

12 パートタイマーの雇用条件

(1) パートタイマーの就業規則

問 14 パートタイマーに適用される就業規則はありますか。(○は1つ)

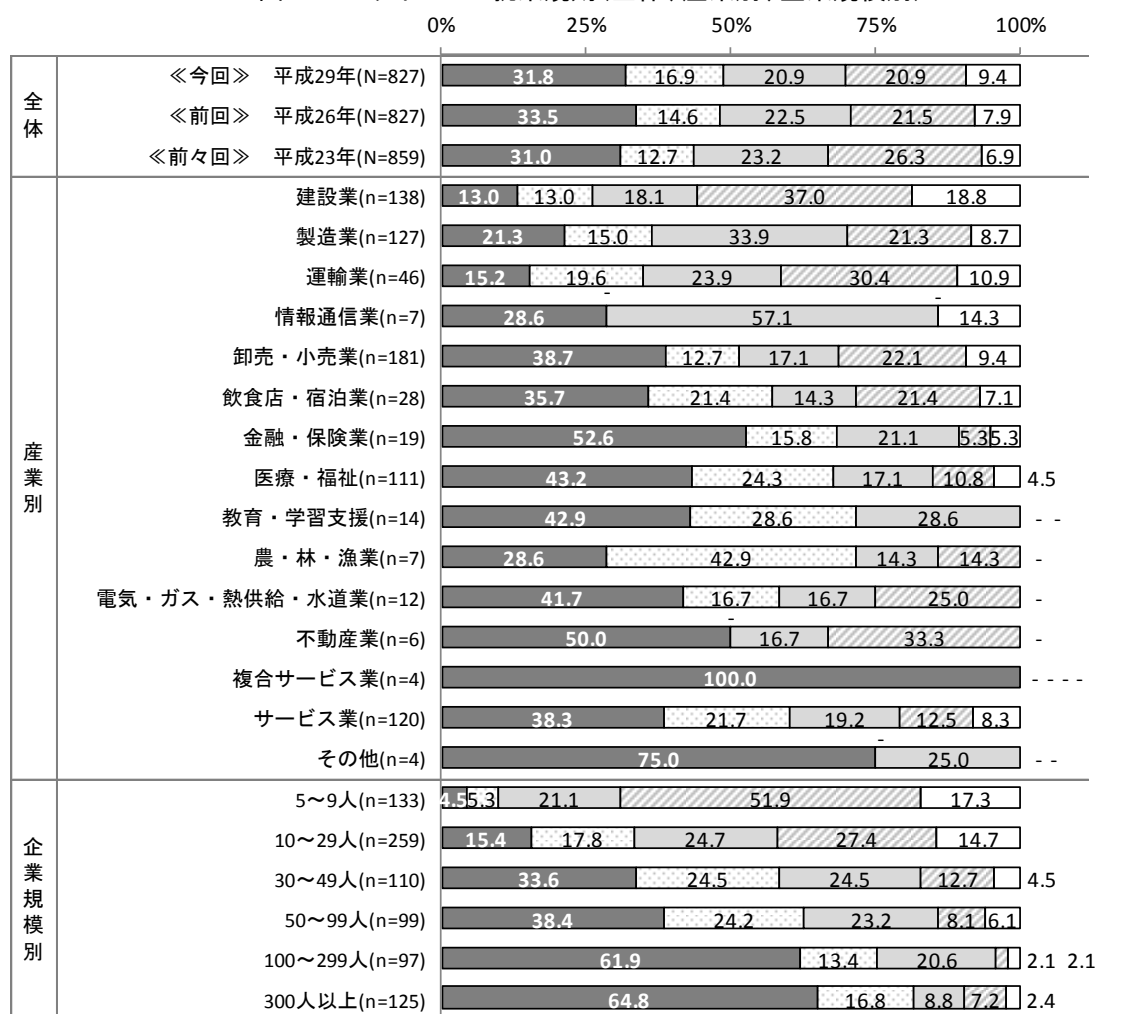
パートタイマーに適用される就業規則については、全体では「パートタイマー独自の就業規則がある」が31.8%、「就業規則にパートタイマーの規定が盛り込んである」が16.9%、「正社員用の就業規則を準用している」が20.9%で、パートタイマーの就業に関するなんらかの規則がある事業所は約7割となっている。一方、「パートタイマーに適用する規則・規定はない」は20.9%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「適用する規則・規定はない」は前々回調査より5.4ポイント、前回調査より0.6ポイント低くなっている。

産業別にみると、「独自の就業規則がある」は複合サービス業で100%と高く、「適用する規則・規定はない」は建設業、運輸業、不動産業で3割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「独自の就業規則がある」が高くなっている。

図 パートタイマーの就業規則(全体、産業別、企業規模別)



パートタイマー独自の就業規則がある
 就業規則にパートタイマーの規定が盛り込んである
 正社員用の就業規則を準用している
 パートタイマーに適用する規則・規定はない
 無回答

(2) パートタイマーの年次有給休暇比例付与の認知

問 15 週の勤務日数が少ないパートタイマーにも、勤続年数に応じた日数の年次有給休暇が「比例付与」(労働基準法第39条)されることをご存知ですか。(〇は1つ)

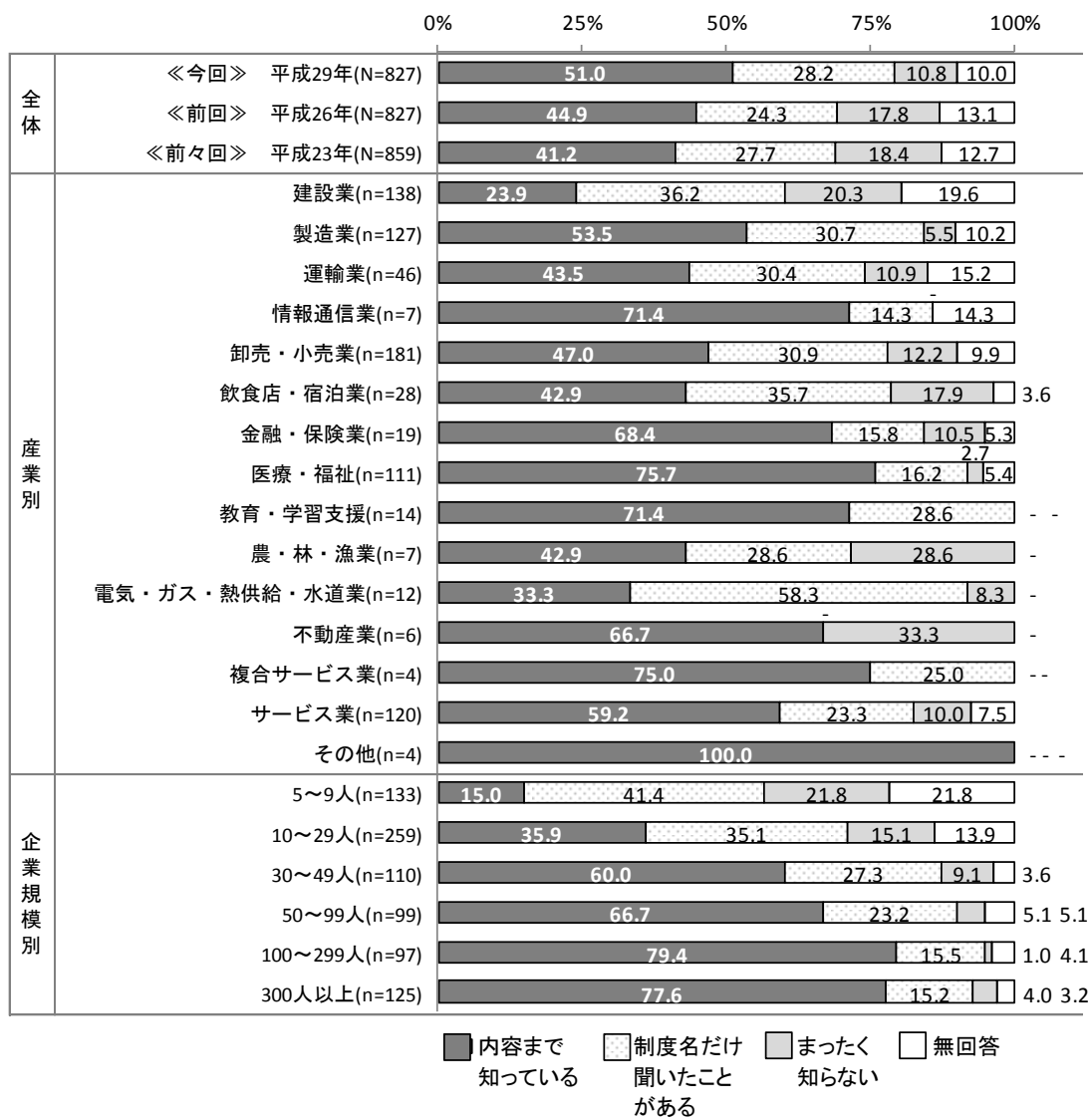
パートタイマーにも年次有給休暇が比例付与されることの認知については、全体では「内容まで知っている」が51.0%、「制度名だけ聞いたことがある」が28.2%で、「まったく知らない」は10.8%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「内容まで知っている」は前々回調査より9.8ポイント、前回調査より6.1ポイント高くなっている。

産業別にみると、「内容まで知っている」は情報通信業、医療・福祉、教育・学習支援、複合サービス業で7割を超え高く、「まったく知らない」は不動産業で3割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「内容まで知っている」が高くなる傾向になっている。

図 パートタイマーの年次有給休暇(全体、産業別、企業規模別)



(3) パートタイマーの正社員雇用制度

問 16 パートタイマーから正社員・正規職員に雇用を転換する制度はありますか。(○は1つ)

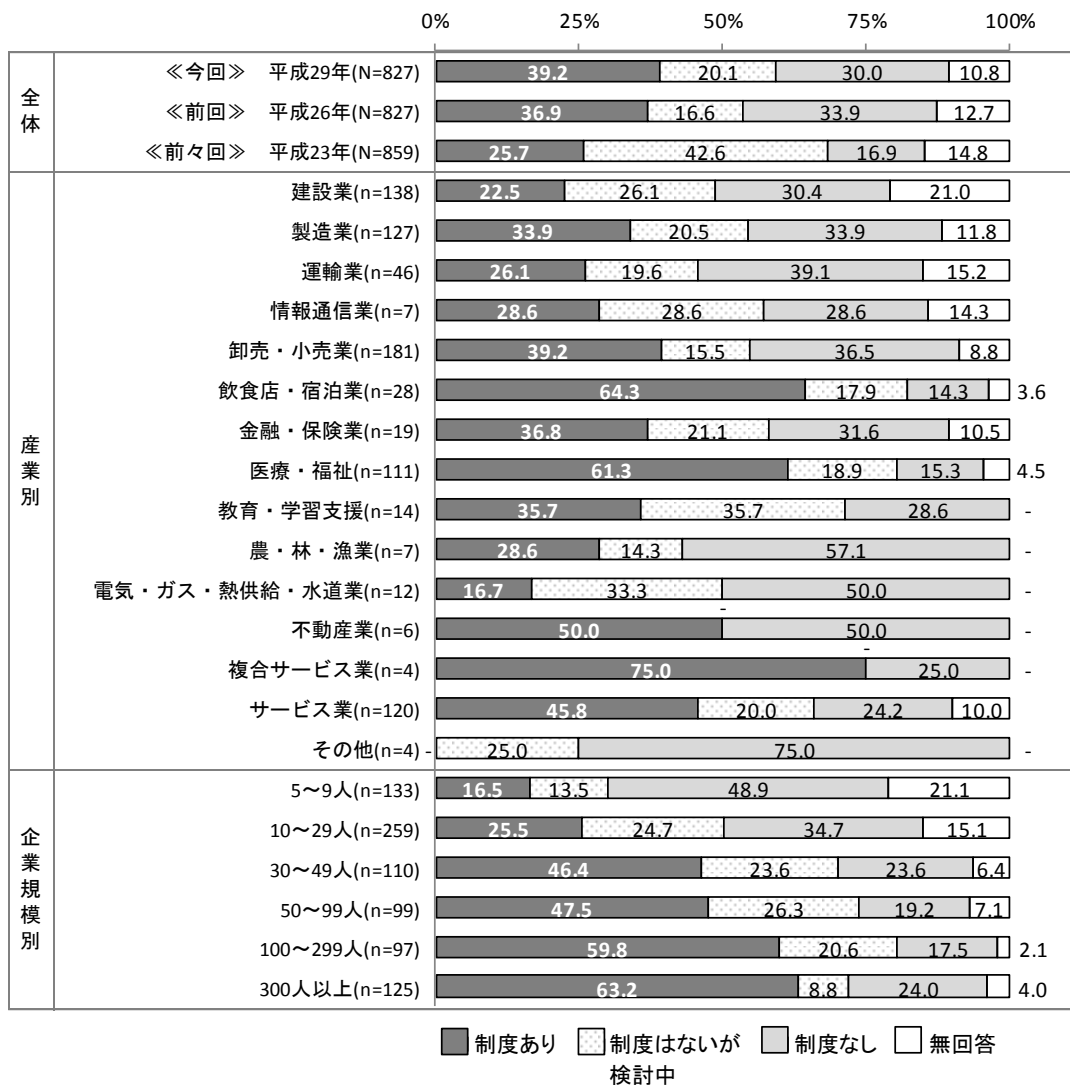
パートタイマーから正社員・正規職員に雇用転換する制度の有無については、全体では「制度あり」が39.2%、「制度はないが検討中」が20.1%で、「制度なし」は30.0%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「制度あり」は前々回調査より13.5ポイント、前回調査より2.3ポイント高くなっている。

産業別にみると、「制度あり」は複合サービス業で7割を超え高く、「制度なし」は農・林・漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業で5割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「制度あり」が高くなっている。

図 パートタイマーの正社員雇用制度(全体、産業別、企業規模別)



1 3 有期契約雇用労働者の無期転換ルール

(1) 無期転換ルールの認知

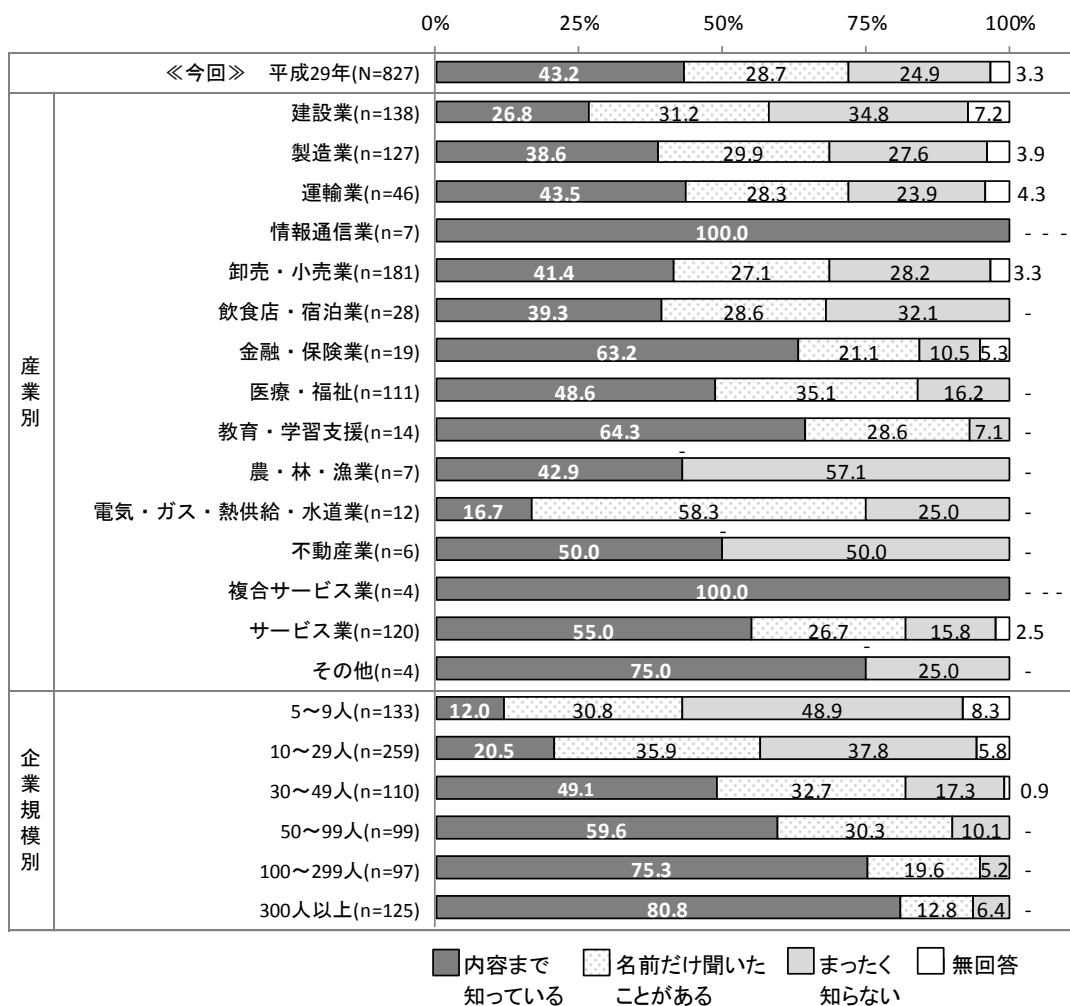
問 17 有期契約労働者の無期転換ルールをご存知でしたか。(○は1つ)

有期契約労働者の無期転換ルールの認知については、全体では「内容まで知っている」が43.2%、「名前だけ聞いたことがある」が28.7%で、「まったく知らない」は24.9%となっている。

産業別にみると、「内容まで知っている」は情報通信業、複合サービス業で100%と高く、「まったく知らない」は農・林・漁業、不動産業で5割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「内容まで知っている」が高くなっている。

図 無期転換ルールの認知(全体、産業別、企業規模別)



(2) 無期転換ルールの周知

(問 17 で「1 内容まで知っている」と答えた方へ)

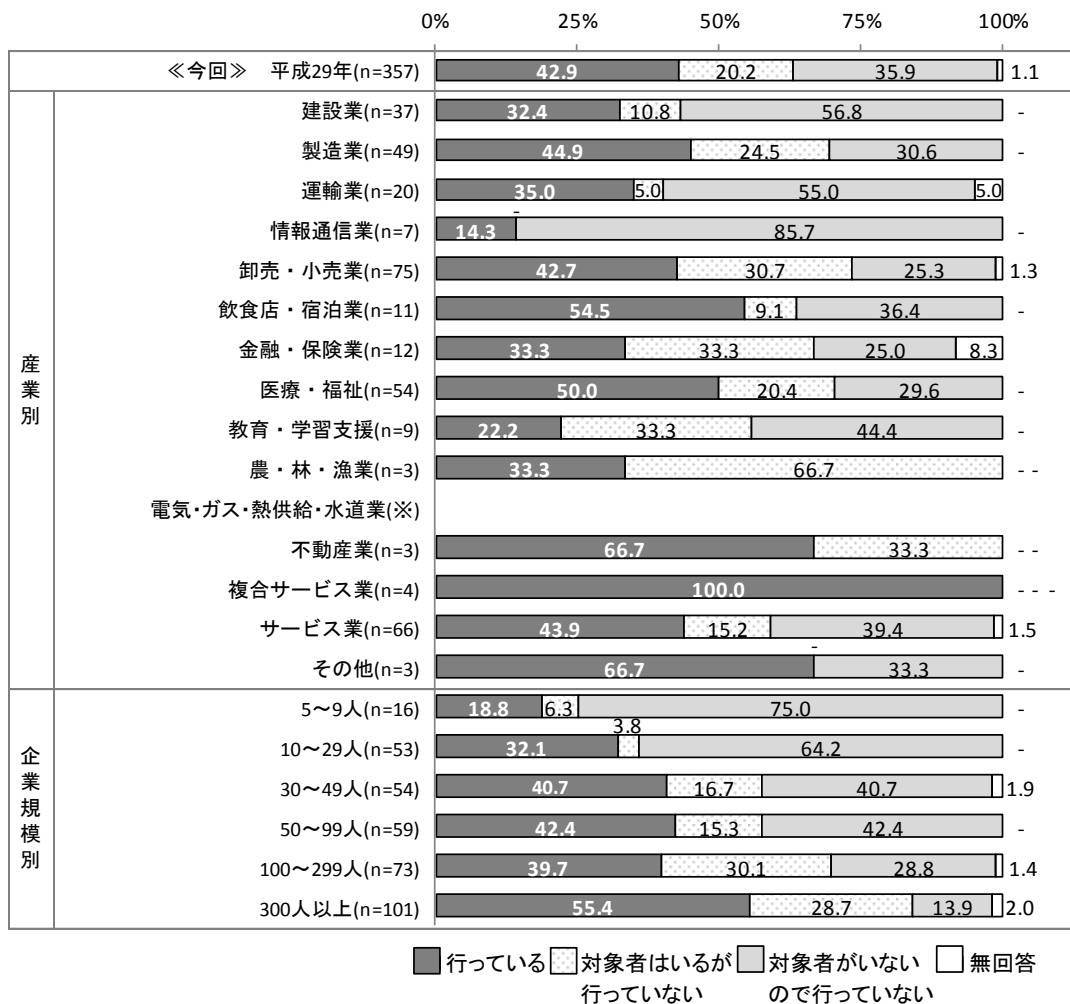
付問 1 貴事業所の従業員に対し、無期転換ルールの周知を行っていますか。(〇は1つ)

有期契約労働者の無期転換ルールを内容まで知っている事業所での従業員に対してのルールの周知の状況については、全体では「行っている」が 42.9%、「対象者はいるが行っていない」が 20.2%で、「対象者がいないので行っていない」は 35.9%となっている。

産業別にみると、「行っている」は複合サービス業で 100%と高く、「対象者はいるが行っていない」は農・林・漁業で5割を超え高く、「対象者がいないので行っていない」は建設業、運輸業、情報通信業で6割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「行っている」が高くなる傾向になっている。

図 無期転換ルールの周知(全体、産業別、企業規模別)



※は回答事業所が2件以下のため秘匿としている。

14 ストレスチェック制度

(1) ストレスチェック制度への取り組み状況

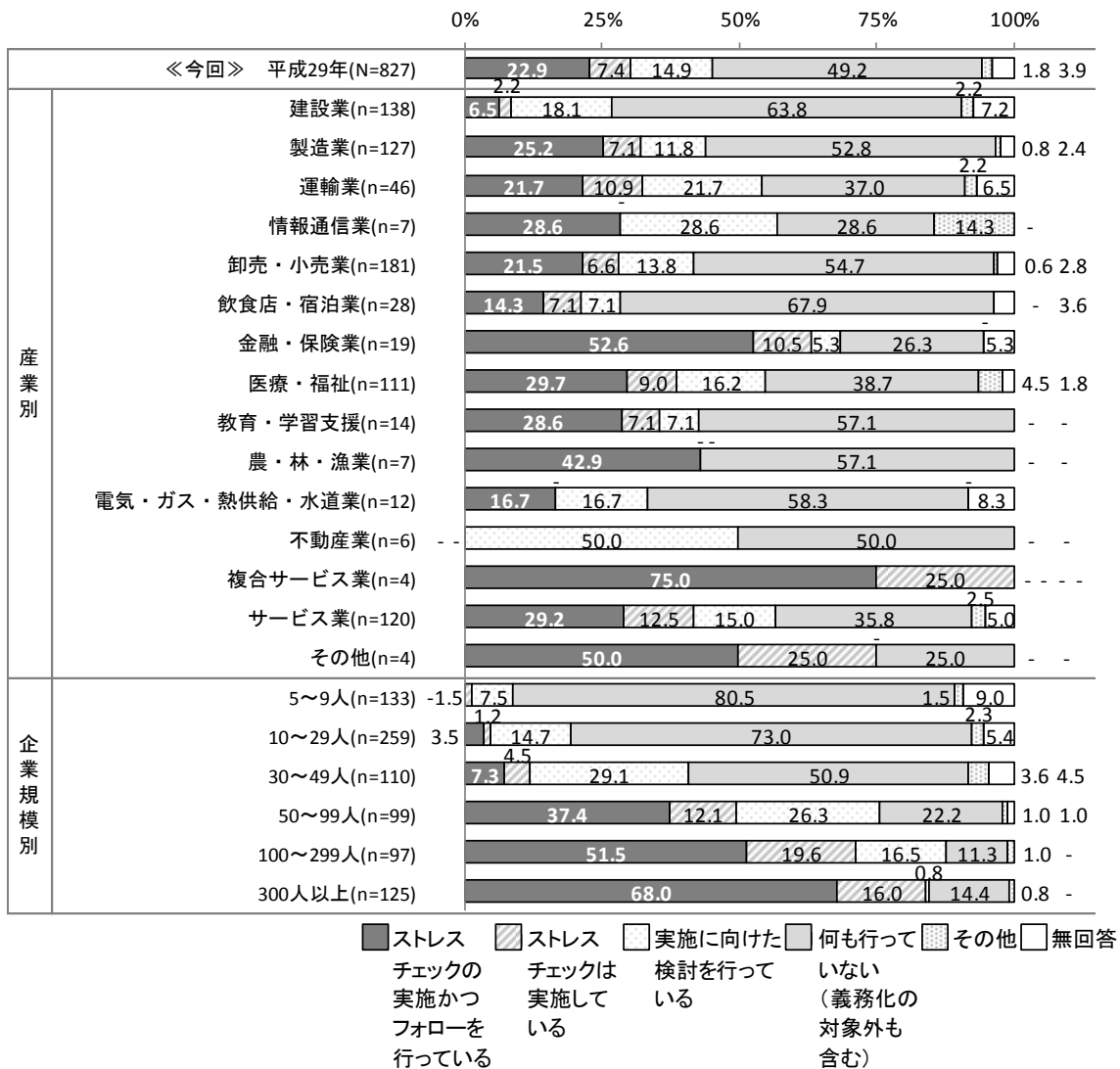
問 18 貴事業所では、ストレスチェック制度にどのように取り組んでいますか。(○は1つ)

ストレスチェック制度への取り組み状況については、全体では「ストレスチェックの実施かつフォローを行っている」が 22.9%、「ストレスチェックは実施している」が 7.4%、「実施に向けた検討を行っている」が 14.9%で、「何も行っていない」は 49.2%となっている。

産業別にみると、「実施かつフォローを行っている」は複合サービス業で 75.0%と高く、「何も行っていない」は建設業、飲食店・宿泊業で6割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施かつフォローを行っている」が高くなっている。

図 ストレスチェック制度への取り組み状況(全体、産業別、企業規模別)



15 ハラスメント防止対策

(1) ハラスメント防止対策の有無

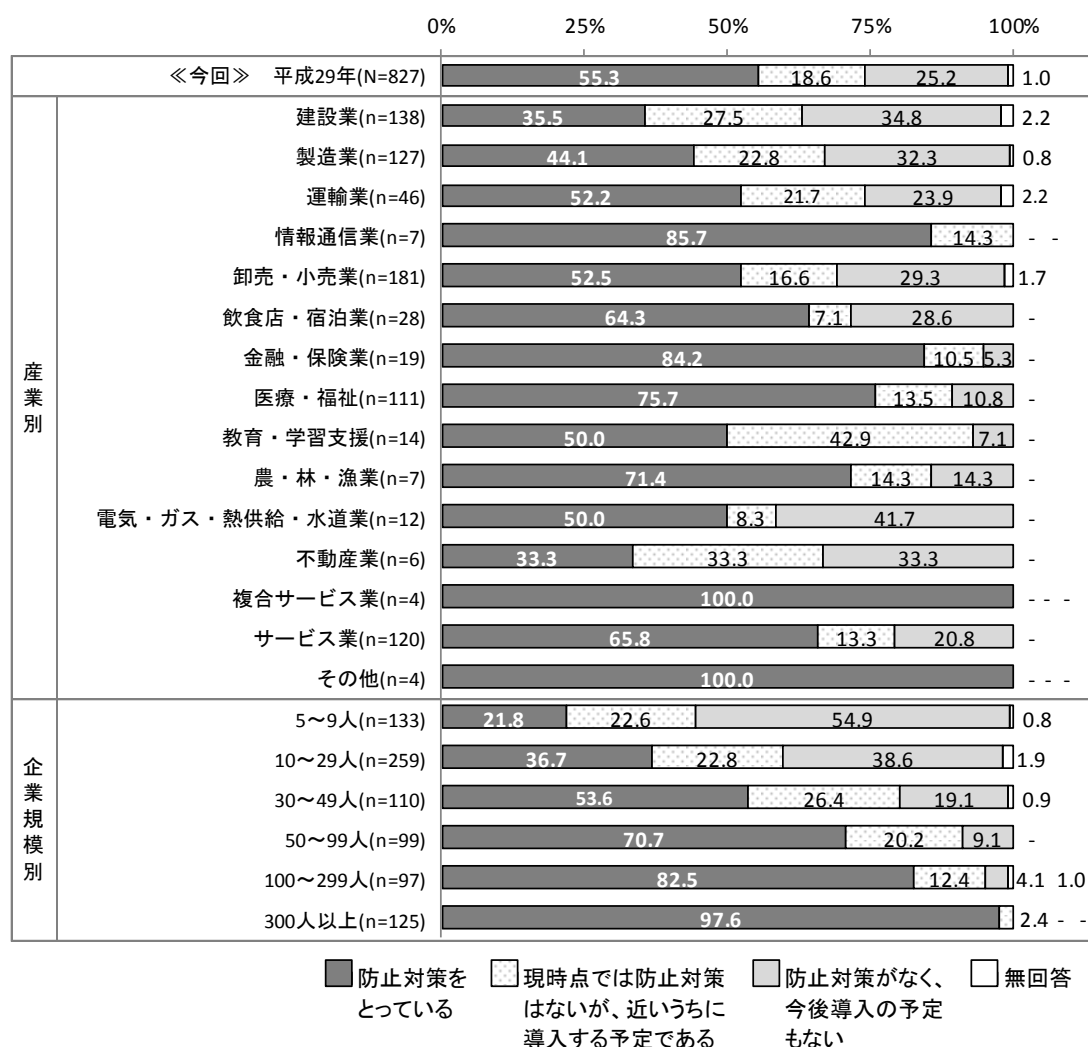
問 19 職場でのハラスメント対策について、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられていますが、貴事業所では、何らかの対策をとっていますか。(○は1つ)

職場でのハラスメント対策の取り組み状況については、全体では「防止対策をとっている」が55.3%、「現時点で防止対策はないが、近いうちに導入する予定である」が18.6%で、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」は25.2%となっている。

産業別にみると、「防止対策をとっている」は複合サービス業で100%と高く、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」は電気・ガス・熱供給・水道業で41.7%と高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「防止対策をとっている」が高くなっている。

図 ハラスメント防止対策の有無(全体、産業別、企業規模別)



(2) ハラスメント防止対策の内容

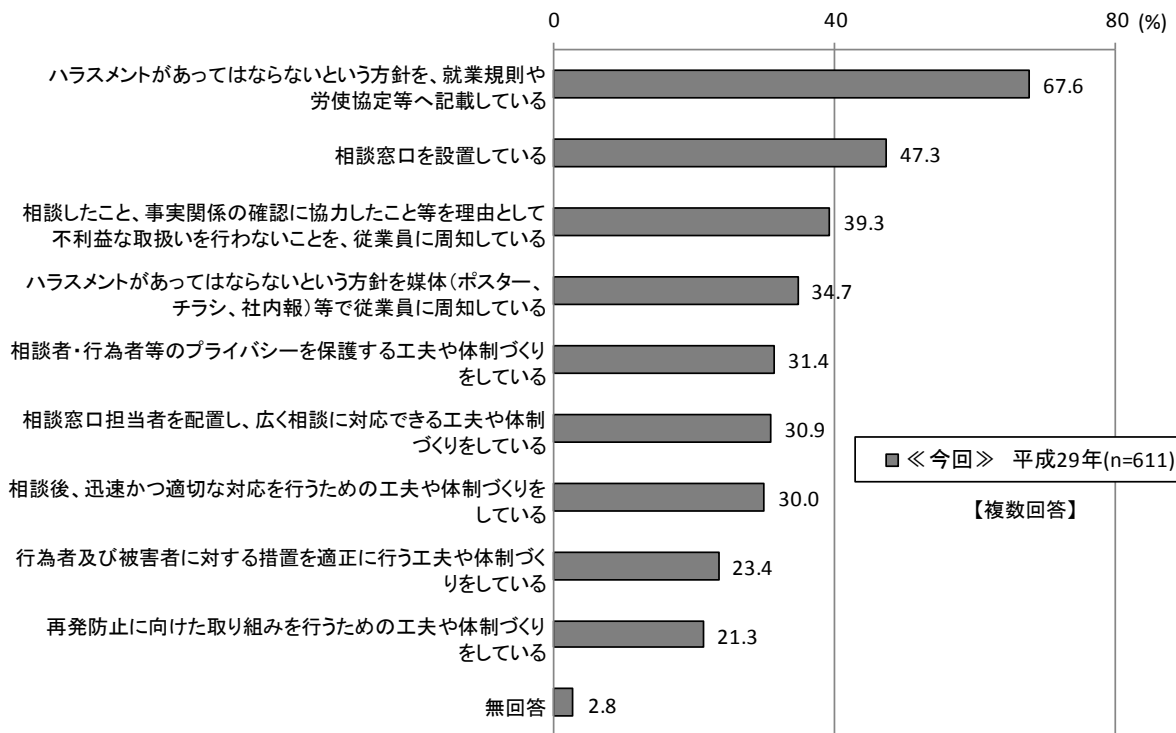
(問 19 で「1」または「2」と答えた方へ)

付問1 どのようなハラスメント防止対策を導入していますか、又は導入予定ですか。

(〇はいくつでも)

職場でのハラスメント防止対策をとっているもしくは導入予定の事業所で、どのようなハラスメント防止対策の取り組みをしているかについては、「ハラスメントがあってはならないという方針を、就業規則や労使協定等へ記載している」が 67.6%で最も高く、次いで「相談窓口を設置している」が 47.3%、「相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないことを、従業員に周知している」が 39.3%、「ハラスメントがあってはならないという方針を、媒体等で従業員に周知している」が 34.7%となっている。

図 ハラスメント防止対策の内容(全体)



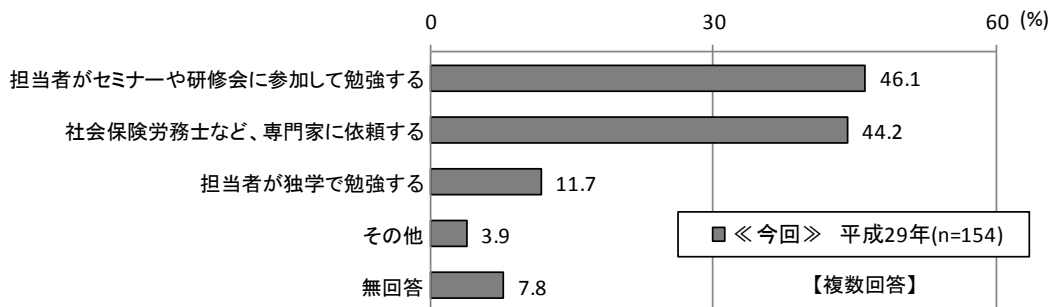
(3) ハラスメント防止対策の予定導入方法

(問 19 で「2」と答えた方へ)

付問2 ハラスメント防止対策は、どのような方法で導入する予定ですか。(〇はいくつでも)

職場でのハラスメント防止対策を導入予定の事業所で、どのような方法で導入する予定かについては、「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が 46.1%で最も高く、次いで「社会保険労務士など、専門家に相談する」が 44.2%、「担当者が独学で勉強する」が 11.7%となっている。

図 ハラスメント防止対策の予定導入方法(全体)



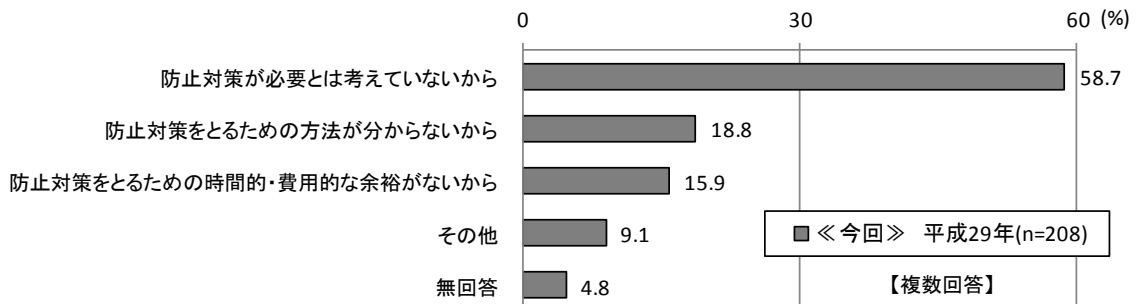
(4) ハラスメント防止対策をしない理由

(問 19 で「3」と答えた方へ)

付問3 ハラスメント防止対策を導入しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

職場でのハラスメント防止対策がなく今後導入の予定もない事業所が導入しない理由については、「防止対策が必要とは考えていないから」が 58.7%で最も高く、次いで「防止対策をとるための方法が分からないから」が 18.8%、「防止対策をとるための時間的・費用的な余裕がないから」が 15.9%となっている。

図 ハラスメント防止対策をしない理由(全体)



16 働き方改革

(1) 働き方改革への取り組み状況

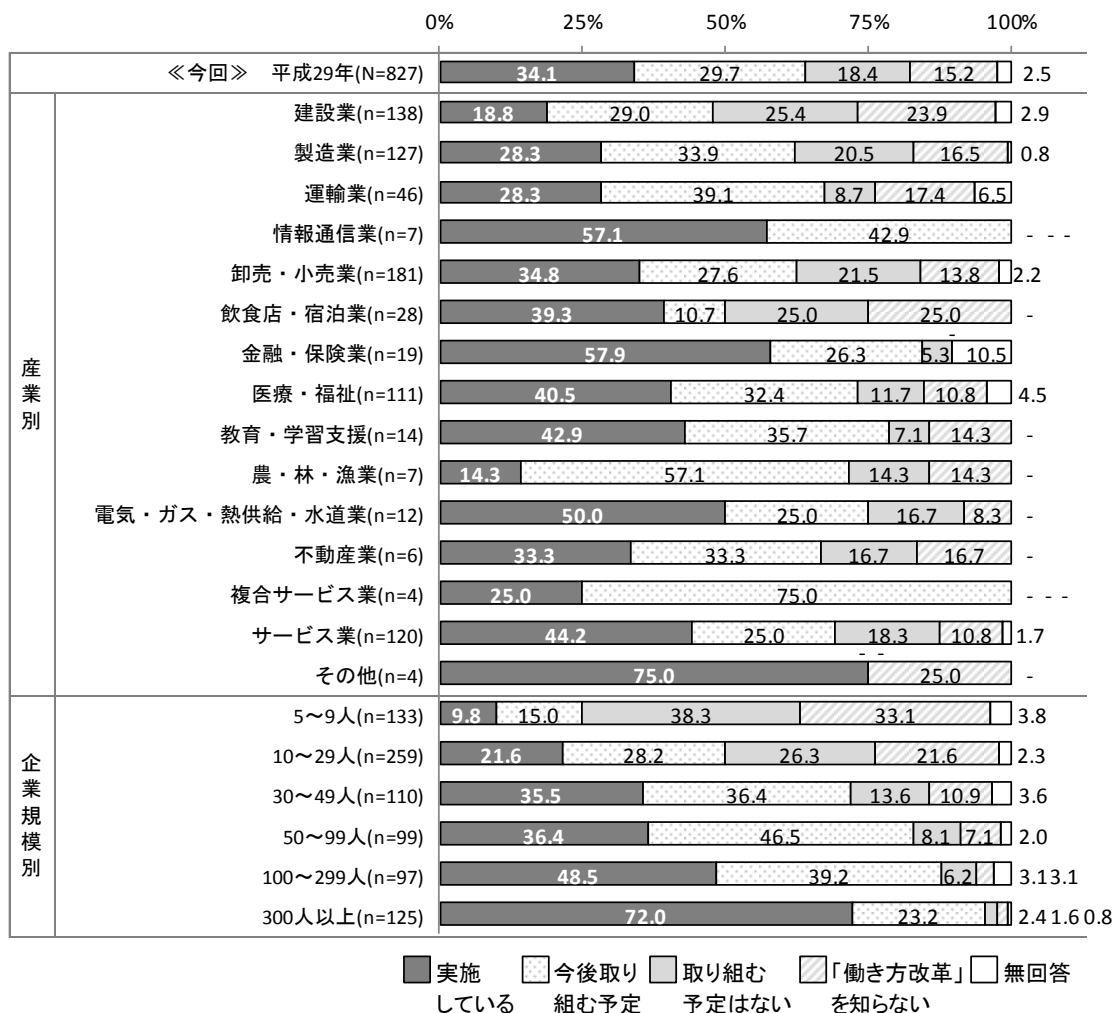
問 20 「働き方改革」(注 23) への取り組みを行っていますか。(〇は1つ)

「働き方改革」への取り組み状況については、全体では「実施している」が 34.1%、「今後取り組む予定」が 29.7%で、「取り組む予定はない」は 18.4%で、「働き方改革を知らない」は 15.2%となっている。

産業別にみると、「実施している」は情報通信業、金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業で5割を超え高く、飲食店・宿泊業では「取り組む予定がない」及び「働き方改革を知らない」がそれぞれ 25.0%と他の産業より高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施している」が高くなっている。

図 働き方改革への取り組み状況(全体、産業別、企業規模別)

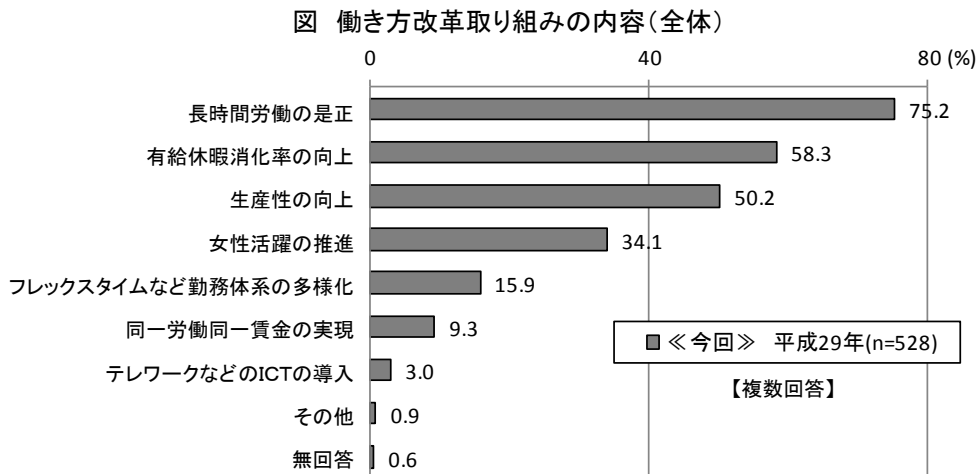


(2) 働き方改革取り組みの内容

(問 20 で「1 実施している」または「2 今後取り組む予定」と答えた方へ)

付問1 「働き方改革」の具体的な取り組みとして、どのようなことを実施または予定していますか。(〇はいくつでも)

働き方改革への取り組みを実施しているもしくは今後取り組む予定の事業所で、どのような取り組みを実施または予定しているかについては、「長時間労働の是正」が 75.2%で最も高く、次いで上位には「有給休暇消化率の向上」が 58.3%、「生産性の向上」が 50.2%、「女性活躍の推進」が 34.1%となっている。



(3) 働き方改革に取り組む予定がない理由

(問 20 で「3 取り組む予定がない」と答えた方へ)

付問2 「働き方改革」に取り組む予定がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

働き方改革に取り組む予定がない事業所が、取り組む予定がない理由については、「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が 50.7%で最も高く、次いで「どこから手をつけて良いかわからないから」が 20.4%、「取引先等、外的要因を考えると着手は難しいと考えられるから」が 18.4%となっている。

