

パートタイマーに関する実態調査

(概要版)

令和4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まり、雇用者全体の4割近くにまで上昇している。なかでも、その半数近くを占めるパートタイマーの果たす役割は大きくなっており、企業における基幹的な戦力として定着しているパートタイマーも多い。一方、少子高齢化の進展により生産年齢人口の減少が見込まれることから、女性や高齢者等の雇用機会の拡大が求められている。こうした中、パートタイマーの適正な労働条件の確保や労働環境の整備が喫緊の課題となっている。

今回の調査は、平成29年度に実施した前回調査との経年比較をするとともに、パートタイム・有期雇用労働法や「同一労働同一賃金ガイドライン」の施行、新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、法制度や社会情勢の変化がパートタイマーの雇用にどのような影響を及ぼしているかを明らかにし、今後のパートタイマー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

(1) 事業所：都内の常用雇用者数30人以上の3,000事業所

(2) 従業員：調査対象事業所に勤務するパートタイマー1,928人

※ 調査対象事業所については、事業所母集団データベース（令和元年度フレーム）を母集団として、島しょ地域を除く都内全域の常用雇用者数が30人以上の民営事業所（48,393事業所）から無作為抽出した（日本標準産業分類の大分類「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」に属する事業所を除く。）。なお、従業員数が30人未満である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、集計表にはそのまま表示したが、報告書文中では原則として言及していない。

※ 調査対象従業員は、調査対象事業所のうち協力が得られた事業所に勤務するパートタイマーである。

3 調査の方法

(1) 事業所調査：郵送により調査票を配布し、返信用封筒にて回収した。

(2) 従業員調査：協力を得られた事業所に調査票を郵送し（1事業所当たり最大6部）、できるだけ性別や年齢のバランスが均等になるように現在雇用しているパートタイマーに配布するよう依頼した。回答後の調査票は、返信用封筒により、事業所を通さずに回収した。

4 調査の実施時期

(1) 事業所調査：令和3年9月13日に郵送し、10月12日を返信投函締切りとした。

(2) 従業員調査：令和3年10月15日、22日、29日の3回に分けて事業所宛てに郵送し、11月15日を返信投函締切りとした。

※ いずれの調査も令和3年10月1日時点の状況について回答を求めた。

5 調査票の回収状況

	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	860	859	28.7%	28.6%
従業員調査	1,928	558	558	28.9%	28.9%

※ 全有効回答事業所のうち、パートタイマーを雇用しているのは 514 事業所 (59.8%)。

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

一般には、正社員より 1 日の所定労働時間が短いか 1 週の所定労働日数が少ない者をいうが、本調査では、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（短時間正社員を含まない。）。

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（短時間正社員を含む。）。

ウ 契約社員

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

エ 派遣労働者

労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者。

(2) 事業所調査における「パートタイマー比率」

調査票問 2 において回答を得た「パートタイマー（有期）」と「パートタイマー（無期）」の合計数が当該事業所の従業員総数に占める割合。

(3) その他

ア 「(n=)」は回答者数を表す。

イ 集計表の値は小数第 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、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 文中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

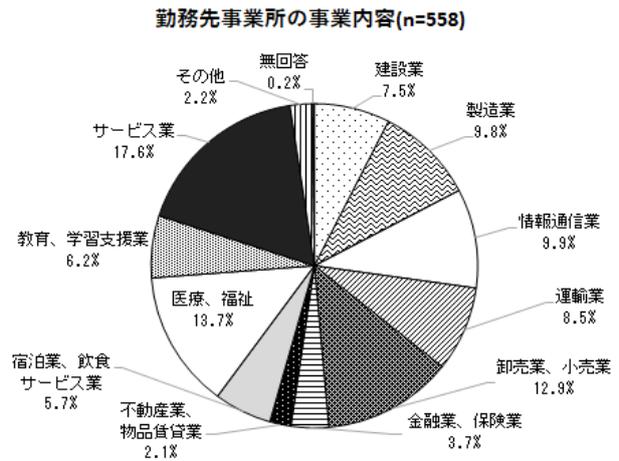
エ 回答者数が 10 未満の集計結果については、集計表にはそのまま表示したが、報告書文中では原則として言及していない。

調査結果の概要

1 回答事業所の概要

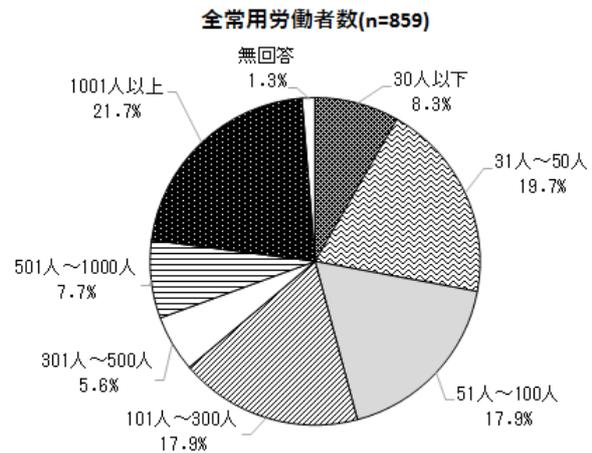
(1.1) 主要事業内容【事業所調査】

全有効回答事業所 (n=859) に「主要事業内容」を尋ねると、回答割合の高い順に、「サービス業」(17.6%)、「医療、福祉」(13.7%)、「卸売業、小売業」(12.9%)、「情報通信業」(9.9%)、「製造業」(9.8%)、「運輸業」(8.5%)、「建設業」(7.5%) となった。



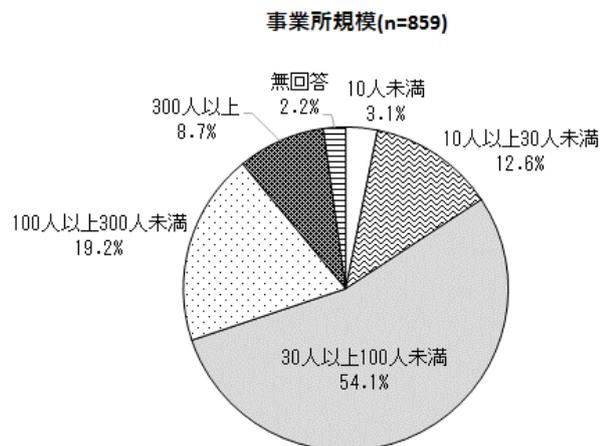
(1.2) 全常用労働者数【事業所調査】

全有効回答事業所 (n=859) に企業全体の全常用労働者数を尋ねると、300 人未満の企業が 63.8%を占めた。



(1.3) 事業所規模【事業所調査】

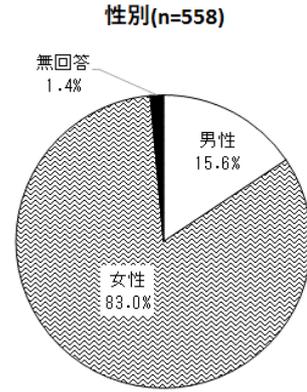
全有効回答事業所 (n=859) に事業所の従業員数を尋ねると、30 人以上 100 人未満の事業所が 54.1%と半数以上を占めた。



2 回答したパートタイマーの概要

(2.1) 性別【従業員調査】

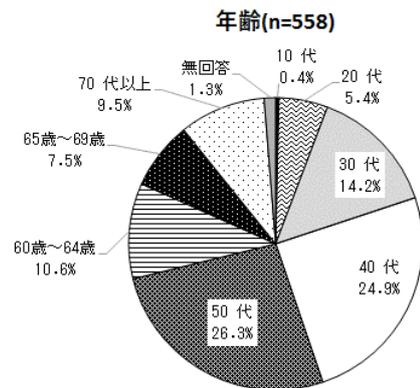
回答者のパートタイマー（n=558）の性別をみると、男性が15.6%、女性が83.0%であった。



(2.2) 年齢【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）の年齢をみると、50代（26.3%）と40代（24.9%）で半数を占めた。60代以上が27.6%、30代以下が19.9%である。

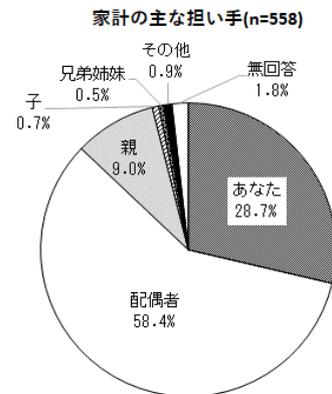
男女別にみると、男性では、60代以上が51.7%を占める。女性では、60代以上が23.3%、50代が30.0%、40代が27.6%、30代以下が18.8%であった。



(2.3) 家計の主な担い手【従業員調査】

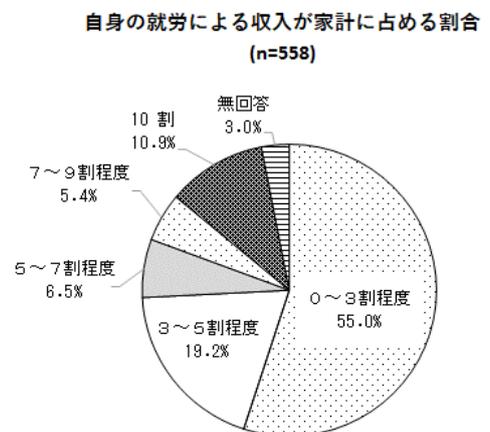
回答者のパートタイマー（n=558）に家計の主な担い手を尋ねると、「配偶者」が58.4%と最も多く、次いで、「あなた（回答者本人）」（28.7%）、「親」（9.0%）となった。

男女別にみると、男性では、「あなた（回答者本人）」が72.4%と最も多く、次いで、「親」（18.4%）となっている。女性では、「配偶者」が69.1%と最も多く、次いで、「あなた（回答者本人）」（21.0%）となっている。



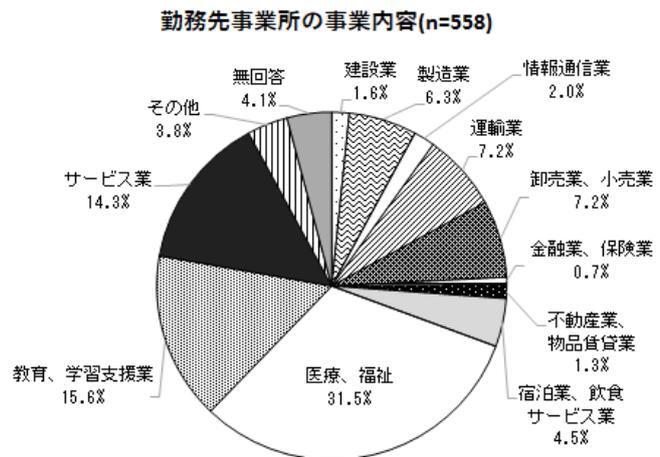
(2.4) 自身の就労による収入が家計に占める割合【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、自分の就労による収入が家計に占める割合を尋ねると、「0～3割程度」が55.0%を占めた。一方で、5割以上と回答した割合は22.8%であった。



(2.5) 勤務先事業所の事業内容（業種）【従業員調査】

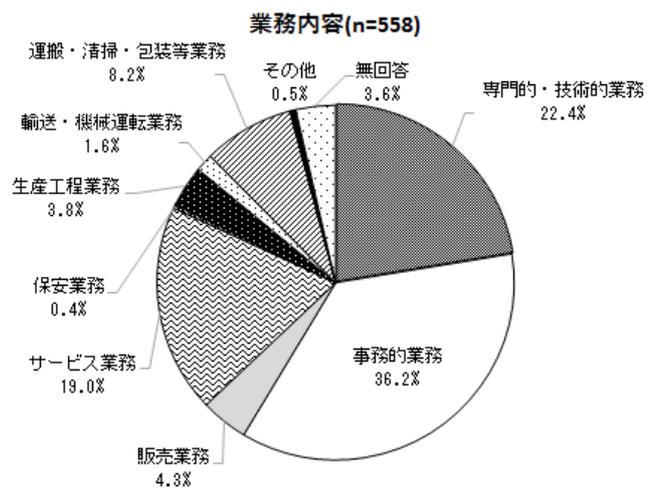
回答者のパートタイマー（n=558）に勤務先事業所の事業内容を尋ねると、回答割合の高い順に、「医療、福祉」（31.5%）、「教育、学習支援業」（15.6%）、「サービス業」（14.3%）、「運輸業」（7.2%）、「卸売業、小売業」（7.2%）、「製造業」（6.3%）となった。



(2.6) 業務内容（職種）【従業員調査】

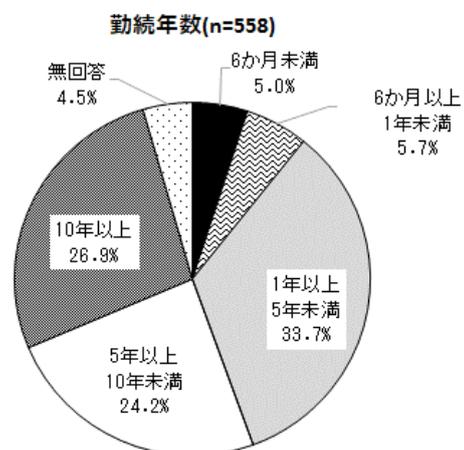
回答者のパートタイマー（n=558）に現在の仕事の業務内容を尋ねると、「事務的業務」が36.2%と最も多く、次いで、「専門的・技術的業務」（22.4%）、「サービス業務」（19.0%）となった。

男女別にみると、男性では、「サービス業務」が23.0%と最も多く、次いで、「運搬・清掃・包装等業務」（20.7%）、「事務的業務」（18.4%）と続く。女性では、「事務的業務」が40.0%と最も多く、次いで、「専門的・技術的業務」（23.8%）、「サービス業」（18.6%）と続く。



(2.7) 勤続年数【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に現在の仕事の勤続年数を尋ねると、5年以上が51.1%と半数以上を占めた。



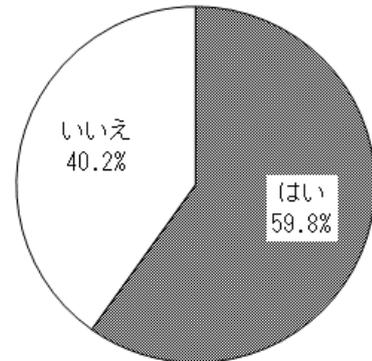
3 パートタイマー雇用の動向

(3.1) パートタイマーの雇用の有無【事業所調査】

全有効回答事業所 (n=859) にパートタイマーを雇用しているかを尋ねると、「はい」が59.8%、「いいえ」が40.2%となった。

パートタイマーを雇用している事業所の割合は、前回調査の63.7%から3.9ポイント低下している。

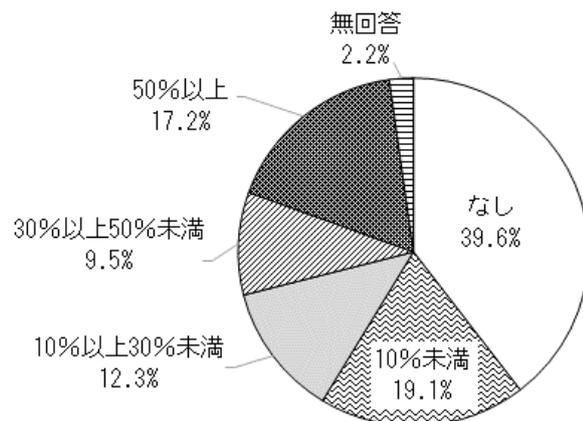
パートタイマーの雇用の有無(n=859)



(3.2) パートタイマー比率【事業所調査】

全有効回答事業所 (n=859) のパートタイマー比率（「パートタイマー（有期）」と「パートタイマー（無期）」の合計数が当該事業所の従業員総数に占める割合）をみると、30%以上の事業所が26.8%を占めた。

パートタイマー比率(n=859)



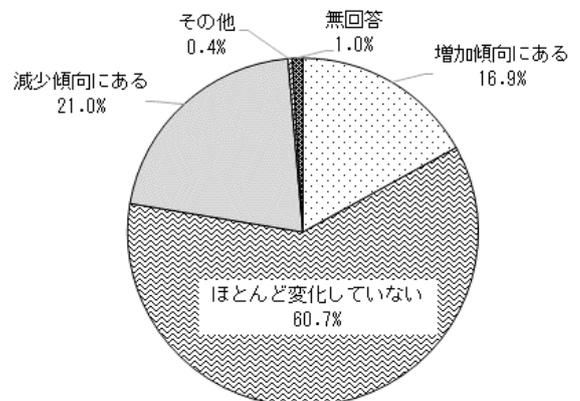
(3.3) パートタイマーの増減【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、過去2年間（令和元年10月以降）の雇用するパートタイマーの人数の変化を尋ねると、「ほとんど変化していない」が60.7%と最も多かった。

「減少傾向にある」が21.0%、「増加傾向にある」が16.9%であり、減少傾向の方が若干多い結果となった。

前回調査と比較すると、「減少傾向にある」が5.2ポイント高くなり、「増加傾向にある」が3.4ポイント低くなった。

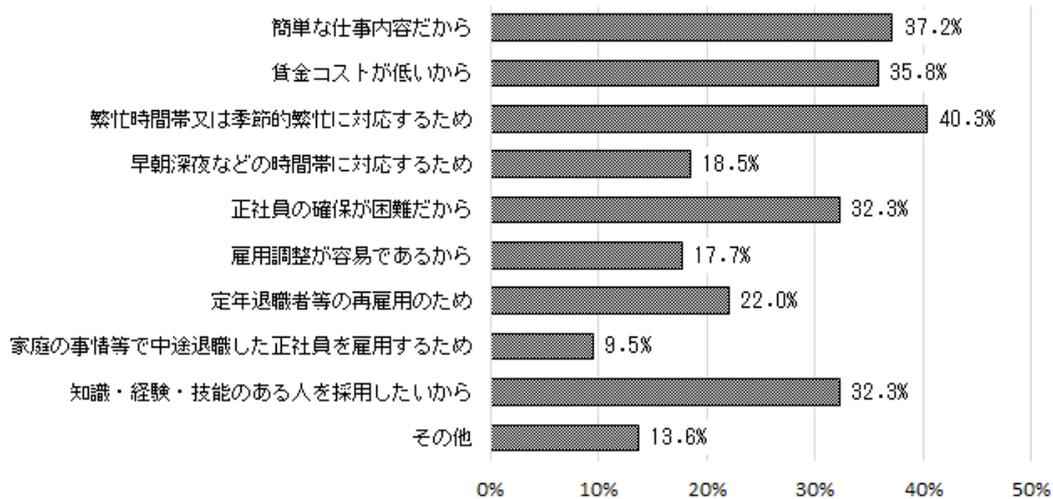
過去2年間のパートタイマーの増減(n=514)



(3.4) パートタイマーを雇用している理由【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）にその理由（複数回答）を尋ねると、「繁忙時間帯又は季節的繁忙に対応するため」が40.3%と最も多く、次いで、「簡単な仕事内容だから」（37.2%）、「賃金コストが低いから」（35.8%）、「正社員の確保が困難だから」（32.3%）、「知識・経験・技能のある人を採用したいから」（32.3%）となった。

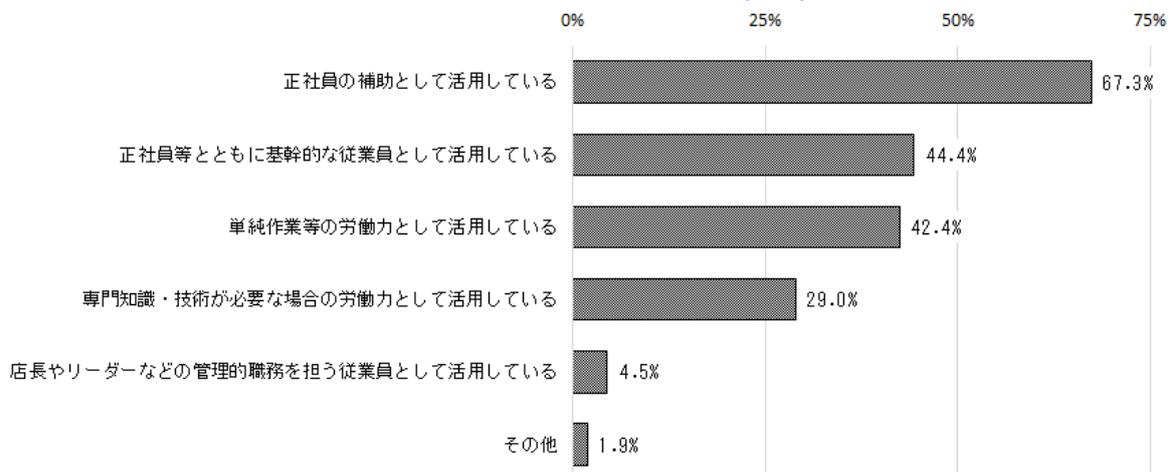
パートタイマーを雇用している理由【複数回答】（n=514）



(3.5) パートタイマーの活用状況【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーをどのように活用しているか（複数回答）を尋ねると、「正社員の補助として活用している」が67.3%と最も多く、次いで、「正社員等とともに基幹的な従業員として活用している」（44.4%）、「単純作業等の労働力として活用している」（42.4%）となった。

パートタイマーの活用状況【複数回答】（n=514）



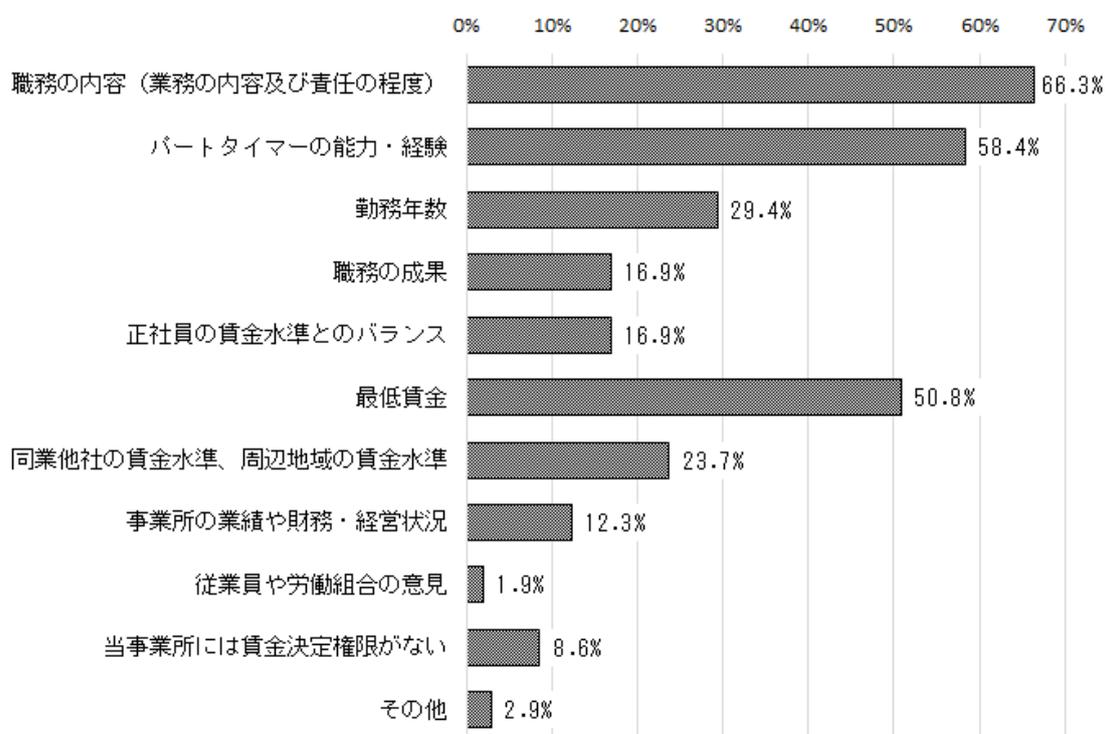
4 パートタイマーの賃金

(4.1) 賃金額の決定基準【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、パートタイマーの賃金額の決定に際して考慮したもの(複数回答)を尋ねると、「職務の内容(業務の内容及び責任の程度)」が66.3%と最も多く、次いで、「パートタイマーの能力・経験」(58.4%)、「最低賃金」(50.8%)となった。

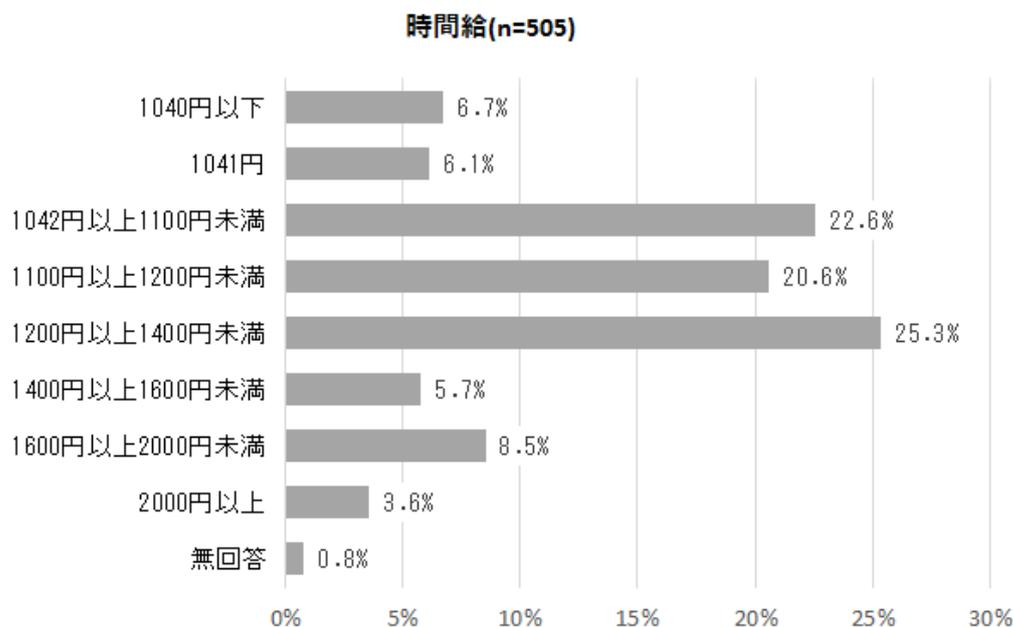
前回調査と比較すると、「職務の内容(業務の内容及び責任の程度)」や「パートタイマーの能力・経験」が増加している(前回調査とは選択肢の表現が異なる。前回調査では「パートタイマーの能力・経験・職種」が44.9%)。一方で、「最低賃金」は減少したものの、半数を超える状況に変わりはない(前回調査では61.5%)。

賃金額の決定基準【複数回答】(n=514)



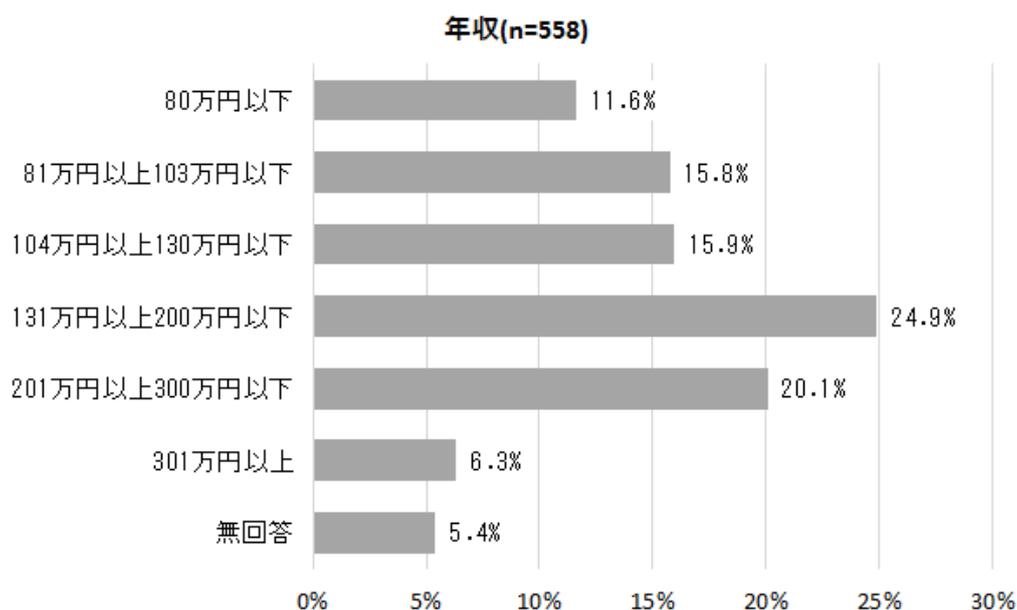
(4.2) 時間給額（令和3年10月1日時点）【従業員調査】

給与形態が「時間給」として回答したパートタイマー（n=505）に、時間給額を尋ねると、1041円が6.1%、1042円以上1100円未満が22.6%と、3割近くが平均賃金付近であった。平均値は1,262円であり、前回調査（1,122円）から140円増加している（小数第1位を四捨五入）。



(4.3) 年収【従業員調査】

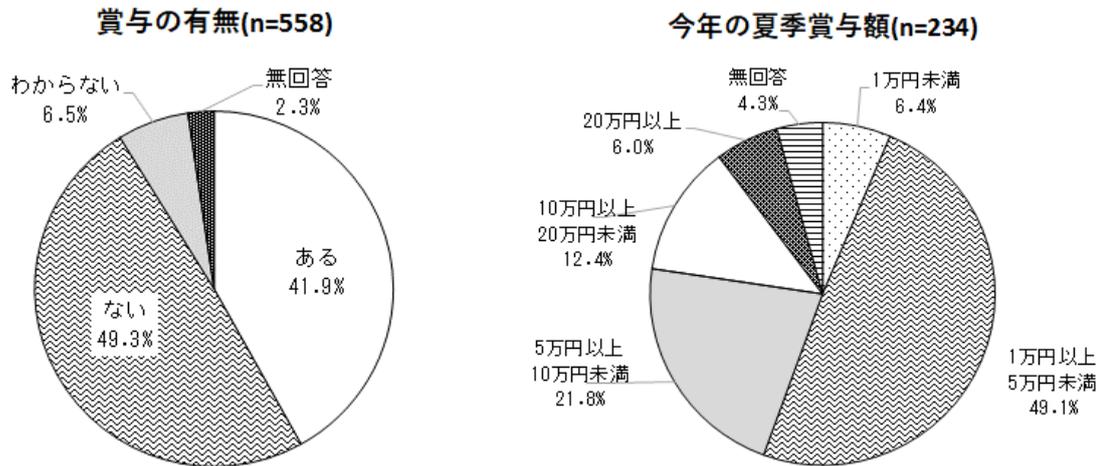
回答者のパートタイマー（n=558）に年収を尋ねると、130万円以下が43.4%を占めた。平均値は172.7万円で、前回調査（164.2万円）より8.5万円高くなった（小数第2位を四捨五入）。



(4.4) 賞与【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に賞与の有無を尋ねると、「ある」が41.9%、「ない」が49.3%となった。前回調査と比較すると、「ある」は1.9ポイント低い。

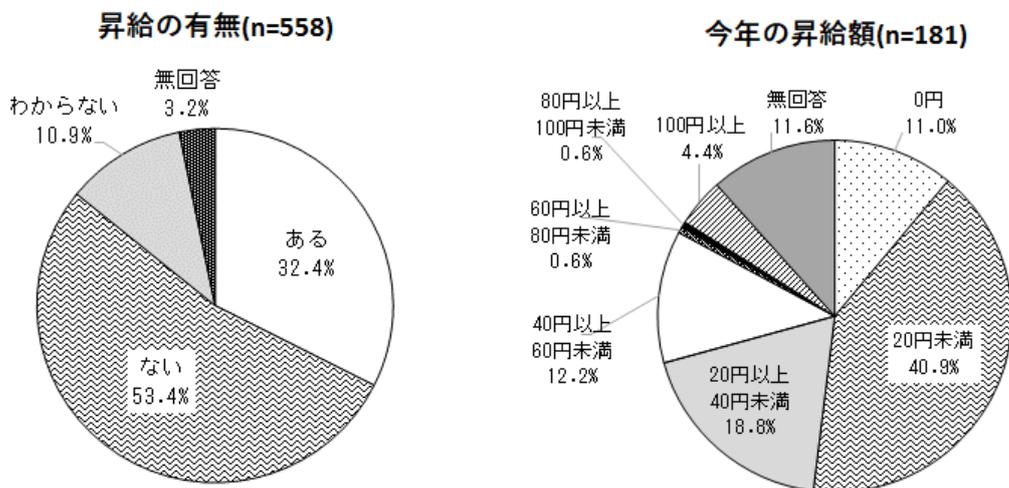
さらに、賞与が「ある」と回答したパートタイマー（n=234）に、今年の夏季賞与額を尋ねると、5万円未満が55.6%を占めた。平均値は5.97万円であり、前回調査（5.23万円）よりも高くなった（小数第3位を四捨五入）。



(4.5) 昇給【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に昇給の有無を尋ねると、「ある」が32.4%、「ない」が53.4%となった。前回調査と比較すると、「ある」は9.6ポイント低い。

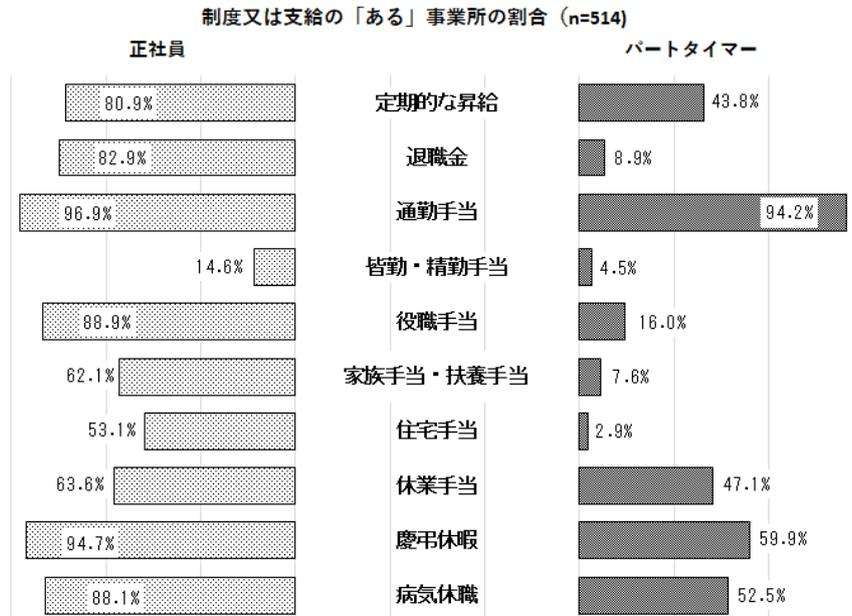
さらに、昇給が「ある」と回答したパートタイマー（n=181）に、今年の昇給額（時給換算）を尋ねると、20円未満が40.9%、20円以上40円未満が18.8%、40円以上60円未満が12.2%となった。平均値は28.9円であり、前回調査（28.2円）とほとんど変わらない結果となった（小数第2位を四捨五入）。



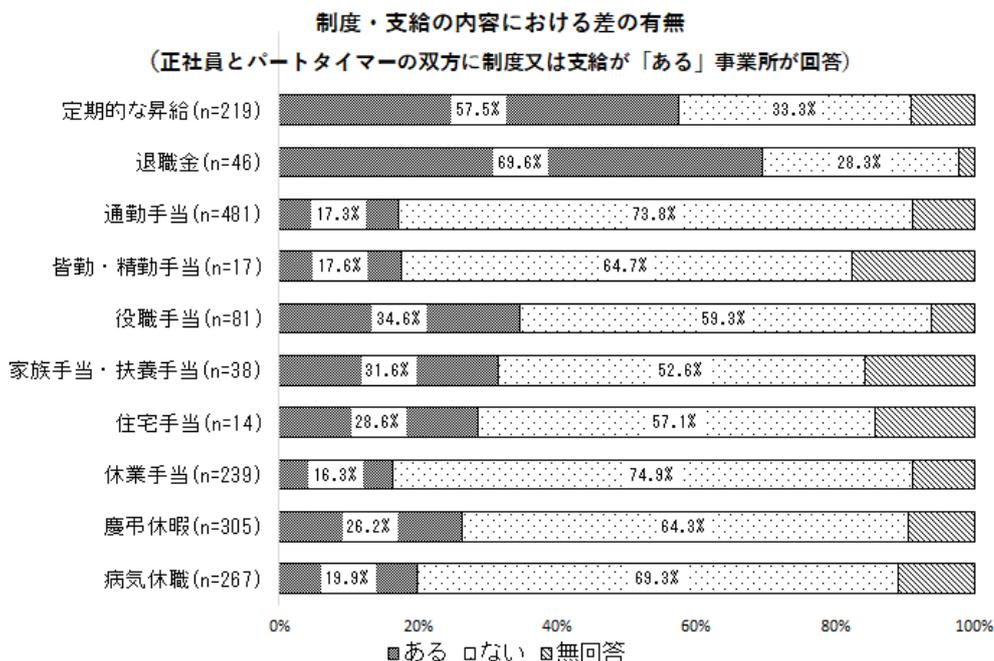
5 雇用形態による待遇差の実態

(5.1) 正社員とパートタイマーの処遇の違い【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、正社員とパートタイマーの処遇の違いを明らかにするために各種の制度や手当の有無を尋ねると、下図のとおりとなった。「退職金」、「役職手当」、「家族手当・扶養手当」及び「住宅手当」は、正社員ではいずれも5割を超えているが、パートタイマーにおいてはいずれも2割未満となっている。



正社員とパートタイマーの双方に制度や手当が「ある」と回答した事業所に、その制度の内容に差があるかを尋ねると、下図のとおりとなった。「定期的な昇給」や「退職金」については、正社員とパートタイマーとの間で制度・支給の内容に差が「ある」と回答した事業所が多い。一方で、各種の手当（「退職金」を除く）や休暇・休職制度については、正社員とパートタイマーとの間で制度・支給の内容に差が「ない」と回答した事業所が多い。

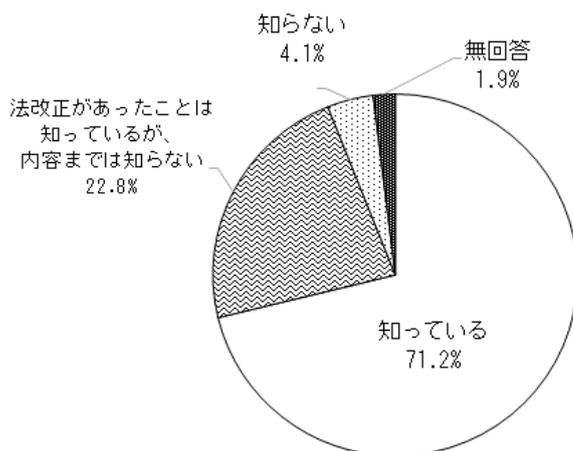


6 処遇改善に向けた動き

(6.1.1) パートタイム・有期雇用労働法等の認知度【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイム・有期雇用労働法や「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容を知っているかを尋ねると、「知っている」が71.2%と最も多く、次いで、「法改正があったことは知っているが、内容までは知らない」（22.8%）となった。

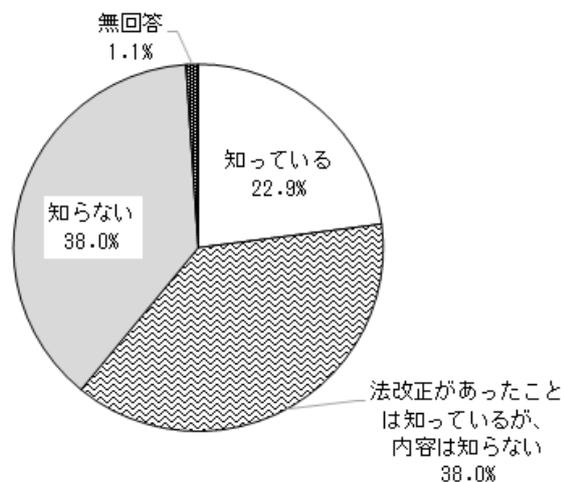
パートタイム・有期雇用労働法等の認知度(n=514)



(6.1.2) パートタイム・有期雇用労働法の認知度【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、新たに施行されたパートタイム・有期雇用労働法の内容を知っているかを尋ねると、「知っている」は22.9%であった。「法改正があったことは知っているが、内容は知らない」が38.0%、「知らない」が38.0%であり、合わせて76.0%である。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度(n=558)

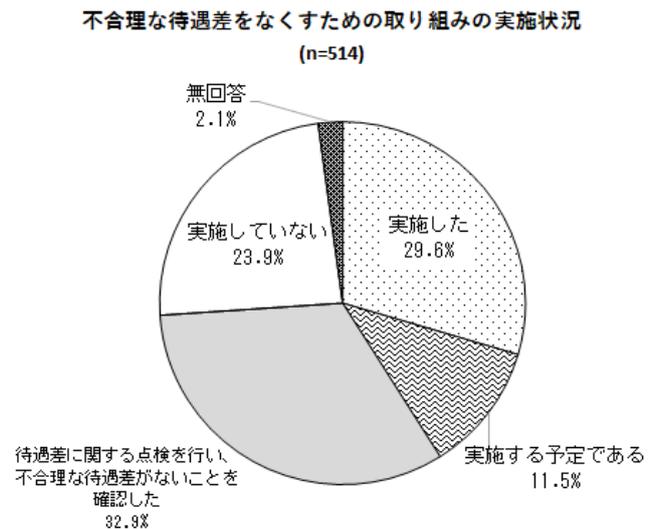


※ パートタイム・有期雇用労働法及び「同一労働同一賃金ガイドライン」は、大企業では令和2年4月1日から、中小企業では令和3年4月1日から施行されている。

(6.2) 不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、直近5年間に正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施したかを尋ねると、「実施した」が29.6%であり、「実施する予定である」（11.5%）と合わせると約4割であった。「実施していない」は23.9%であった。

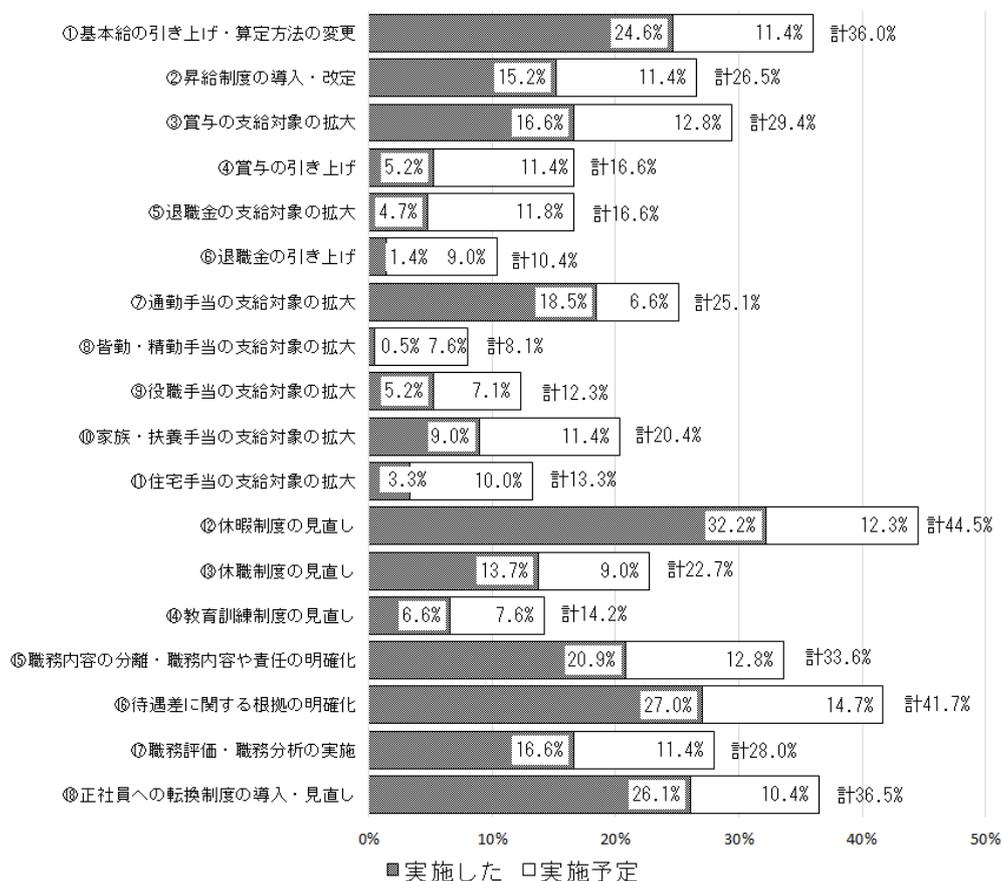
一方で、「待遇差に関する点検を行い、不合理な待遇差がないことを確認した」事業所が32.9%と最も多かった。



(6.3) 不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み【事業所調査】

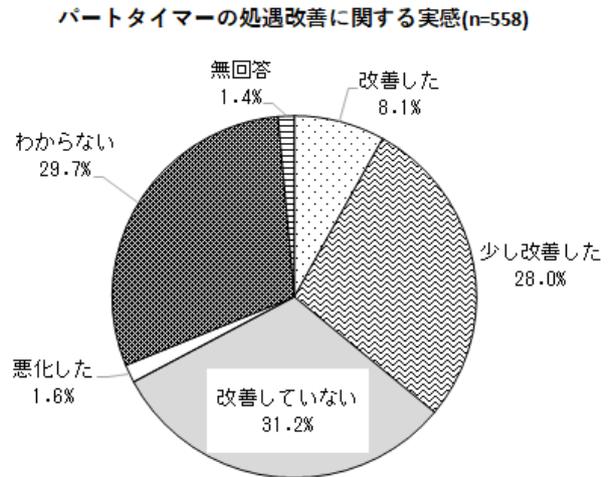
正社員とパートタイマーとの間の不合理な待遇差をなくすための取り組みを「実施した」又は「実施する予定である」事業所（n=211）に、実施済み又は実施予定の具体的な取り組みを尋ねると、「休暇制度の見直し」が44.5%と最も多く、次いで、「待遇差に関する根拠の明確化」（41.7%）、「正社員への転換制度の導入・見直し」（36.5%）、「基本給の引き上げ・算定方法の変更」（36.0%）となった。

不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み (n=211)



(6.4) パートタイマーの処遇改善に関する実感【従業員調査】

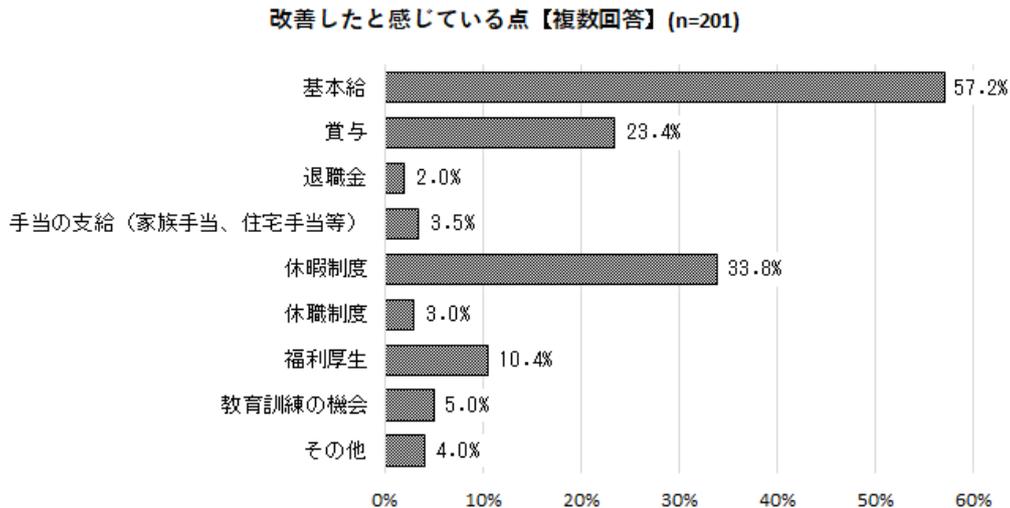
回答者のパートタイマー（n=558）に、この5年の間にパートタイマーの処遇が改善されたと思うかを尋ねると、「改善していない」が31.2%と最も多く、次いで、「わからない」（29.7%）、「少し改善した」（28.0%）となった。「改善した」と「少し改善した」を合わせると36.0%である。



(6.5) 改善したと感じている点【従業員調査】

この5年の間にパートタイマーの処遇が「改善した」又は「少し改善した」と回答したパートタイマー（n=201）に、どのような点で処遇が改善されたと感じているか（複数回答）を尋ねると、「基本給」が57.2%と最も多く、次いで、「休暇制度」（33.8%）、「賞与」（23.4%）、「福利厚生」（10.4%）となった。

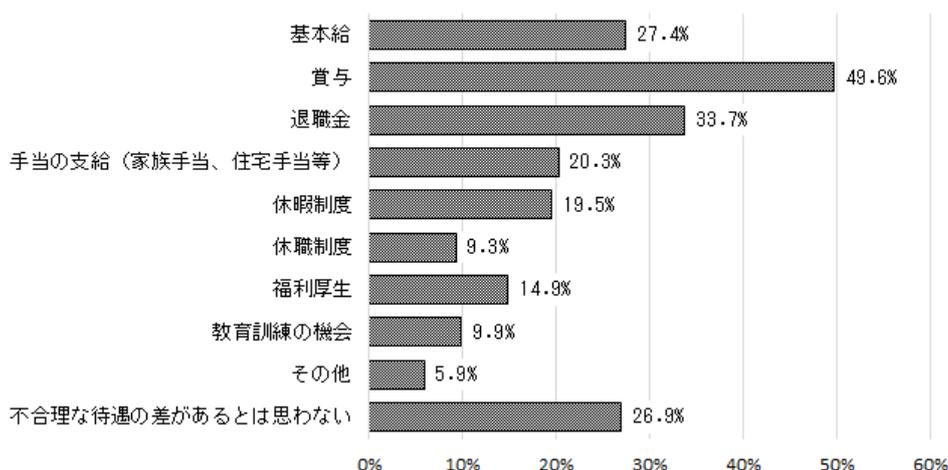
一方、「退職金」や「手当の支給（家族手当、住宅手当等）」と回答したパートタイマーはごく一部にとどまった。



(6.6) 不合理な待遇の差があると感じる点【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、正社員との間に不合理な待遇差があると感じる点（複数回答）を尋ねると、何らかの不合理な待遇差があると感じたパートタイマーが69.2%であり、「不合理な待遇の差があるとは思わない」は26.9%であった。不合理な待遇差があると感じる点については、「賞与」が49.6%と最も多く、次いで、「退職金」（33.7%）、「基本給」（27.4%）であった。

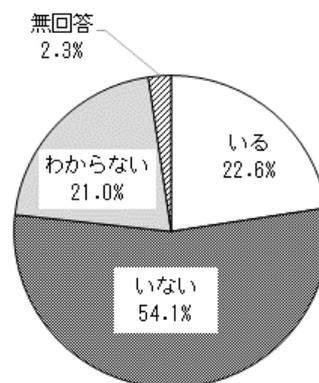
不合理な待遇の差があると感じる点【複数回答】(n=558)



(6.7) 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、職場に業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいるかを尋ねると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が22.6%、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が54.1%となった。

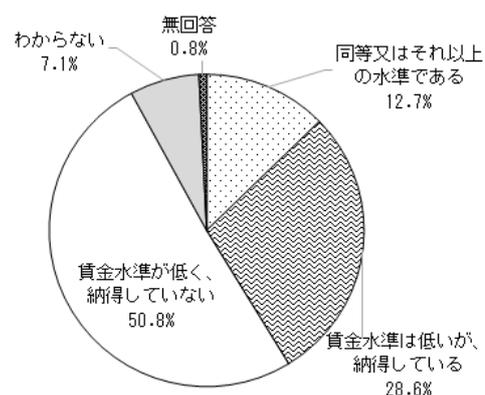
業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無(n=558)



(6.8) 賃金水準に対する感じ方（業務の内容及び責任の程度が同じ正社員との比較）【従業員調査】

職場に業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいると回答したパートタイマー（n=126）に、その正社員と比較して、自分の賃金水準をどのように感じているかを尋ねると、「賃金水準が低く、納得していない」が50.8%と最も多く、次いで、「賃金水準は低いが、納得している」が28.6%、「同等又はそれ以上の水準である」が12.7%となった。

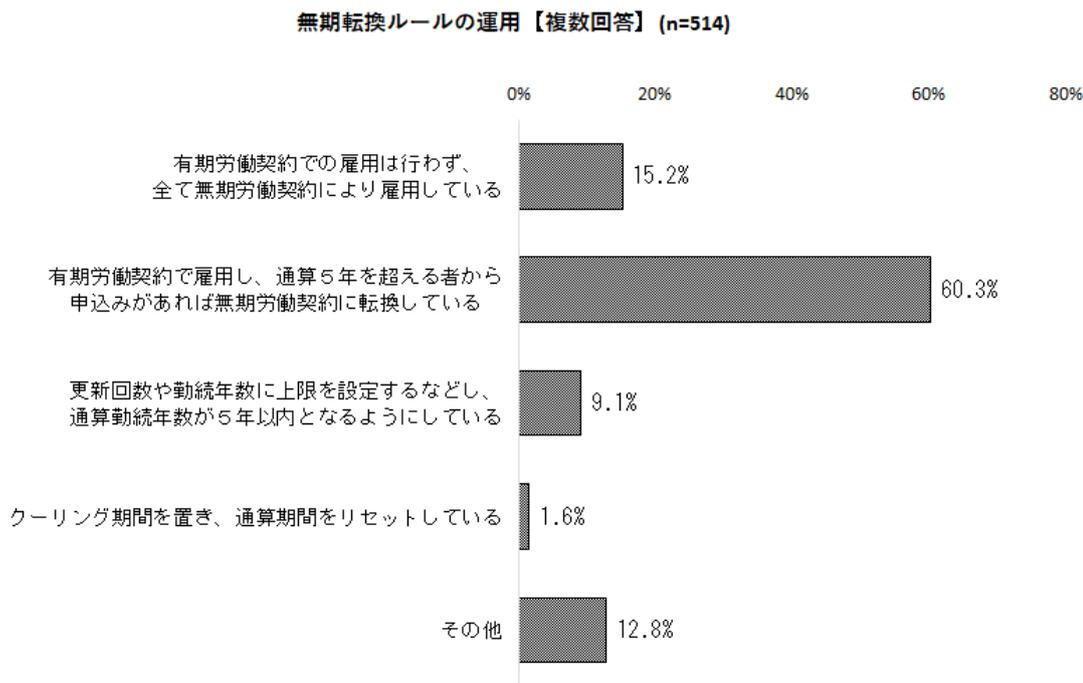
賃金水準に対する感じ方(n=126)



7 パートタイマーと無期転換ルール

(7.1) 無期転換ルールの運用【事業所調査】

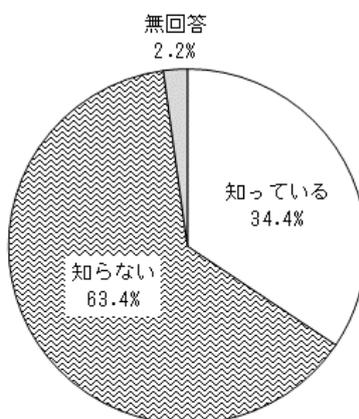
パートタイマーを雇用している事業所 (n=514) に、現在雇用しているパートタイマーに対して無期転換ルールをどのように運用しているか (複数回答) を尋ねると、「有期労働契約で雇用し、通算5年を超える者から申込みがあれば無期労働契約に転換している」が60.3%となった。一方、「有期労働契約での雇用は行わず、全て無期労働契約により雇用している」が15.2%となった。



(7.2) 無期転換ルールの認知度【従業員調査】

回答者のパートタイマー (n=558) に、労働契約法が定める無期転換ルールについて知っているかを尋ねると、「知っている」が34.4%、「知らない」が63.4%となった。

無期転換ルールの認知度(n=558)



8 新型コロナウイルス感染拡大の影響

(8.1) 新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応【事業所調査】

ア 休業（シフトの削減を含む）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「休業（シフトの削減を含む）」を実施したかを尋ねると、実施した事業所はいずれも約5割であり、パートタイマーに実施した割合（51.2%）は正社員に実施した割合（46.5%）より4.7ポイント高かった。

イ 休業中の賃金（休業手当等）の支払い

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業中の賃金（休業手当等）の支払い」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（85.9%）は正社員に実施した割合（92.9%）よりも7.0ポイント低かった。

ウ 休業に伴う雇用調整助成金の申請

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業に伴う雇用調整助成金の申請」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（56.3%）は正社員に実施した割合（64.0%）よりも7.7ポイント低かった。

エ 休業支援金・給付金の申請

「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所に、正社員とパートタイマーに「休業支援金・給付金の申請」を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は38.5%であり、パートタイマーに実施した割合は36.1%であった。

オ 特別休暇の付与（ワクチン休暇等）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「特別休暇の付与（ワクチン休暇等）」を実施したかを尋ねると、パートタイマーに実施した割合（47.5%）は正社員に実施した割合（53.9%）よりも6.4ポイント低かった。

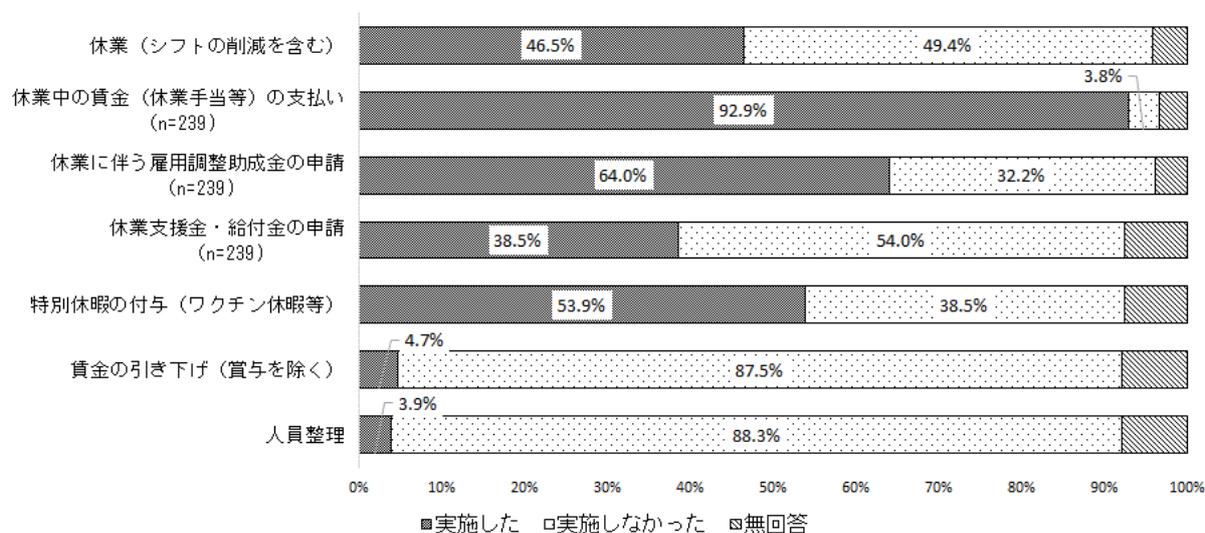
カ 賃金の引き下げ（賞与を除く）

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに「賃金の引き下げ（賞与を除く）」を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は4.7%であり、パートタイマーに実施した割合は1.0%であった。

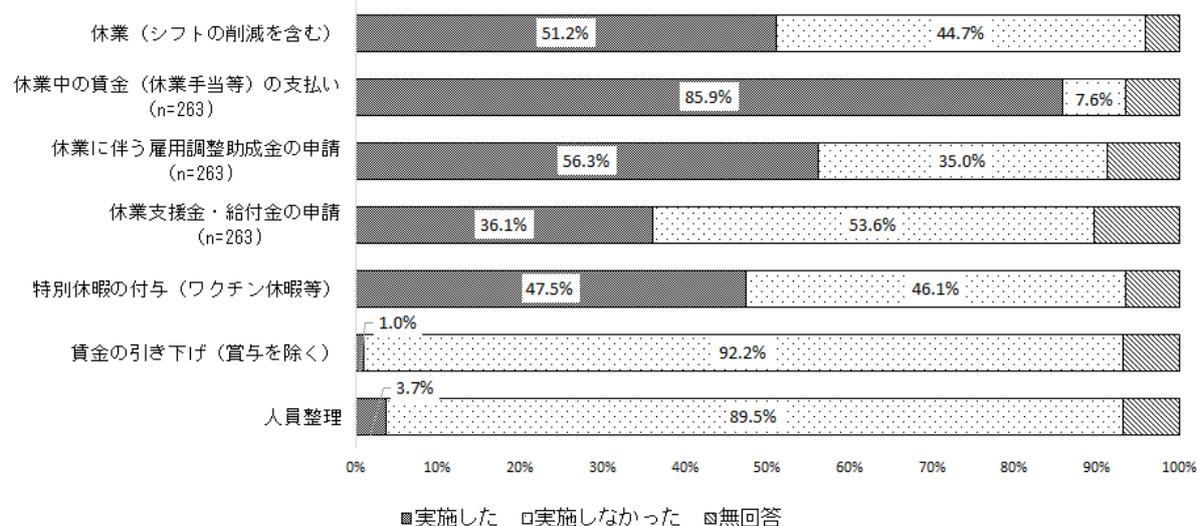
キ 人員整理

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、正社員とパートタイマーに人員整理を実施したかを尋ねると、正社員に実施した割合は3.9%であり、パートタイマーに実施した割合は3.7%であった。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応（正社員）（n=514）



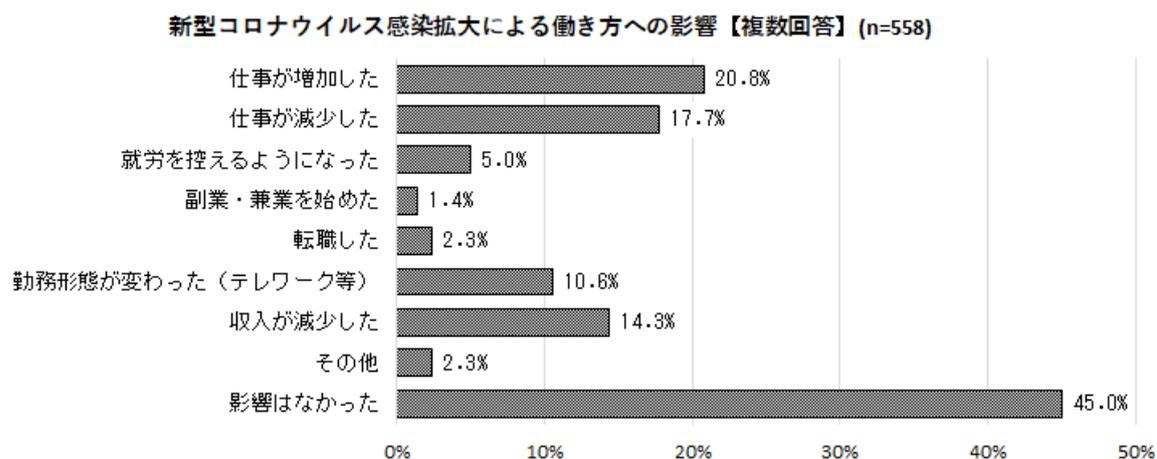
新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応（パートタイマー）（n=514）



※「休業中の賃金（休業手当等）の支払い」、「休業に伴う雇用調整助成金の申請」、「休業支援金・給付金の申請」については、「休業（シフトの削減を含む）」を実施した事業所のみが回答している。

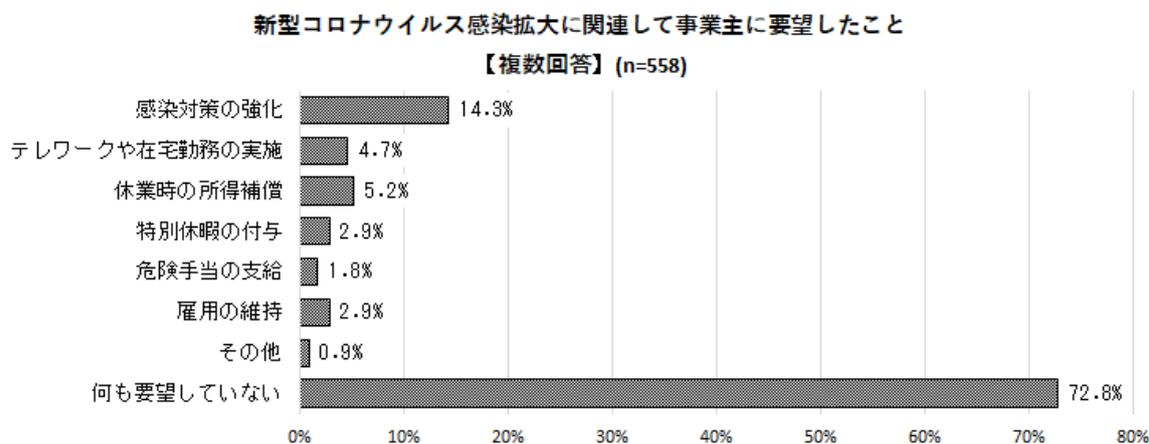
(8.2) 新型コロナウイルス感染拡大による働き方への影響【従業員調査】

回答者のパートタイマー (n=558) に、新型コロナウイルスの影響によって働き方にどのような影響があったか(複数回答)を尋ねると、何らかの影響があったパートタイマーが 53.9%であり、「影響はなかった」が 45.0%であった。どのような影響があったかについては、割合が高い順に、「仕事が増加した」(20.8%)、「仕事が減少した」(17.7%)、「収入が減少した」(14.3%)、「勤務形態が変わった(テレワーク等)」(10.6%)、「勤務形態が変わった(テレワーク等)」(10.6%)となった。



(8.3) 新型コロナウイルス感染拡大に関連して事業主に要望したこと【従業員調査】

回答者のパートタイマー (n=558) に、新型コロナウイルス感染症に関連して事業主に要望したことがあるかを尋ねると、何らかの要望をしたパートタイマーが 24.6%であり、「何も要望していない」が 72.8%となった。どのような要望をしたかについては、割合が高い順に、「感染対策の強化」(14.3%)、「休業時の所得補償」(5.2%)、「テレワークや在宅勤務の実施」(4.7%)となった。



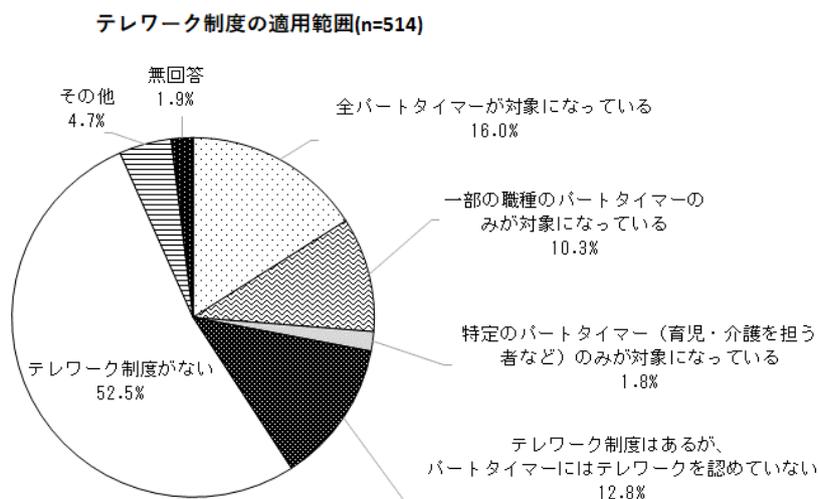
9 テレワークの実施状況

(9.1) テレワーク制度の適用範囲【事業所調査】

パートタイマーを雇用している事業所（n=514）に、パートタイマーがテレワーク制度の対象になっているかを尋ねると、事業所に「テレワーク制度がない」が52.5%と最も多かった。

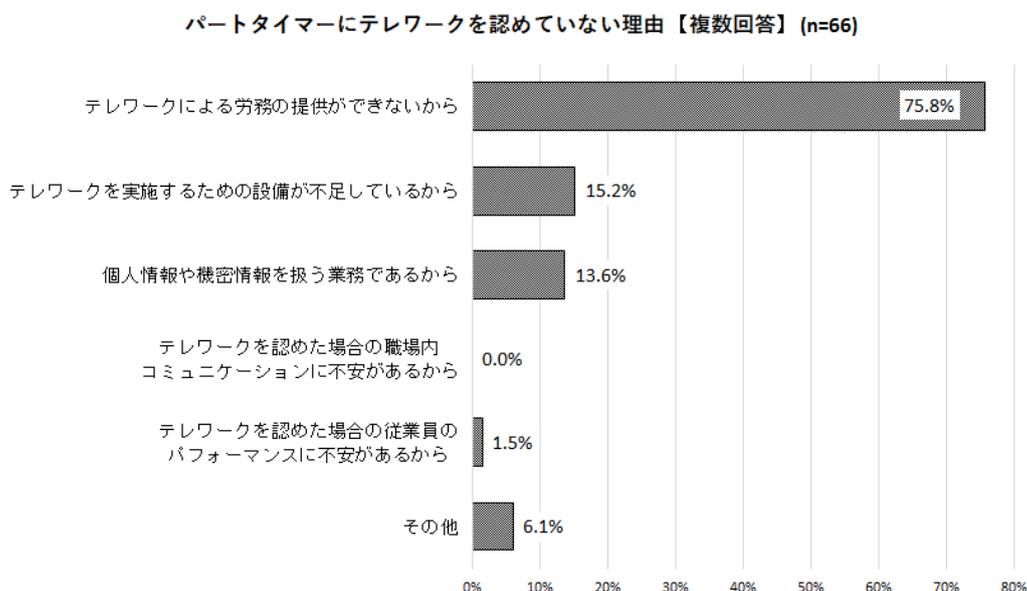
パートタイマーを対象とするテレワーク制度がある事業所は28.0%であり、その内訳は、「全パートタイマーが対象になっている」が16.0%、「一部の職種のパートタイマーのみが対象になっている」が10.3%、「特定のパートタイマー（育児・介護を担う者など）のみが対象になっている」が1.8%である。

一方で、「テレワーク制度はあるが、パートタイマーにはテレワークを認めていない」が12.8%であった。



(9.2) パートタイマーにテレワークを認めていない理由【事業所調査】

「テレワーク制度はあるが、パートタイマーにはテレワークを認めていない」と回答した事業所（n=66）に、その理由を尋ねると、「テレワークによる労務の提供ができないから」が75.8%と最も高くなった。

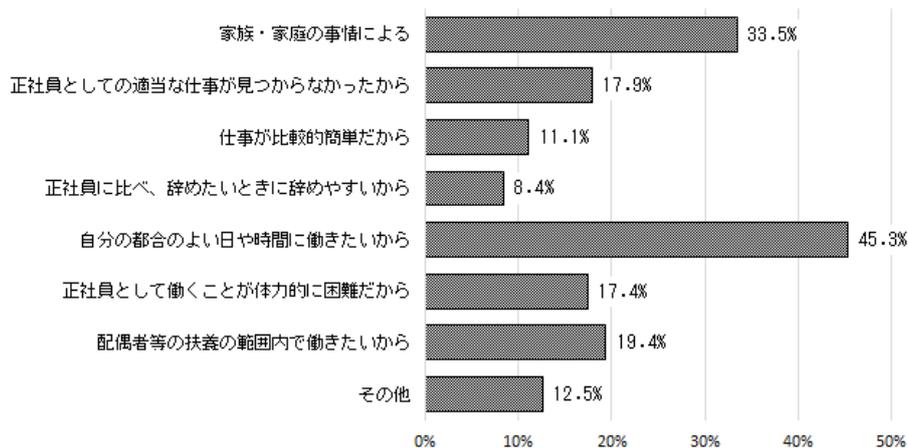


10 仕事に対する意識や感じ方

(10.1) パートタイマーという働き方を選んだ理由【従業員調査】

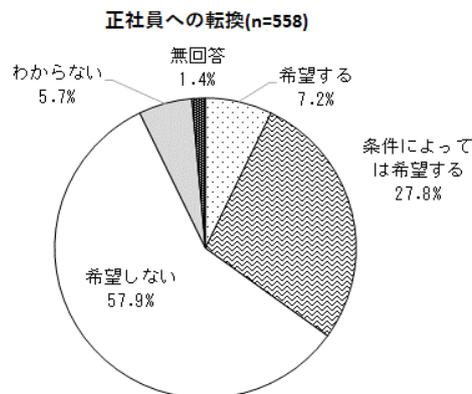
回答者のパートタイマー (n=558) に、パートタイマーという働き方を選んだ理由を尋ねたところ、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が45.3%と最も多く、次いで、「家族・家庭の事情による」(33.5%)、「配偶者等の扶養の範囲内で働きたいから」(19.4%)、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」(17.9%)、「正社員として働くことが体力的に困難だから」(17.4%)となった。

パートタイマーという働き方を選んだ理由【複数回答】(n=558)



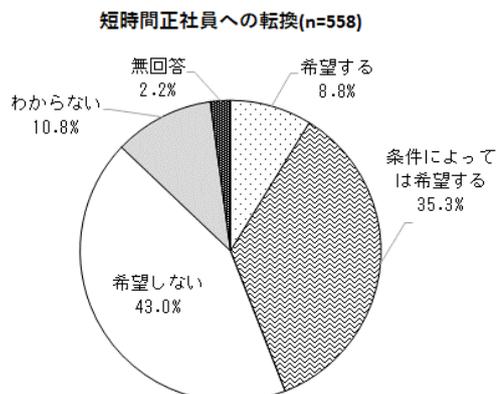
(10.2) 正社員への転換希望【従業員調査】

回答者のパートタイマー (n=558) に、正社員への転換を希望するかを尋ねると、「希望する」が7.2%、「条件によっては希望する」が27.8%、「希望しない」が57.9%となった。



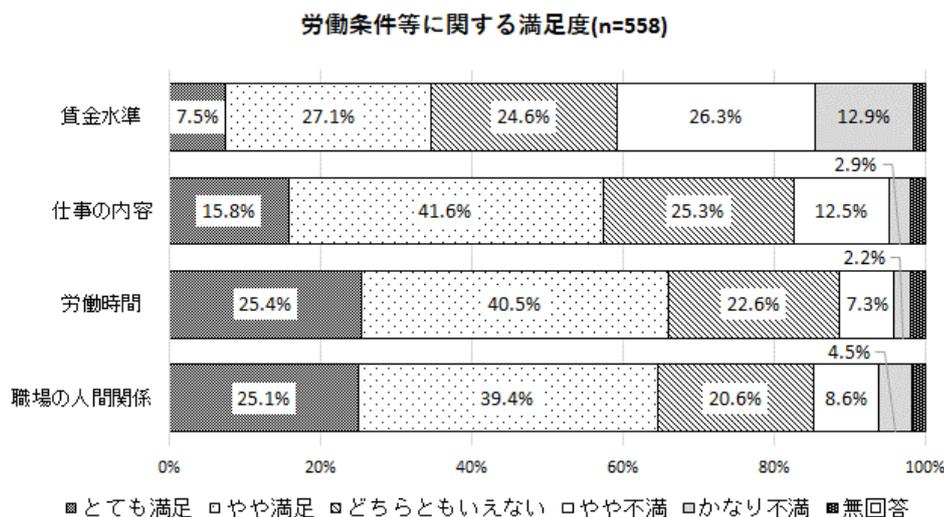
(10.3) 短時間正社員への転換希望【従業員調査】

回答者のパートタイマー (n=558) に、短時間正社員への転換を希望するかを尋ねると、「希望する」が8.8%、「条件によっては希望する」が35.3%、「希望しない」が43.0%となった。



(10.4) 労働条件等に関する満足度【従業員調査】

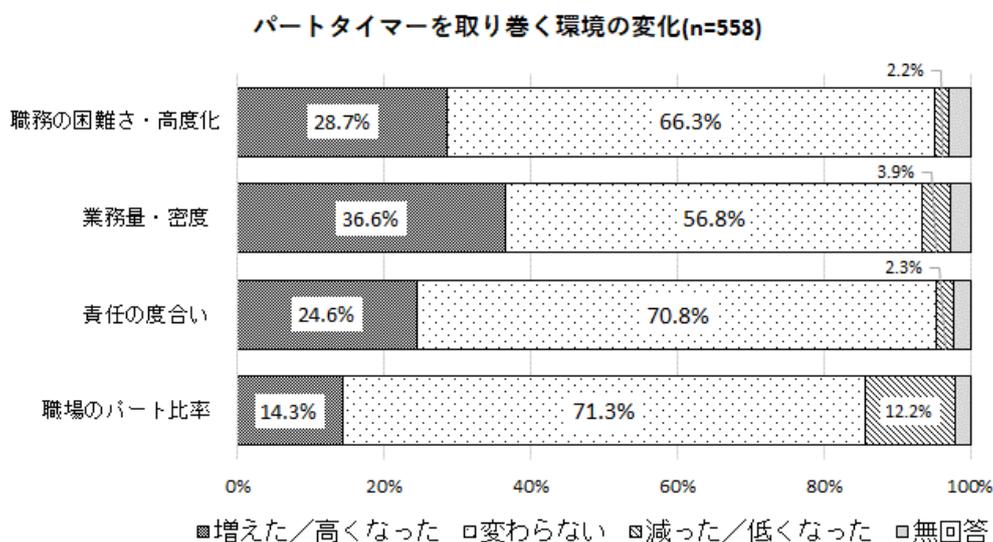
回答者のパートタイマー（n=558）に、「賃金水準」、「仕事の内容」、「労働時間」及び「職場の人間関係」の4項目について、どのように感じているかを尋ねると、「とても満足」と「やや満足」の合計は、「労働時間」が65.9%と最も高く、次いで、「職場の人間関係」（64.5%）、「仕事の内容」（57.3%）、「賃金水準」（34.6%）となった。「賃金水準」については他の項目よりも満足度が低く、「やや不満」と「かなり不満」の合計は39.2%であった。



(10.5) パートタイマーを取り巻く環境の変化【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、「職務の困難さ・高度化」、「業務量・密度」、「責任の度合い」及び「職場のパート比率」の4項目が変化してきていると感じているかを尋ねると、「職場のパート比率」については「変わらない」が7割を超え、「増えた」と「減った」にほとんど差がなかった。

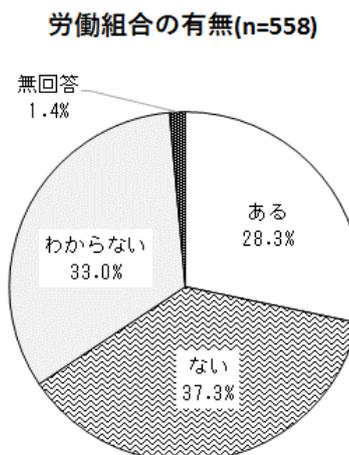
一方で、「職務の困難さ・高度化」、「業務量・密度」及び「責任の度合い」については、「低くなった」と回答したパートタイマーがごくわずかである一方で、2～4割のパートタイマーが「高くなった」と回答している。特に、「業務量・密度」については「高くなった」と回答した割合が36.6%と高い。



11 パートタイマーと労働組合

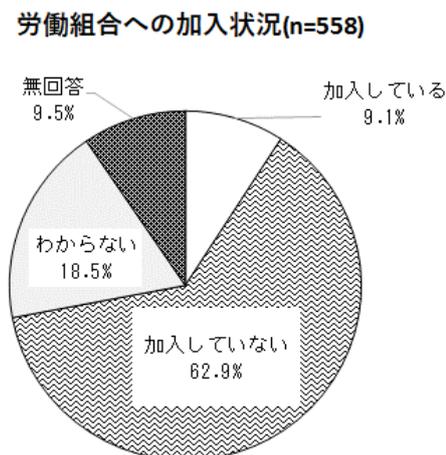
(11.1) 労働組合の有無【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、職場に労働組合があるかを尋ねると、「ある」が28.3%、「ない」が37.3%、「わからない」が33.0%となった。



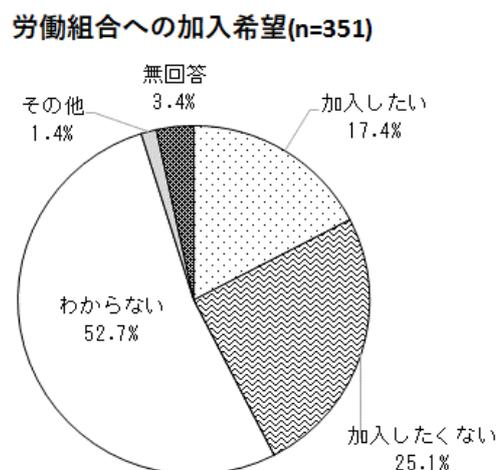
(11.2) 労働組合への加入状況【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、労働組合に加入しているかを尋ねると、「加入している」が9.1%、「加入していない」が62.9%、「わからない」が18.5%となった。



(11.3) 労働組合への加入希望【従業員調査】

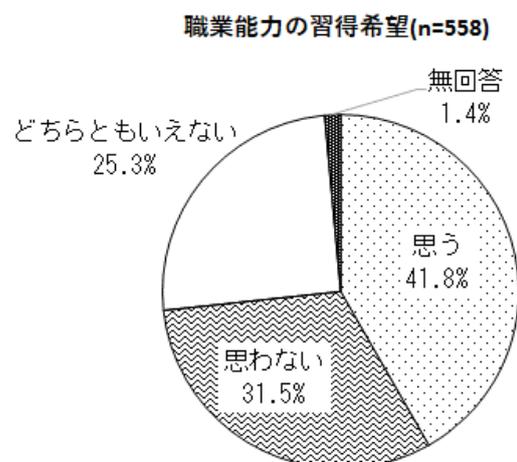
労働組合に加入していないと回答したパートタイマー（n=351）に、加入できる労働組合があれば加入したいと思うかを尋ねると、「加入したい」が17.4%、「加入したくない」が25.1%、「わからない」が52.7%となった。



12 職業能力の習得

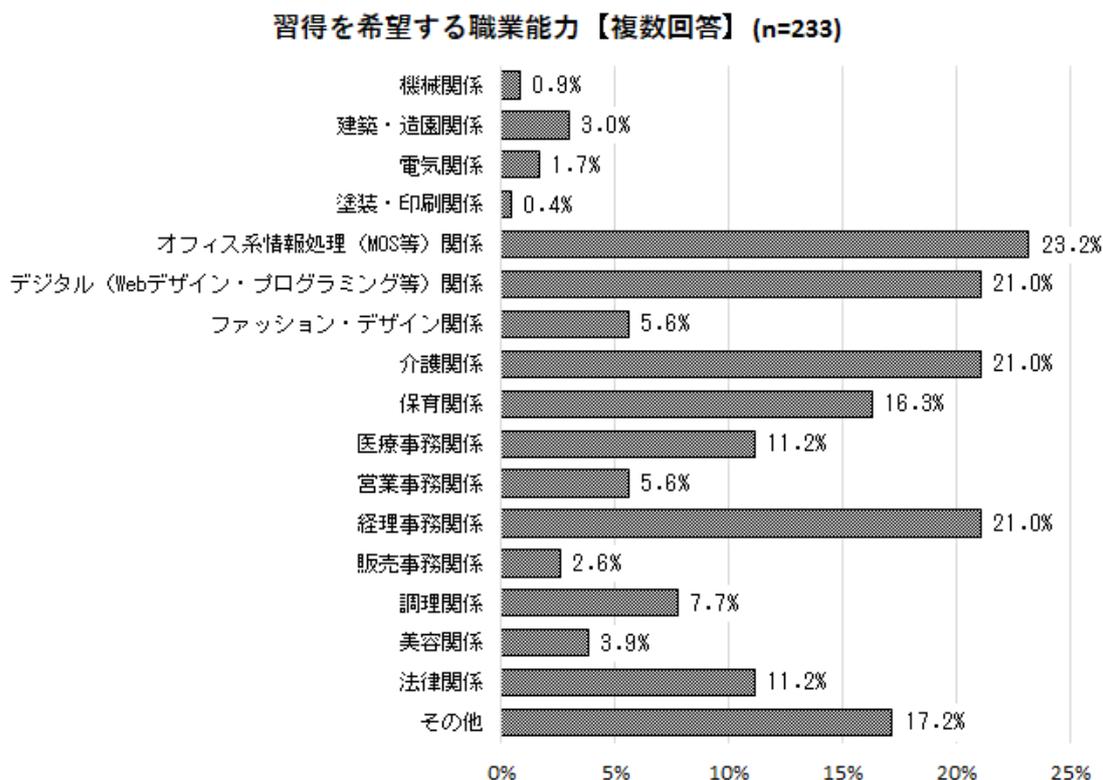
(12.1) 職業能力の習得希望【従業員調査】

回答者のパートタイマー（n=558）に、現在従事している職務に限らず、新たに将来に向けて仕事に関する資格を取得したり、技能やスキルを習得したいと思うかを尋ねると、「思う」が41.8%、「思わない」が31.5%となった。



(12.2) 習得を希望する職業能力【従業員調査】

現在従事している職務に限らず、新たに将来に向けて仕事に関する資格を取得したり、技能やスキルを習得したいと思うと回答したパートタイマー（n=233）に、どのような資格を取得したり、技能やスキルを習得したいか（複数回答）を尋ねると、「オフィス系情報処理（MOS等）関係」が23.2%と最も多く、次いで、「デジタル（Webデザイン・プログラミング等）関係」、「介護関係」、「経理事務関係」がいずれも21.0%となった。



令和4年3月印刷

令和4年3月発行

登録番号(3)33

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)

印刷所 株式会社和幸印刷

東京都新宿区西五軒町7番10号

電話 (03)3235-1031



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



古紙配合率70%再生紙を使用しています
白色度70%再生紙を使用しています

