



グラフ であらわす  
労働時間・休暇  
女性活躍、仕事と家庭の両立

令和5年版



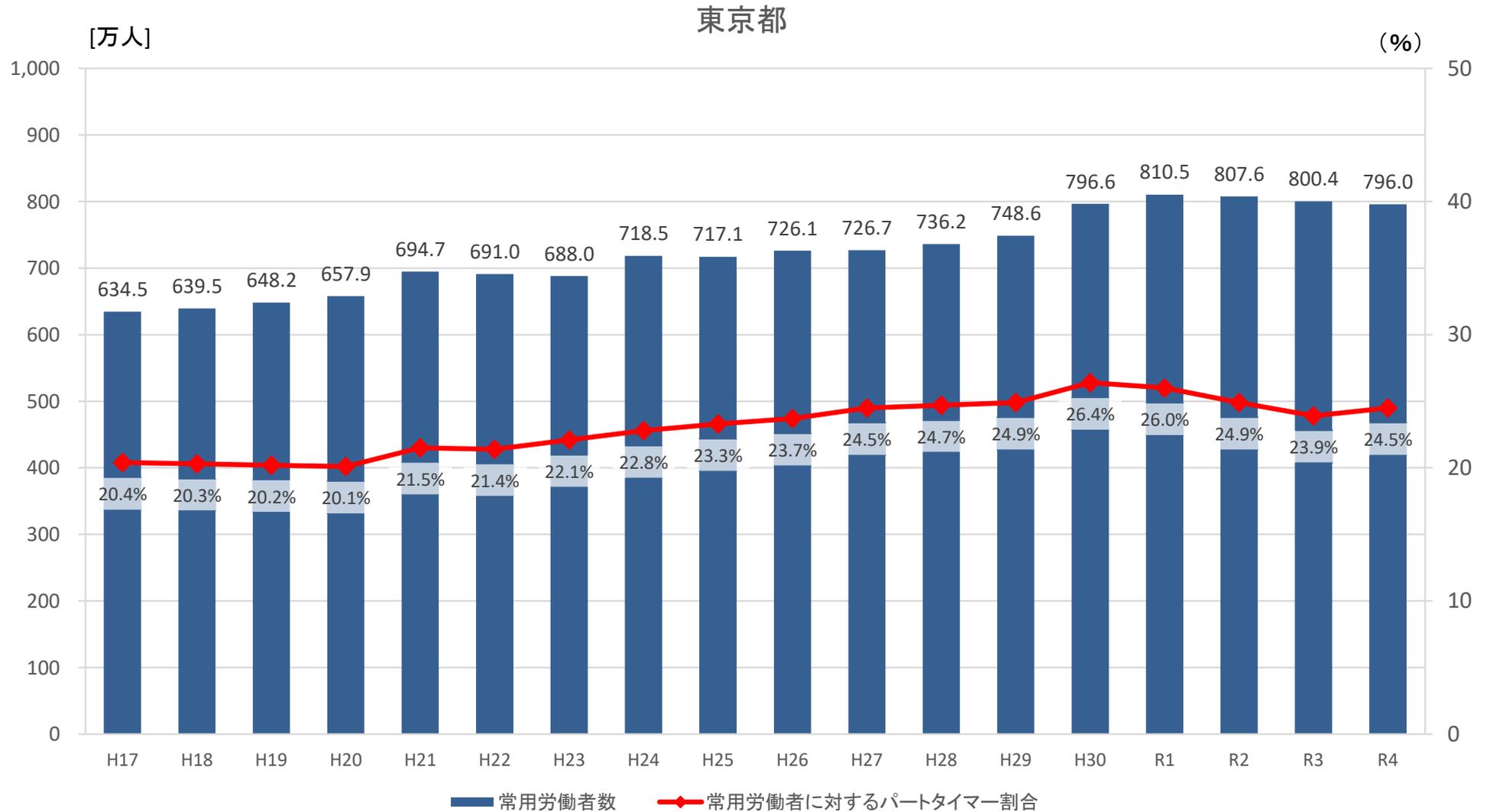
東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

# 目次

労働時間・年次有給休暇等		女性活躍、仕事と家庭の両立等	
常用労働者数の推移(東京)	P.1	女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)①	P.16
常用労働者数の推移(全国)	P.2	女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)②	P.17
主要産業別従業者数の割合(東京・全国)	P.3	女性の管理職への登用状況(東京)	P.18
年間総実労働時間等の推移(全国)	P.4	育児休業の取得状況(東京・全国)	P.19
年間総実労働時間等の推移(フルタイム労働者)(東京・全国)	P.5	男女別・年齢別所定内給与額の比較(東京・全国)	P.20
年間総実労働時間等の推移(パートタイム労働者)(東京・全国)	P.6	男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京都) (正規・非正規別)	P.21
産業別・規模別・雇用形態別の年間平均労働時間数(東京・全国)	P.7	男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国) (正規・非正規別)	P.22
週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(東京・全国)	P.8	正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率 (東京・全国)	P.23
主要産業別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者)(東京)	P.9	非正規労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率 (東京・全国)	P.24
事業場規模別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者)(東京)	P.10	正規雇用労働者の企業規模別・男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)	P.25
年次有給休暇の取得率等の推移(東京・全国)	P.11	正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京)	P.26
企業規模別の年次有給休暇取得率等(令和3年)(東京・全国)	P.12	正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)	P.27
企業規模別の年次有給休暇取得率の推移(東京)	P.13	パートタイム労働者の処遇の実態(東京)	P.28
産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移(全国)	P.14	パートタイム・有期雇用労働法等の認知度及び取組の状況(東京)	P.29
有業者の平均通勤時間と平均帰宅時刻(東京・全国)	P.15		

# 常用労働者数の推移(東京)

- 東京都の常用労働者数は、平成17年から令和元年にかけて増加傾向にあったが、令和元年以降は微減が続いている。
- 直近の東京都の常用労働者数は、10年前と比べて80万人以上増加している。
- 東京都のパートタイム労働者数の割合は、全体の約2割台で推移している。



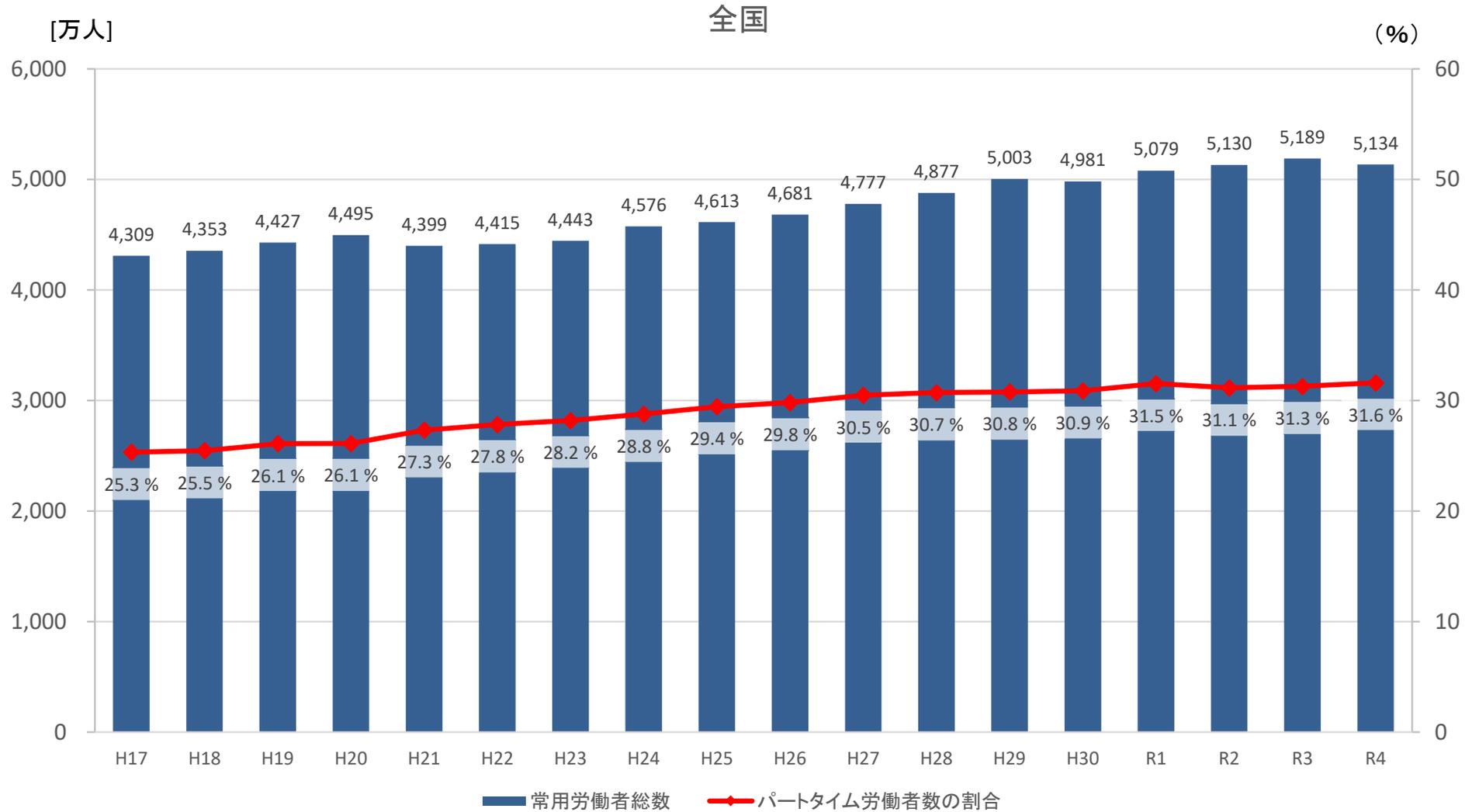
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 調査産業計、事業所規模5人以上。

2 常用労働者は、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者。

# 常用労働者数の推移(全国)

- 全国の常用労働者数は増加傾向にあり、令和元年に5,000万人を超えている。
- 全国のパートタイム労働者数の割合は増加傾向にあり、平成27年以降は全体の約3割以上となっている。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

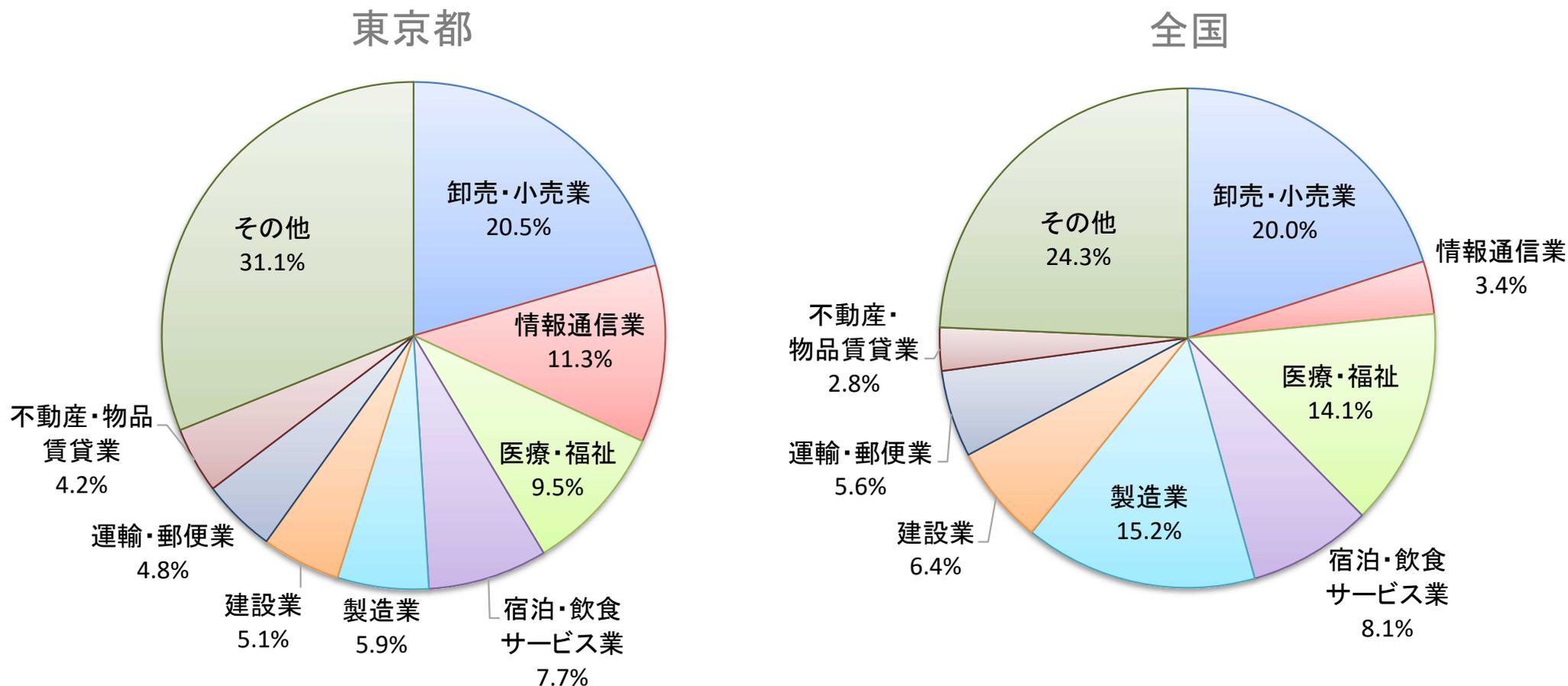
(注)1 調査産業計、事業所規模5人以上

2 常用労働者は、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者。

# 主要産業別従業者数の割合(東京・全国)

○東京都では、情報通信業に従事する労働者数の割合が全体の約1割を占めており、全国と比較して多くなっている。

主要産業別従業者数の割合(令和3年)



(資料出所)総務省「経済センサス」から東京労働局企画課作成

(注)1 従業者は、事業所に所属して働いている全ての人をいい、個人業主や無給の家族従事者も含む。

2 産業分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づき分類したもの。

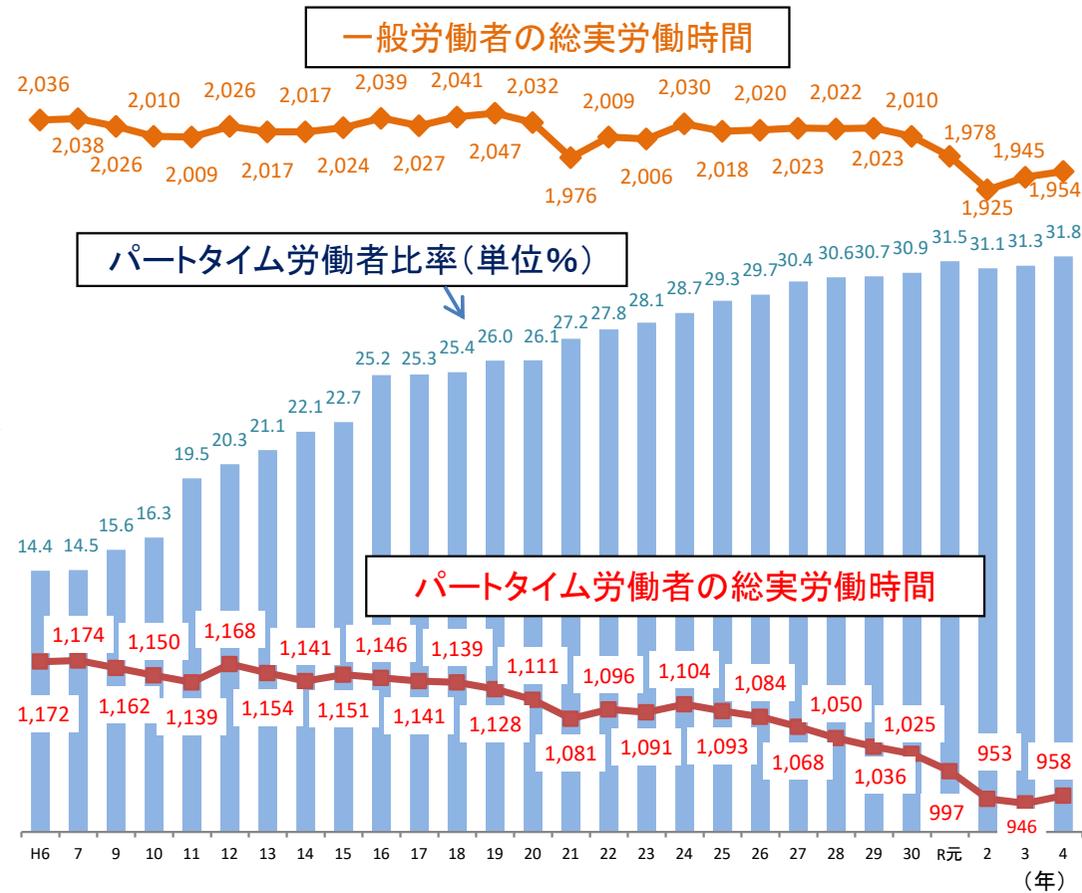
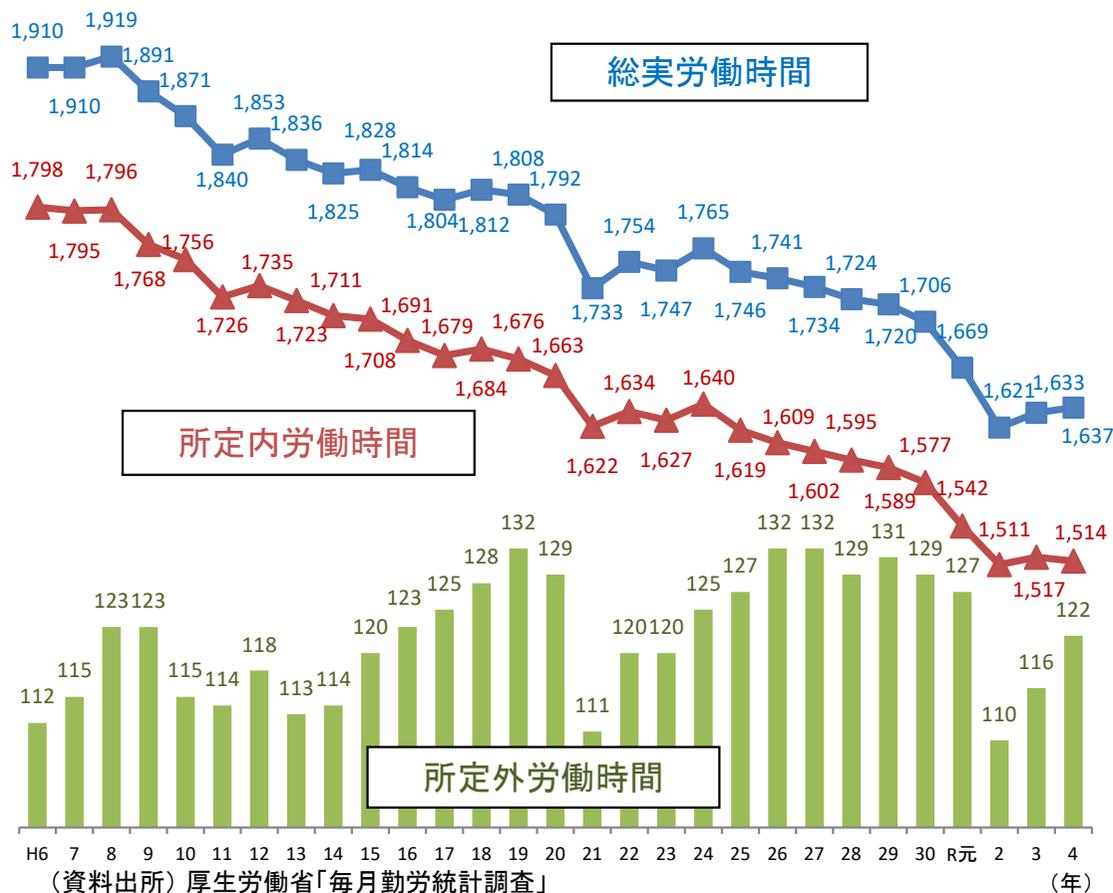
# 年間総実労働時間等の推移(全国)

○年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

○総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(注) 1 調査産業計、事業所規模5人以上

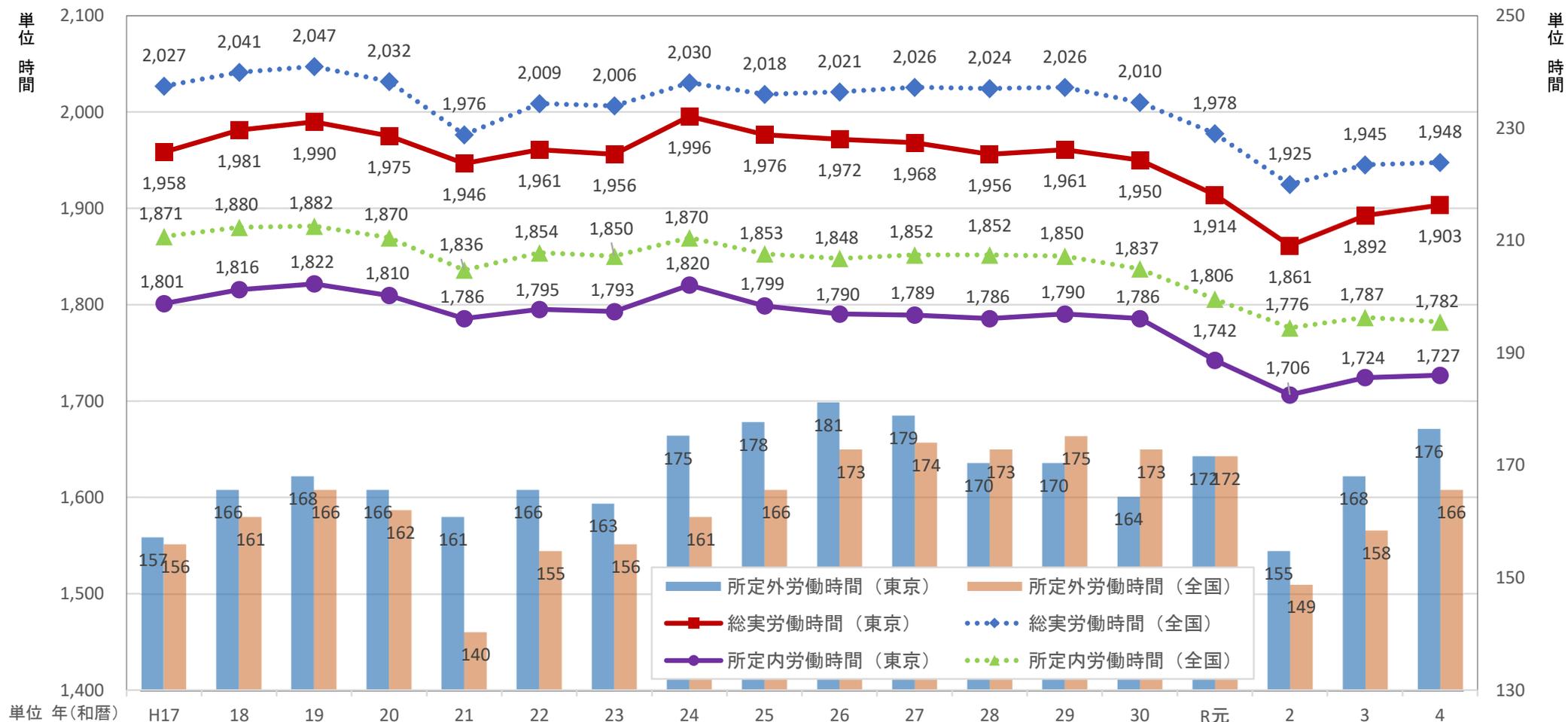
2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

4 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

# 年間総実労働時間等の推移(フルタイム労働者) (東京・全国)

○総実労働時間及び所定内労働時間は、東京都・全国ともに、平成30年以降減少傾向にある。  
 ○東京都の総実労働時間及び所定内労働時間は、全国と比較して短い水準で推移している。  
 ○東京都の所定外労働時間は、全国と同様、令和元年から令和2年にかけて大きく減少したものの、その後は令和元年以前の水準に戻るなど増加傾向にあり、近年は全国を上回って増加している。

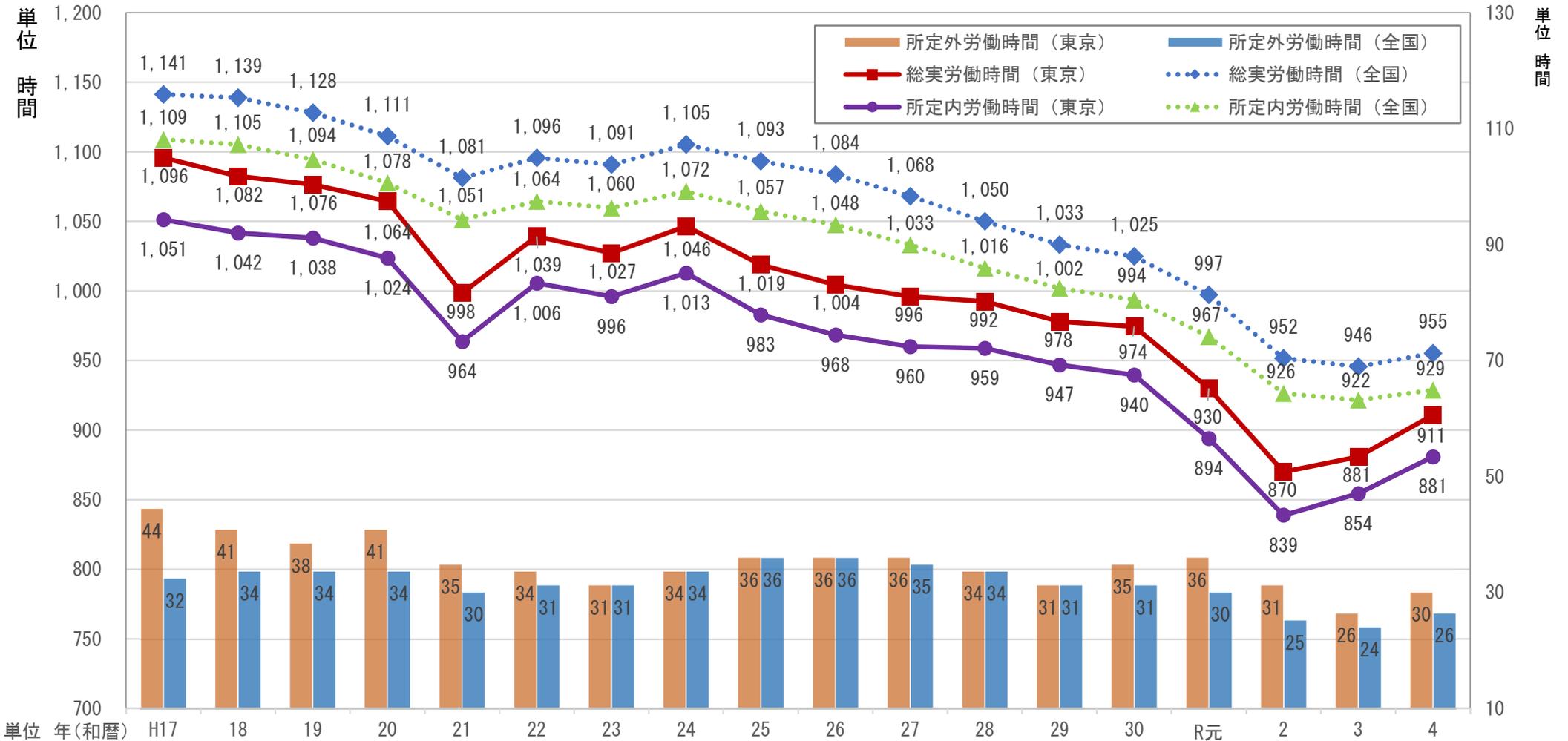


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

- (注) 1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。  
 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。  
 4 全国の数値は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。  
 5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。  
 6 労働時間は、テレワーク等の勤務形態を含む。

# 年間総実労働時間等の推移(パートタイム労働者)(東京・全国)

○パートタイム労働者の年間総実労働時間は、東京都・全国ともに減少傾向にある。  
 ○東京都のパートタイム労働者の総労働時間、所定内労働時間及び所定外労働時間は、全国と比べて短く推移している。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

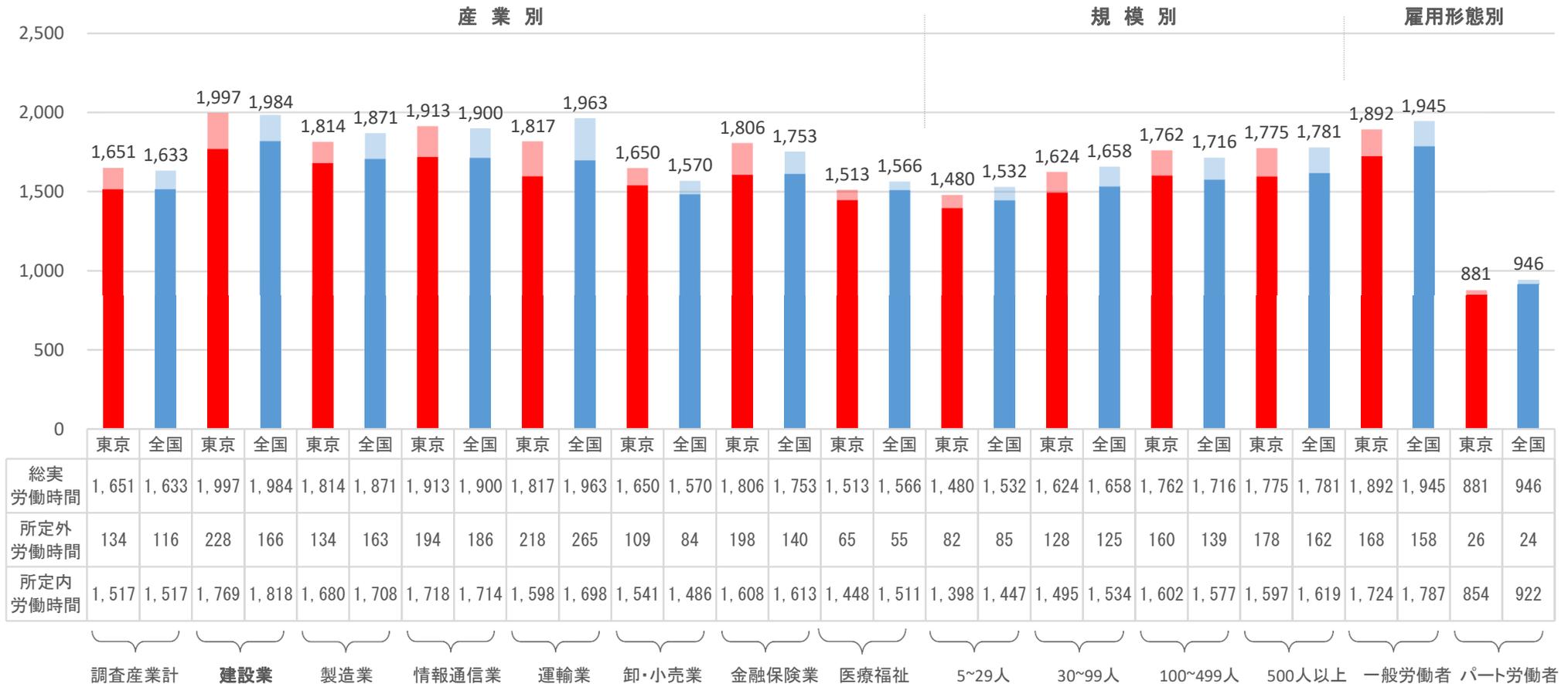
- (注) 1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。
- 4 全国の数字は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。
- 5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

# 産業別・規模別・雇用形態別の年間平均労働時間数(東京・全国)

○東京都の建設業は、労働者1人当たりの平均所定外労働時間数が全国と比較して大幅に長くなっている。  
 ○東京都・全国ともに、事業所の規模が大きいほど労働者1人当たりの労働時間が長い傾向にある。

産業別・規模別・雇用形態別 労働者1人あたり年間平均労働時間数(令和3年)

年間総実労働時間



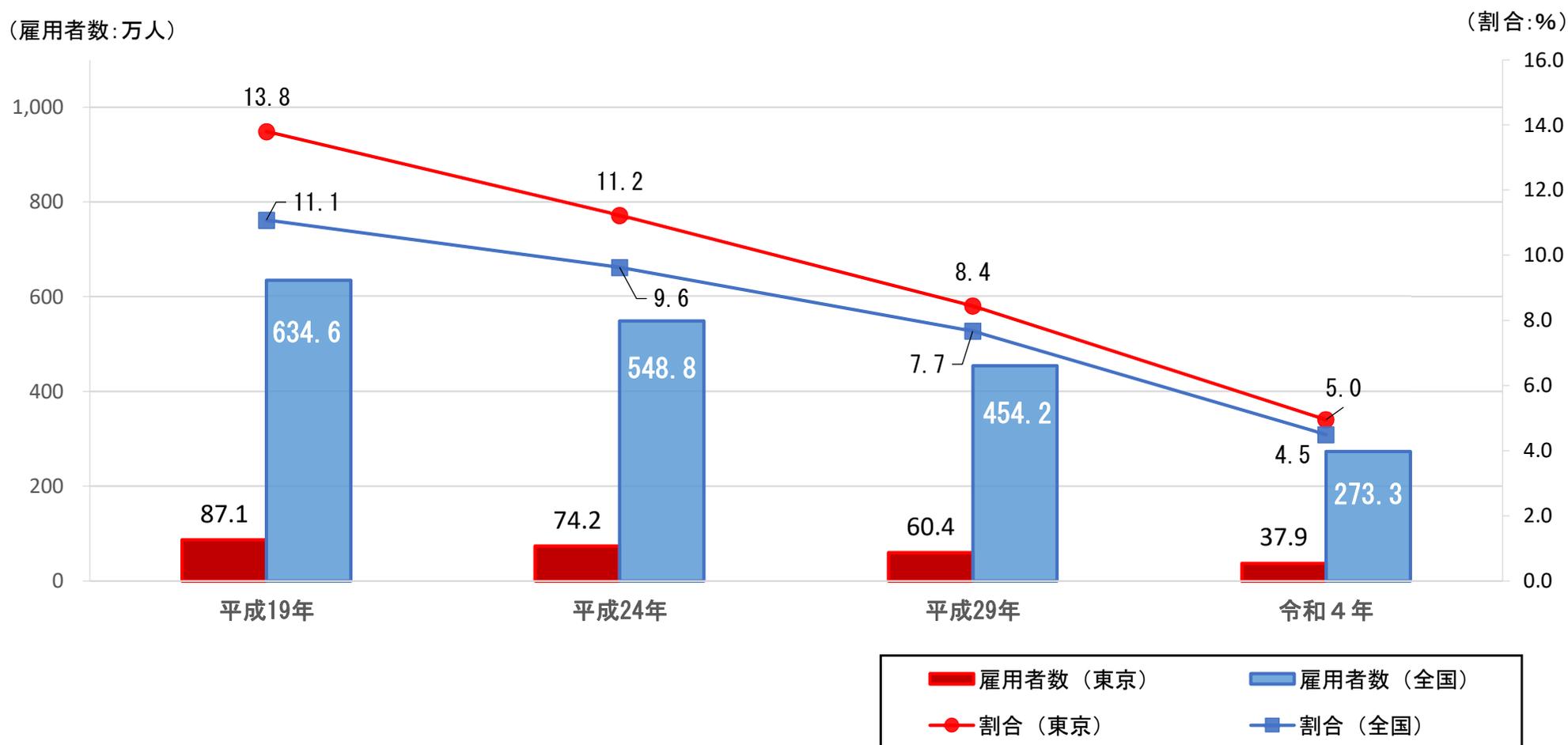
資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」から東京労働局企画課作成

- (注)1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたものである。
- 4 全国の数字は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。
- 5 平成24年以降の全国の数値は、再集計を行った数値である。

# 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(東京・全国)

○東京都の週60時間以上就業する雇用者の割合は、全国と比べて高い水準で推移しているが、その差は徐々に縮小しており、令和4年においては0.5%の差となっている。

○東京都の週60時間以上従業する雇用者数は、令和4年において全国の雇用者の約1割以上を占めている。

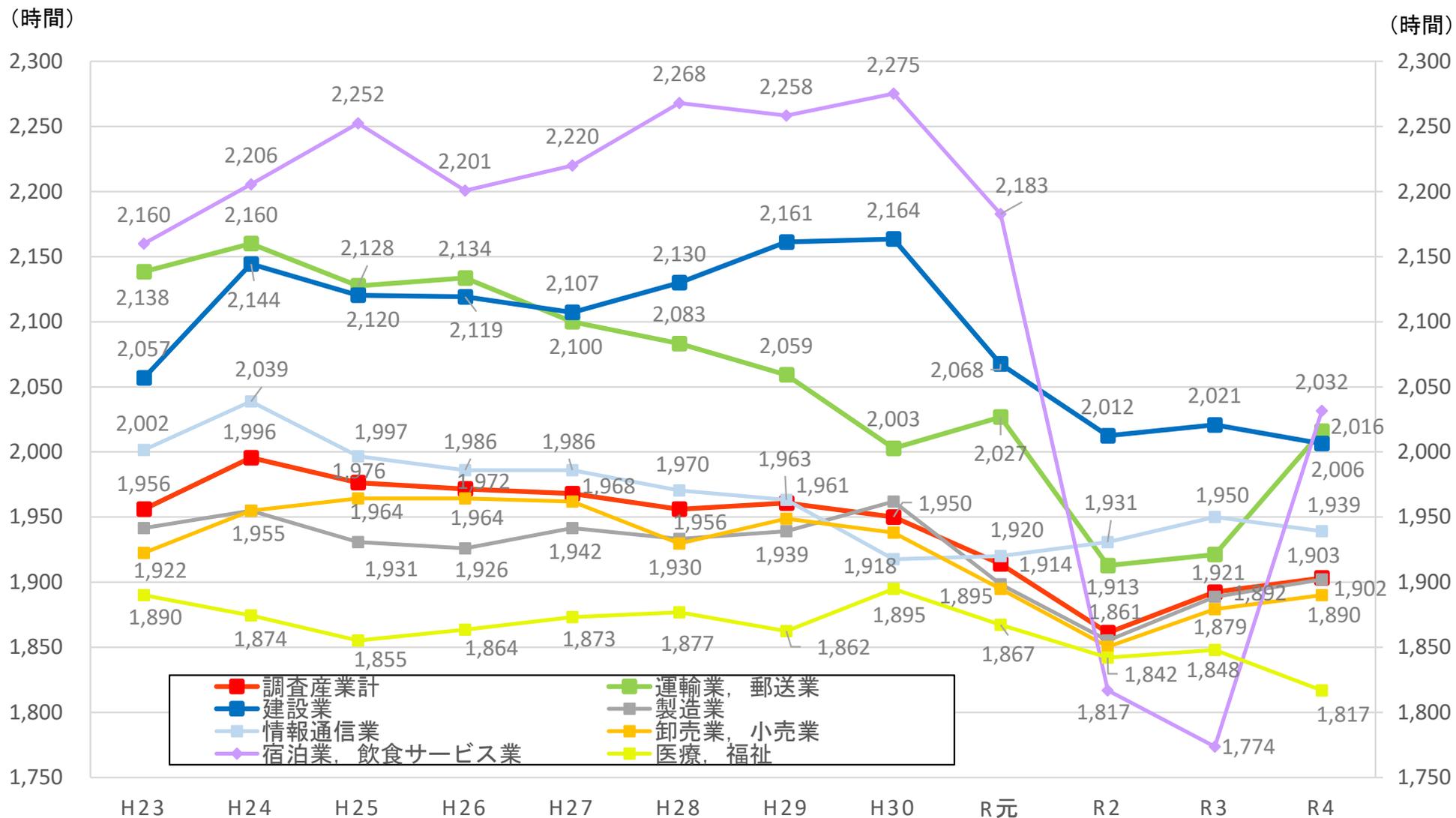


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」から東京労働局企画課作成

(注)「雇用者」は、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者をいう。

# 主要産業別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)

○東京都のフルタイム労働者の年間総労働時間数は、多くの産業において平成30年以降減少傾向にある。  
 ○東京都の建設業及び宿泊・飲食サービス業の年間総実労働時間数は、他産業と比べて高い水準で推移しているものの、平成30年以降大きく減少している。  
 ○東京都の運輸業の年間総実労働時間数は、減少傾向にあるものの、直近では依然として2,000時間台となっている。

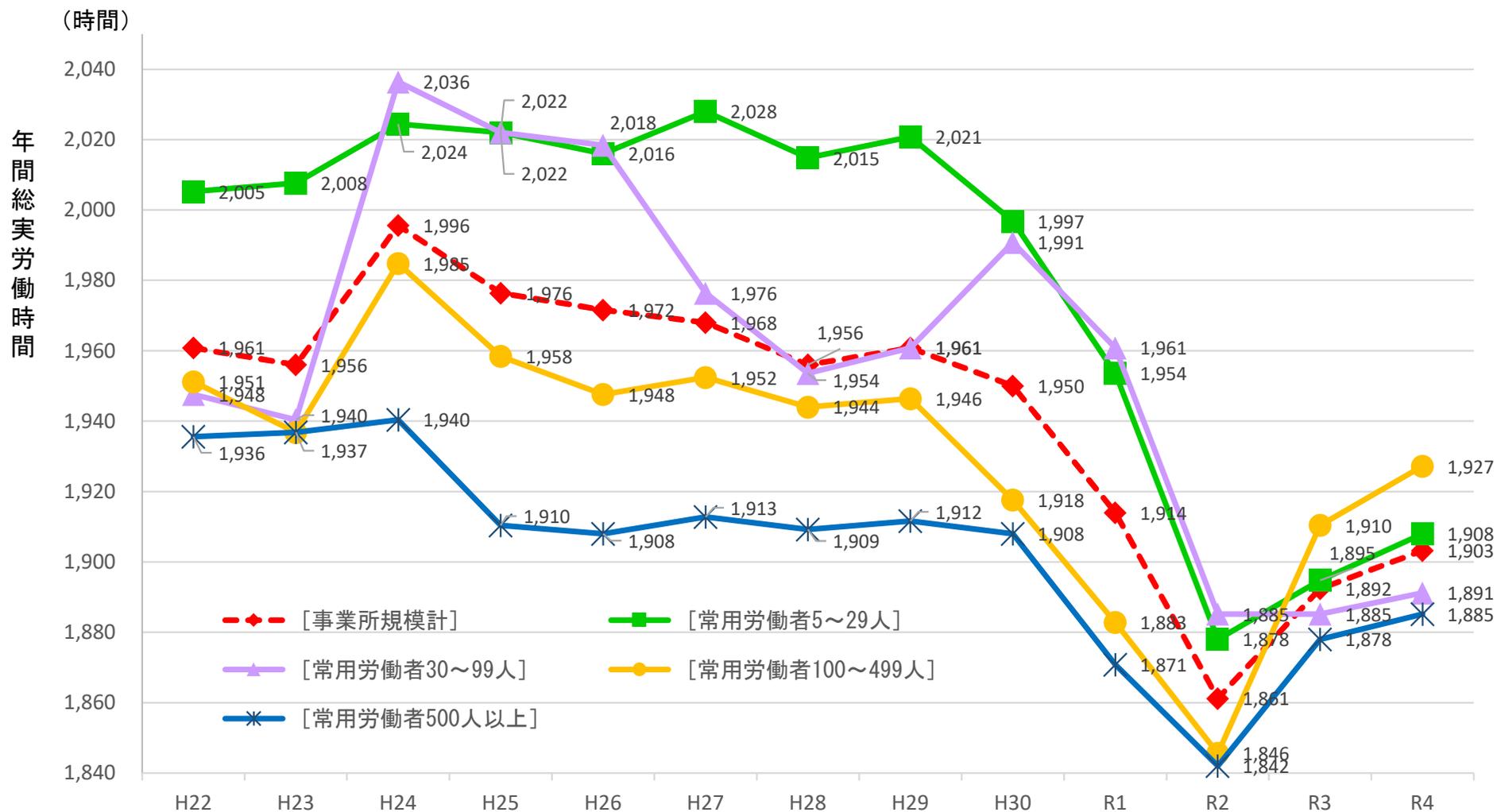


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(東京都調査分)

(注)1 事業所規模5人以上。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

# 事業場規模別年間総実労働時間の推移(フルタイム労働者) (東京)

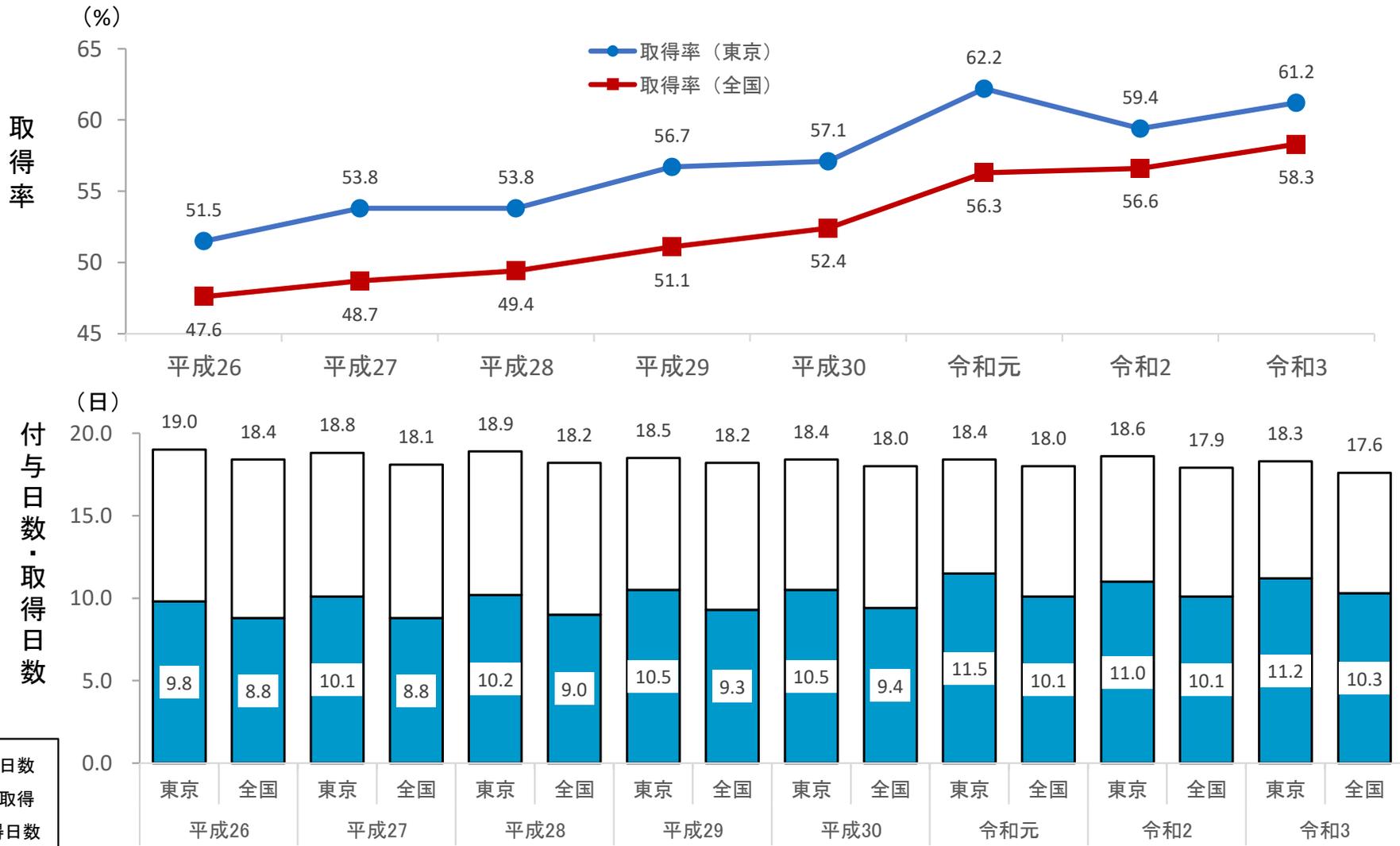
○5~29人規模の事業場の年間総実労働時間数について、平成29年頃まで2,000時間台で高止まりしていたが、平成30年以降は大幅に減少している。  
 ○直近の傾向として、100~499人規模の事業場の労働時間数が最も長くなっているが、全体として大きな開きはなく、最も短い500人以上規模と比較しても差は40時間以内となっている。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(東京都分)から東京労働局企画課作成  
 (注)事業所規模5人以上。

# 年次有給休暇の取得率等の推移(東京・全国)

○年次有給休暇の取得率は、東京都・全国ともに増加傾向にある。  
 ○東京都の年次有給休暇の取得率は、全国と比較して高い水準で推移している。



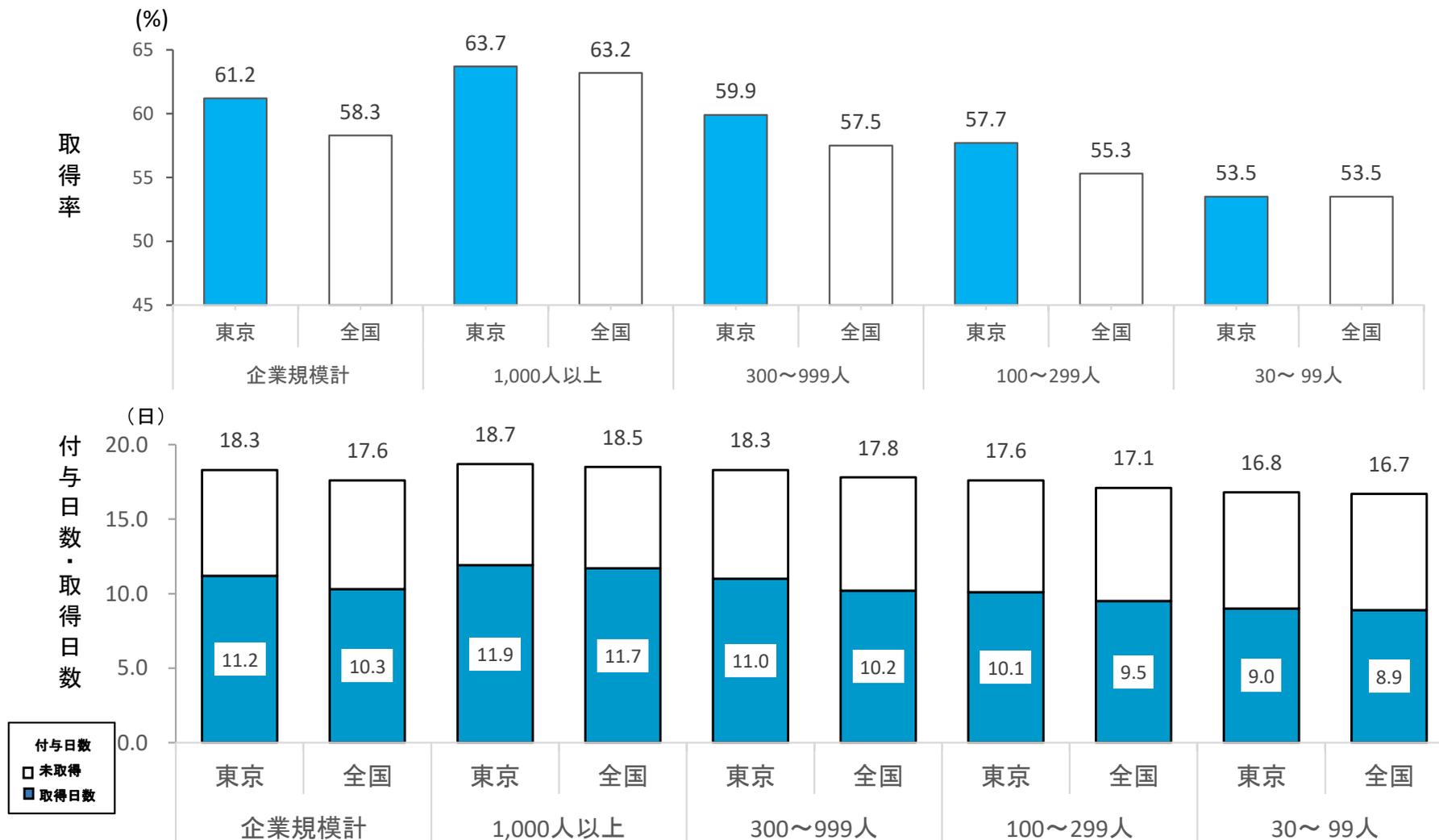
(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 「取得率」は、取得日数計÷付与日数計×100(%)である。

# 企業規模別の年次有給休暇取得率等(令和3年)(東京・全国)

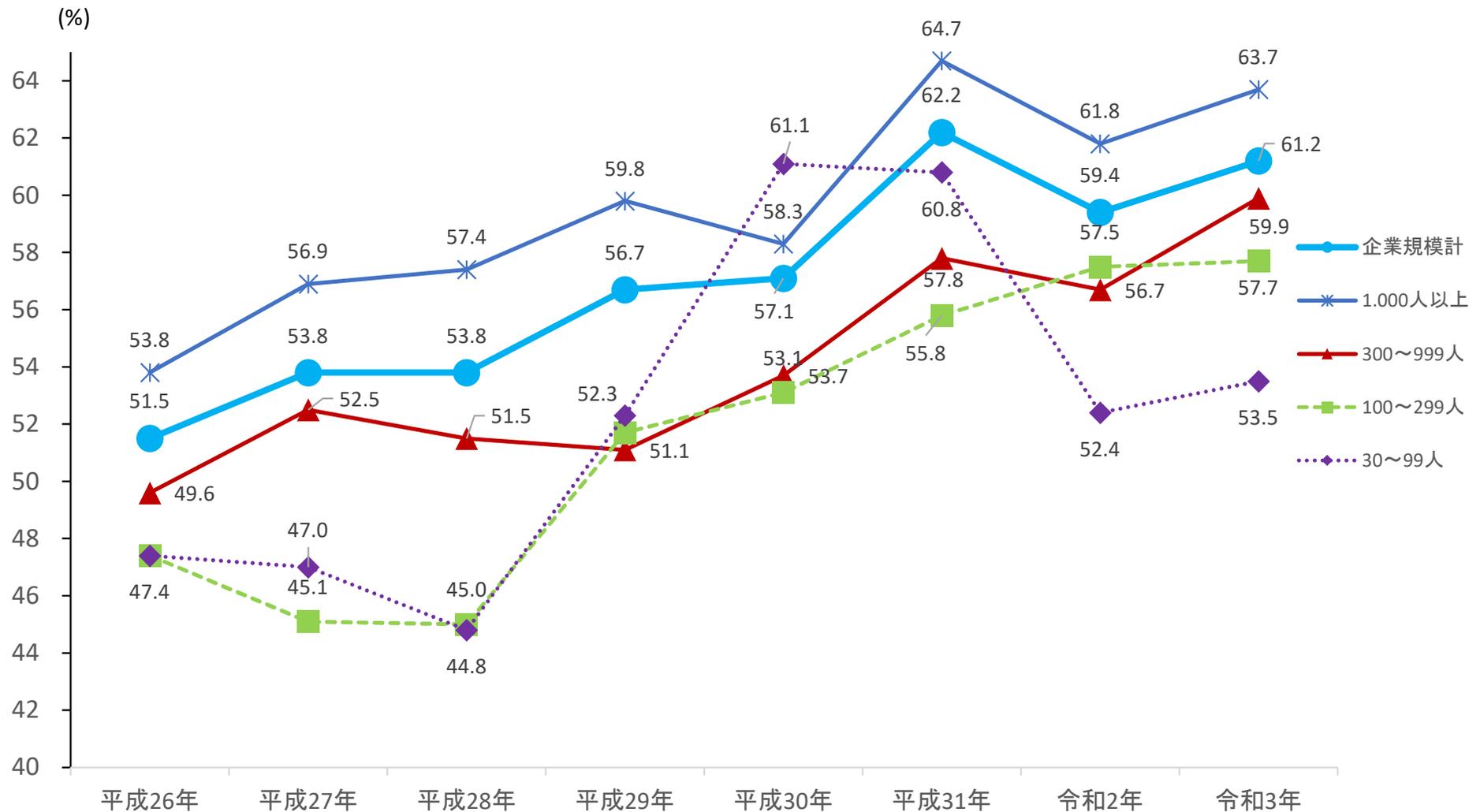
○年次有給休暇取得率は、企業規模が大きいほど高くなっている。  
 ○年次有給休暇の付与日数は、企業規模が小さいほど少なくなっている。



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成  
 (注)1 「付与日数」は、繰越日数を除く。  
 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。  
 3 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

## 企業規模別の年次有給休暇取得率の推移(東京)

- 東京都の年次有給休暇の取得率は、平成29年以降全ての企業規模で50%を超えるなど、全体として上昇傾向にある。
- 東京都の年次有給休暇の取得率は、多くの企業規模で平成31年から令和2年にかけて一旦減少しているが、特に30～99人規模の企業で落ち込みが大きく、その後も大幅な回復は見られない。



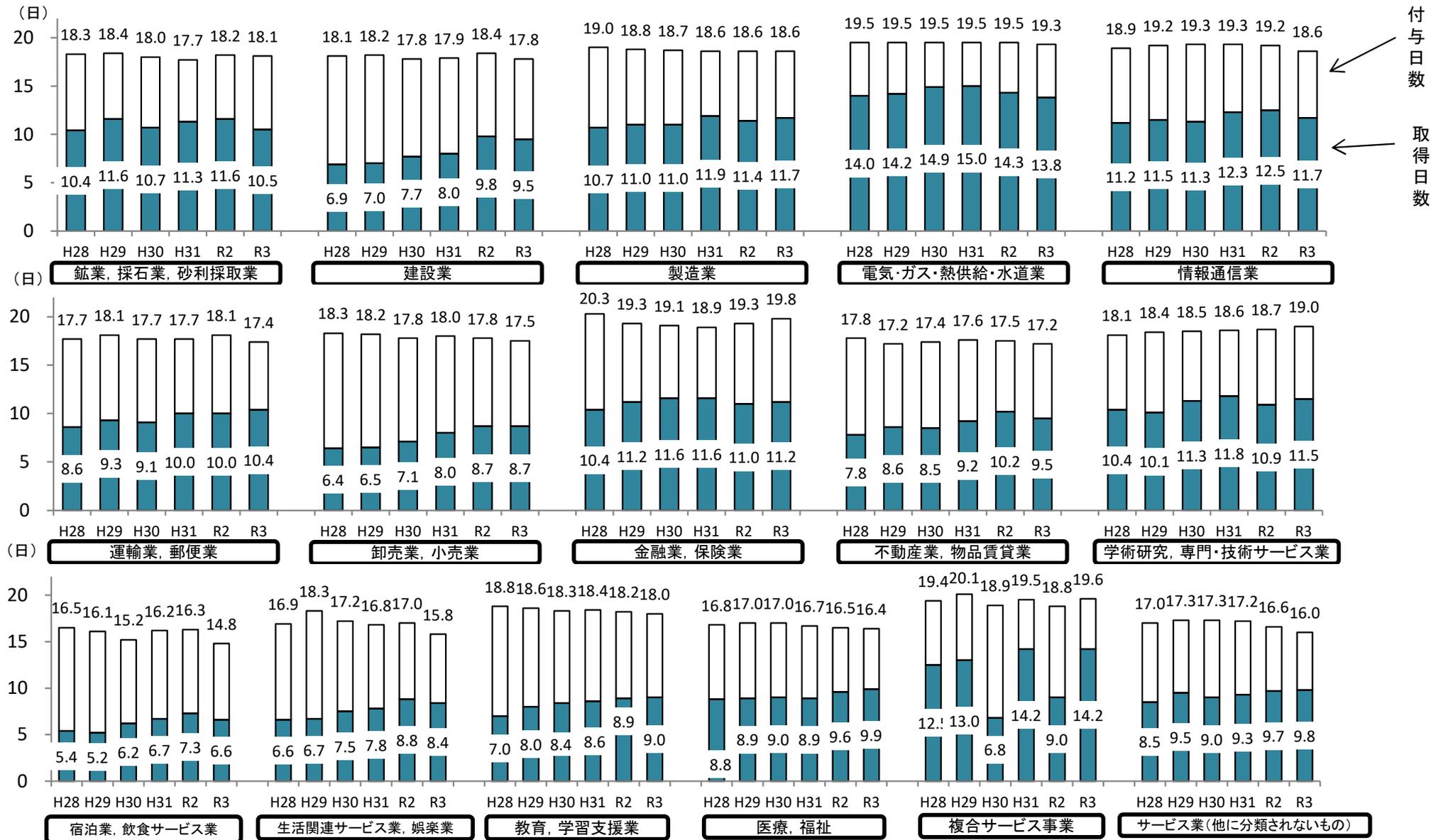
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」から東京労働局企画課作成

(注) 1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。

# 産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移(全国)

多くの業種において、取得日数が増加して推移している一方、「宿泊業、飲食サービス業」においては特に低い水準となっている。



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

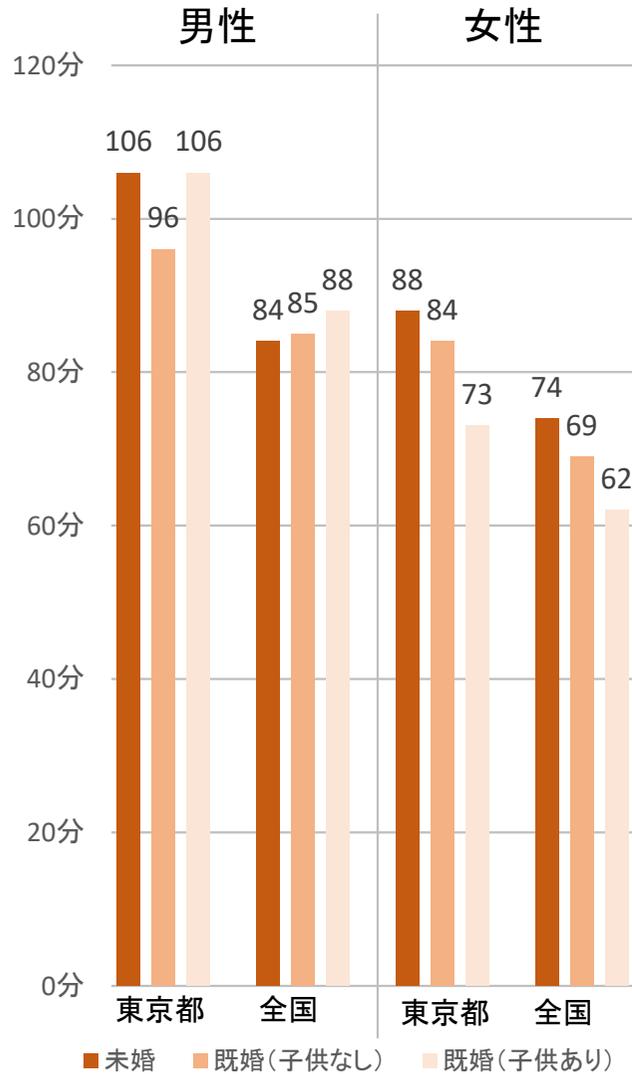
(注) 1 「付与日数」は、繰越日数を除く。 2 「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

3 平成26年のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上の民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

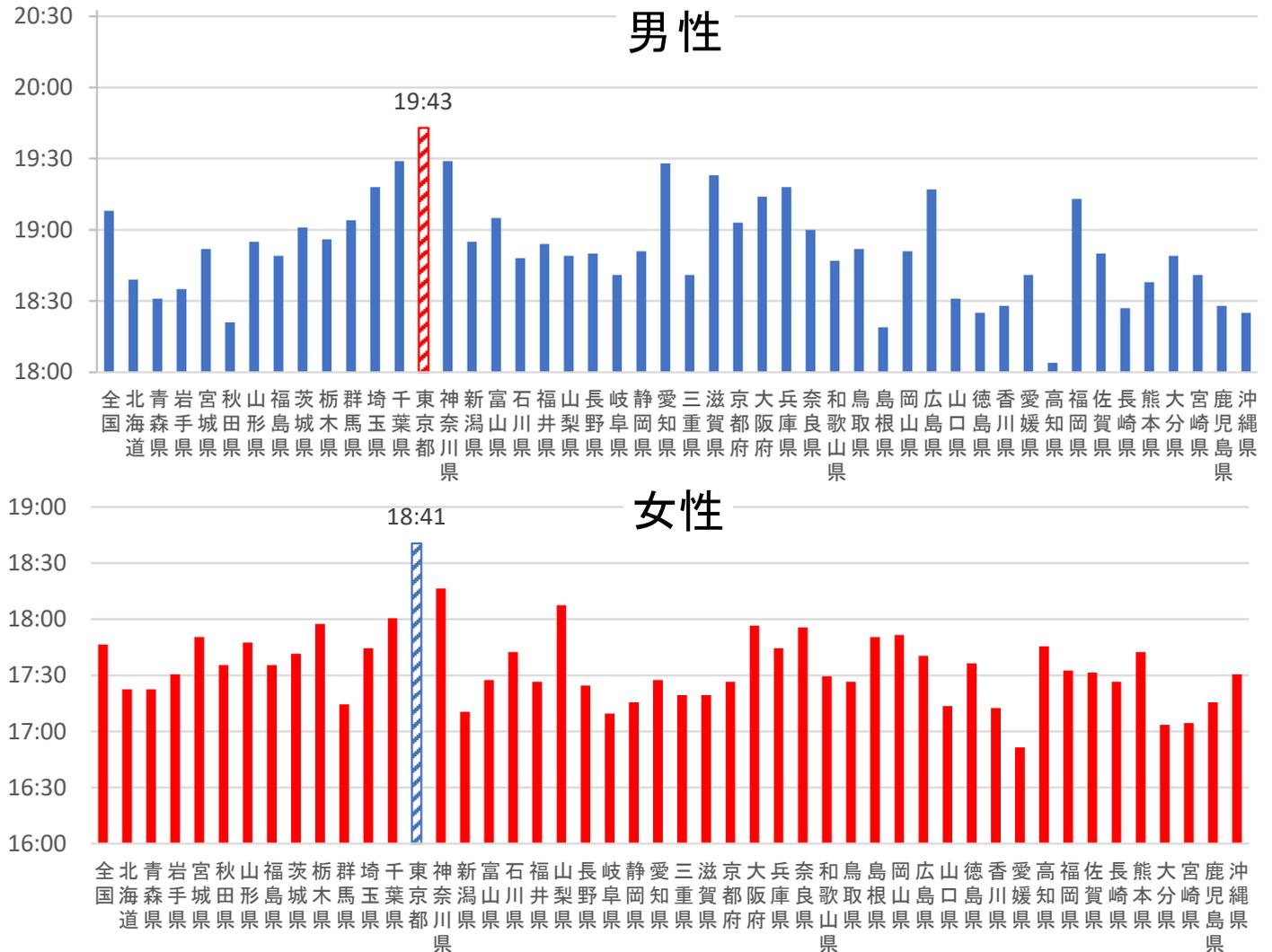
# 有業者の平均通勤時間と平均帰宅時刻(東京・全国)

○東京都の平均通勤時間は、男女ともに全国よりも長くなっており、特に未婚男性で差が最も大きい。  
 ○東京都の平均帰宅時刻は、男女ともに全国で最も遅くなっている。

《No.1》平均通勤時間(往復) (令和3年)



《No.2》平均帰宅時刻(令和3年)

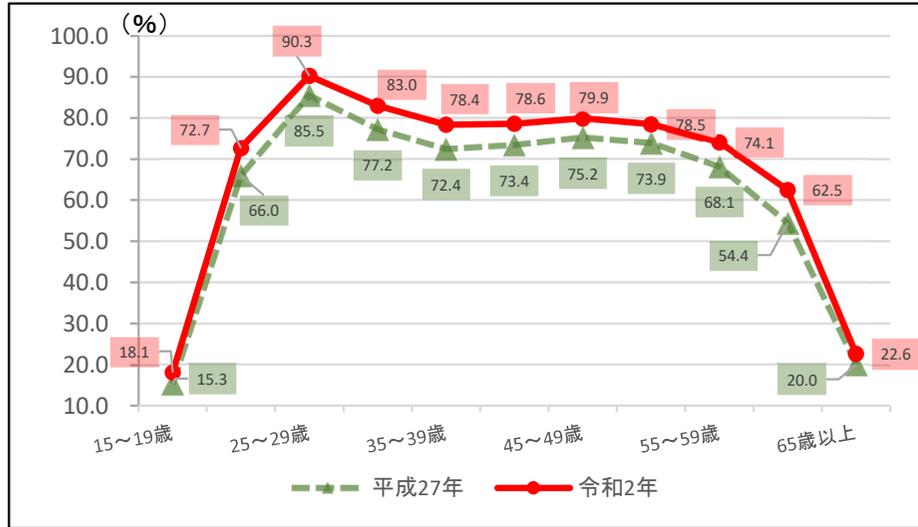


(資料出所)総務省「令和3年社会生活基本調査」から東京労働局が作成

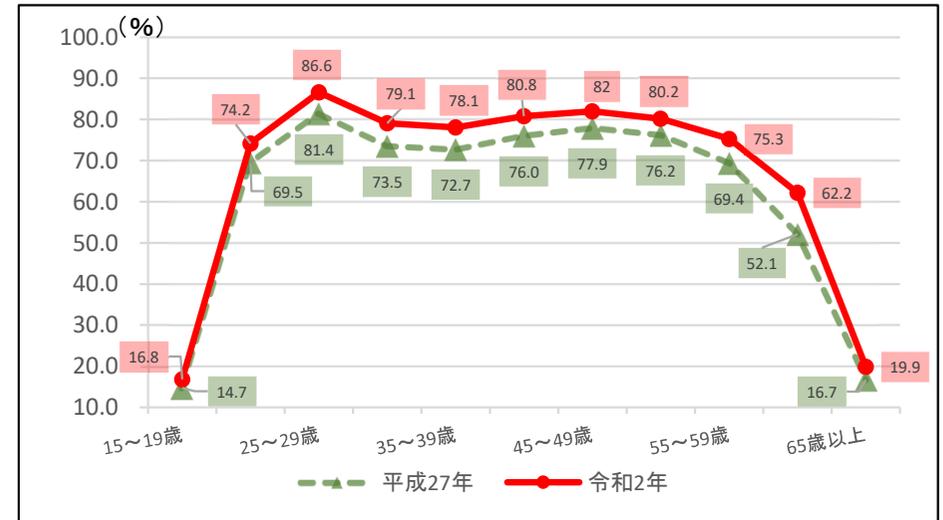
# 女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)①

○年齢層別では、労働力率が最も高いのは「25～29歳」であり、「35～39歳」に一旦落ち込みを見せ、「45～49歳」に再び微増した後は年齢が上がるにつれて労働力率は低くなっていく。この傾向は全国も東京も同じであるが、労働力率の数値は全国よりも東京都の方が高い。  
○配偶者関係別の労働力率の推移について、平成27年と令和2年を比較したところ、未婚よりも有配偶者の方が労働力率の上昇値が大きい。

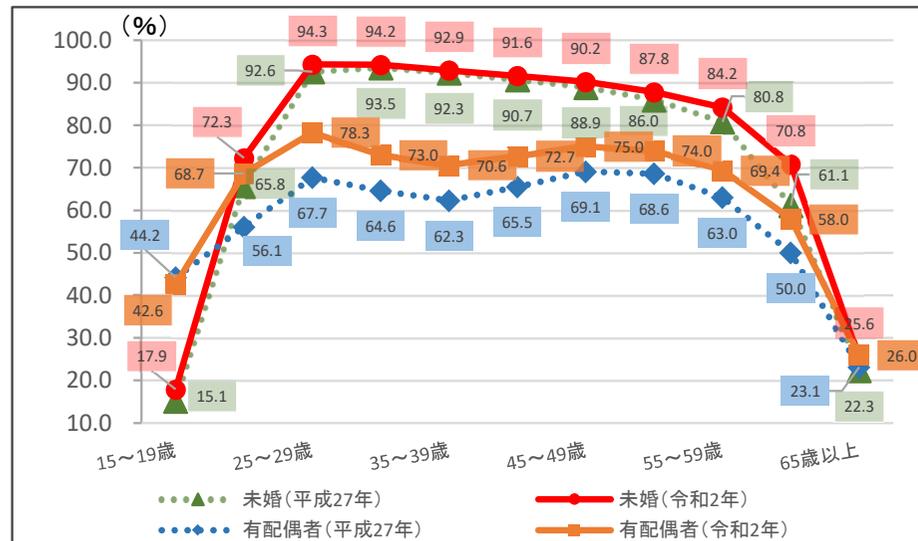
《No.1-1》年齢階級別で見た女性の労働力率の推移(東京都)



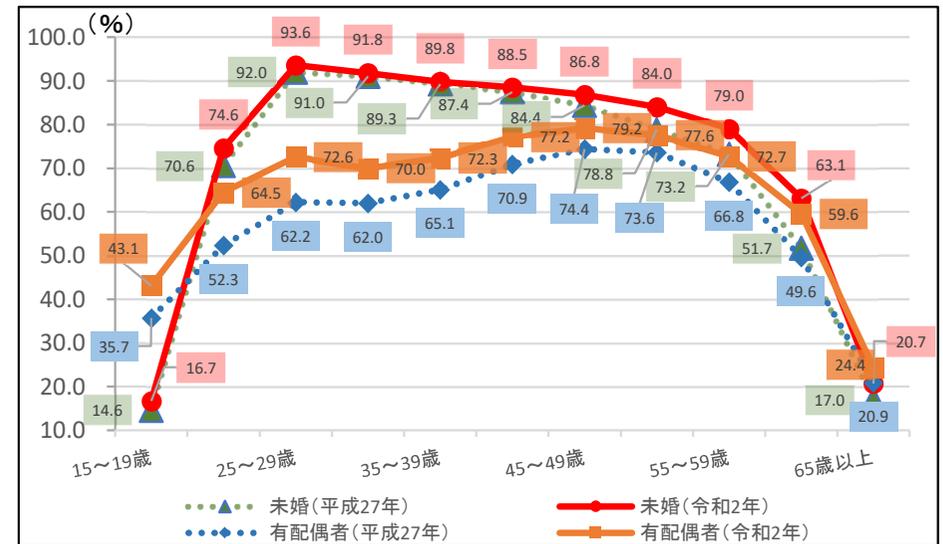
《No.1-2》年齢階級別で見た女性の労働力率の推移(全国)



《No.2-1》年齢階級別・配偶関係別で見た女性の労働力率の推移(東京都)



《No.2-2》年齢階級別・配偶関係別で見た女性の労働力率の推移(全国)



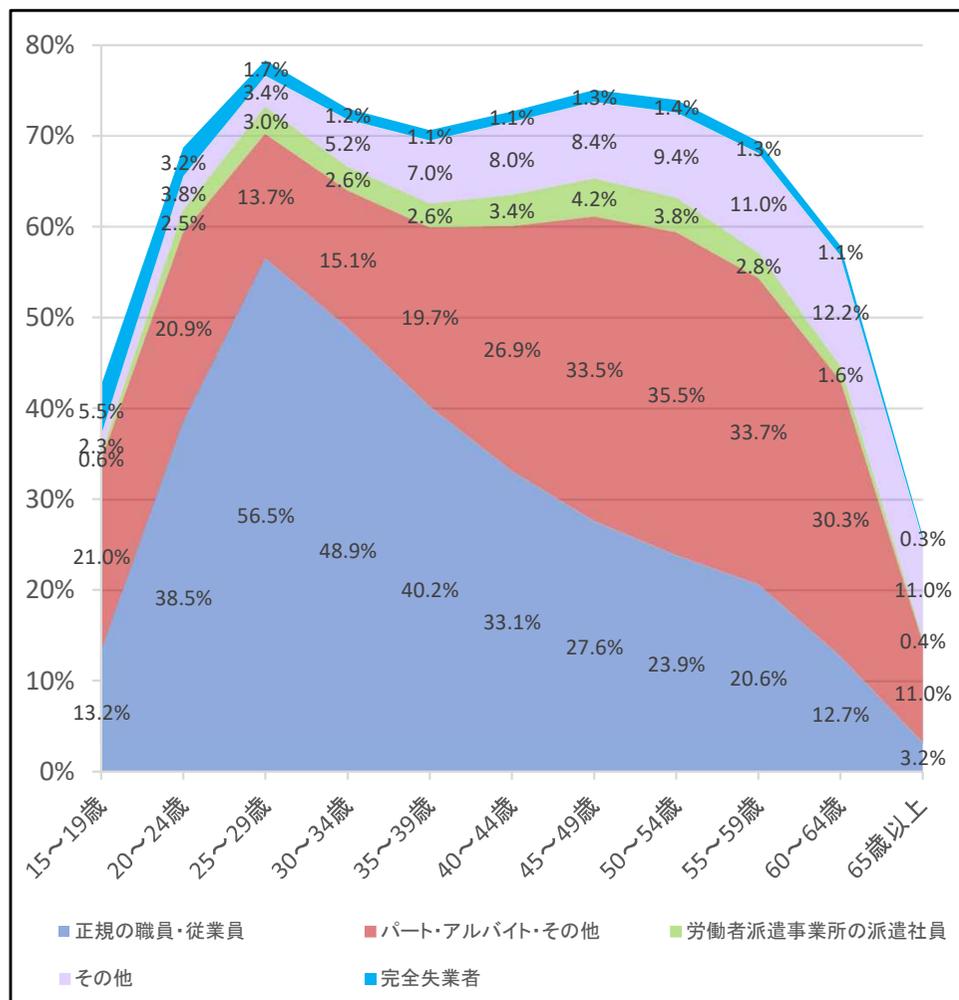
(資料出所)総務省「国勢調査」(平成27年、令和2年)から東京労働局が作成

(注)「労働力率」とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合のことで、労働力人口÷15歳以上人口×100で算出したもの。

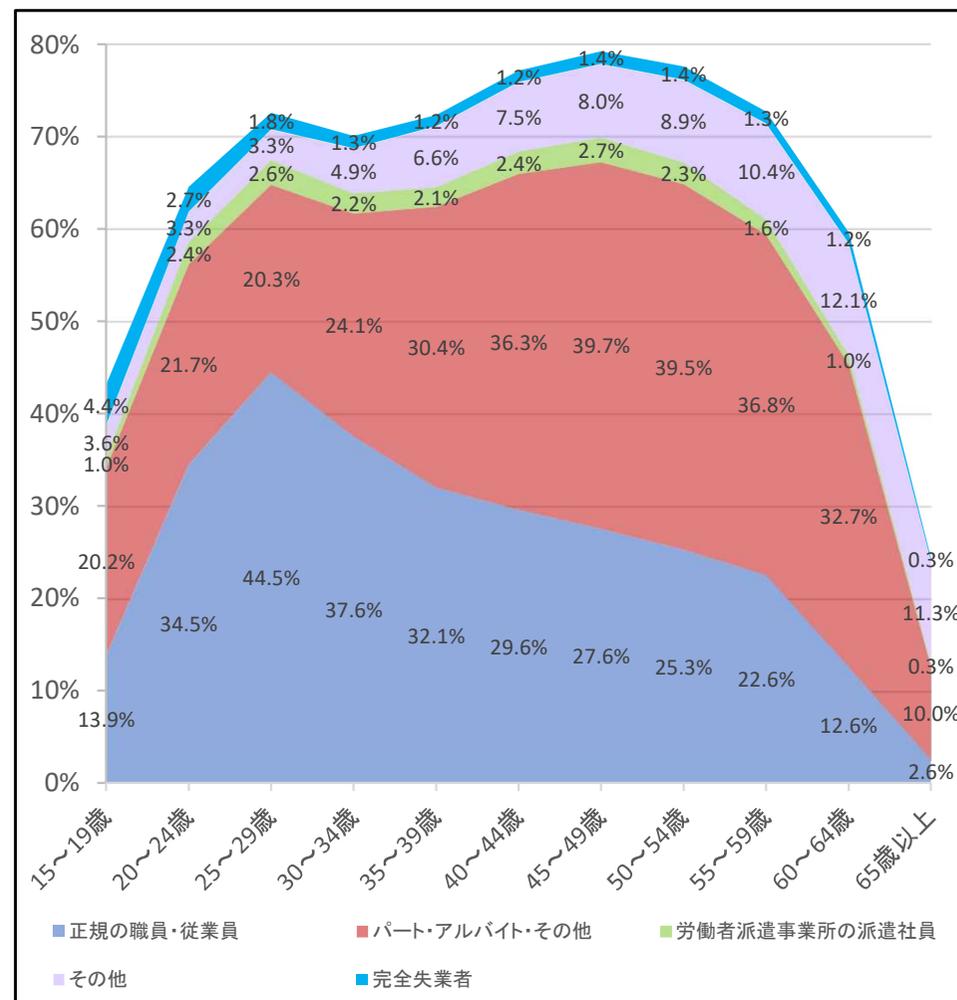
## 女性の年齢階級別労働力率の推移(東京・全国)②

- 東京都の有配偶者女性について就業形態別割合を見ると、45～49歳層以降は「パート・アルバイト・その他」が「正規の職員・従業員」よりも高くなる。
- 東京都においては、25～29歳層の「正規の職員・従業員」の割合が全国と比べて10%以上高くなっている。

≪No.1≫有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（東京都）



≪No.2≫有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合（全国）

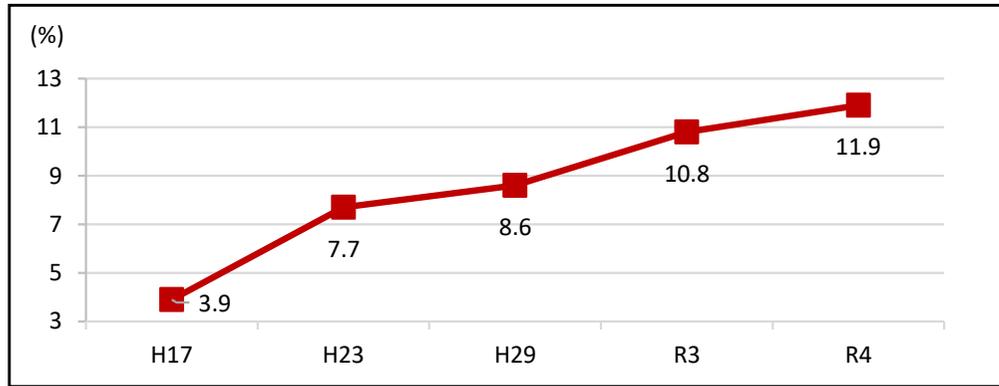


(資料出所)総務省「国勢調査」(令和2年)から東京労働局企画課作成  
 (注)「その他」は「雇用者」を除く「就業者」(「役員」「業主」「家族従事者」等。)

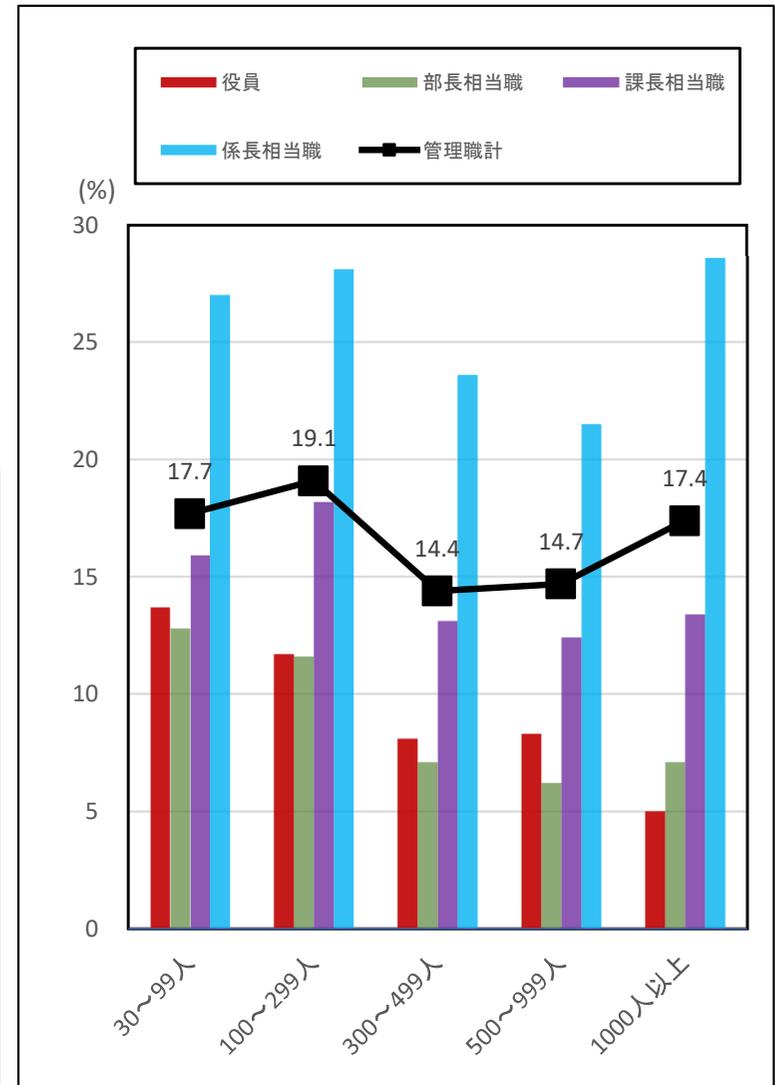
# 女性の管理職への登用状況(東京)

○管理職に占める女性割合は近年上昇傾向にあるが、企業の規模別で差異があり、「30~299人」の規模では全ての役職で10%以上となっているが、「300人超」の規模では係長及び課長相当職は10%以上、部長相当職及び役員は10%未満となっている。  
 ○業種別では、管理職の女性割合が最も高いのは「医療、福祉業」であり、次いで「教育、学習支援業」となっている。

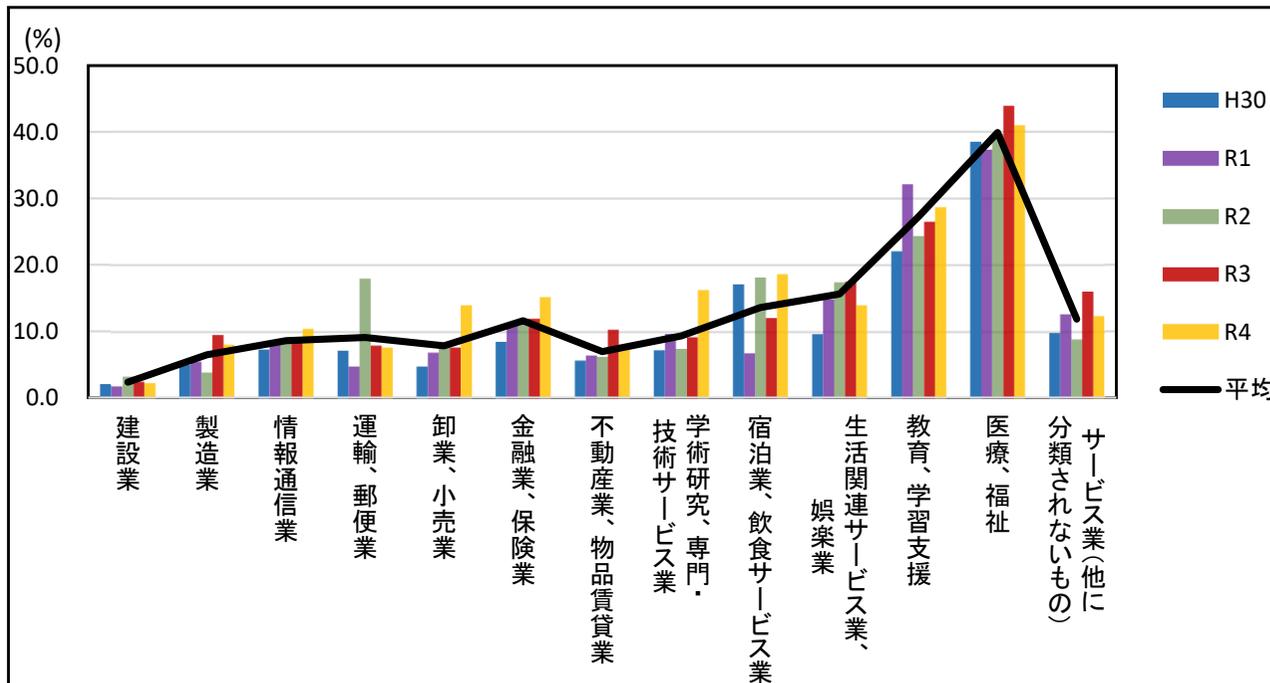
《No.1》管理職(課長職相当級以上)に占める女性割合(東京都)常用者雇用30人以上事業所



《No.3》企業規模別の管理職の女性割合(東京都)(R4)



《No.2》業種別の管理職(課長級以上)の女性割合(東京都)(H30~R4)

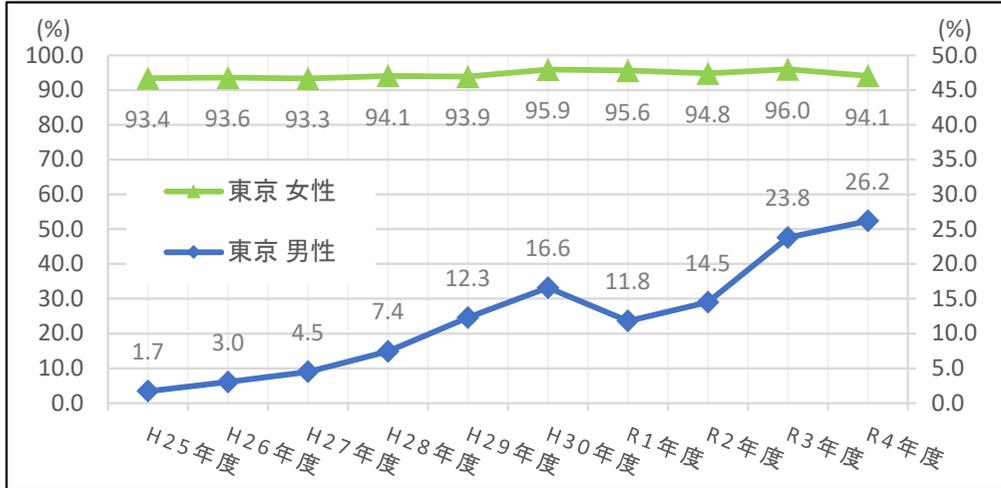


(資料出所)東京産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」から東京労働局企画課作成

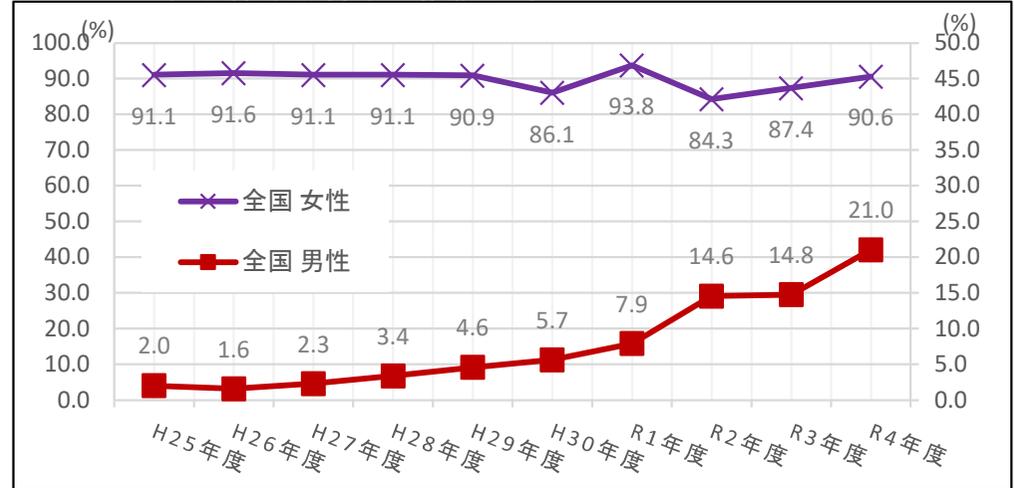
# 育児休業の取得状況(東京・全国)

○東京都における育児休業取得率は、女性は平成25年度以降90%以上で推移している。男性は上昇傾向にあり令和3年度以降20%を超えて令和4年度で26.2%。東京都は全国と比較して男女ともに取得率が高い。  
 ○東京都における男性育休取得率を企業規模別に見ると、30人～99人規模で伸び率が大きい。  
 ○東京都における男性の育児休業取得期間を見ると、3か月未満が76.5%を占め、「1か月以上3か月未満」の割合が38.3%と最も多い。

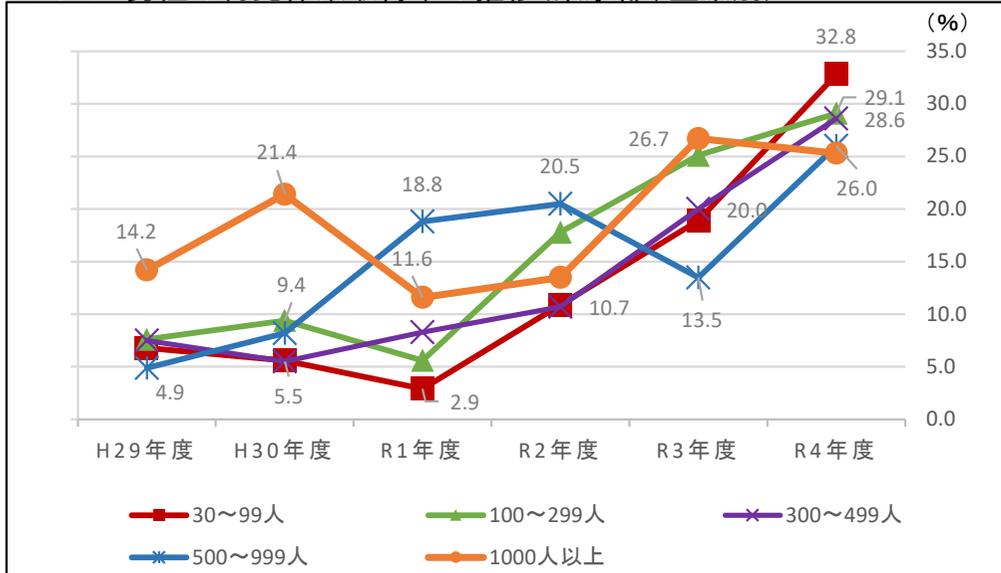
《No.1-1》育児休業取得率の推移(東京都)



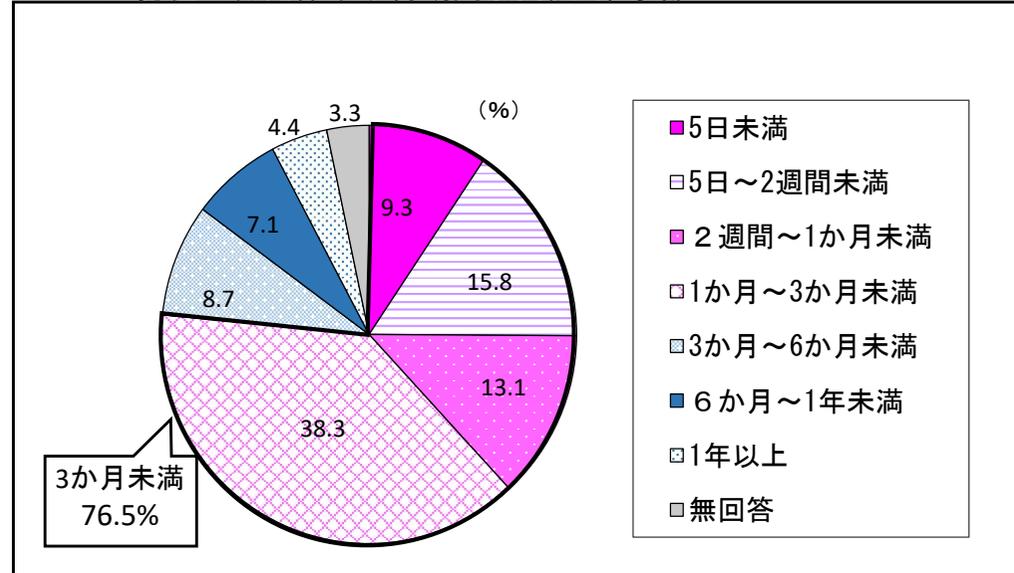
《No.1-2》育児休業取得率の推移(全国)



《No.2》男性の育児休業取得率の推移(東京都、企業別)



《No.3》男性の育児休業取得期間別内訳(東京都)

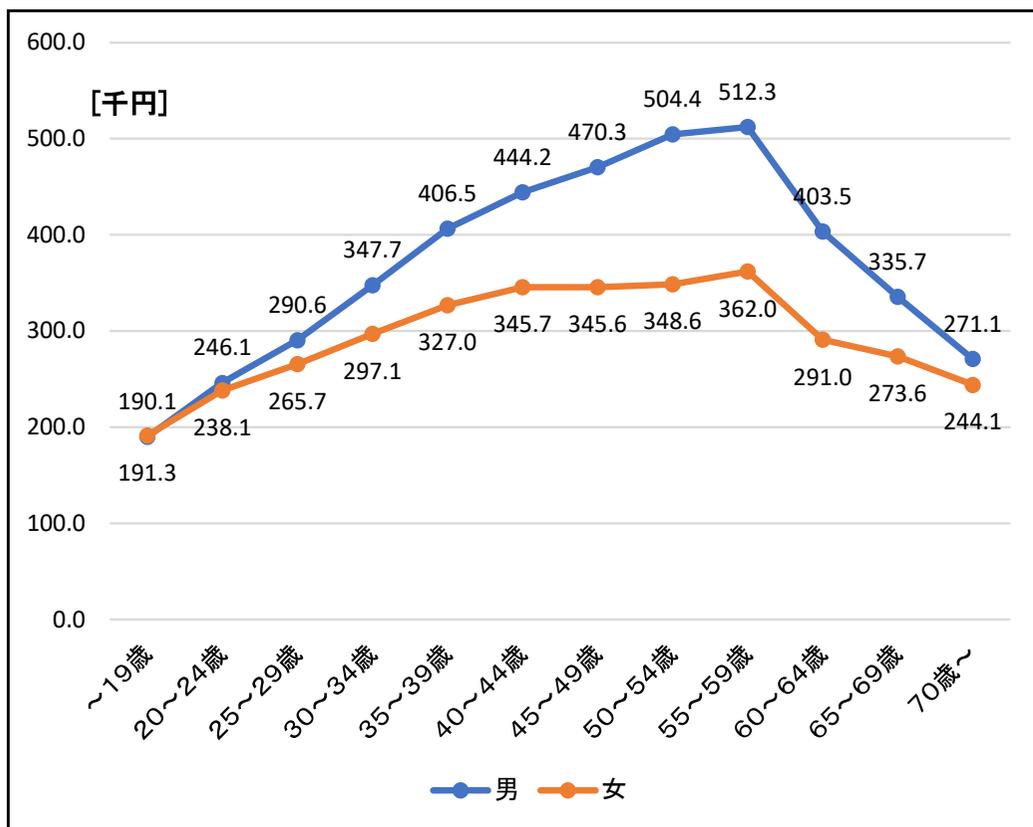


(資料出所)《No.1-1》《No.2》《No.3》東京産業労働局「男女雇用平等参画状況調査」から東京労働局が作成  
 《No.1-2》厚生労働省「雇用均等基本調査」から東京労働局企画課作成

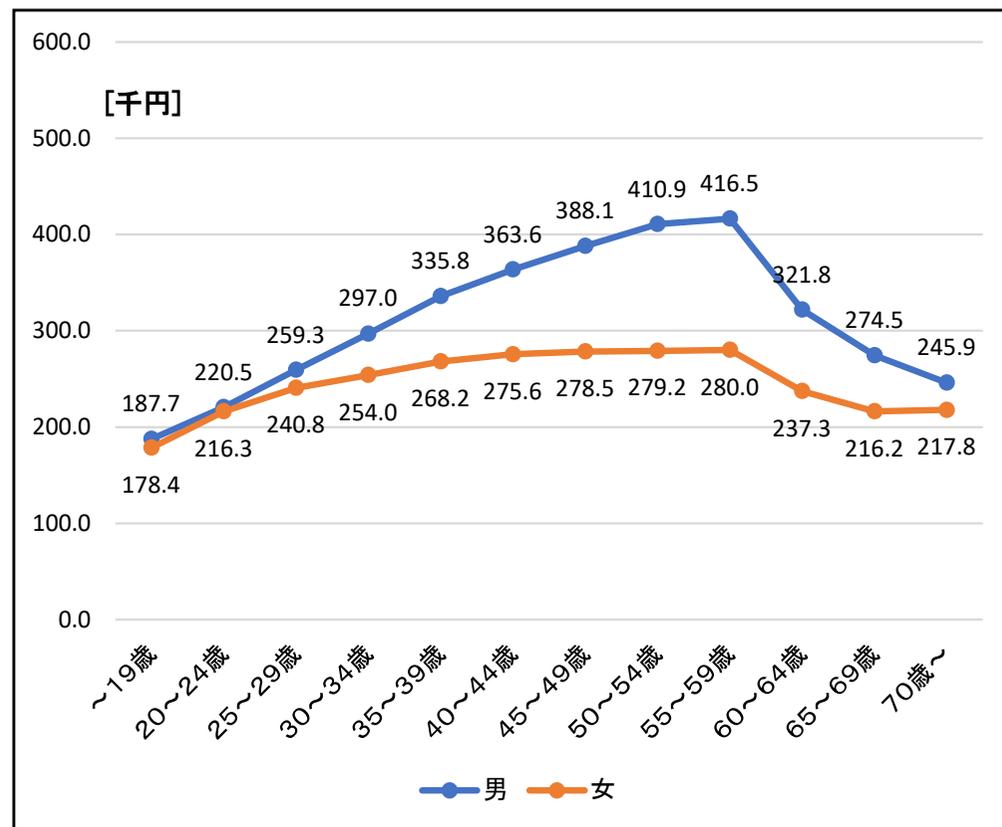
# 男女別・年齢別所定内給与額の比較(東京・全国)

○男女の賃金差は東京都・全国のいずれも25～29歳の層から年齢を重ねるごとにその差異が段々大きくなり、55～59歳の層でピークを迎え(東京約150万円、全国約136万円)、その後差異は段々小さくなっていく。

《No.1》令和4年男女別年齢階層別所定内給与額(一般労働者)  
(東京)



《No.2》令和4年男女別年齢階層別所定内給与額(一般労働者)  
(全国)



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

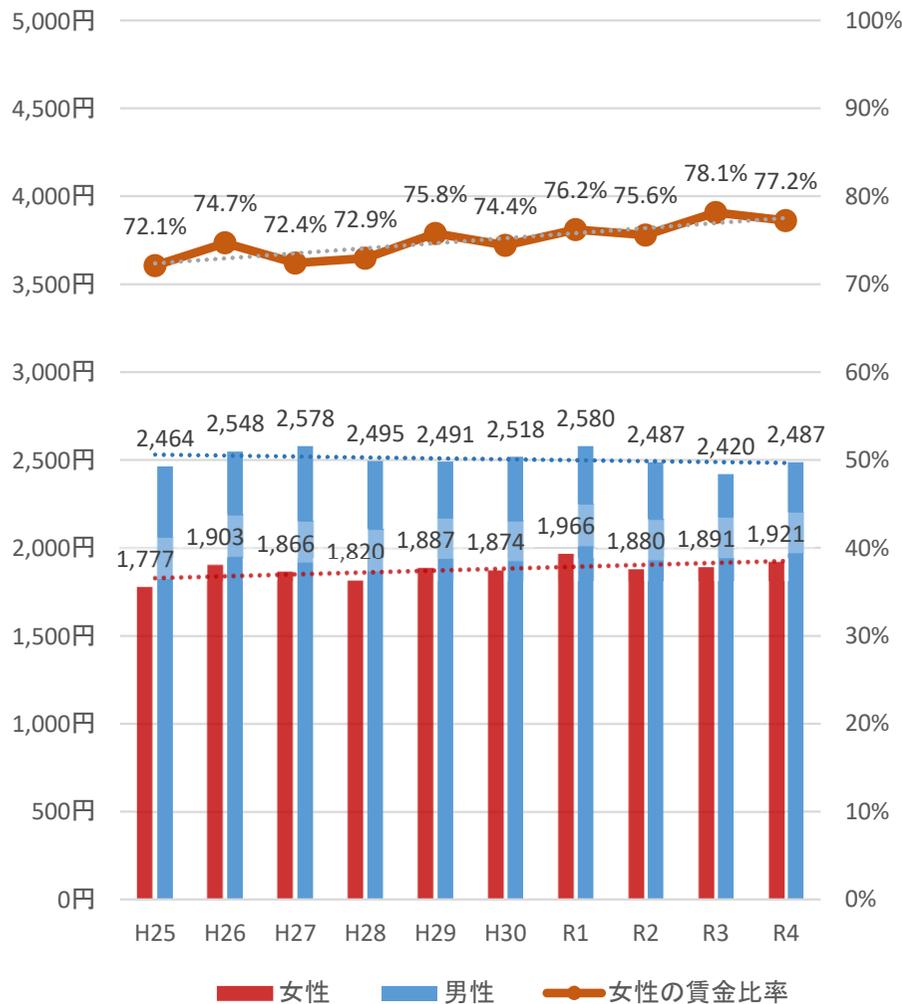
(注)1 調査産業計、企業規模計10人以上。

2 「所定内給与」は、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当及び交替手当)を差し引いた額。

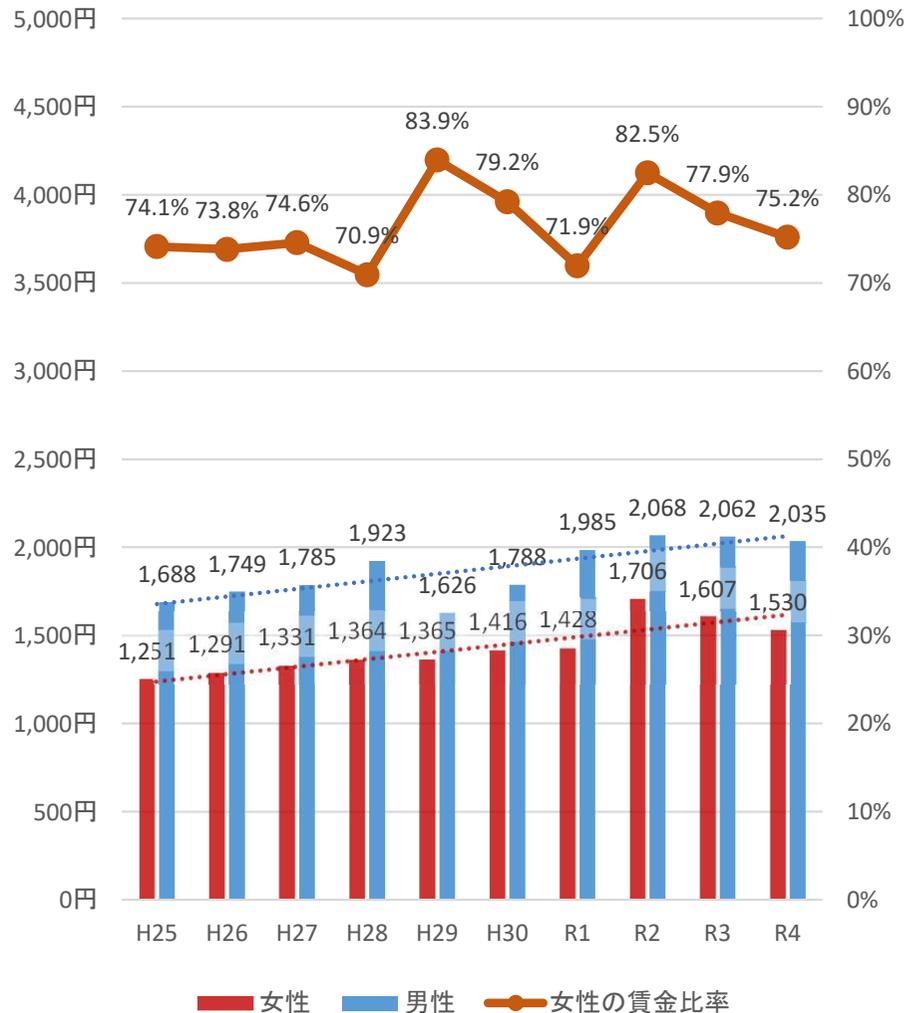
# 男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京都)(正規・非正規別)

○東京都における男女の賃金差異について、正規雇用労働者では変動はほとんどなく、女性の賃金比率は上昇傾向にあるが、非正規雇用労働者では年によって大きく変動している。

### 正規雇用労働者



### 非正規雇用労働者



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

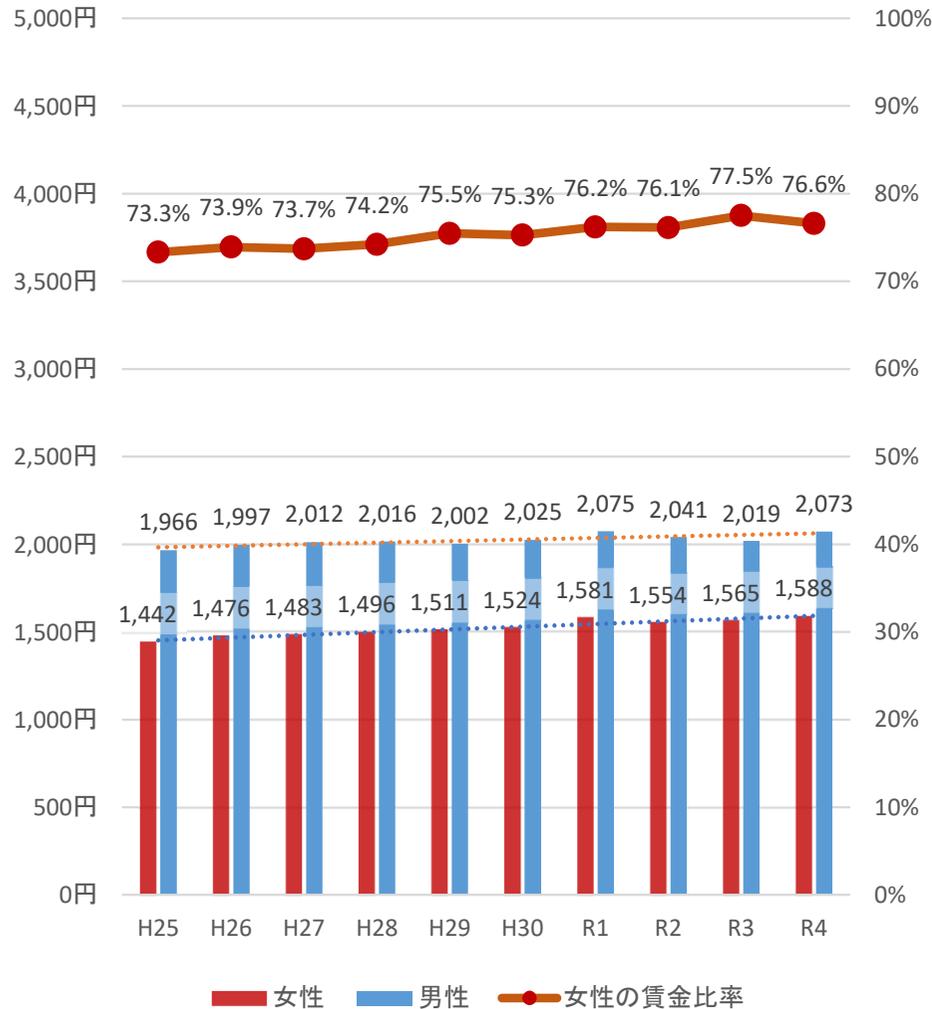
2 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの、円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

3 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

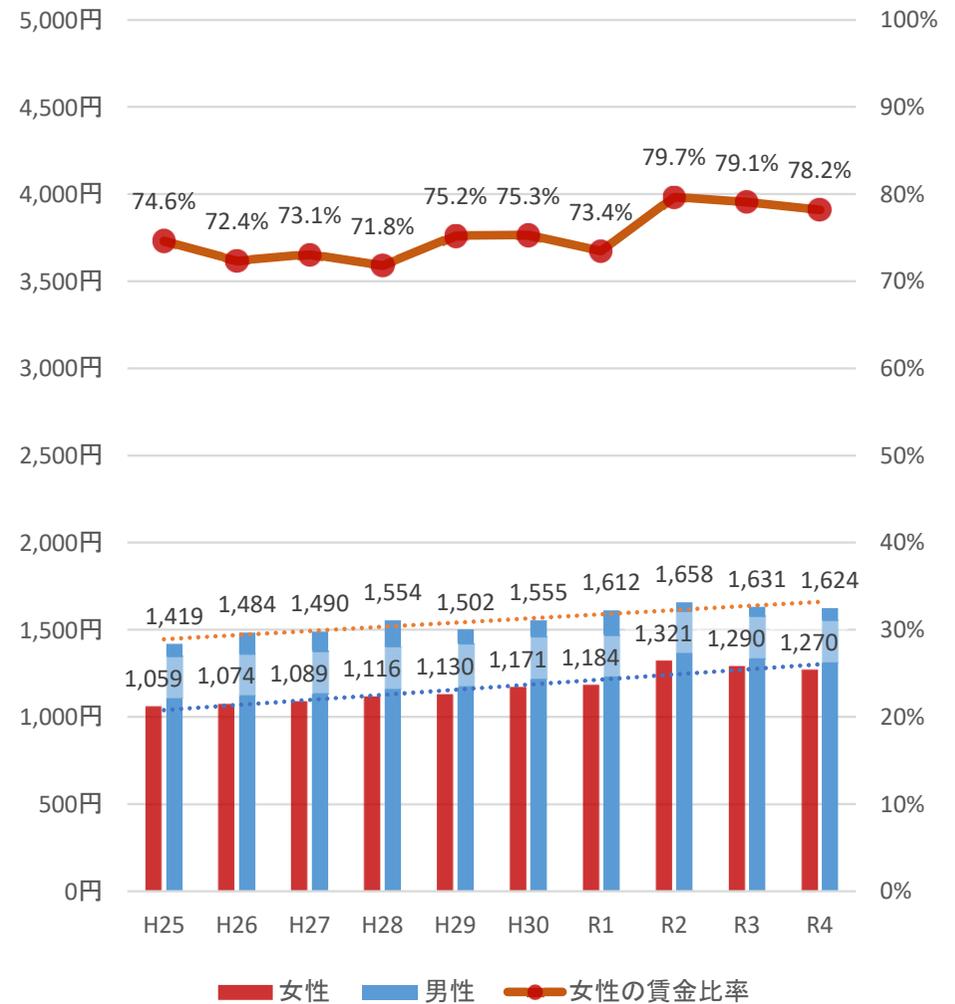
# 男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)(正規・非正規別)

○全国における男女の賃金差異について、正規雇用労働者では変動はほとんどなく、女性の賃金比率は上昇傾向にあるが、非正規雇用労働者では年によって変動している。変動の程度は全国よりも東京の方が大きい。

### 正規雇用労働者



### 非正規雇用労働者



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

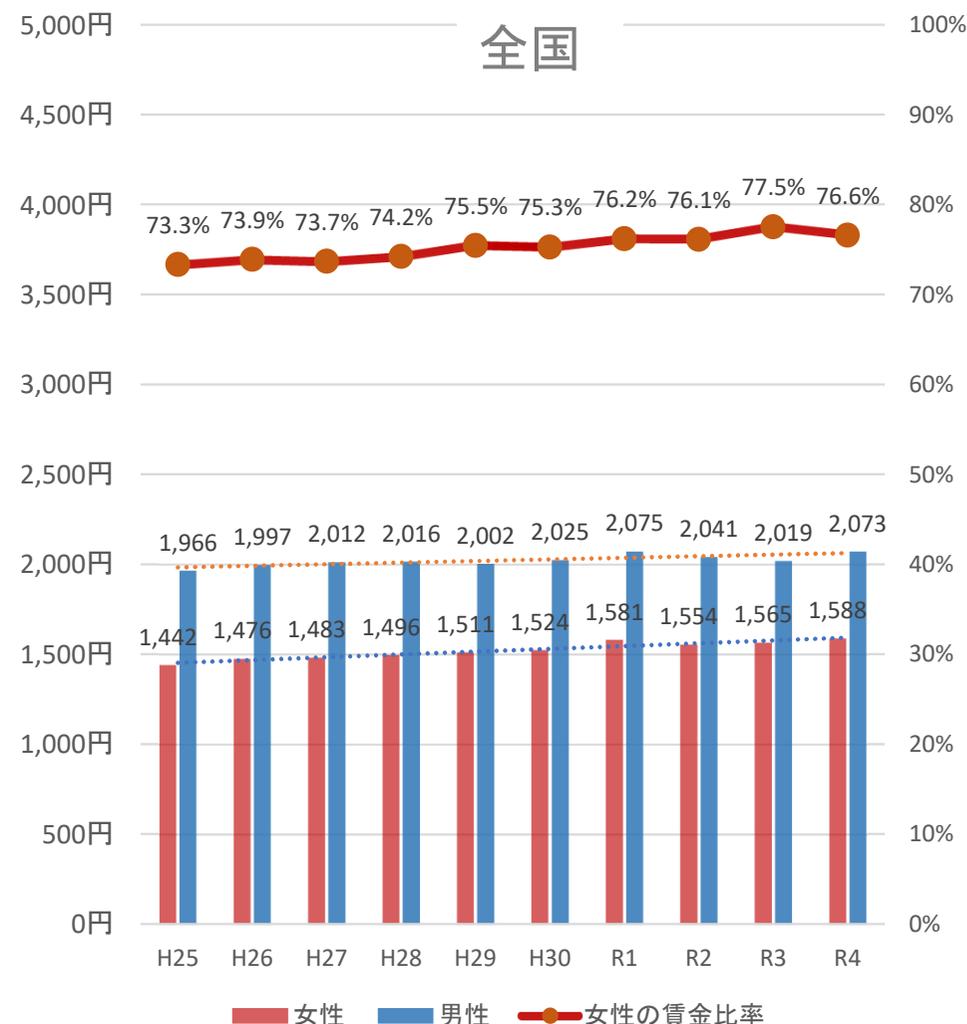
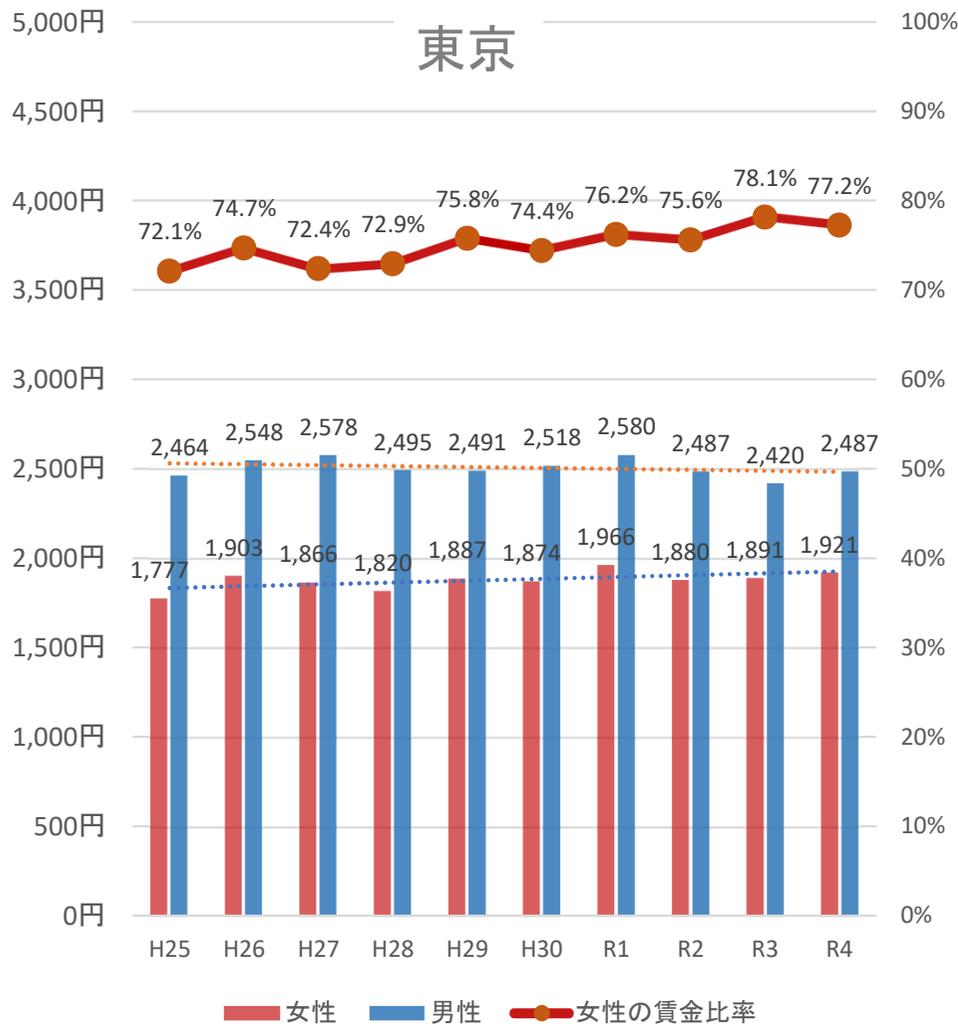
(注) 1 令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

2 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの、円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

3 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額 ÷ 男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

# 正規雇用労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（東京・全国）

○正規雇用労働者は、平成25年と令和4年を比較した場合、全国、東京都ともに男性労働者よりも女性労働者の所定内賃金時間額の増加額が大きいことから、男女間の賃金差は緩やかに縮小している。  
 ○東京都、全国ともに男性を100%としたときの女性の賃金比率は平成25年70%台前半⇒令和4年70%台後半と推移している。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

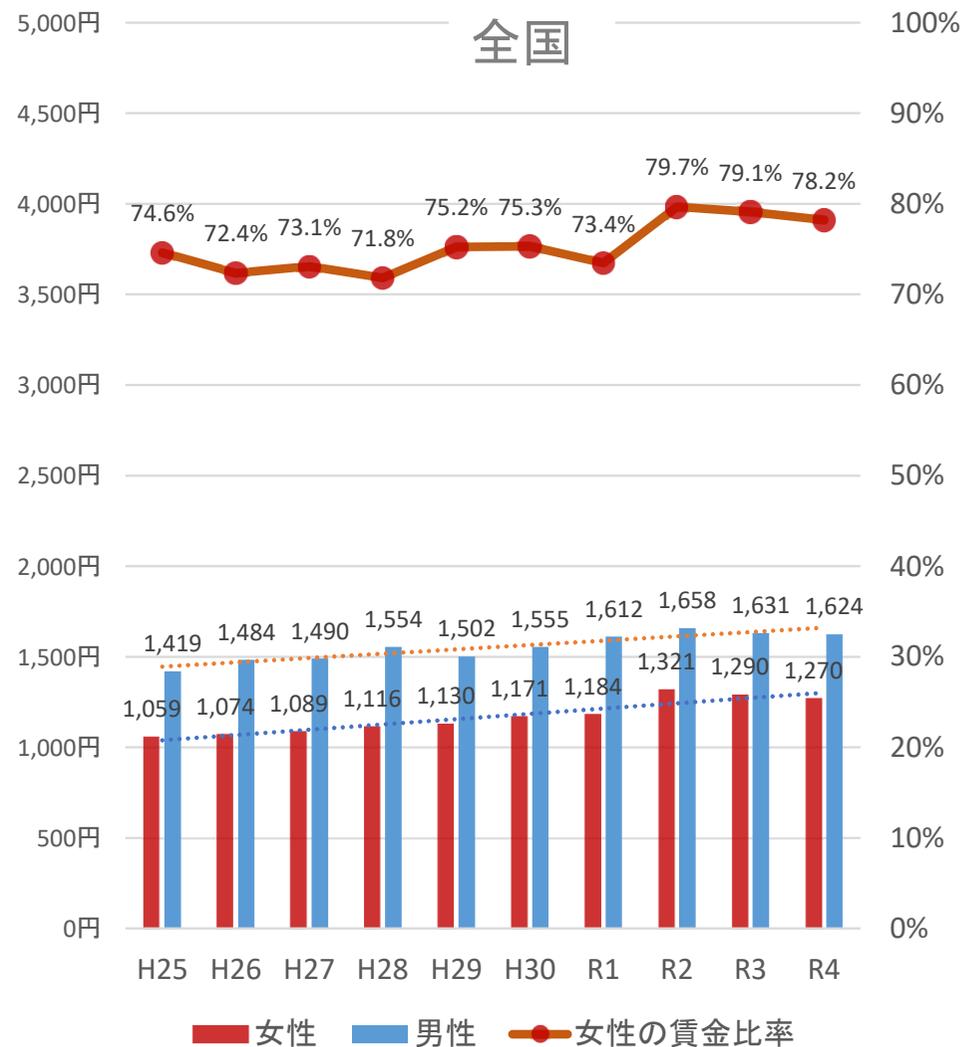
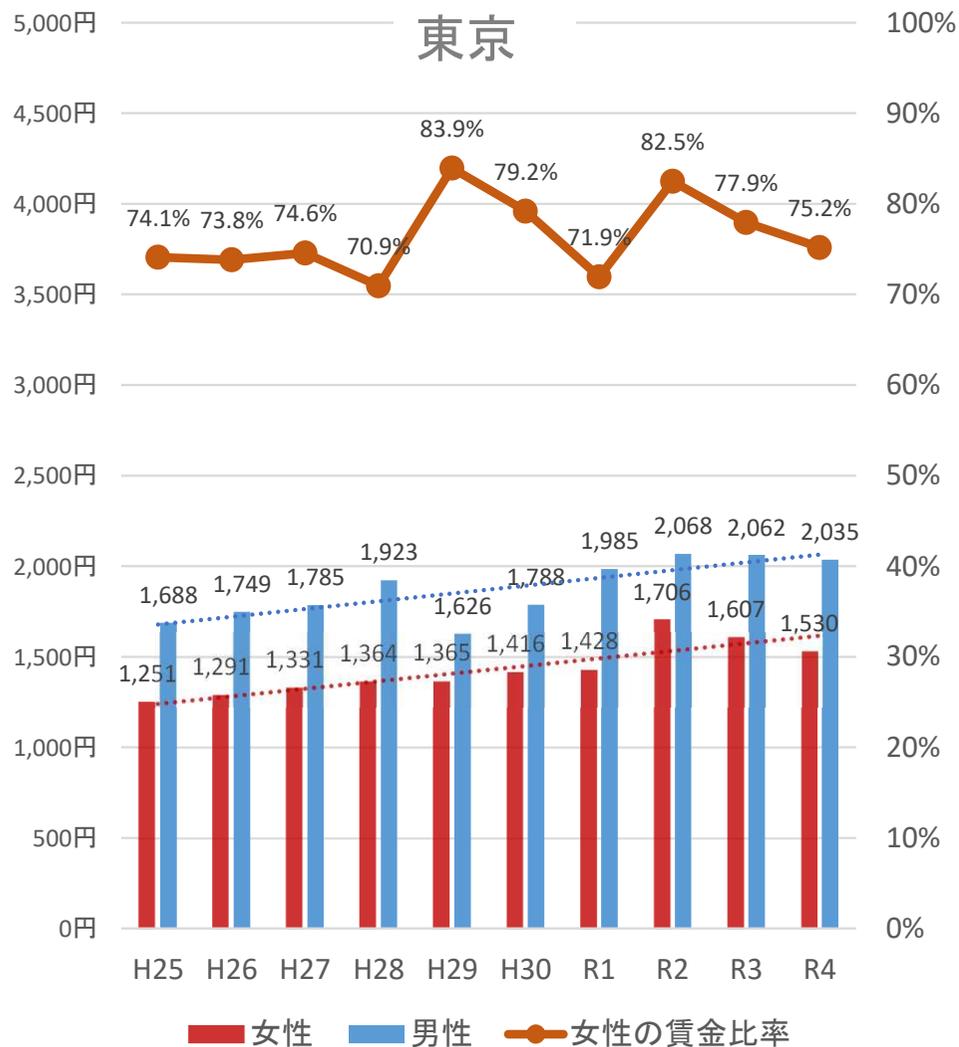
(注) 1 令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

2 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの。円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

3 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したものの。

# 非正規労働者の男女別所定内賃金時間額と女性の賃金比率（東京・全国）

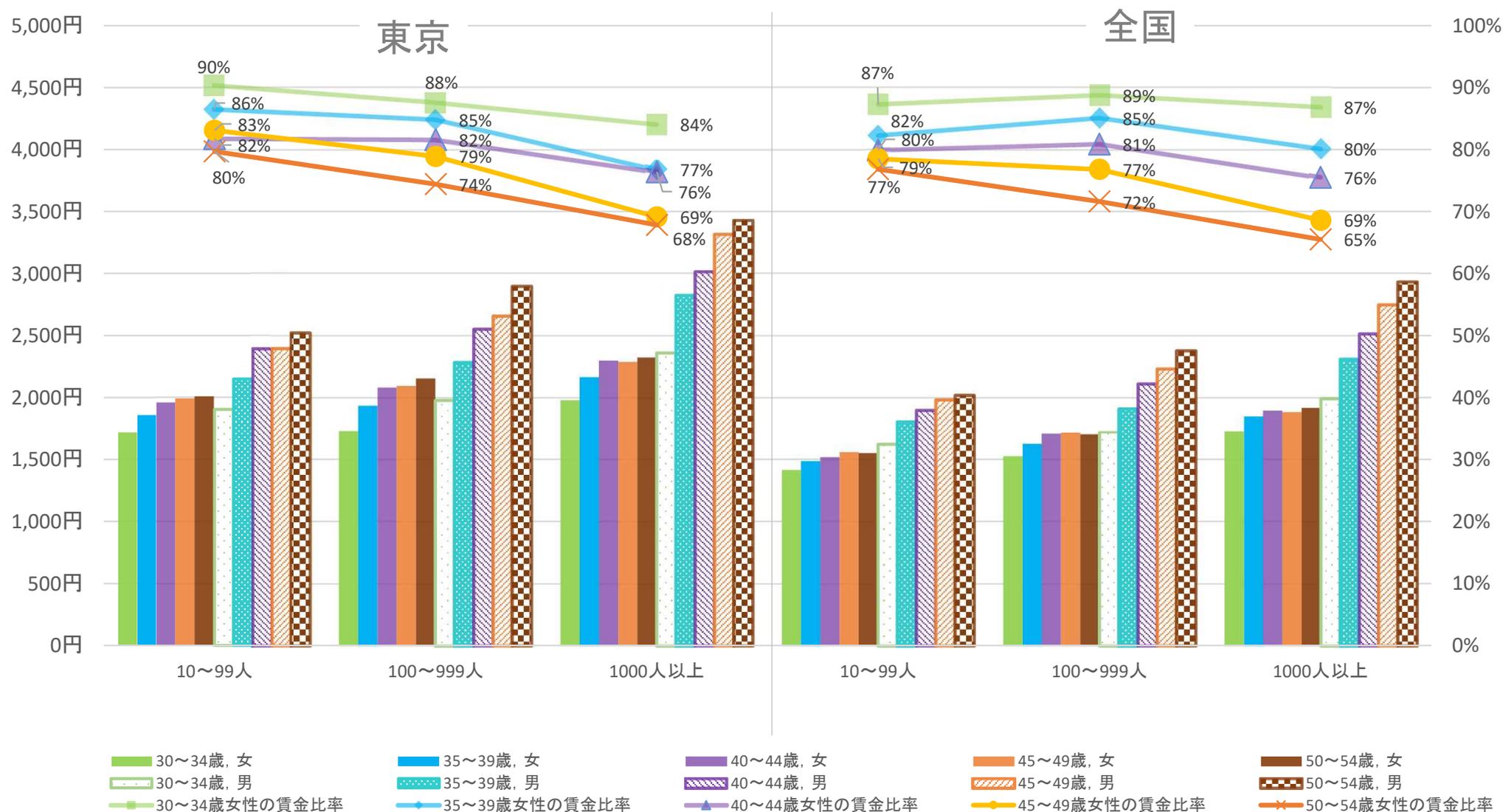
○非正規雇用労働者の所定内賃金額は、全国に比べて東京都の方が変動値が大きい。  
 ○女性の賃金比率は、平成25年と令和4年を比較した場合、全国、東京都ともに平成25年は74%程度であるところ、令和4年は全国78.2%、東京75.2%と全国の方が上昇している。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成  
 (注)令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。  
 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

# 正規雇用労働者の企業規模別・男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率(東京・全国)

○東京都は全国に比べ、男女とも企業規模・年齢に関わらず所定内賃金時間額が高い。  
 ○東京都は全国に比べ、企業規模が大きくなるほど女性の賃金比率が低くなっている。



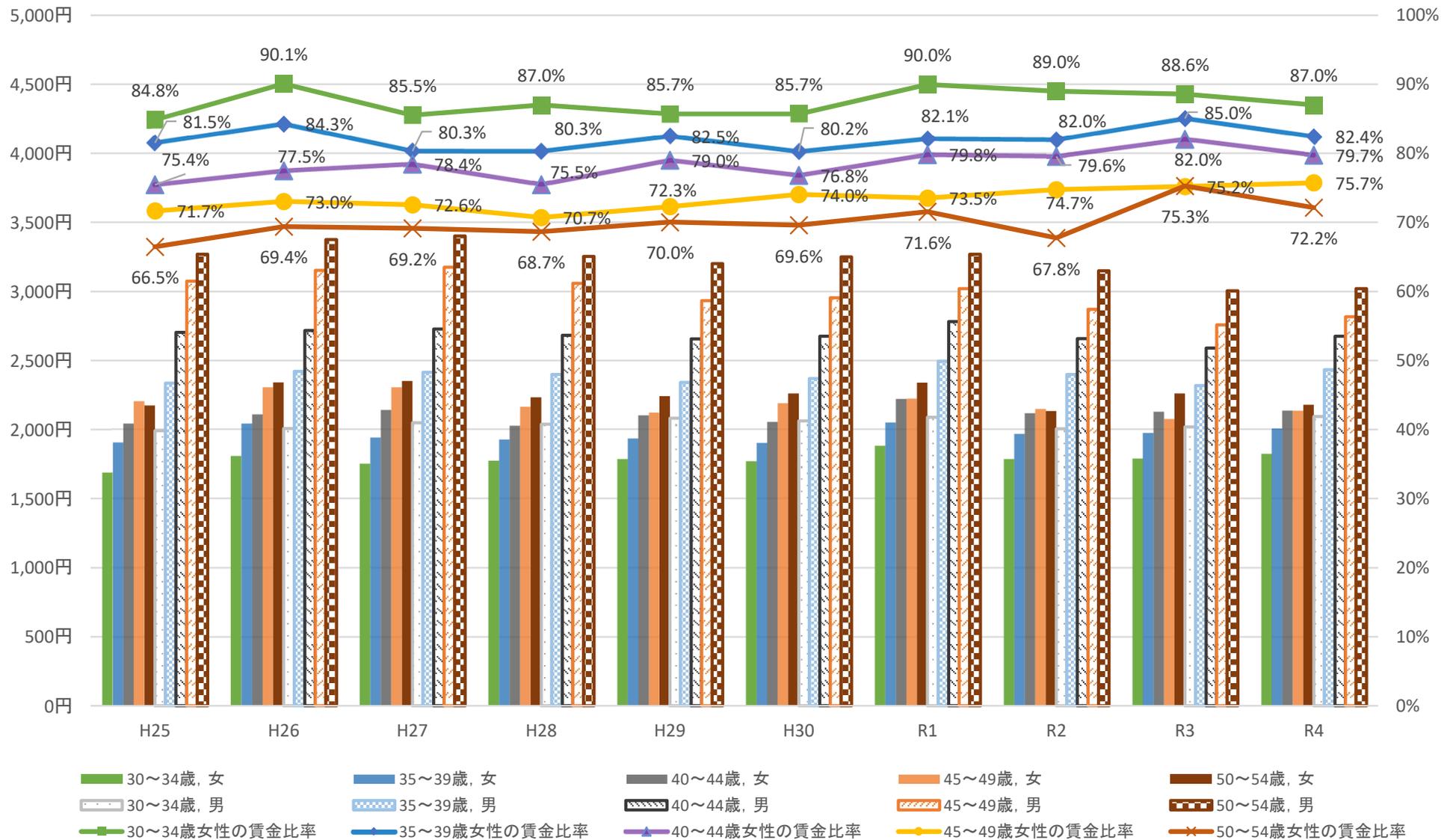
(資料出所)厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの。円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

2 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

# 正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(東京)

○東京都において、男性は、いずれの年においても年齢が高くなるにつれて所定内賃金額も上がっているが、女性は必ずしもそうではない。  
 ○東京都において、女性の賃金比率が一番高いのは30～34歳層であり、次いで35～39歳層である。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

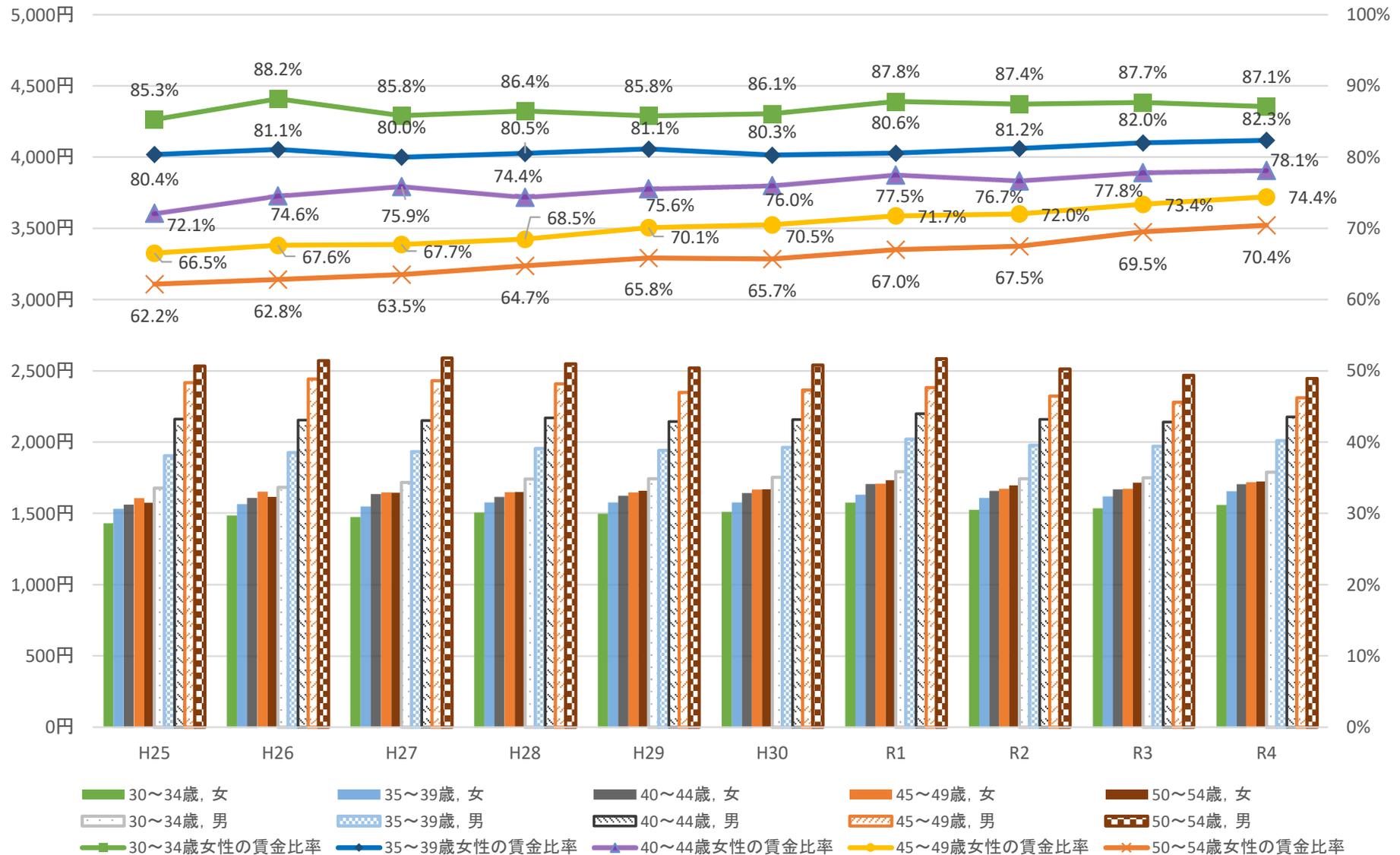
(注)1 令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

2 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの、円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

3 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

# 正規雇用労働者の男女別・年齢別所定内賃金時間額と女性の賃金比率の推移(全国)

○全国において、男性は、いずれの年においても年齢が高くなるにつれて所定内賃金額も上がっているが、女性は必ずしもそうではない。  
 ○全国において、女性の賃金比率が一番高いのは30～34歳層であり、次いで35～39歳層である。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から東京労働局企画課作成

(注)1 令和元年調査以前は、令和2年調査と同じ推計方法で集計を行った結果を採用した。

2 「所定賃金時間額」は、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものの、円未満の端数がある場合には、円未満を四捨五入した。

3 「女性の賃金比率」は、女性の所定内賃金時間額÷男性の所定内賃金時間額で算出したもの。

# パートタイム労働者の処遇の実態(東京)

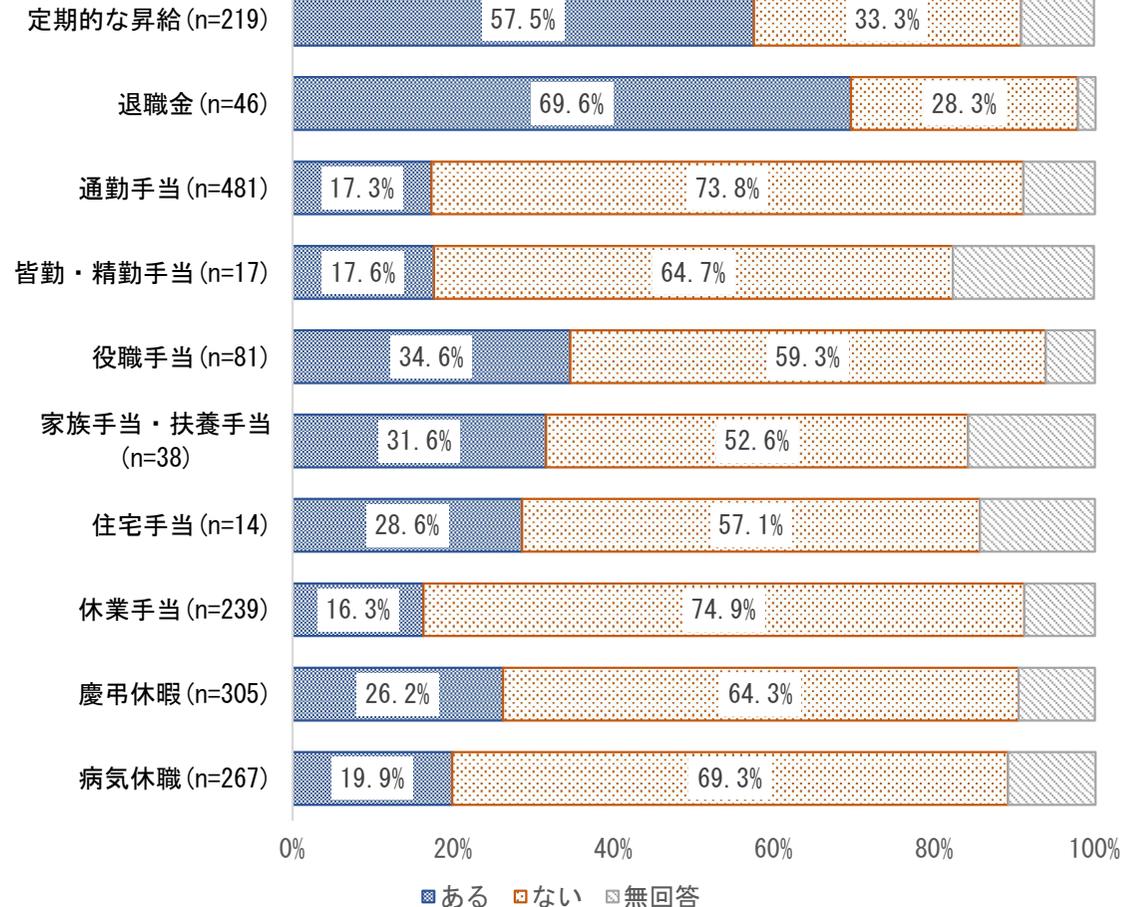
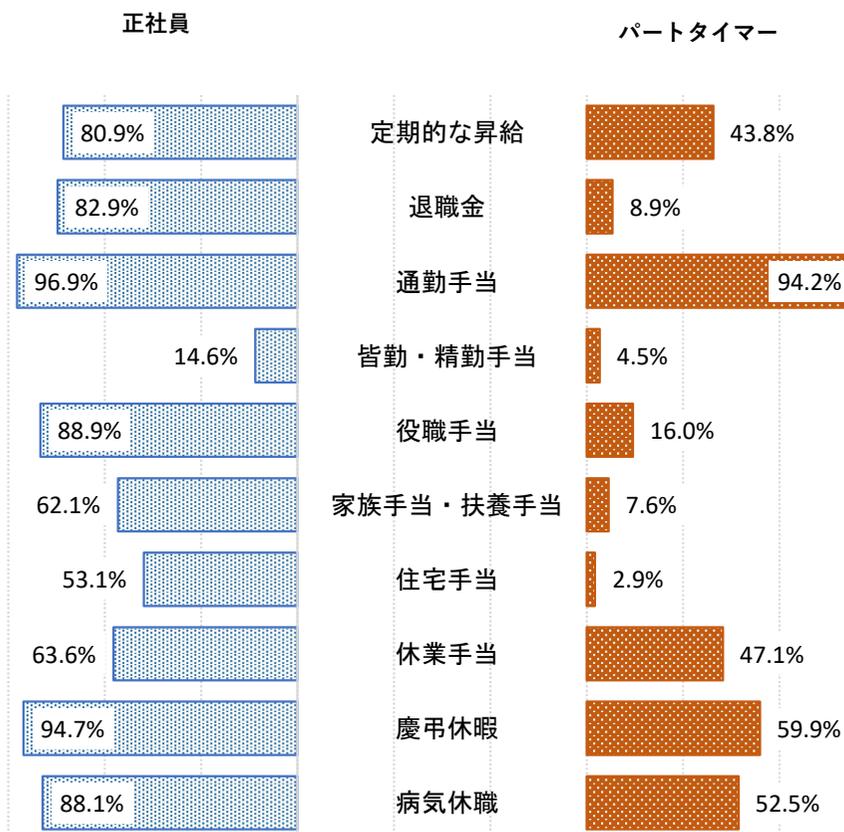
○パートタイマーと正社員との待遇差が最も少ないものは「休業手当」(16.3%)であり、次いで「通勤手当」(17.3%)「皆勤・精勤手当」(17.6%)の順となっている。待遇差の最も多いものは「退職金」(69.6%)であり、次いで「昇給」(57.5%)である。  
 ○上記処遇について、制度・支給が「ある」と回答しているのは、「通勤手当」が96.9%、「退職金」が82.9%、「休業手当」が63.6%、「昇給」が80.9%、「皆勤・精勤手当」が14.6%である。

## ≪NO.1≫パートタイマーの処遇の実態(制度と支給)

制度又は支給の「ある」事業所における割合(n=514)

## ≪No.2≫制度・支給の内容における差の有無

(正社員とパートタイマーの双方に制度又は支給が「ある」事業所が回答)



(資料出所) 東京都産業労働局「令和3年度パートタイマーに関する実態調査(事業所調査)」から東京労働局企画課が作成

(注) 1 「パートタイマー」は、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。)をいう。

2 「(n=)」は回答者数を表す。

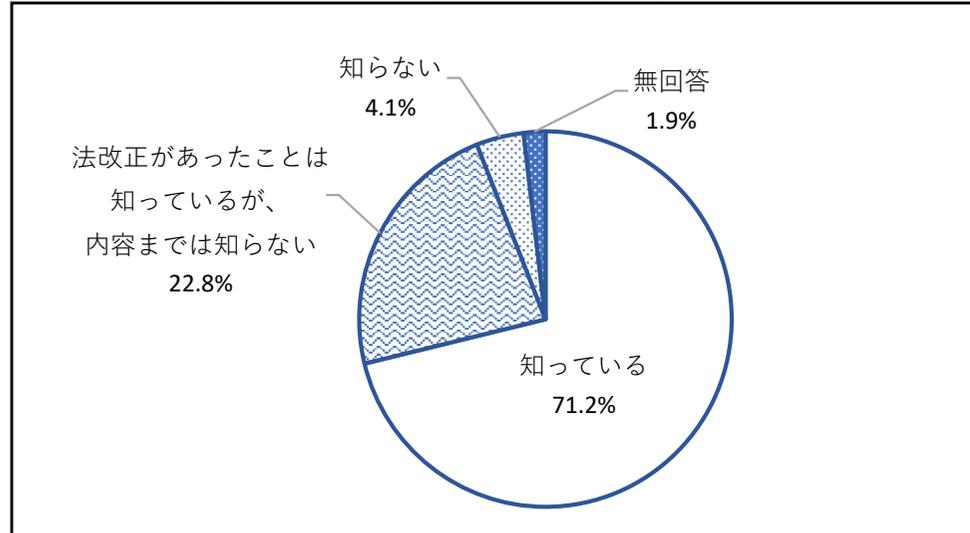
3 n=514 は、調査回答した事業所の中で、パートタイム・有期雇用を採用している事業所の数

# パートタイム・有期雇用労働法等の認知度及び取組の状況（東京）

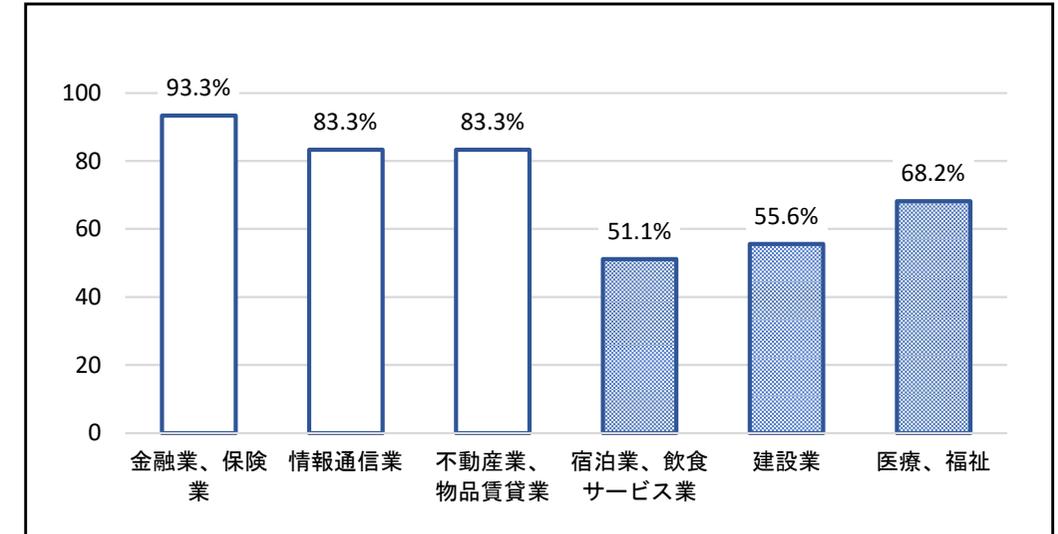
○パートタイム・有期雇用労働法等について、「知っている」と回答した事業所の割合は71.2%であり、業種別では、最も認知度が高かったのは「金融・保険業」で93.3%、次いで「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」でいずれも83.3%となっている。

○不合理な待遇差をなくすための取り組みの実施状況については、「点検を行い不合理な待遇差がないことを確認した」が32.9%で最も高く、「実施した」もしくは「実施する予定である」と回答した事業所が41.1%となっている。業種別では、不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施した事業所が最も多かったのは「金融業、保険業」で46.7%、次いで「情報通信業」「教育、学習支援業」でいずれも36.4%となっている。

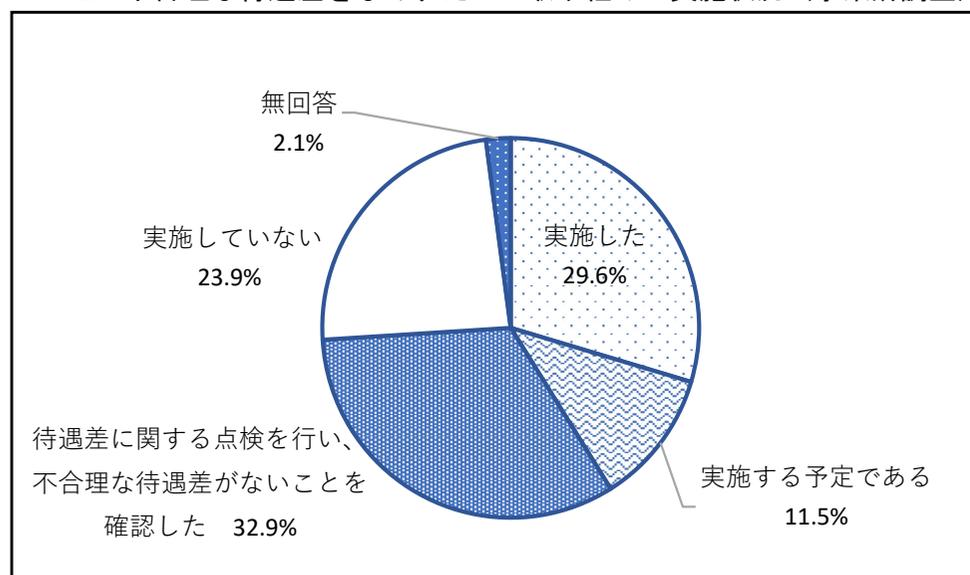
＜NO.1＞パートタイム・有期雇用労働法等の認知度（事業所調査）



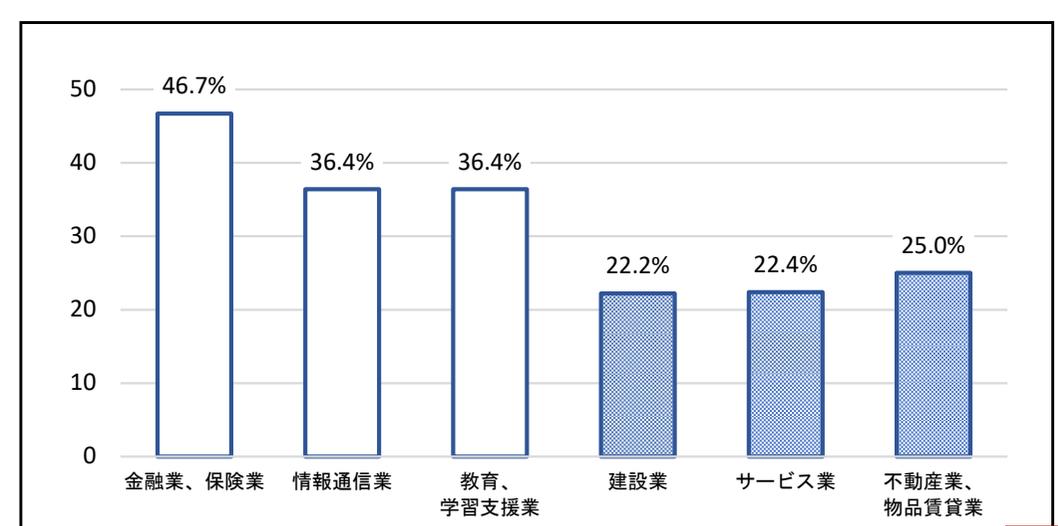
＜NO.1-1＞パートタイム・有期雇用労働法等の認知度（業種別）



＜NO.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）



＜NO.2-2＞不合理な待遇差をなくすための取り組みを実施した割合（業種別）



（資料出所）東京都産業労働局「令和3年度パートタイマーに関する実態調査（事業所調査）」から東京労働局企画課作成