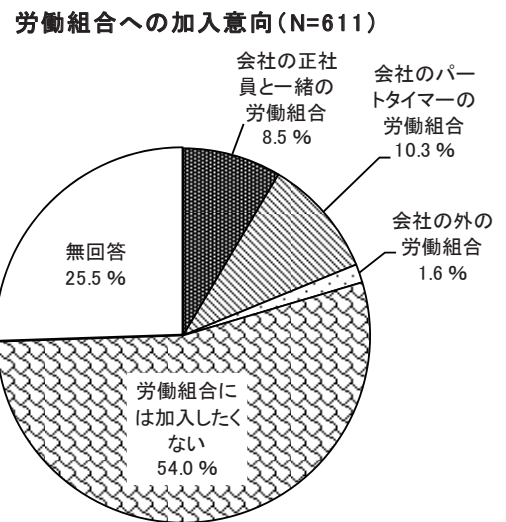
労働組合の加入の有無(N=746)



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。



2.7 「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

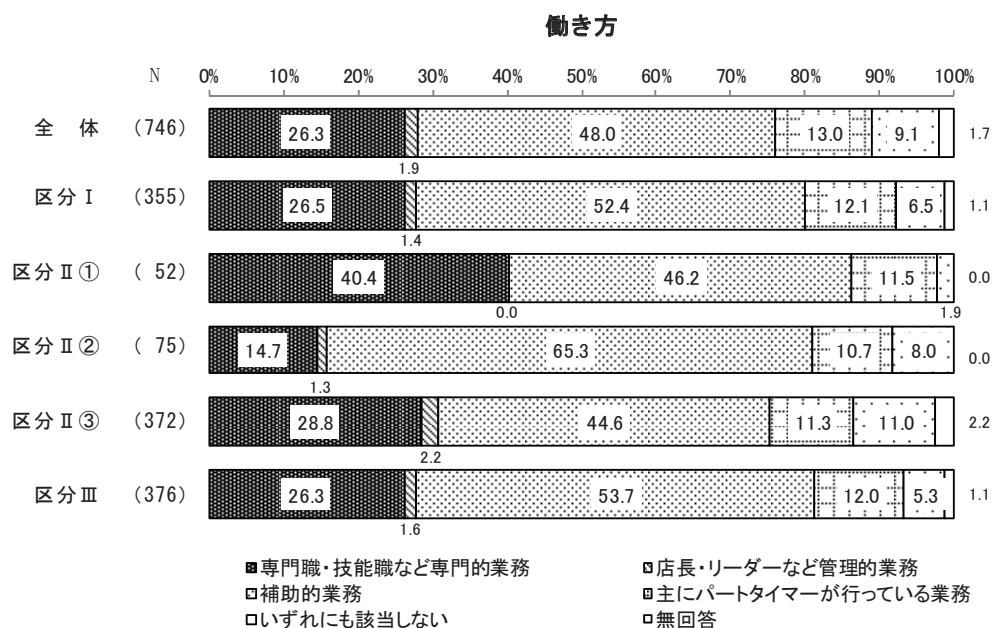
【区分Ⅱ②】… 小学生の子どもがいるパートタイマー

【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

2.7.1 働き方

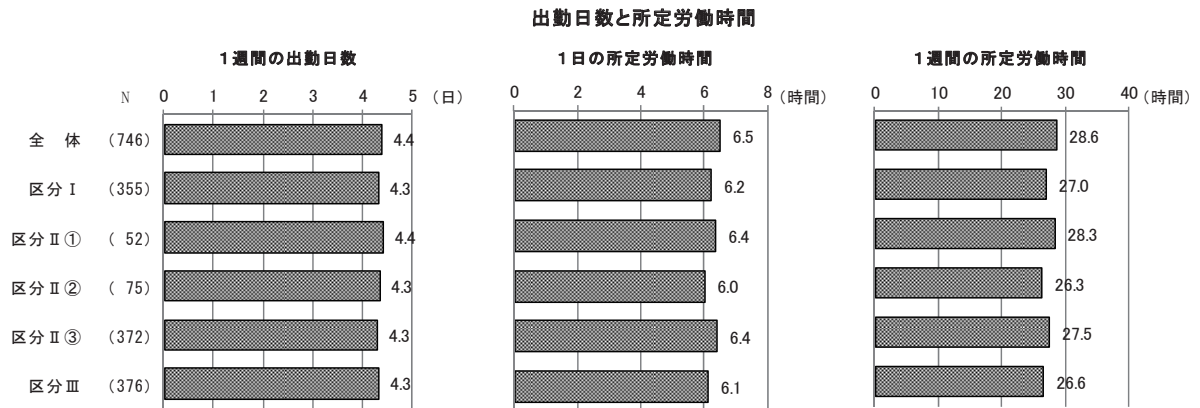
区分Ⅱ②で「専門職・技能職など専門的業務」が14.7%と低い割合である一方、「補助的業務」が65.3%と高い割合となっている。



2.7.2 出勤日数と所定労働時間の関係

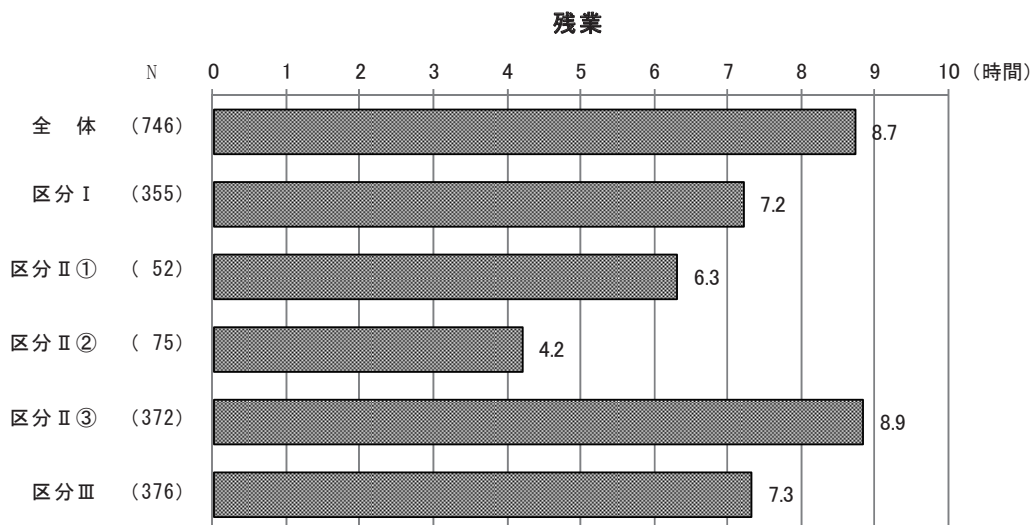
1週間の出勤日数は、いずれの区分でも全体平均値と同様の日数となっている。

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。



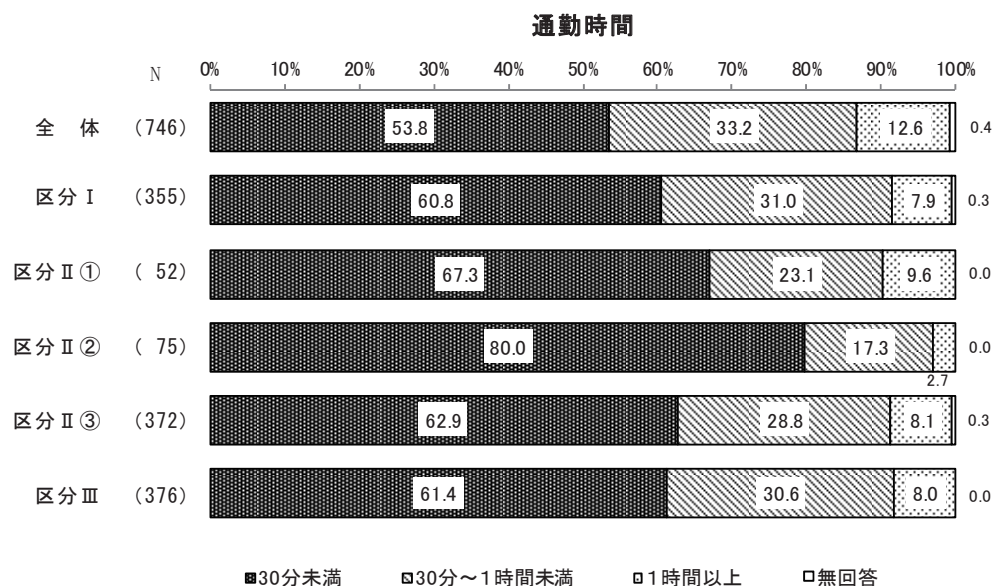
2.7.3 残業

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。



2.7.4 通勤時間

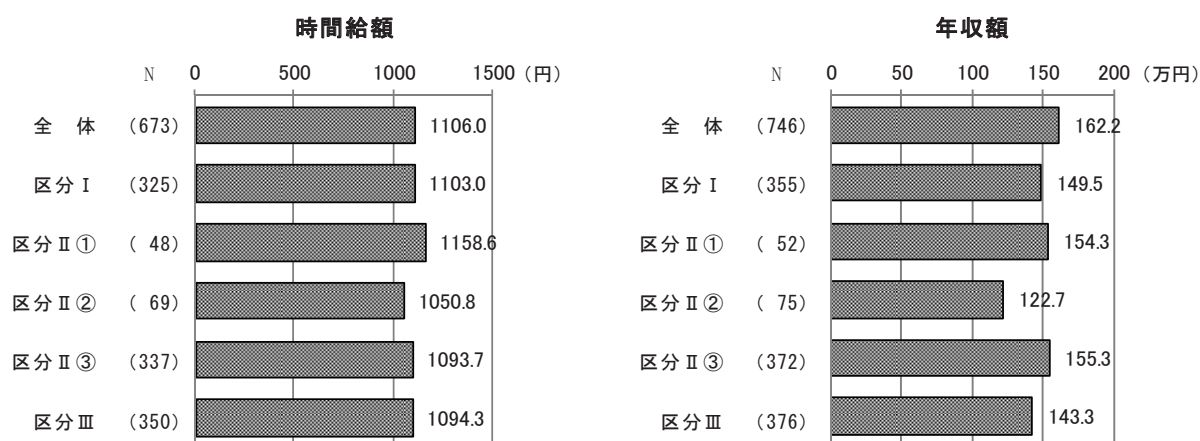
いずれの区分でも通勤時間が「30分未満」のパートタイマーが6割以上に上っているが、区分Ⅱ②では8割に上っている。



2.7.5 時間給額・年収額

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。



平成26年3月印刷
平成26年3月発行

平成25年度
登録第52号

パートタイマーに関する実態調査（概要版）

編集・発行 東京都労働相談情報センター
所在地 東京都千代田区飯田橋3-10-3
電話（03）5211-2200（代）

印刷 株式会社 アイフィス
東京都文京区水道2-10-13
電話（03）5395-1201



古紙/バレル配合率100%再生紙を使用しています。