

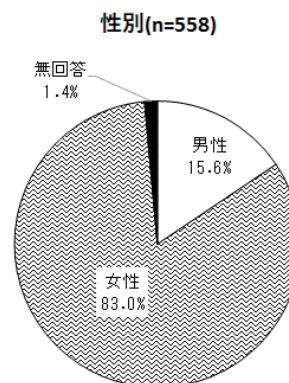
## 第3章 従業員調査の集計結果

## 第3章 従業員調査の集計結果

### I 回答者の概要

#### 1 性別【第110表】

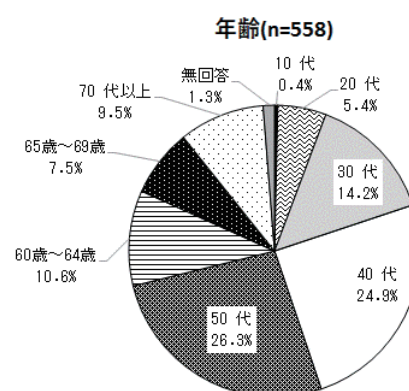
回答者（n=558）の性別をみると、男性が15.6%、女性が83.0%であった。



#### 2 年齢【第111表、第165表】

回答者（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。

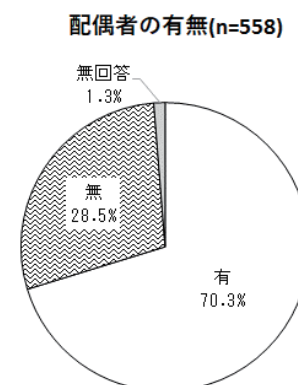
男女別にみると、男性では、60代以上が51.7%を占める。女性では、60代以上が23.3%、50代が30.0%、40代が27.6%、30代以下が18.8%であった。



#### 3 配偶者の有無【第112表、第166表】

回答者（n=558）に配偶者の有無を尋ねると、「有」が70.3%、「無」が28.5%となった。

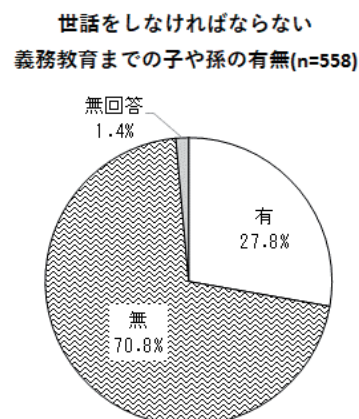
男女別にみると、男性は「無」の割合が42.5%と、女性（26.3%）よりも高い。



#### 4 世話をしなければならない子や孫の有無【第113表、第166表】

回答者（n=558）に世話をしなければならない義務教育までの子や孫の有無を尋ねると、「有」は27.8%、「無」は70.8%となった。

「有」の割合を男女別にみると、男性が6.9%、女性が32.2%であった。

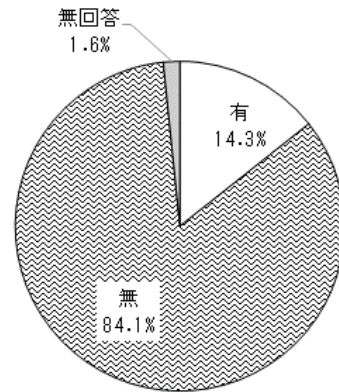


5 介護をしなければならない親族の有無【第114表、第166表】

回答者（n=558）に介護をしなければならない親族の有無を尋ねると、「有」が14.3%、「無」が84.1%となった。

「有」の割合を男女別にみると、男性が14.9%、女性が14.5%であった。

介護をしなければならない親族の有無(n=558)

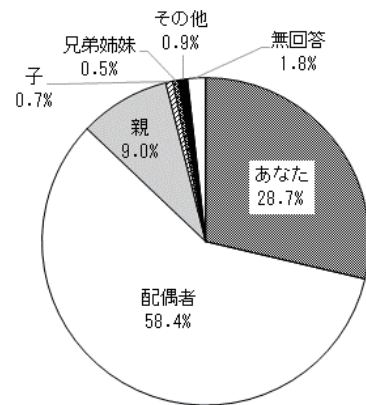


6 家計の主な担い手【第115表、第167表】

回答者（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。

家計の主な担い手(n=558)

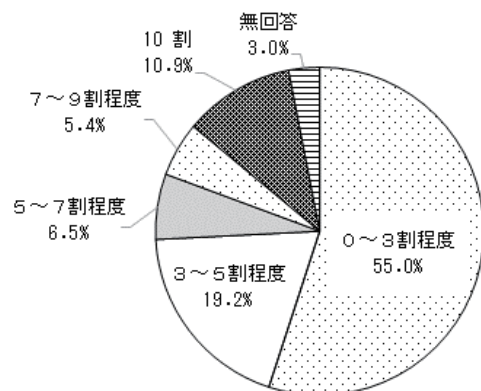


7 自身の就労による収入が家計に占める割合【第116表、第168表】

回答者（n=558）に、自身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。

男女別に「0～3割程度」と回答した割合をみると、男性が31.0%、女性が60.5%であった。

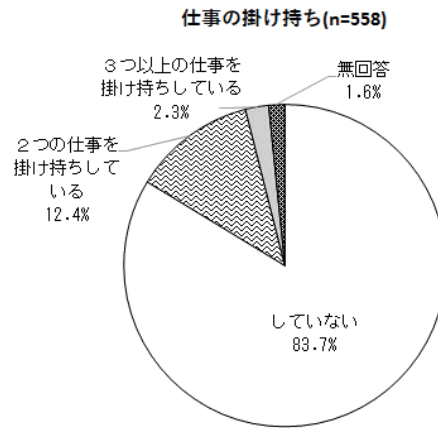
自身の就労による収入が家計に占める割合 (n=558)



## 8 仕事の掛け持ち【第117表、第169表】

回答者(n=558)に仕事の掛け持ちをしているかを尋ねると、掛け持ちをしている者が14.7%、「していない」が83.7%となった。

男女別に掛け持ちをしている者の割合をみると、男性は24.1%、女性は13.2%となった。



## 9 これまでの就労経験

### (1) 正社員としての就労経験【第118表、第170表】

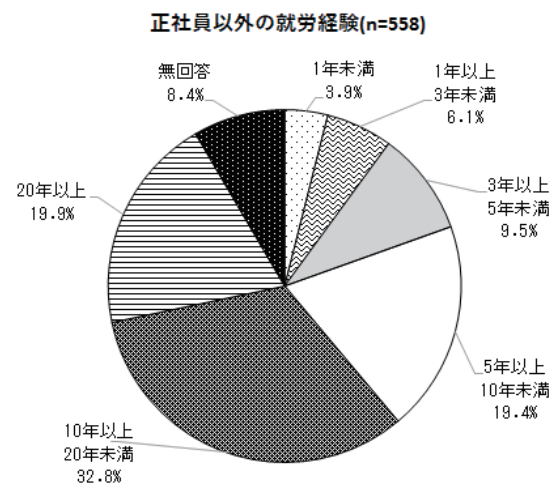
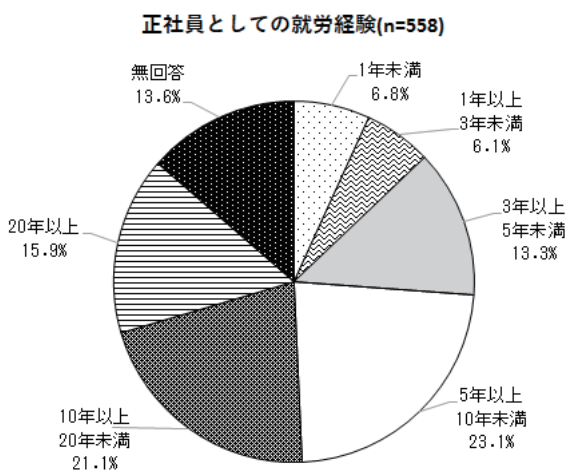
回答者(n=558)に正社員としての就労経験を尋ねると、5年以上の経験がある者が60.2%を占めた。

男女別にみると、男性では20年以上が50.6%を占める。女性では5年以上10年未満が27.0%、10年以上20年未満が23.8%である。

### (2) 正社員以外の就労経験【第119表、第171表】

回答者(n=558)に正社員以外の就労経験を尋ねると、10年以上の経験がある者が52.7%を占めた。

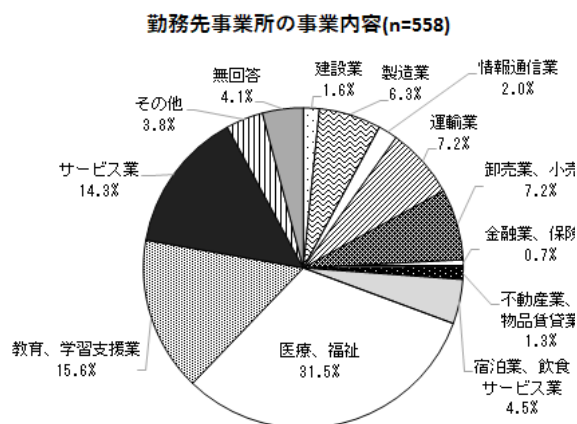
男女別にみると、男性では10年以上20年未満が19.5%、20年以上が11.5%である。女性では10年以上20年未満が35.9%、20年以上が21.6%である。



## II 回答者の現在の仕事

### 1 勤務先事業所の事業内容（業種）【第 106 表、第 162 表】

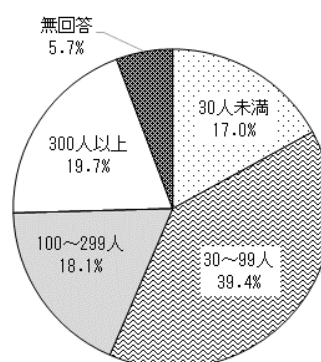
回答者（n=558）に勤務先事業所の事業内容を尋ねると、回答割合の高い順に、「医療、福祉」（31.5%）、「教育、学習支援業」（15.6%）、「サービス業」（14.3%）、「運輸業」（7.2%）、「卸売業、小売業」（7.2%）、「製造業」（6.3%）となった。



### 2 勤務先事業所の従業員数【第 107 表】

回答者（n=558）に勤務先事業所の従業員数を尋ねると、「30～99人」が39.4%と最も多く、次いで、「300人以上」（19.7%）、「100～299人」（18.1%）となった。

勤務先事業所の従業員数(n=558)

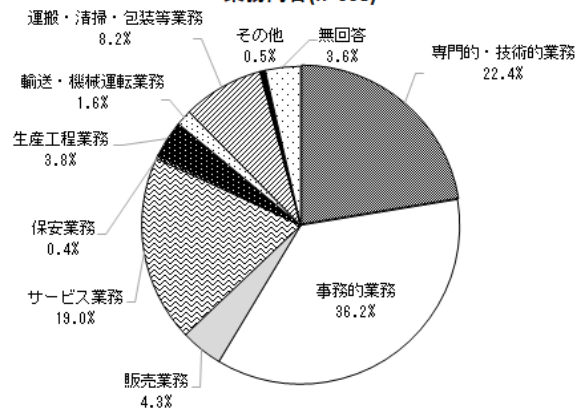


### 3 業務内容（職種）【第 108 表、第 163 表】

回答者（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。

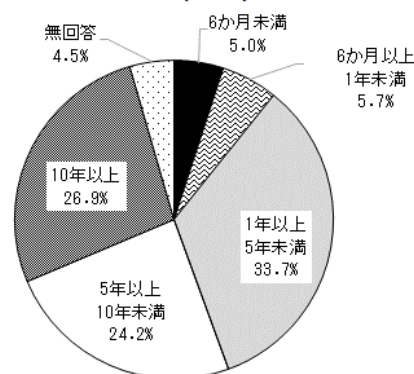
業務内容(n=558)



### 4 勤続年数【第 130 表、第 164 表】

回答者（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。

勤続年数(n=558)



### Ⅲ 労働条件

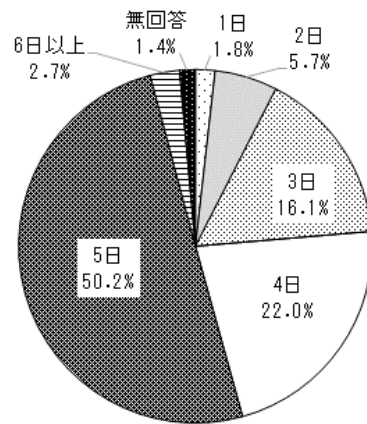
#### 1 1週間の出勤日数【第120表、第172表】

回答者（n=558）に1週間の出勤日数を尋ねると、5日が50.2%と最も多く、次いで、4日（22.0%）、3日（16.1%）、2日（5.7%）となった。平均値は4.2日であり、前回調査（4.3日）とほとんど変わらない結果となった。

男女別に平均日数をみると、男性が4.1日（前回調査4.6日）、女性が4.3日（前回調査4.3日）である。

年収額調整の有無別に平均値をみると、「している」が3.7日、「していない」が4.4日である。

1週間の出勤日数(n=558)



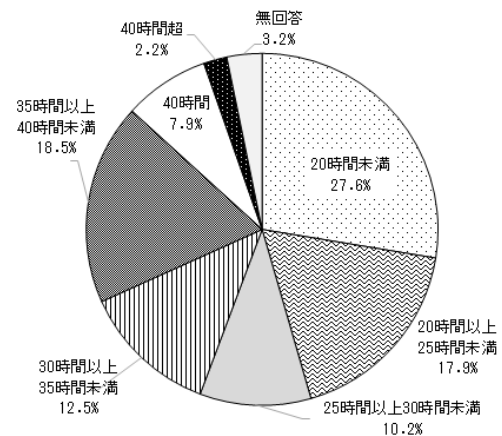
#### 2 1週間の所定労働時間【第121表、第173表】

回答者（n=558）に1週間の所定労働時間を尋ねると、30時間未満が55.7%、30時間以上が41.0%であった。平均値は25.9時間であり、前回調査（27.8時間）よりも短くなった。

男女別に平均値をみると、男性は26.4時間（前回調査31.7時間）、女性は25.8時間（前回調査27.0時間）である。

年収額調整の有無別に平均値をみると、「している」が19.2時間、「していない」が28.2時間である。

1週間の所定労働時間(n=558)



### 3 時間外労働

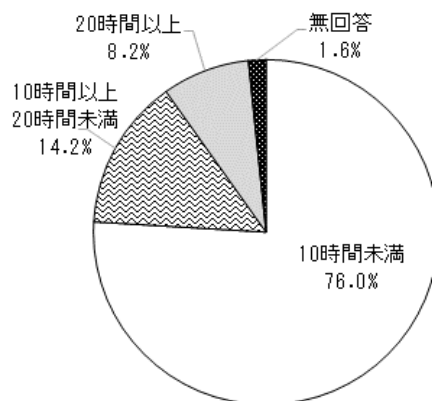
#### (1) 時間外労働の有無【第122表、第174表】

回答者（n=558）に所定時間外労働の有無を尋ねると、「あり」が32.8%、「なし」が64.7%となった。

#### (2) 月当たりの時間外労働【第123表、第174表】

所定時間外労働「あり」と回答したパートタイマー（n=183）に月の時間外労働時間を尋ねると、10時間未満が76.0%、10時間以上20時間未満が14.2%、20時間以上が8.2%であった。平均値は8.8時間であった。

月当たりの時間外労働(n=183)

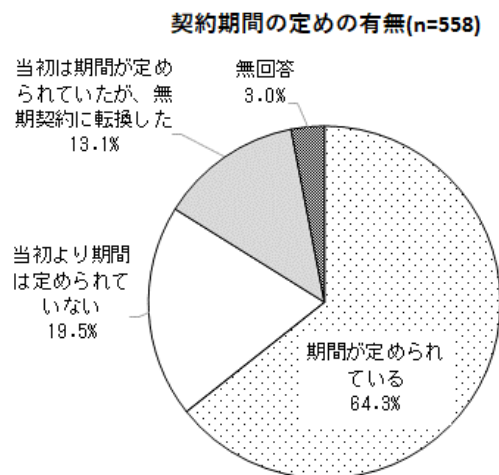


#### 4 契約期間の定めの有無【第124表、第175表】

回答者（n=558）に契約期間の定めの有無を尋ねると、「期間が定められている」が64.3%と最も多く、「当初より期間は定められていない」が19.5%、「当初は期間が定められていたが、無期契約に転換した」が13.1%となった。

勤務先事業所の事業内容別に「期間が定められている」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」（32.0%）、「卸売業、小売業」（55.0%）、「サービス業」（57.5%）は他の業種と比べて低くなっている。

業務内容別に「当初は期間が定められていたが、無期契約に転換した」の割合をみると、「事務的業務」（17.8%）、「販売業務」（16.7%）は他の職種と比べて高くなっている。

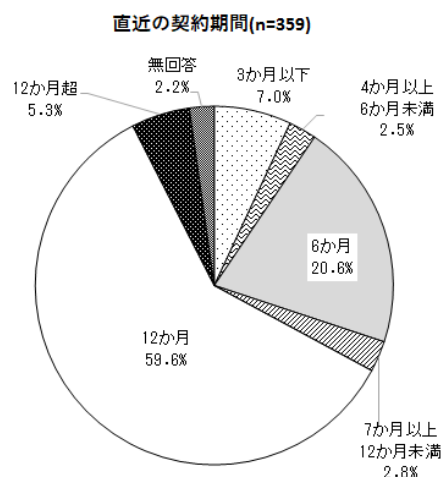


#### 5 直近の契約期間【第125表、第176表】

契約期間が定められていると回答したパートタイマー（n=359）に直近の契約期間を尋ねると、「12か月」が59.6%、「6か月」が20.6%となった。

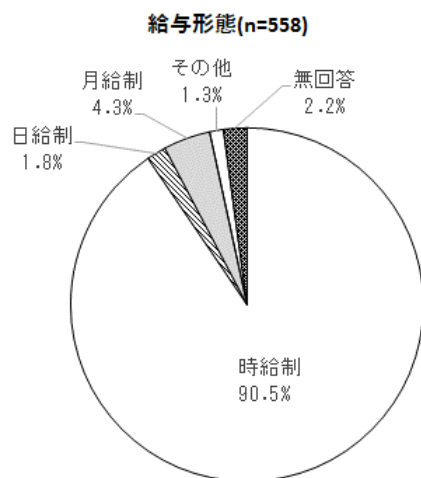
勤務先事業所の事業内容別にみると、「12か月」は「医療、福祉」（76.8%）、「教育、学習支援業」（69.6%）に多い。

業務内容別にみると、「12か月」は「専門的・技術的業務」（79.5%）に多い。



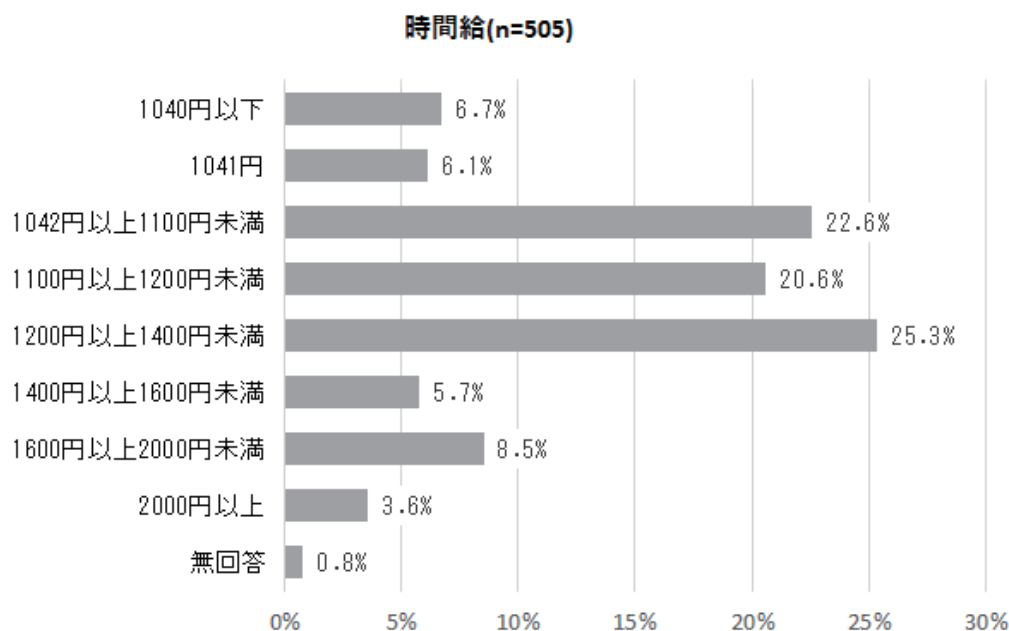
#### 6 給与形態【第126表】

回答者（n=558）に給与の支払形態を尋ねると、「時給制」が90.5%と最も多かった。



## 7 時間給額（令和3年10月1日時点）【第127表、第177表】

給与形態が「時間給」と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）。



男女別に平均値をみると、男性は1,310円（前回調査1,156円）、女性は1,254円（前回調査1,115円）である。

業務内容別に平均値をみると、下表のとおりとなった。最高値は「専門的・技術的業務」（1,482円）、最低値は「運搬・清掃・包装等業務」（1,061円）である。

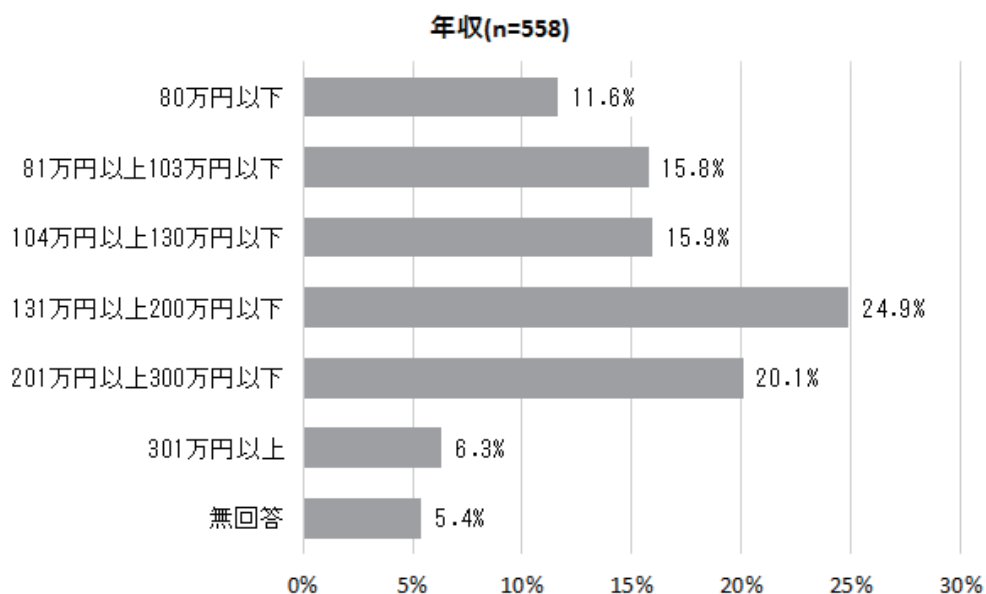
業務内容	平均値（括弧内は回答数）
専門的・技術的業務	1,482円（112）
事務的業務	1,245円（183）
販売業務	1,218円（22）
サービス業務	1,172円（97）
生産工程業務	1,154円（21）
運搬・清掃・包装等業務	1,061円（44）
<b>全体</b>	<b>1,262円（501）</b>

※ 回答数が10件未満の業務内容を除外している。



## 8 年収【第128表、第178表】

回答者（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）。



男女別に平均値をみると、男性208.0万円（前回調査218.1万円）、女性165.8万円（前回調査153.6万円）であった。

配偶者の有無別に平均値をみると、「有」は163.5万円、「無」は196.9万円と、「有」が33.4万円低くなっている。

世話をしなければならない子又は孫の有無別に平均値をみると、「有」は154.5万円、「無」は179.8万円と、「有」が25.3万円低くなっている。

勤務先事業所の事業内容別に平均値をみると、下表のとおりとなった。最高値は「運輸業」（206.3万円）、最低値は「教育、学習支援業」（154.6万円）である。

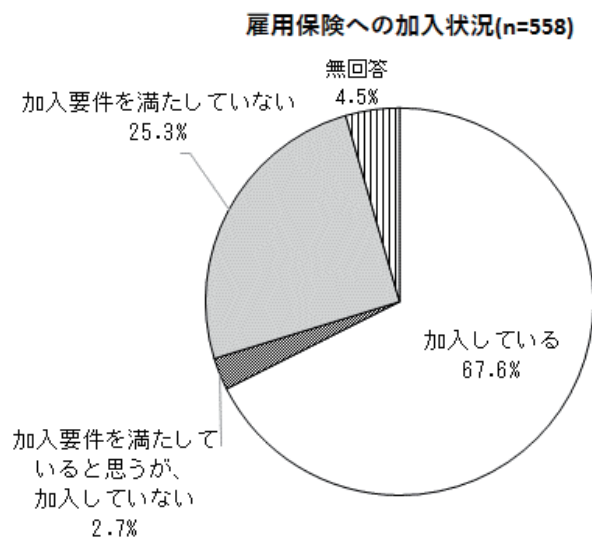
勤務先事業所の事業内容	平均値（括弧内は回答数）
製造業	180.3万円（34）
情報通信業	163.4万円（11）
運輸業	206.3万円（39）
卸売業、小売業	205.3万円（39）
宿泊業、飲食サービス業	174.5万円（24）
医療、福祉	167.4万円（166）
教育、学習支援業	154.6万円（86）
サービス業	164.2万円（76）
その他	151.8万円（20）
<b>全体</b>	<b>172.7万円（528）</b>

※ 回答数が10件未満の業種を除外している。

## 9 雇用保険への加入状況【第129表、第179表】

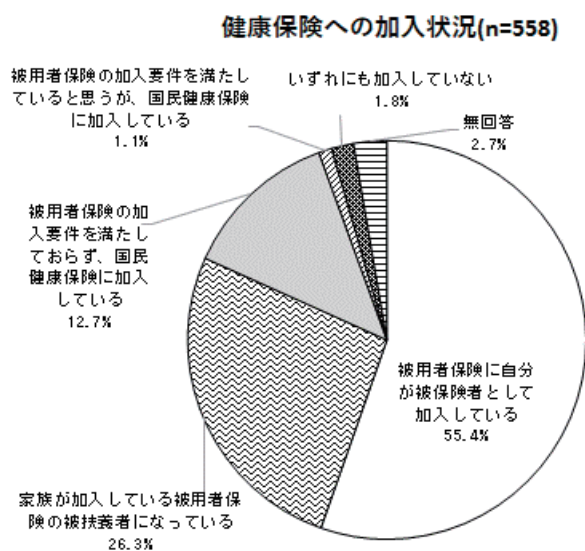
回答者（n=558）に雇用保険の加入状況を尋ねると、「加入している」が67.6%と最も多く、次いで、「加入要件を満たしていない」が25.3%、「加入要件を満たしていると思うが、加入していない」が2.7%となった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「加入要件を満たしていない」が「サービス業」（37.5%）で高い。



## 10 健康保険への加入状況【第130表、第180表】

回答者（n=558）に健康保険の加入状況を尋ねると、「被用者保険に自分が被保険者として加入している」が55.4%と最も多く、次いで、「家族が加入している被用者保険の被扶養者になっている」（26.3%）、「被用者保険の加入要件を満たしておらず、国民健康保険に加入している」（12.7%）となった。



#### IV パートタイム・有期雇用労働法について

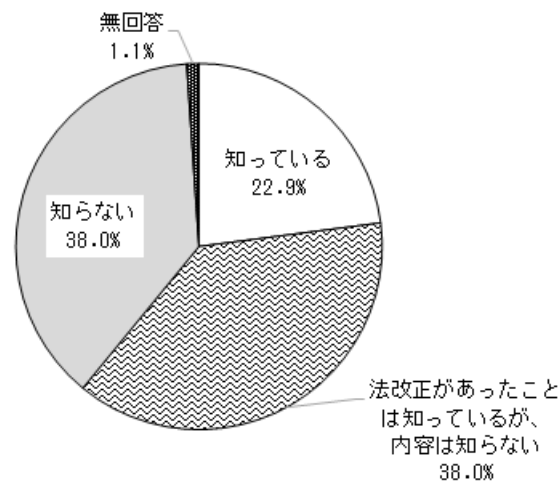
##### 1 パートタイム・有期雇用労働法の認知度【第131表、第181表】

回答者（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。

男女別に「知っている」と回答した割合をみると、男性が28.7%、女性が22.0%である。

年齢別にみると、20代、30代は「知らない」の割合が高くなっている。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度(n=558)



##### 2 パートタイマーの処遇改善に関する実感【第132表、第182表】

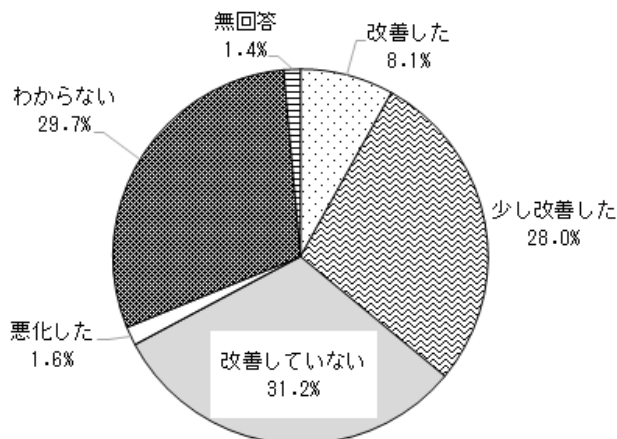
回答者（n=558）に、この5年の間にパートタイマーの処遇が改善されたと思うかを尋ねると、「改善していない」が31.2%と最も多く、次いで、「わからない」(29.7%)、「少し改善した」(28.0%)となった。「改善した」と「少し改善した」を合わせると36.0%である。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「医療、福祉」においては、「改善した」と「少し改善した」の合計が32.4%と最も低く、「改善していない」が38.6%と高い。

勤務先事業所の従業員数別に「改善した」と「少し改善した」の合計をみると、「300人以上」は40.9%と相対的に高い。

勤続年数別にみると、勤続年数が長いほど改善を実感している傾向にあり、「改善した」と「少し改善した」の合計は、「5年以上10年未満」では43.7%、「10年以上」では44.0%となった。

パートタイマーの処遇改善に関する実感(n=558)

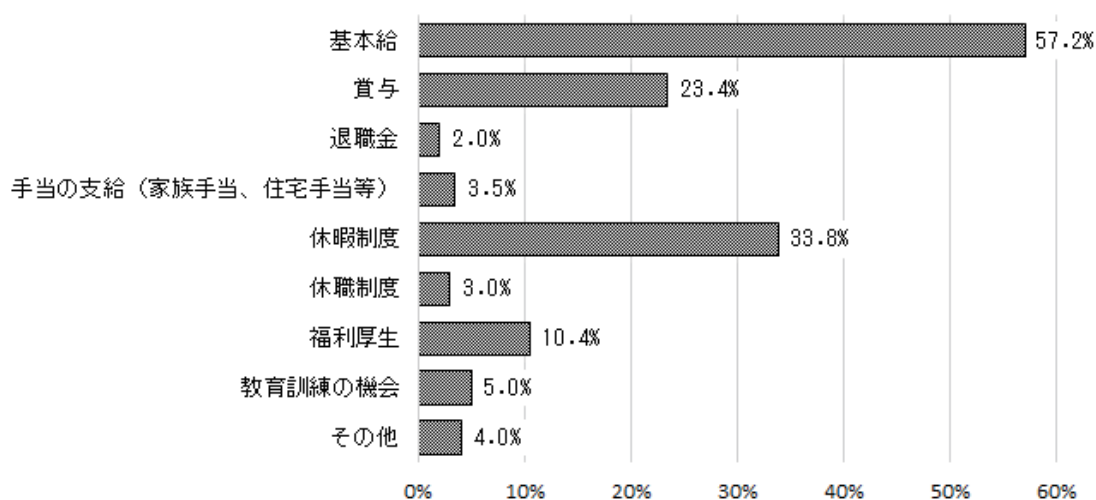


### 3 改善したと感じている点【第133表、第183表】

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。

改善したと感じている点【複数回答】（n=201）



勤務先事業所の事業内容別にみると、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」については「賞与」の割合が高く、それぞれ38.7%、28.1%である。

勤務先事業所の従業員数別にみると、事業所規模が大きくなるほど「福利厚生」の割合が高くなっている。

業務内容別にみると、「運搬・清掃・包装業務等」、「事務的業務」については「休暇制度」の割合が高く、それぞれ41.7%、37.8%である。また、「専門的・技術的業務」については「賞与」の割合が45.7%と高い。

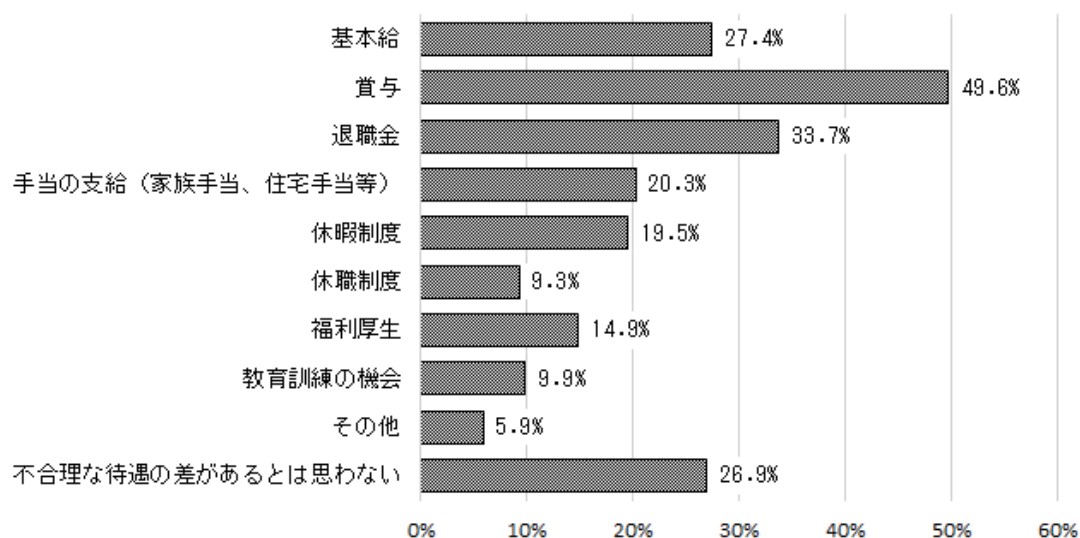
#### 〔「その他」の具体的内容〕

- ・テレワークの導入
- ・5年以上勤務すると4か月契約から無期雇用になった。
- ・障害者採用を対象とする無期転換制度ができた。
- ・従業員向けのポータルサイトを少し見られるようになった。

#### 4 不合理な待遇の差があると感じる点【第134表、第184表】

回答者（n=558）に、正社員との間に不合理な待遇の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の差があると回答し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。不合理な待遇の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）



勤務先事業所の従業員数別にみると、事業所規模が大きくなるほど、「賞与」及び「退職金」の割合が高い傾向にある。「賞与」については「30～99人」が45.9%、「100～299人」が58.4%、「300人以上」が56.4%である。「退職金」については「30～99人」が30.5%、「100～299人」が39.6%、「300人以上」が44.5%である。

業務内容別にみると、「事務的業務」、「販売業務」において「賞与」及び「退職金」の割合が高く、「不合理な待遇の差があるとは思わない」の割合が低い。

週の所定労働時間別にみると、所定労働時間が長いパートタイマーにおいて「賞与」及び「退職金」の割合が高い。特に、「賞与」については、「35時間以上40時間未満」が64.1%、「40時間」が63.6%、「40時間超」が75.0%と、いずれも半数を超えている。

年収額調整の有無別に「不合理な待遇の差があるとは思わない」の割合をみると、「している」が30.9%、「していない」が25.2%である。

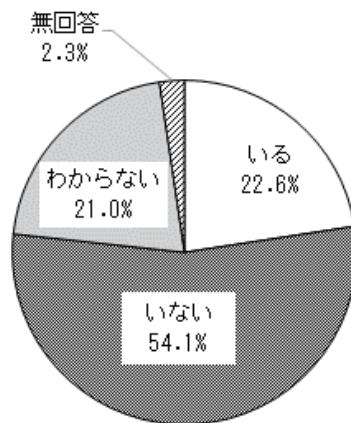
5 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無【第 135 表、第 185 表】

回答者（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。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」の割合が高い順に、「宿泊業、飲食サービス業」（32.0%）、「医療、福祉」（31.8%）、「運輸業」（30.0%）である。

週の所定労働時間別に「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」の割合をみると、「30 時間以上 35 時間未満」が 30.0%、「35 時間以上 40 時間未満」が 33.0%、「40 時間」が 31.8%、「40 時間超」が 41.7%である。

業務の内容及び責任の程度が同じ  
正社員の有無(n=558)

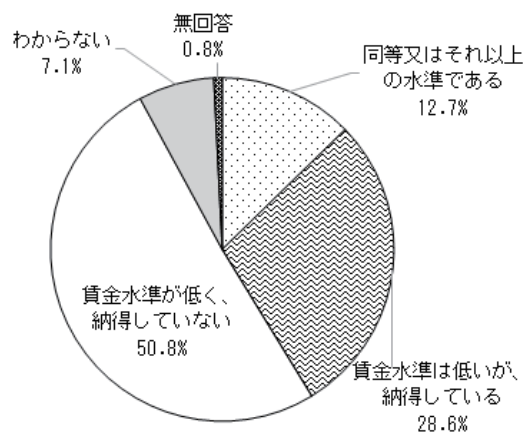


6 賃金水準に対する感じ方（業務の内容及び責任の程度が同じ正社員との比較）【第 136 表、第 186 表】

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。

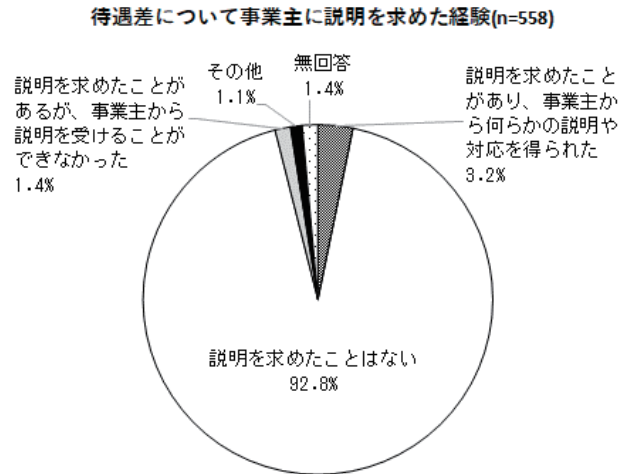
業務内容別にみると、「専門的・技術的業務」において「賃金水準が低く、納得していない」の割合が 65.8%と高い。

賃金水準に対する感じ方(n=126)



## 7 正社員との待遇差について事業主に説明を求めた経験【第137表】

回答者（n=558）に、パートタイム・有期雇用労働法に基づいて「正社員との待遇差の内容や理由」などについて事業主に説明を求めたことがあるかを尋ねると、「説明を求めたことはない」が92.8%、「説明を求めたことがあり、事業主から何らかの説明や対応を得られた」が3.2%、「説明を求めたことがあるが、事業主から説明を受けることができなかった」が1.4%となった。



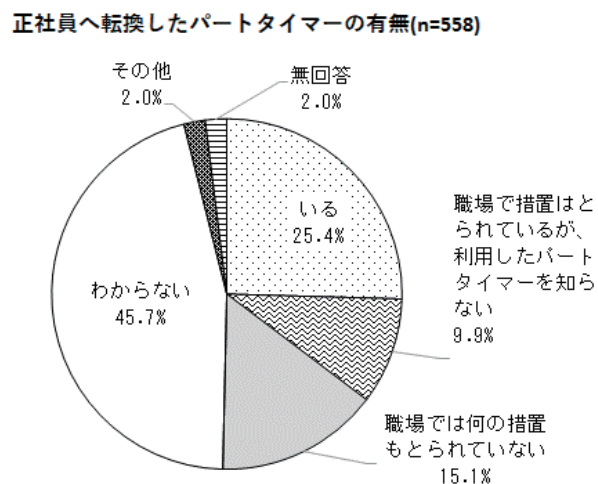
## 8 正社員への転換

### (1) 正社員へ転換したパートタイマーの有無【第138表、第187表】

回答者（n=558）に、パートタイマーの通常の労働者への転換を推進するための措置を利用して正社員へ転換したパートタイマーが職場にいるかを尋ねると、「いる」は25.4%であった。一方で、「職場では何の措置もとられていない」は15.1%であった。

業務内容別にみると、「いる」の割合は「専門的・技術的業務」（32.8%）が高い。

勤務先事業所の従業員数別にみると、事業所規模が大きくなるほど「いる」の割合が高くなっている。



## (2) 正社員への転換希望【第139表、第188表】

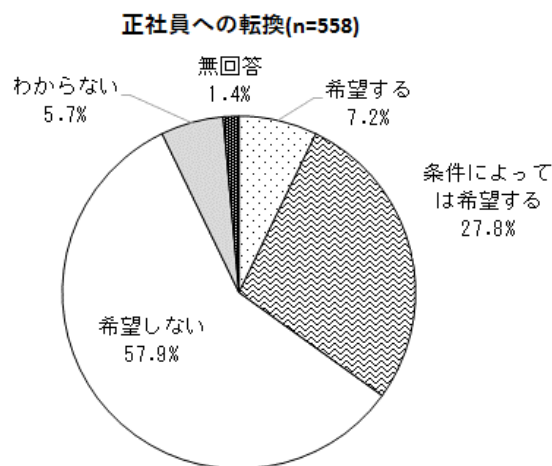
回答者(n=558)に、正社員への転換を希望するかを尋ねると、「希望する」が7.2%、「条件によっては希望する」が27.8%、「希望しない」が57.9%となった。

業務内容別にみると、「事務的業務」においては、「希望する」が12.9%、「条件によっては希望する」が31.7%と、他の職種に比べて正社員への転換を希望する割合が高い。

世話をしなければならない義務教育までの子や孫を有するパートタイマーについてみると、「希望する」が7.7%、「条件によっては希望する」が36.8%であった。

介護をしなければならない親族を有するパートタイマーについてみると、「希望する」が2.5%、「条件によっては希望する」が26.3%であった。

家計の担い手別にみると、「親」については、「希望する」が18.0%、「条件によっては希望する」が52.0%と、正社員への転換を希望する割合が高い。



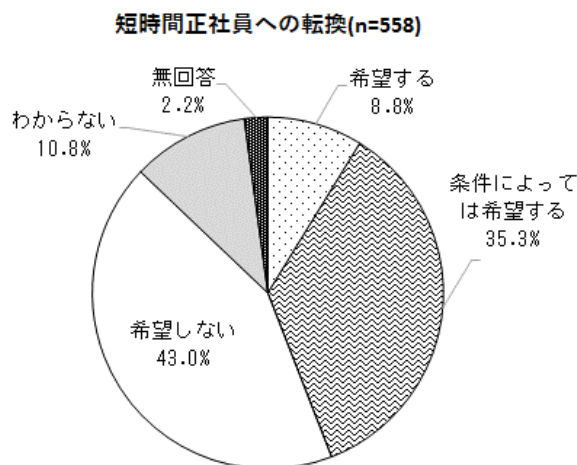
## (3) 短時間正社員への転換希望【第140表、第189表】

回答者(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。

業務内容別に「希望する」と「条件によっては希望する」の合計をみると、「事務的業務」が53.5%、「生産工程業務」が52.4%、「専門的・技術的業務」が52.0%となっており、他の職種に比べて高い。

世話をしなければならない義務教育までの子や孫を有するパートタイマーについてみると、「希望する」が15.5%、「条件によっては希望する」が44.5%と、正社員への転換を希望する割合よりも高い。

介護をしなければならない親族を有するパートタイマーについてみると、「希望する」が12.5%、「条件によっては希望する」が28.8%と、正社員への転換を希望する割合よりも高い。





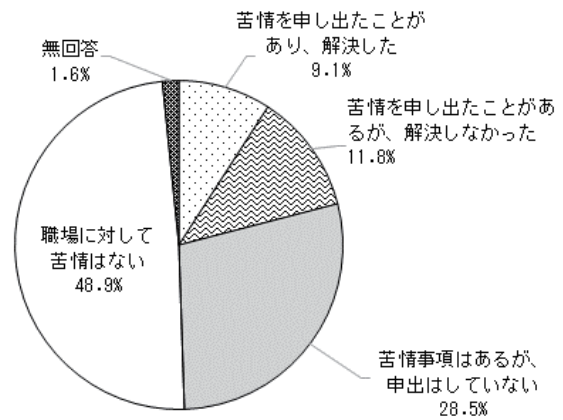
## 9 職場への苦情

### (1) 事業主への苦情の申出【第141表、第190表】

回答者(n=558)に、職場への苦情を事業主に申し出たことがあるかを尋ねると、「職場に対して苦情はない」が48.9%と最も多く、次いで、「苦情事項はあるが、申出はしていない」(28.5%)、「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」(11.8%)となった。

雇用不安の有無別にみると、「感じる」では「苦情事項はあるが、申出はしていない」が46.9%と多く、「職場に対して苦情はない」が17.3%と少ない。

事業主への苦情の申出(n=558)

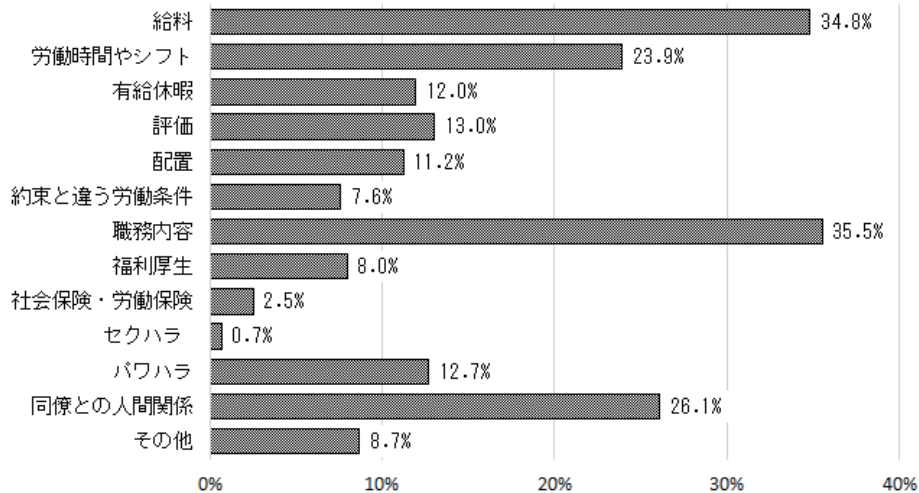


### (2) 職場への苦情の内容【第142表、第191表】

職場への苦情事項があると回答したパートタイマー(n=276)に、苦情の内容(複数回答)を尋ねると、「職務内容」が35.5%と最も多く、次いで、「給料」(34.8%)、「同僚との人間関係」(26.1%)、「労働時間やシフト」(23.9%)となった。

前回調査と比較すると、「職務内容」が25.8%から9.7ポイント増加し、「配置」が5.7%から5.5ポイント増加している。

職場への苦情の内容【複数回答】(n=276)



勤務先事業所の事業内容別にみると、「給料」の割合が高いのは「サービス業」(52.0%)と「医療、福祉」(41.0%)である。

事業主への苦情の申出の有無別にみると、「苦情事項はあるが、申出はしていない」において、「給与」が41.5%、「有給休暇」が17.6%であり、苦情を申し出たパートタイマーと比較して割合が高くなっている。「苦情を申し出たことがあるが、解決しなかった」においては、「職務内容」(43.9%)、「給与」(34.8%)の割合が高い。

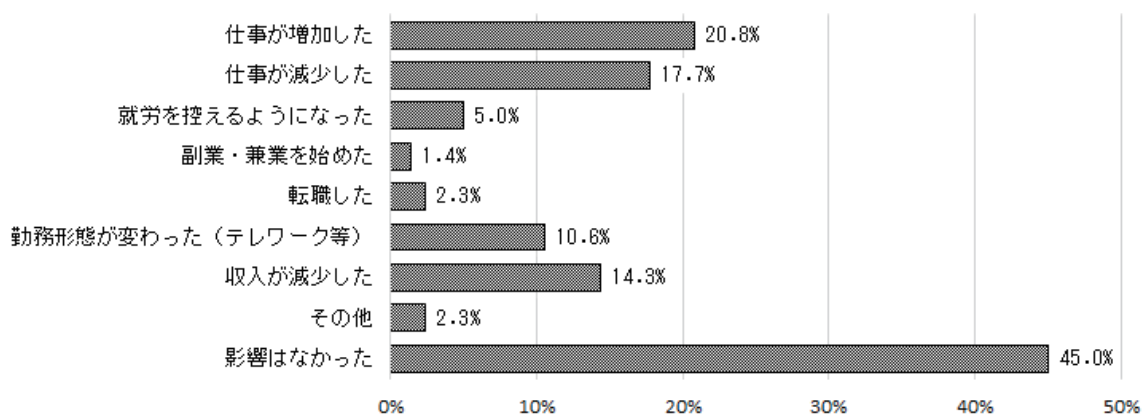
## V 新型コロナウイルス感染拡大に関する影響

### 1 新型コロナウイルス感染拡大による働き方への影響【第143表、第192表】

回答者（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%）となった。

勤務先事業所の事業内容別にみると、「仕事が増加した」は「医療、福祉」（35.8%）、「教育、学習支援業」（25.3%）、「卸売業、小売業」（25.0%）に多く、「仕事が減少した」は「宿泊業、飲食サービス業」（44.0%）、「サービス業」（27.5%）、「製造業」（25.7%）に多い。「勤務形態が変わった（テレワーク等）」は「情報通信業」（27.3%）、「教育、学習支援業」（19.5%）、「サービス業」（15.0%）に多い。

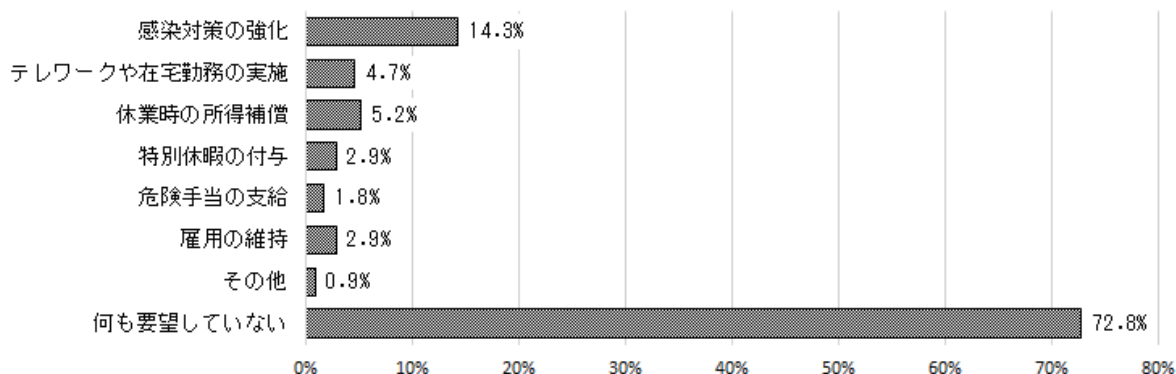
新型コロナウイルス感染拡大による働き方への影響【複数回答】（n=558）



### 2 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【第144表、第193表】

回答者（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（複数回答）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。

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【複数回答】（n=558）



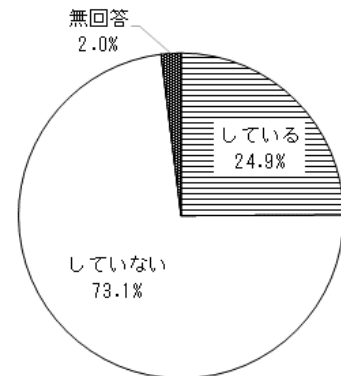
## VI 給与・収入について

### 1 年収額調整の実施の有無【第145表、第194表】

回答者（n=558）に、年収額調整※のために就労時間の調整をしているかを探ねると、「している」が24.9%、「していない」が73.1%となった。

※ ここでは、住民税の非課税限度額（100万円以下）、所得税の非課税限度額（103万円以下）、配偶者が所得税の配偶者控除（103万円以下）や配偶者特別控除（103万円超～201.6万円未満）を受けられる年収額、社会保険で配偶者の被扶養者や第3号被保険者となる年収額（130万円未満）並びに特定適用事業所に勤務している場合でも社会保険の被保険者とならない年収額（106万円未満）を指す。

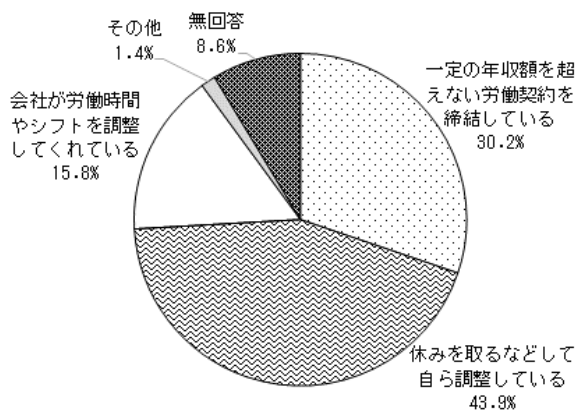
年収額調整のための就労時間の調整(n=558)



### 2 就労時間の調整方法【第146表】

年収額調整のために就労時間の調整を「している」と回答したパートタイマー（n=139）に、就労時間の調整方法を尋ねると、「休みを取るなどして自ら調整している」が43.9%と最も多く、次いで、「一定の年収額を超えない労働契約を締結している」（30.2%）、「会社が労働時間やシフトを調整してくれている」（15.8%）となった。

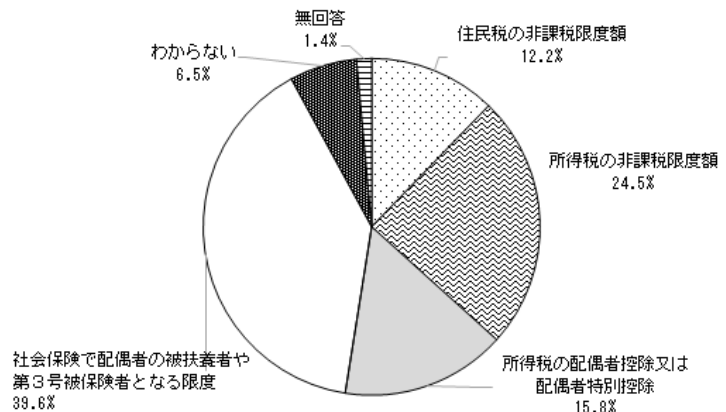
就労時間の調整方法(n=139)



### 3 非課税限度額等のなかで最も重視するもの【第147表】

年収額調整のために就労時間の調整を「している」と回答したパートタイマー（n=139）に、非課税限度額等のなかで最も重視するものを尋ねると、「社会保険で配偶者の被扶養者や第3号被保険者となる限度（130万円未満・106万円未満）」が39.6%と最も多く、次いで、「所得税の非課税限度額（103万円以下）」（24.5%）、「所得税の配偶者控除（103万円以下）又は配偶者特別控除（103万円超～201.6万円未満）」（15.8%）、「住民税の非課税限度額（100万円以下）」（12.2%）となった。

非課税限度額等のなかで最も重視しているもの(n=139)



#### 4 賞与

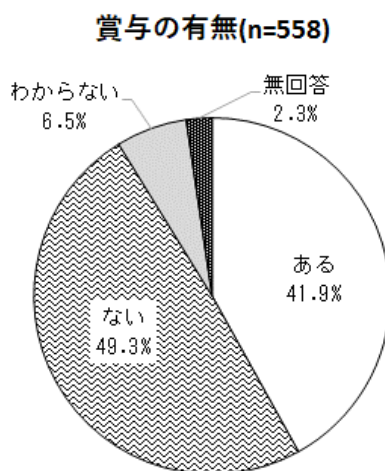
##### (1) 賞与の有無【第 148 表、第 195 表】

回答者 (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。

業務内容別に「ある」の割合をみると、「販売業務」(66.7%)、「専門的・技術的業務」(51.2%)、「事務的業務」(47.0%)が高く、「ない」を上回っている。

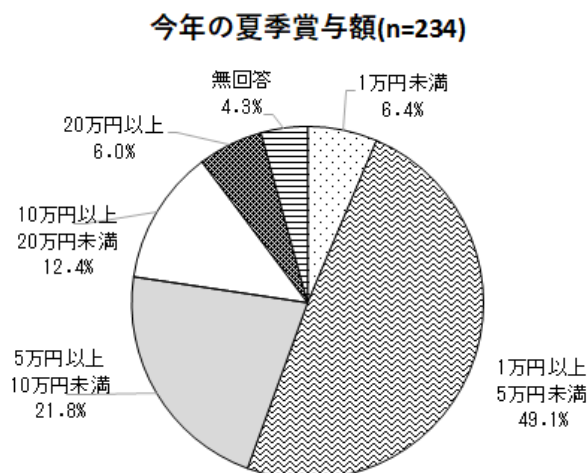
勤続年数別に「ある」の割合をみると、「6か月未満」が 7.1%、「6か月以上1年未満」が 21.9%、「1年以上5年未満」が 36.2%、「5年以上10年未満」が 51.1%、「10年以上」が 51.3%と、勤続年数が長いほど高くなる傾向にある。



##### (2) 今年の夏季賞与額【第 149 表、第 196 表】

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)。

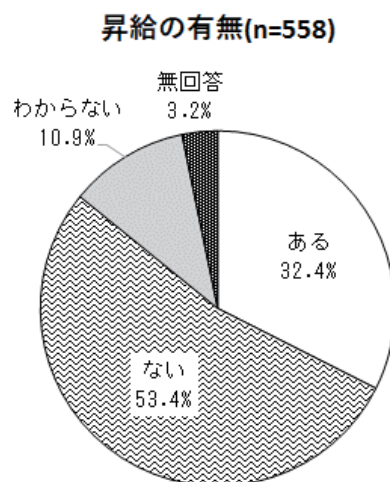
勤続年数別に平均値をみると、「1年以上5年未満」が 5.24 万円、「5年以上10年未満」が 5.58 万円、「10年以上」が 6.26 万円である。勤続年数が長いほど平均値が大きくなる傾向はあるものの、それほど大きな差はみられない。



## 5 昇給

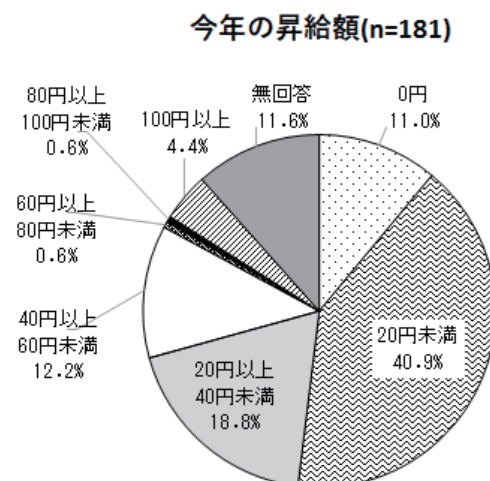
### (1) 昇給の有無【第150表、第197表】

回答者 (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。



### (2) 今年の昇給額【第151表、第198表】

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)。



## VII 無期転換ルール

### 1 無期転換ルールの認知度【第152表、第199表】

回答者（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。

「知っている」の割合は、前回調査の25.5%から8.9ポイント増加した。

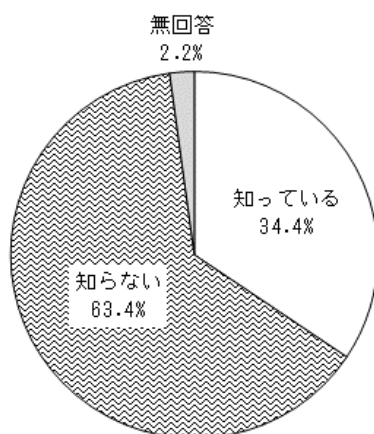
勤務先事業所の従業員数別に「知っている」の割合をみると、「30～99人」（32.3%）、「100～299人」（37.6%）、「300人以上」（51.8%）と、事業所規模が大きくなるにつれて高くなっている。

業務内容別に「知っている」の割合をみると、「事務的業務」（51.0%）、「販売業務」（50.0%）が高く、「生産工程業務」（9.5%）、「サービス業務」（21.7%）、「運搬・清掃・包装等業務」（21.7%）は低い。

勤続年数別に「知っている」の割合をみると、「6か月未満」が17.9%、「6か月以上1年未満」が34.4%、「1年以上5年未満」が35.6%、「5年以上10年未満」が40.7%、「10年以上」が33.3%となっている。

労働組合の加入状況別に「知っている」の割合をみると、「加入している」が56.9%であるのに対し、「加入していない」は37.6%である。

無期転換ルールの認知度(n=558)



## VIII 労働組合

### 1 労働組合の有無【第 153 表、第 200 表】

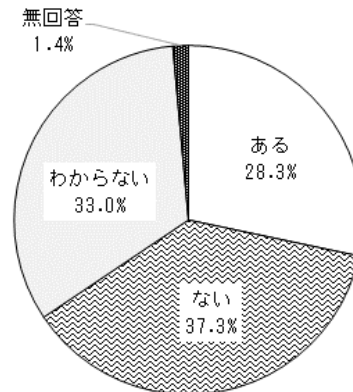
回答者(n=558)に職場に労働組合があるかを尋ねると、「ある」が 28.3%、「ない」が 37.3%、「わからない」が 33.0%となった。

勤務先事業所の事業内容別に「ある」と回答した割合をみると、「運輸業」(62.5%)、「卸売業、小売業」(52.5%)が高い。一方で、「製造業」(8.6%)、「医療、福祉」(13.6%)は低い。

勤務先事業所の従業員数別に「ある」の割合をみると、「30～99人」が 19.1%、「100～299人」が 37.6%、「300人以上」が 51.8%と、事業所規模が大きくなるにつれて高くなっている。

男女別にみると、女性においては「ある」(25.5%)の割合が男性(41.4%)に比べて低く、「わからない」(36.5%)の割合が男性(17.2%)に比べて高い。特に、20代から40代までの女性においては「わからない」の割合が高く、20代では 76.2%である。

労働組合の有無(n=558)



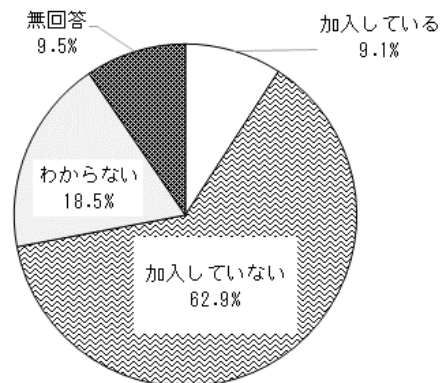
### 2 労働組合への加入状況【第 154 表、第 201 表】

回答者(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。

男女別に「加入している」の割合をみると、男性(13.8%)が女性(8.0%)よりも高い。

勤務先事業所の事業内容別に「加入している」の割合をみると、「卸売業、小売業」(37.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(32.0%)が高い。

労働組合への加入状況(n=558)



#### 〔労働組合に加入したきっかけ〕

- ・自動的に加入(ユニオンショップ制等) 17件
- ・入社と同時に加入 7件
- ・組合員から勧誘を受けて加入 5件
- ・その他 8件

### 3 労働組合への加入希望【第 155 表、第 202 表】

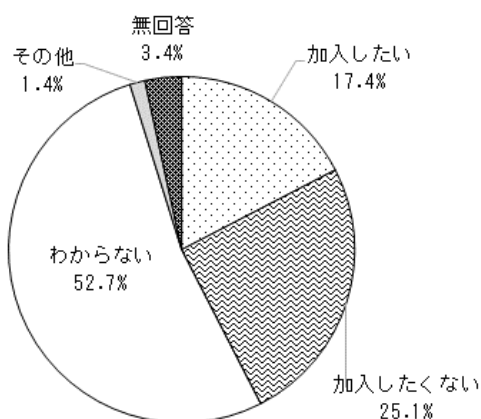
労働組合に加入していないと回答したパートタイマー (n=351) に、加入できる労働組合があれば加入したいと思うかを尋ねると、「加入したい」が 17.4%、「加入したくない」が 25.1%、「わからない」が 52.7%となった。

男女別に「加入したい」の割合をみると、男性が 10.7%、女性が 18.5%である。

女性について、「加入したい」の割合を年齢別にみると、「65 歳～69 歳」が 30.0%、50 代が 24.2%、40 代が 20.5%と高い。

雇用不安の有無別に「加入したい」の割合をみると、「感じる」は 32.7%と高い。

労働組合への加入希望(n=351)





## IX 仕事に対する意識や感じ方

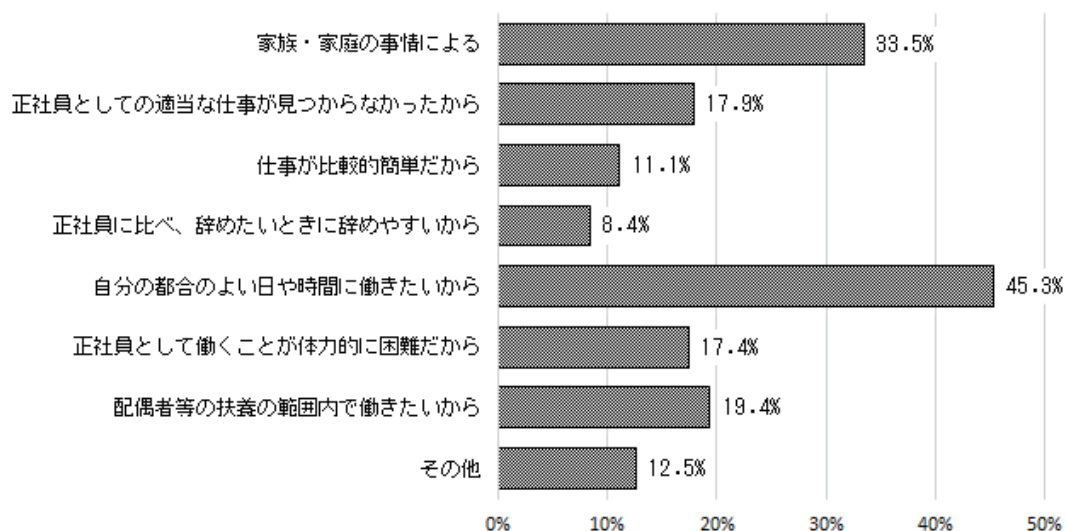
### 1 パートタイマーという働き方を選んだ理由【第156表、第203表】

回答者（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。

男女別にみると、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が男性（28.7%）、女性（48.6%）ともに最も高い。次いで、男性では、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」（19.5%）、「正社員として働くことが体力的に困難だから」（17.2%）、女性では、「家族・家庭の事情による」（38.4%）、「配偶者等の扶養の範囲内で働きたいから」（21.8%）となっている。

さらに、女性について年齢別にみると、「正社員としての適当な仕事が見つからなかったから」は、20代（28.6%）、30代（24.2%）において高い割合となっている。「家族・家庭の事情による」は、40代（52.3%）、30代（47.0%）において高い割合となっている。

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）



〔「家族・家庭の事情による」の具体的な内容〕

- ・子育てのため 78件
- ・介護のため 29件
- ・家事との両立のため 8件

〔「その他」の具体的な内容〕

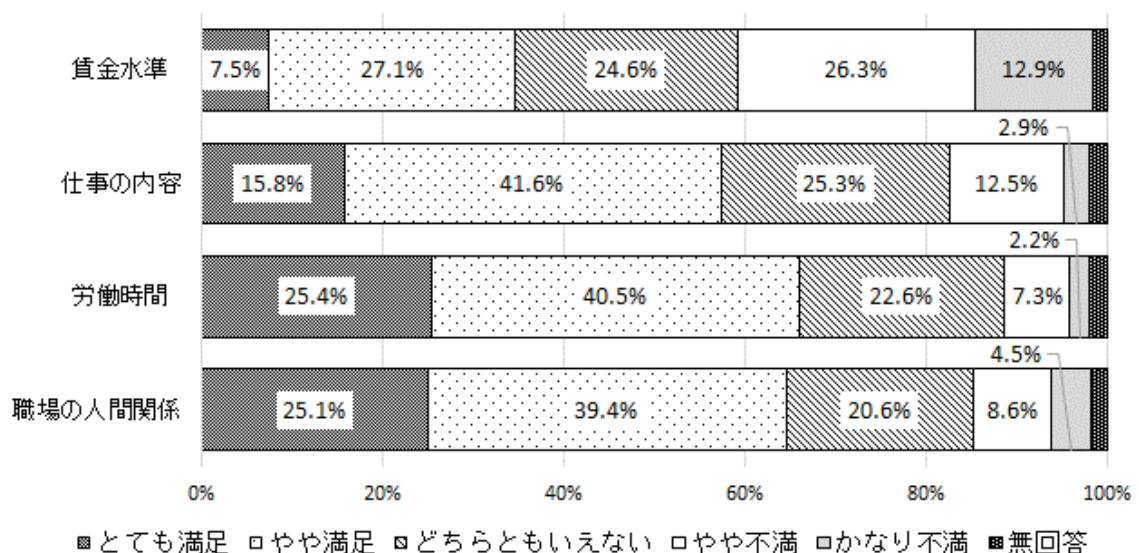
- ・高齢のため、定年後の再雇用のため 13件
- ・他の仕事と掛け持ちしているから 7件
- ・学生だから 4件
- ・病気や障害のため 4件
- ・転勤がないから 3件
- ・コロナの影響で正社員からパートになったため 3件

2 労働条件等に関する満足度【第157表、第204表～第207表】

回答者（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。

「賃金水準」に対する満足度について勤務先事業所の事業内容別にみると、「やや不満」と「かなり不満」の合計は「宿泊業、飲食サービス業」（52.0%）、「教育、学習支援業」（50.6%）が高い。

労働条件等に関する満足度(n=558)



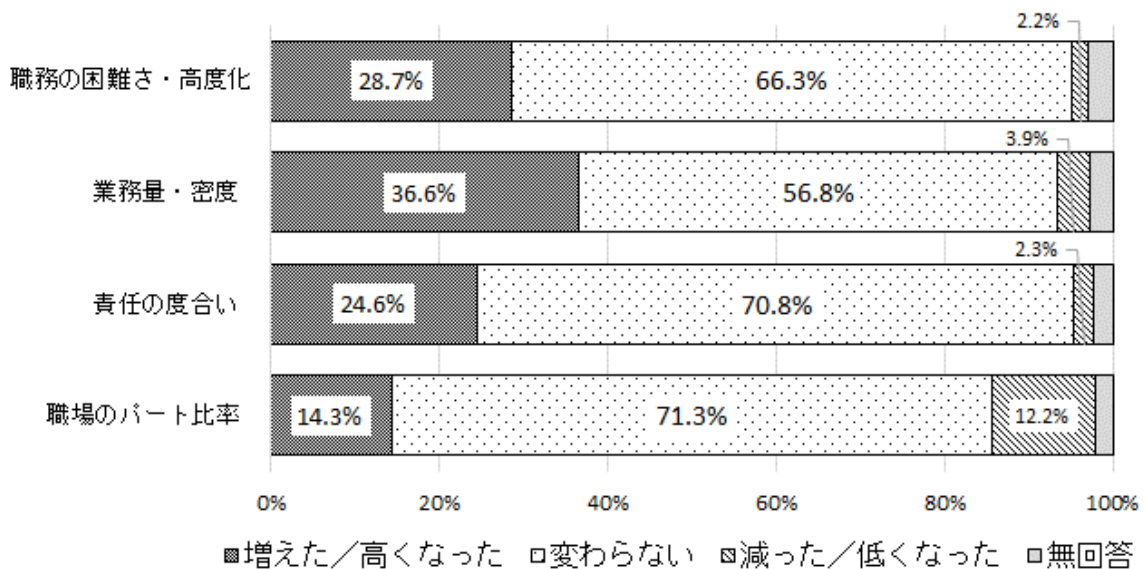
### 3 パートタイマーを取り巻く環境の変化【第158表、第208表～第211表】

回答者（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」がごくわずかである一方で、2～4割が「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」が36.6%と高い。

勤務先事業所の事業内容別に「業務量・密度」が「高くなった」と回答した割合をみると、「卸売業、小売業」（47.5%）、「製造業」（42.9%）、「医療、福祉」（42.0%）が高い。

パートタイマーを取り巻く環境の変化(n=558)



### 4 雇用に対する不安【第159表、第212表】

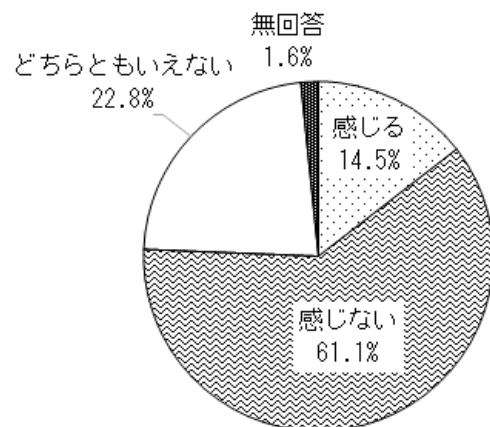
回答者（n=558）に、今の職場で雇用不安を感じるかを尋ねると、「感じる」が14.5%、「感じない」が61.1%、「どちらともいえない」が22.8%となった。

前回調査と比較すると、「感じる」は1.4ポイント低下している。

男女別に「感じる」の割合をみると、男性が11.5%、女性が14.7%であり、女性の方が若干高い。

さらに、年齢別にみると、30代の女性において、「感じる」が27.3%と高い。

今の職場での雇用不安(n=558)



## X 職業能力の習得

### 1 職業能力の習得希望【第160表、第213表】

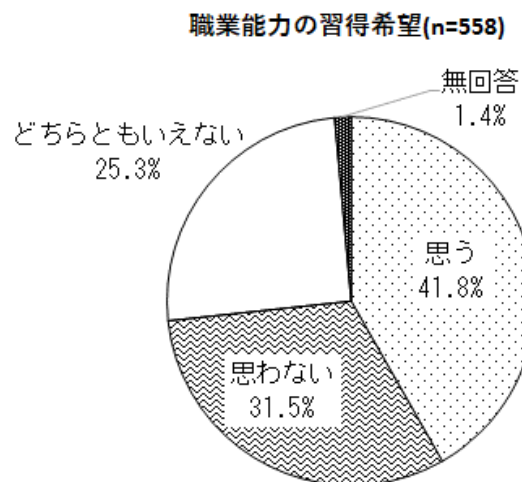
回答者（n=558）に、現在従事している職務に限らず、新たに将来に向けて仕事に関する資格を取得したり、技能やスキルを習得したいと思うかを尋ねると、「思う」が41.8%、「思わない」が31.5%となった。

年齢別にみると、年齢層が低くなるほど「思う」の割合が高い傾向にある。特に若い女性において「思う」の割合が高く、20代は81.0%、30代は59.1%、40代は57.0%である。

勤務先事業所の事業内容別に「思う」の割合をみると、「教育、学習支援業」（51.7%）、「医療、福祉」（50.0%）が高い。

業務内容別に「思う」の割合をみると、「事務的業務」（48.5%）、「サービス業務」（47.2%）が高い。

雇用不安の有無別に「思う」の割合をみると、「感じる」は64.2%と高い。



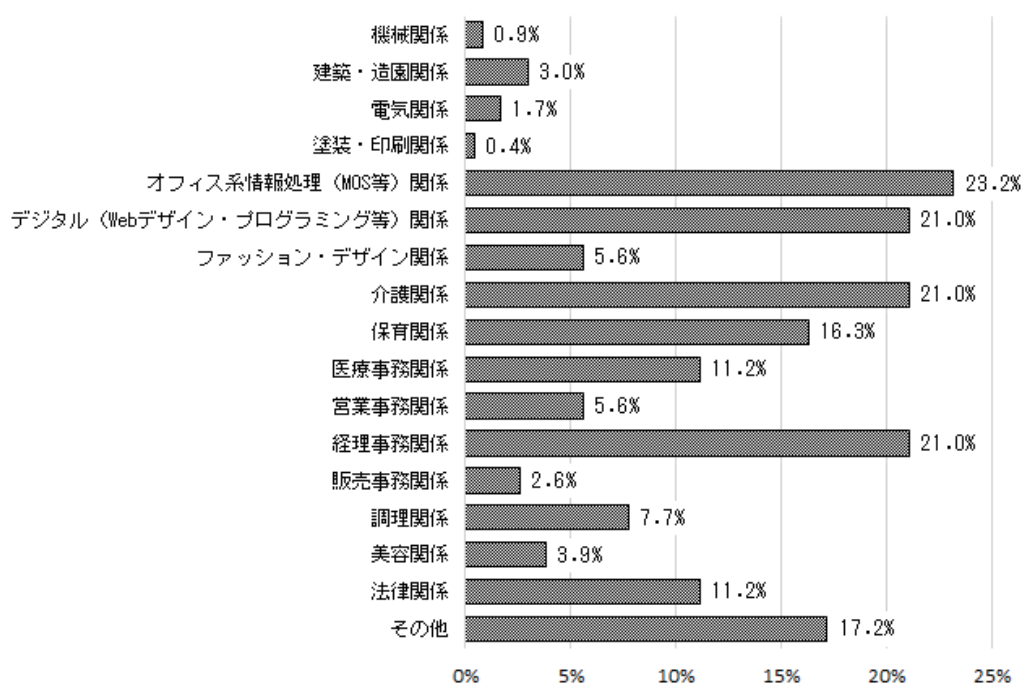
## 2 習得を希望する職業能力【第 161 表、第 214 表】

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。

男女別にみると、男性では、「デジタル（Web デザイン・プログラミング等）関係」が 44.0%と最も多く、次いで、「経理事務関係」、「法律関係」がいずれも 24.0%となっている。女性では、「オフィス系情報処理（MOS 等）関係」が 24.4%と最も多く、次いで、「介護関係」（22.4%）、「経理事務関係」（20.5%）となっている。

さらに、女性について年齢別にみると、20 代では「ファッション・デザイン関係」（41.2%）、30 代では「経理事務関係」（25.6%）、40 代では「オフィス系情報処理（MOS 等）関係」（30.1%）、50 代では「介護関係」（28.1%）が最も多い。

習得を希望する職業能力【複数回答】（n=233）



〔「その他」のなかで多いもの〕

- ・福祉関係 6件
- ・語学関係 5件
- ・教育関係 3件
- ・心理職、カウンセリング 4件
- ・不動産関係 3件
- ・IT関係 2件
- ・動物関係 2件

## XI 主な自由回答

### ○ 賃金水準について

- ・ 仕事内容の重要さ、責任の重さに比べて時給が低いと思う。〔50代女性／卸売業、小売業〕
- ・ パートタイマーとはいえ命に関わる仕事をしているが、時給が低い。パワハラが多いが、パートは守ってもらえない。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・ 保育士という専門分野で働いており、仕事の内容がかなりハードであるにも関わらず、時給が1,100円未満であり、生活が苦しい。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・ 昇給がなく、常に最低賃金と変わらない時給のため、会社の年間休日次第で月給が大きく上下してしまう。〔50代女性／運輸業〕
- ・ 時給が安い。9時から17時まで週5日働けば普通に暮らせる賃金をもらえる社会になることを切望する。あくせく働いていても、子供を大学進学させるのに奨学金を使う人が多い。〔50代女性／卸売業、小売業〕
- ・ 正社員が週5日ですんでいた仕事量を週3日でこなしている。同じ仕事量を短時間でこなしているのに給料が低いのは不当ではないかと思う。時給を上げてほしい。〔40代女性／サービス業〕

### ○ 賃金の算定や評価について

- ・ 一律に支給するのではなく、勤続年数と仕事の評価を踏まえた給料をいただけると仕事に対する意欲が違ってくると感じる。〔50代女性／医療、福祉〕
- ・ 免許、能力、資格に対する給与の上乗せが明確になるとよい。〔50代女性／サービス業〕
- ・ パートでも、資格によって給料や賞与を上げてほしい。〔40代女性／サービス業〕
- ・ 9年間勤務しているが、新しく入った人と時給が変わらない。10円でも20円でもいいので差をつけてほしい。〔60代女性／運輸業〕

### ○ 最低賃金について

- ・ 最低賃金をもっと大幅に上げてほしい。定期昇給がなく、最低賃金がわずかに増えた分はほとんど税金で持っていかれるので、手取りが全く増えない。〔50代女性／金融業、保険業〕
- ・ 昇給がほとんどない。最低賃金が上がっても、代わりに資格給が減らされてしまった。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・ 最低賃金をもっと上げてほしい。大学生なので、アルバイトの時間を減らしつつ、収入を得たい。〔20代男性／教育、学習支援業〕
- ・ 最低賃金が上がると、キャリアのあるパートと新規パートの時給の差が少なくなり、やる気がなくなる。仕事ができなくても時給を上げるのは違うと思う。〔50代女性／卸売業、小売業〕

### ○ 待遇格差について（賃金）

- ・パートも正社員も同じ仕事をしていて、同じ待遇までとは思わないが、多少のボーナスや昇給があってもよいと思う。〔60代女性／金融業、保険業〕
- ・正社員より仕事の内容も量も多く、そして賃金は低い。ひとつ仕事が増えたら時給も上げてほしいが、強く会社に言えば解雇される可能性がある。〔50代女性／建設業〕
- ・仕事の内容が同じで同じ責任を取らされるのであれば、正社員とパートの報酬の差はなくすべきだと思う。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・正社員と比べて仕事内容と責任は変わらないのに、あまりにも時給と賞与が低すぎると感じている。やる気や責任感だけではとてもこなせない仕事量だが、低賃金すぎてやっていけない。〔30代女性／医療、福祉〕
- ・業務などは正社員とほぼ同じで、時間外作業もあるが、上司の承諾がないと残業代がつかない。退職金もない。やはり給料面では不満を感じてしまう。〔30代女性／医療、福祉〕
- ・経験年数15年だがベースアップがなく、上司に何度も訴えてきたが、年間20円しか昇給がなく、夏休みもない。週5日分の仕事を週3日でしており、正社員同等の仕事量をこなしているが、職場から評価されず、給与もアップしない。〔30代女性／医療、福祉〕
- ・専門職なので、仕事の内容と責任感は常勤もパートも同じである。ボーナスはもちろん、退職金も支給してほしい。そのような決まりを作してほしい。〔50代女性／医療、福祉〕
- ・正社員とほぼ同じ業務内容であり、時には責任の重い仕事を与えられ、日によって仕事量が多いこともある。6年間勤務していても時給が一度も上がらないことや、業務内容の見直しをしてもらえないことに憤りを感じている。〔50代女性／医療、福祉〕
- ・週4～5日フルタイムで働き、常勤の人と変わらない仕事をしているのに、給料には雲泥の差があり、賞与も年々減らされている。せめてフルタイムの人にはもう少し考慮してほしい。〔40代女性／医療、福祉〕

### ○ 待遇格差について（賞与）

- ・仕事内容が同じでも、勤務日数が正社員に比べて1日少ないだけでボーナスはゼロという職場が多い。理不尽だと感じる。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・家計を支えるために働く自分にとって、ボーナスというご褒美が出ることで毎日仕事する励みにもなるのに、今は雀の涙程度しか支給されず、モチベーションにつながらない。パートにも正社員と同じくらいの月数のボーナスを支給してほしい〔40代女性／製造業〕
- ・正社員と同質の仕事をこなしているのに、賞与が支給されないことが不満。〔70代以上男性／製造業〕
- ・時間の融通がきくという理由でパートを選ぶママは多いと思う。仕事の内容が正社員と大差がないのであれば、それなりの賞与は欲しい。主婦でパートでも働きやすい環境を実現してほしい。〔30代女性／業種不明〕

### ○ 待遇格差について（福利厚生、研修等）

- ・10年以上勤務したが、時給が全く上がらず、正社員との格差が明らか。正社員はインフルエンザワクチン等を無料で接種できるのに、パートはできない。〔50代女性／医療、福祉〕
- ・業務に役立つ資格に合格した際、社員には資格取得に要した費用が補助されるが、パートタイマーは除外されている。〔50代男性／不動産業、物品賃貸業〕
- ・パートタイマーは外部の研修を受ける機会がほとんどない。業務時間内に研修を受ける機会がほしい。〔30代女性／医療、福祉〕
- ・今の職場では健康診断を受けられない。パートだからだと思うが、当たり前のことでも交渉しなくてはいけないのが不公平かなと思う。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・20代で癌が見つかり、体力的にも精神的にも厳しいなか、何の保障もなく、上司から「待遇に不満があるなら辞める」と言われた。休職制度がないのはおかしい。病気になったら全てを諦めなければならない現状に納得がいかない。育休・産休の規定もないので、非正規は契約を切られるのを恐れて子どもを諦めるしかない。人間性を認められない。〔30代女性／その他〕
- ・正社員の環境だけが整備され、パートは二の次にされている印象がある。パートで働く主婦として働きやすい環境の整備を望む。〔30代女性／医療、福祉〕
- ・法律が変わっても企業への強制力はないので、現場は何も変わっていない。社員と同等の仕事を求められ、低賃金のまま。〔30代女性／教育、学習支援業〕
- ・法律が改正されても、末端の中小企業には行き渡っていない。雇用側の意識が低すぎる。〔50代女性／建設業〕

### ○ 職場内コミュニケーションや情報共有について

- ・業務方針が知らぬ間に決定され、相談もなく突然引継ぎを言い渡される。社員と平等の扱いをしてほしい。少額でもよいので、賞与が出るようにしてほしい。〔30代女性／サービス業〕
- ・仕事の内容が変わったりするときに、パートの意見を聞いてほしい。また、なぜ内容が変わったのかを説明しないのもおかしいと思う。〔40代女性／製造業〕
- ・業務上の必要な情報であるにもかかわらず、パートに説明がないことが多い。働きやすくするために業務改善の提案をするが、受け入れてもらえたことはない。〔50代女性／教育、学習支援業〕

### ○ 正社員転換について

- ・正社員への登用の道を確認してほしい。〔60代男性／製造業〕
- ・正社員を希望する人には、年齢関係なくチャンスがあれば良いと思う。〔50代女性／製造業〕
- ・正社員と同じ業務量や勤務時間で働いているので、正社員として働くことができる法改正をお願いしたい。〔30代男性／サービス業〕
- ・正社員転換を申し出る窓口がなく、希望を伝えられずにいる。〔40代男性／宿泊業、飲食サービス業〕



### ○ 業務の負担について

- ・6.5時間立ち続ける仕事であるにもかかわらず、正規の休憩時間がない。〔50代女性／医療、福祉〕
- ・人件費の削減のために人員を減らしているが、業務内容は変わらないため、個々の仕事量が増えている。〔50代女性／宿泊業、飲食サービス業〕
- ・パートの方が正社員より残業が多い。〔40代女性／医療、福祉〕
- ・タイムカードを押してから仕事を頼まれることがあり、サービス残業をしている。正社員の休憩をスムーズにするために私の休憩時間が削られる。「正社員のために利用されているのか」と感じている〔40代女性／医療、福祉〕
- ・辞める人がいても補充されず、人手不足。仕事の量は変わらないので以前より負担が大きい。忙しいと、人間関係もぎすぎすする。〔60代女性／教育、学習支援業〕

### ○ 雇用不安

- ・正社員や会社とうまくやっても、非正規であるために会社の一員として見られていないと感じる。結局は臨時的な外部の人だと思われていて、いつ切られるかわからない不安がつきまとう。〔50代女性／運輸業〕
- ・妊娠を理由に契約更新されないのではないかと不安に思っている。〔30代女性／医療、福祉〕

### ○ 無期転換ルール

- ・無期転換ルールが機能している実感がまるでない（要求してもはぐらかされる。要求すること自体が許される空気でない等）。〔30代女性／その他〕
- ・無期転換ルールができてから採用された人は5年までしか契約が更新されない。そのため、5年毎に新しく採用された人に仕事を教えていかなければならず、その人と同じ時給で働いている虚しさを感じる。自分は5年以上働いているが、昇給も無期転換も正規雇用になることもない。〔50代女性／教育、学習支援業〕
- ・大学に勤務しているが、無期転換ルールがあるためか、1年更新で最大4年までという契約になっている。現在の労働条件に満足している場合、そのまま契約を続けてもらえたり、配置転換などを考えていただけるとありがたい。〔40代女性／教育、学習支援業〕
- ・以前の職場で、法律が改正された際に、5年未満の契約社員が契約を切られたことがある。〔60代女性／運輸業〕

## ○ 配偶者控除等

- ・東京都の最低賃金が上がっているのので、配偶者特別控除の金額も見直してほしい。〔40代女性／運輸業〕
- ・この先最低賃金の引き上げ等があると、配偶者控除が受けられなくなるのではないかと不安に感じている。〔50代女性／運輸業〕
- ・現在のように扶養の範囲内で働きたいが、社会保険の適用範囲が拡大されるので不安に感じている。今の収入から社会保険料が引かれてしまうと、手取りが少なくなり困る。〔30代女性／運輸業〕
- ・扶養内で働く方の時給が上がると、働ける時間が減り、他の者に負担がかかる。共働きが増えた今、「扶養」というものについて再考してほしい。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・非課税限度額をもう少し引き上げてほしい。〔50代女性／サービス業〕

## ○ 有給休暇について

- ・規定上は有給休暇があるが、特別な事情があるとき以外には取得するのが難しい。有給休暇を使い切ったことはなく、毎年半分以上は残っている〔40代女性／医療、福祉〕
- ・事業主が「有休を取るなんてとんでもない」という考え方をしている。弱い立場の人へのパワハラをどうにかしてほしい。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・有給休暇は年5回までと言われている。ほとんど取れないので、みんな諦めている。〔70代以上女性／サービス業〕

## ○ 新型コロナウイルス感染拡大に関連して

- ・今回のようなことがあると、出勤日数や労働時間が減少し、それに対する補償が何もないのが現状である。正社員もパートも生活があるのは同じであり、改善してほしい。〔50代男性／卸売業、小売業〕
- ・コロナが原因で仕事が休みになっても、その分の補償もなく、毎日ドキドキしている。そういう時は国が必ず補償してほしい。〔50代女性／医療、福祉〕

## ○ その他

- ・正社員のパートタイマーに対する意識が上から目線だと感じる。雑務や面倒な仕事はパートに押しつけられ、何か問題が生じると、まずパートが疑われる。「パートを使う」と道具のような言い方をされることも不快に感じる。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・65歳を過ぎて、できる範囲で勤務している。現場は短時間雇用パートの存在で成立している。年齢が高くなっても働きたい人は雇用してほしい。〔60代女性／医療、福祉〕
- ・3年雇用のパートの方が事務系に非常に多く、3年でどんどん人が変わっていく。管理者より実働者が固定されないと、収益やサービススキルにも影響する。〔60代女性／医療、福祉〕