

# 調査結果の概要

## 【調査の概要】

1 調査対象	(1)事業所調査	都内の常用雇用者数 30 人以上の 3,207 事業所
	(2)従業員調査	調査対象事業所に勤務するパートタイマー2,000 人

※ 「パートタイマー」の定義：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。）。

2 調査時点・方法	(1)事業所調査	令和 7 年 10 月 1 日時点 郵送配布、郵送及び WEB 回収
	(2)従業員調査	令和 7 年 10 月 1 日時点 事業所を通じて配布、事業所を通さずに郵送及び WEB 回収

3 回収状況	(1)事業所調査	有効回収数 989	有効回収率 30.8%
	(2)従業員調査	有効回収数 651	有効回収率 32.6%

<注意> 統計表の集計について、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。

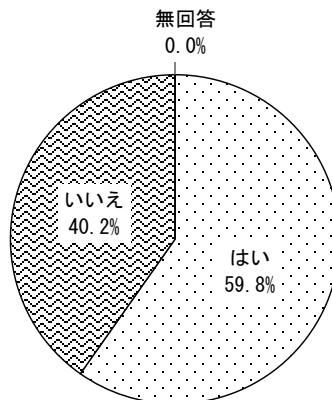
## 1 パートタイマー雇用の動向

### (1) パートタイマーの雇用の有無〔事業所調査〕

○全有効回答事業所のうちパートタイマーの雇用の有無は、「はい」が 59.8%、「いいえ」が 40.2%であった。

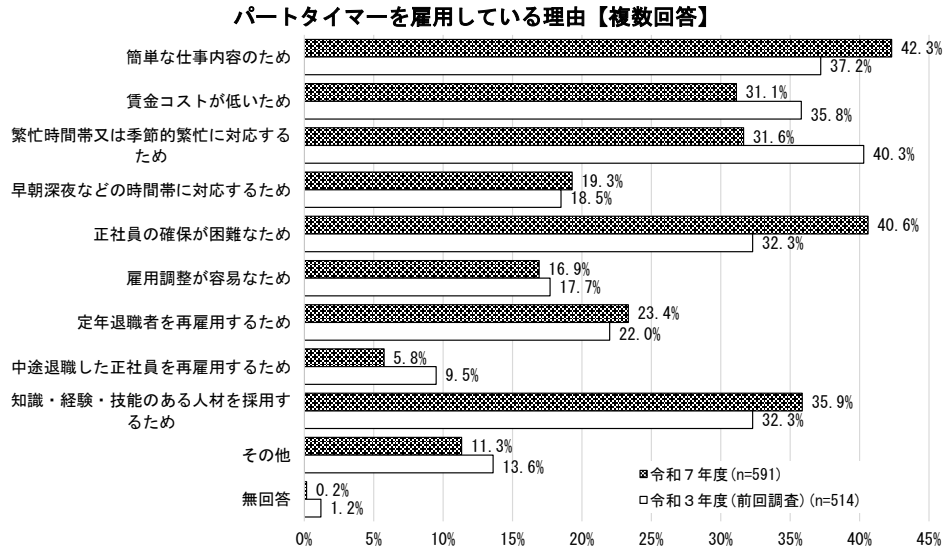
【報告書 11 頁】

パートタイマーの雇用有無 (n=989)



## (2) パートタイマーを雇用している理由〔事業所調査〕

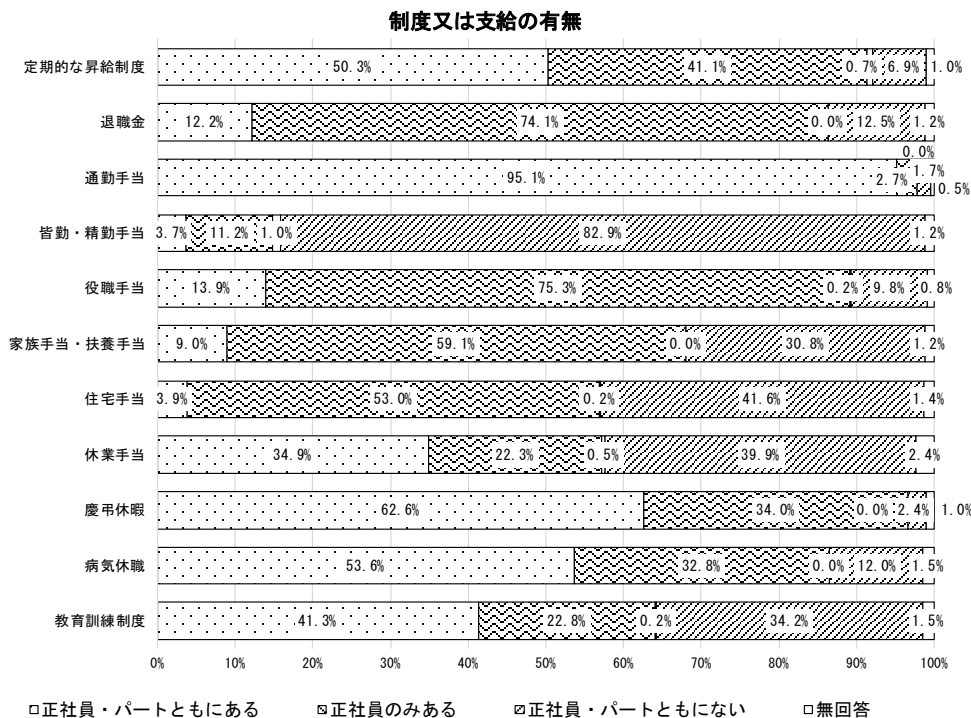
○パートタイマーを雇用している理由は、「簡単な仕事内容のため」が42.3%と最も高く、次いで、「正社員の確保が困難なため」(40.6%)、「知識・経験・技能のある人材を採用するため」(35.9%)、「繁忙時間帯または季節的繁忙に対応するため」(31.6%)、「賃金コストが低いため」(31.1%)となった。【報告書 12 頁】



## 2 待遇差の実態

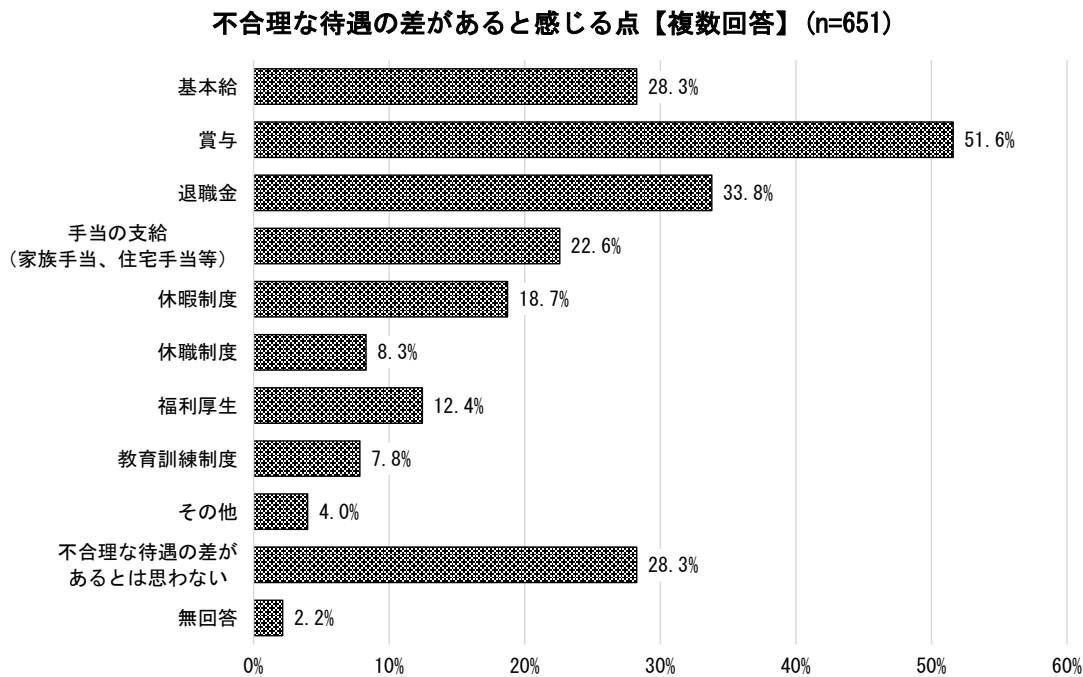
### (1) 正社員とパートタイマーの処遇の違い〔事業所調査〕

○「定期的な昇給制度」、「通勤手当」、「慶弔休暇」及び「病気休職」は、「正社員・パートともにある」が5割を超えているが、「退職金」、「役職手当」、「家族手当・扶養手当」、及び「住宅手当」は、「正社員のみある」が5割を超えた。【報告書 24 頁】



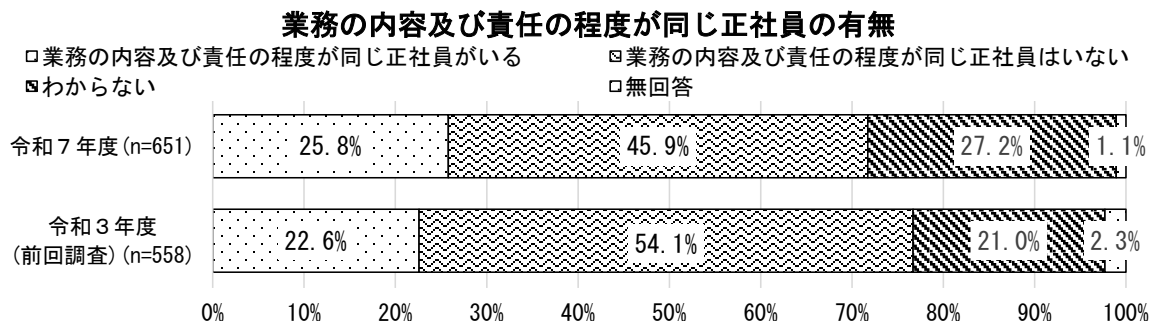
## (2) 不合理な待遇の差があると感じる点〔従業員調査〕

- 正社員との間に何らかの不合理な待遇差があると回答したパートタイマーが 69.6%であり、「不合理な待遇の差があるとは思わない」は 28.3%であった。【報告書 48 頁】
- 不合理な待遇差があると感じる点（複数回答）については、回答割合が高い順に、「賞与」（51.6%）、「退職金」（33.8%）、「基本給」（28.3%）であった。【報告書 48 頁】



## (3) 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〕

- 「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が 25.8%、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が 45.9%であった。前回調査と比較すると、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が 3.2 ポイント高くなり、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない」が 8.2 ポイント低くなった。【報告書 49 頁】

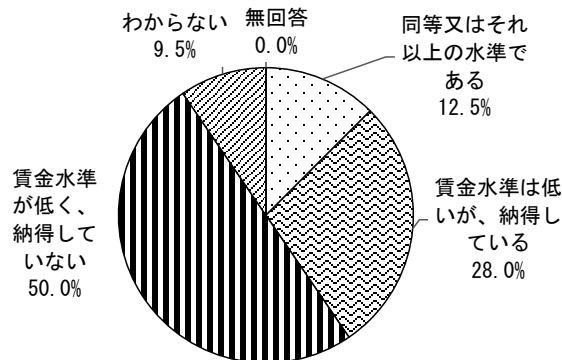


**(4) 賃金水準に対する感じ方(業務の内容及び責任の程度が同じ正社員との比較)**  
**〔従業員調査〕**

○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は25.8%であった。【報告書 49 頁】

○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の50.0%が「賃金水準が低く、納得していない」と回答した。【報告書 49 頁】

**賃金水準に対する感じ方 (n=168)**



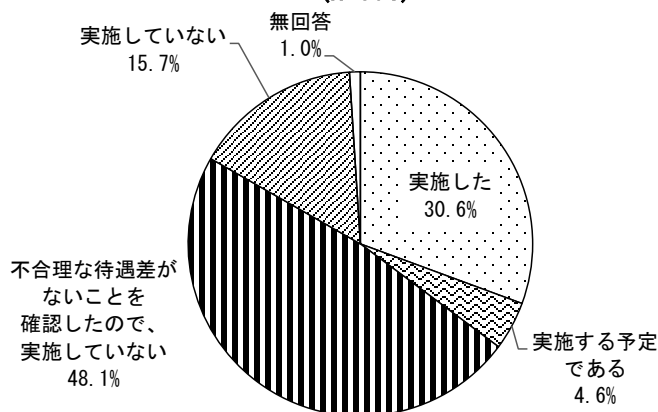
**3 処遇改善に向けた動き**

**(1) 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のうち、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」のは30.6%であり、「実施する予定である」(4.6%)と合わせると35.2%であった。「実施していない」は15.7%であった。【報告書 26 頁】

○「不合理な待遇差がないことを確認したので、実施していない」が48.1%と最も高かった。【報告書 26 頁】

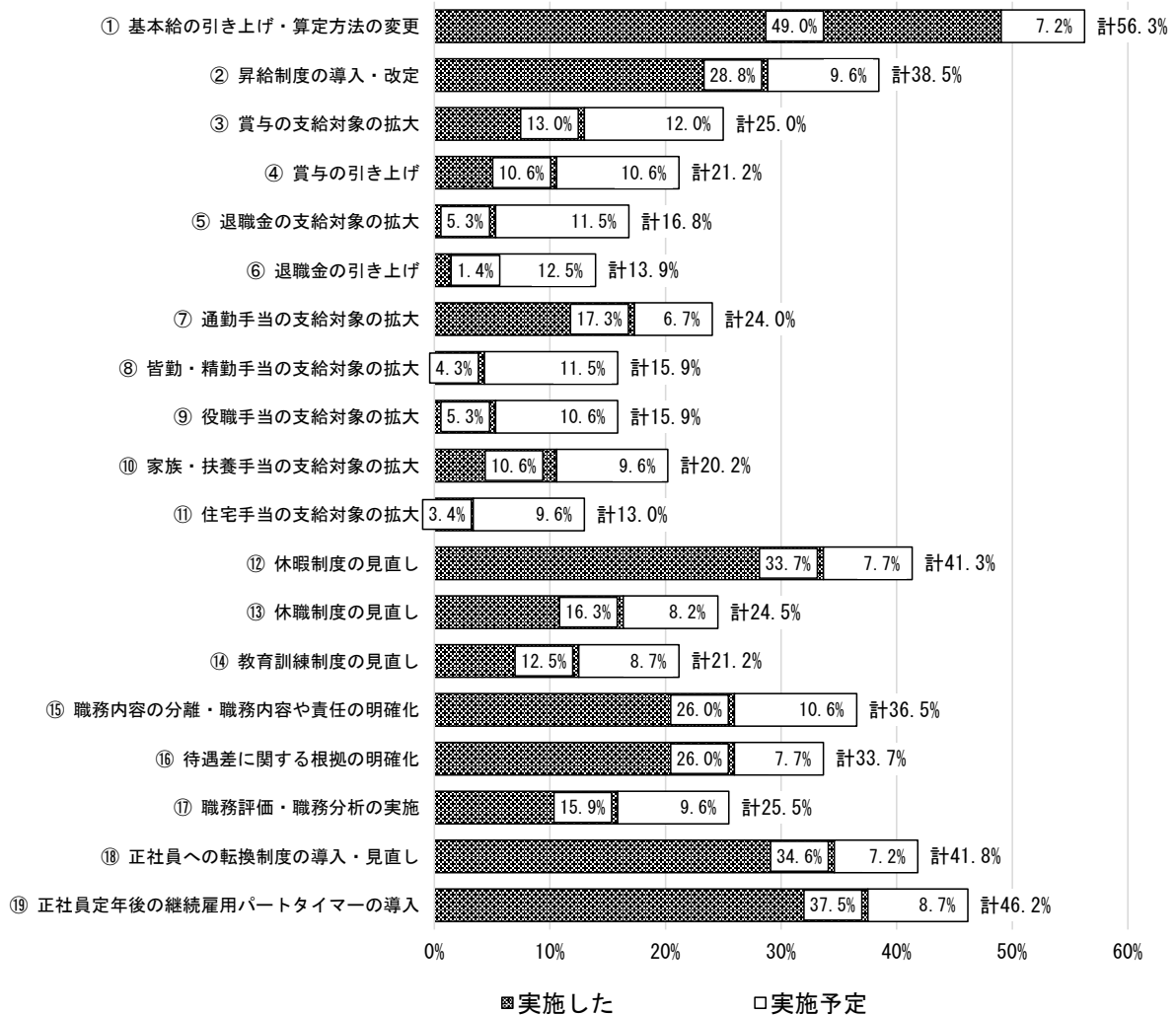
**不合理な待遇差を無くすための取り組みの実施状況 (n=591)**



## (2) 不合理な待遇差をなくすための具体的な取組〔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組を「実施した」又は「実施する予定である」事業所における実施済み又は実施予定の具体的な取組については、回答割合が高い順に、「基本給の引き上げ・算定方法の変更」(56.3%)、「正社員定年後の継続雇用パートタイマーの導入」(46.2%)、「正社員への転換制度の導入・見直し」(41.8%)、「休暇制度の見直し」(41.3%)となった。【報告書 27 頁】

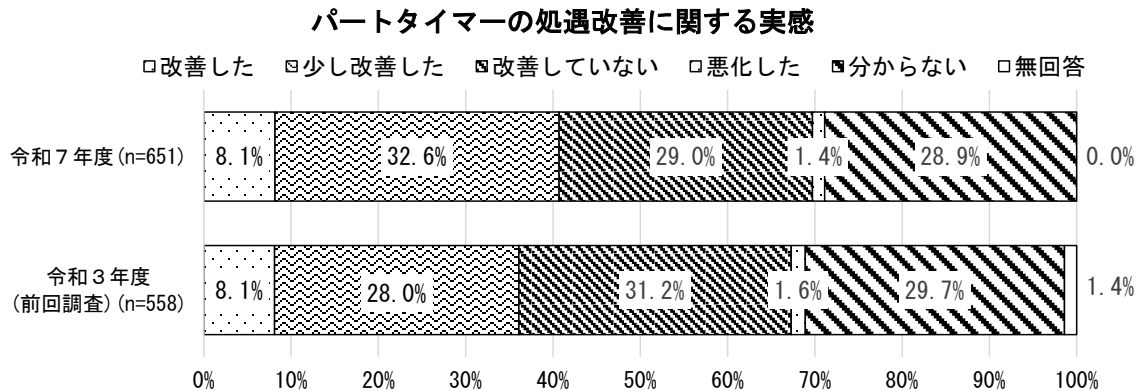
### 不合理な待遇差をなくすための具体的な取り組み (n=208)



### (3) パートタイマーの処遇改善に関する実感〔従業員調査〕

○この4年の間にパートタイマーの処遇が改善したと回答したパートタイマーは40.7%であった（「改善した」8.1%と「少し改善した」32.6%の和）。【報告書46頁】

○この4年の間にパートタイマーの処遇が「改善していない」と回答したパートタイマーは29.0%であった。【報告書46頁】

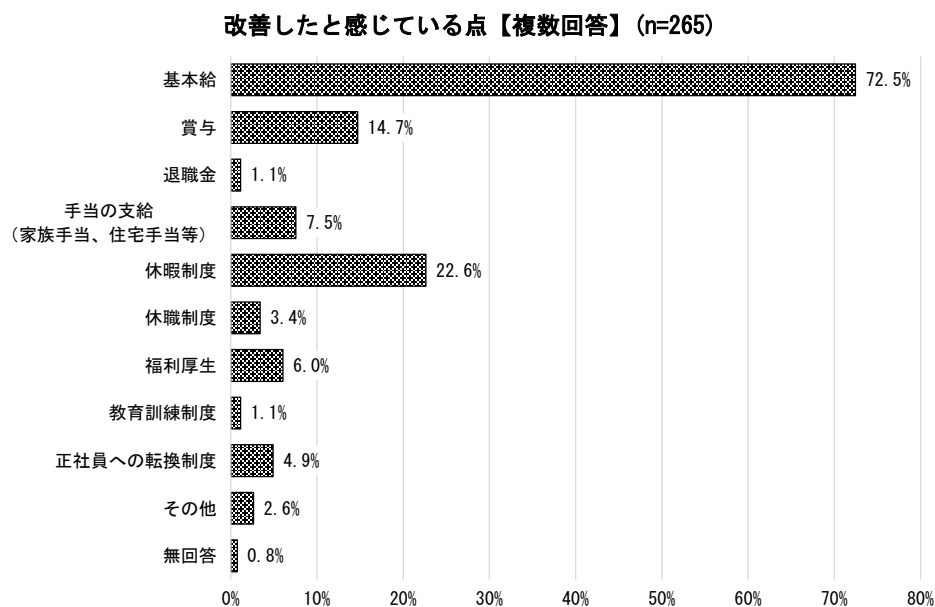


### (4) 改善したと感じている点〔従業員調査〕

○この4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が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）については、回答割合が多い順に、「基本給」（72.5%）、「休暇制度」（22.6%）、「賞与」（14.7%）、「手当の支給（家族手当、住宅手当等）」（7.5%）となった。

【報告書47頁】

○「退職金」や「教育訓練制度」が改善されたと回答したパートタイマーはごく一部にとどまった。【報告書47頁】



## 4 パートタイマーと無期転換ルール

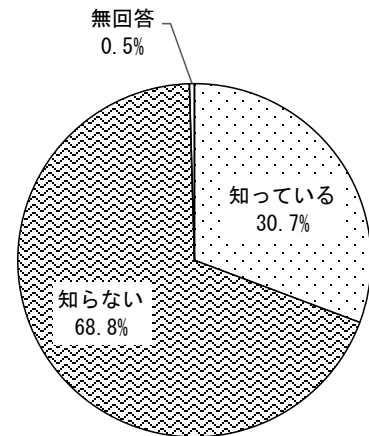
### (1)無期転換ルールの認知度〔従業員調査〕

○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30.7%、「知らない」が68.8%であった。

【報告書 56 頁】

○「知っている」の割合は、前回調査の34.4%から3.7ポイント減少した。【報告書 56 頁】

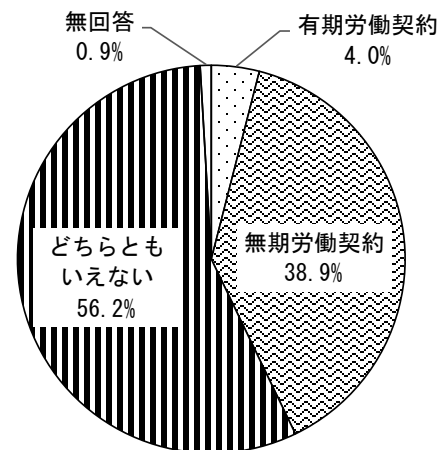
無期転換ルールの認知度 (n=651)



### (2)無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいか〔従業員調査〕

○労働契約法が定める無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいかを尋ねると、「有期労働契約」が好ましいが4.0%、「無期労働契約」が好ましいが38.9%、「どちらともいえない」が56.2%であった。【報告書 56 頁】

無期労働契約と有期労働契約のどちらが好ましいか (n=651)



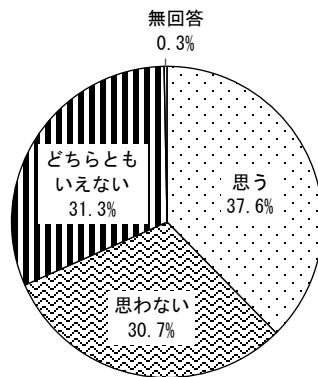
## 5 職業能力の習得

### (1) 職業能力の習得希望〔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は37.6%であった。

【報告書 62 頁】

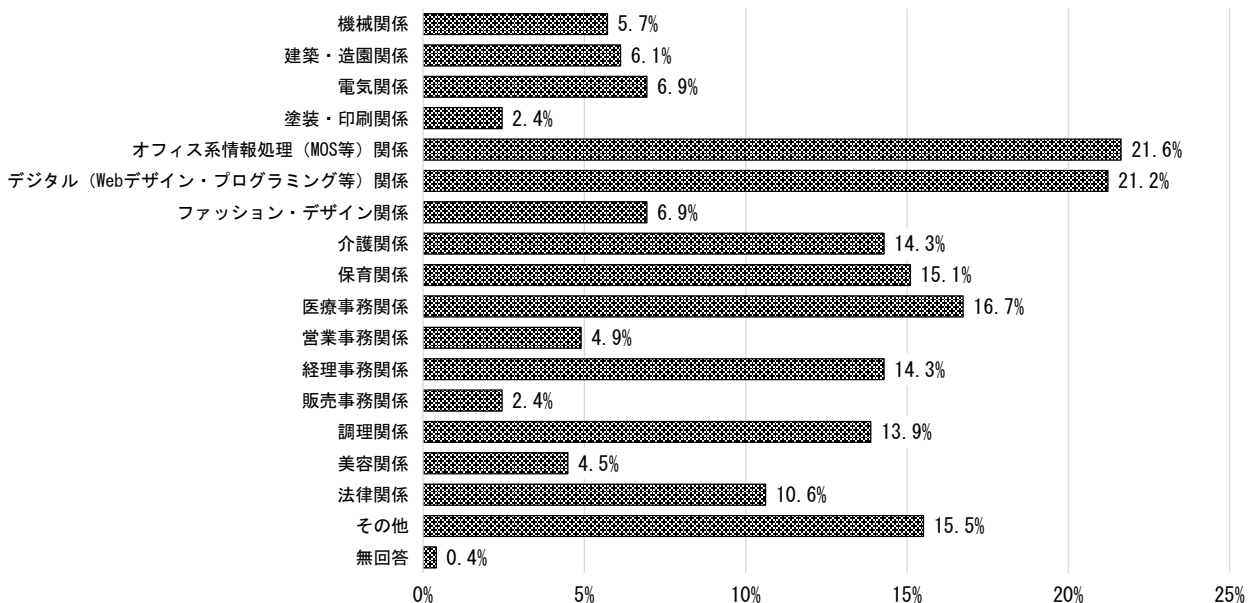
職業能力の習得希望 (n=651)



### (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が、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）については、「オフィス系情報処理（MOS等）関係」が21.6%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」が21.2%、「医療事務関係」が16.7%、「保育関係」が15.1%であった。【報告書 63 頁】

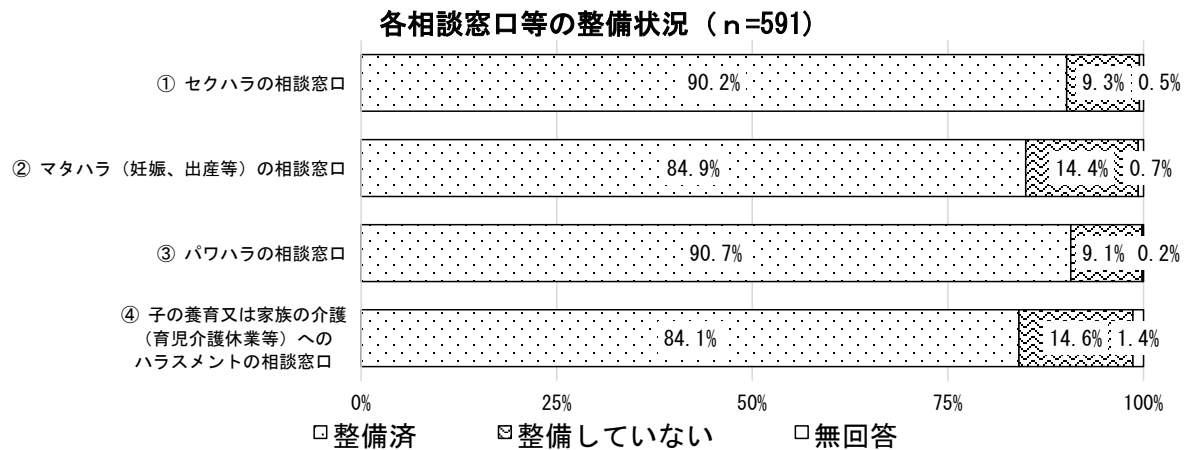
習得を希望する職業能力【複数回答】 (n=245)



## 6 ハラスメントに関する相談窓口

### (1) ハラスメント相談窓口の整備状況〔事業所調査〕

○ハラスメントに関する相談窓口で「整備済」は、「パワハラ相談窓口」が90.7%で最も高く、次いで、「セクハラ相談窓口」(90.2%)、「マタハラ相談窓口」(84.9%)、「育児介護休業等へのハラスメント相談窓口」(84.1%)であった。【報告書 32 頁】



### (2) カスタマー・ハラスメント相談窓口の整備状況(東京都カスタマー・ハラスメント防止条例)〔事業所調査〕

○カスハラを受けた従業員向けの相談窓口等を整備しているかを尋ねると、「整備済」が67.2%であった。【報告書 32 頁】

#### カスハラを受けた従業員向けの相談窓口の有無 (n=591)

