

職業安定分科会(第219回)	参考資料2
令和8年1月8日	

# パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の施行状況等について

令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1

厚生労働省雇用環境・均等局  
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## ● 目次

I . 非正規雇用労働に関する現状 . . . . .	2
II . H30年パートタイム・有期雇用労働法改正 の施行状況等 . . . . .	3 1
III . H30年労働者派遣法改正の施行状況等 . .	6 2
(参考) 調査概要 . . . . .	9 7

## I . 非正規雇用労働に関する現状

- 1 . 正規・非正規雇用の状況 . . . . . 4
- 2 . 非正規雇用労働者の待遇等 . . . . . 2 2
- 3 . 派遣労働者の待遇等 . . . . . 2 8

## I . 非正規雇用労働に関する現状

1 . 正規・非正規雇用の状況 . . . . . 4

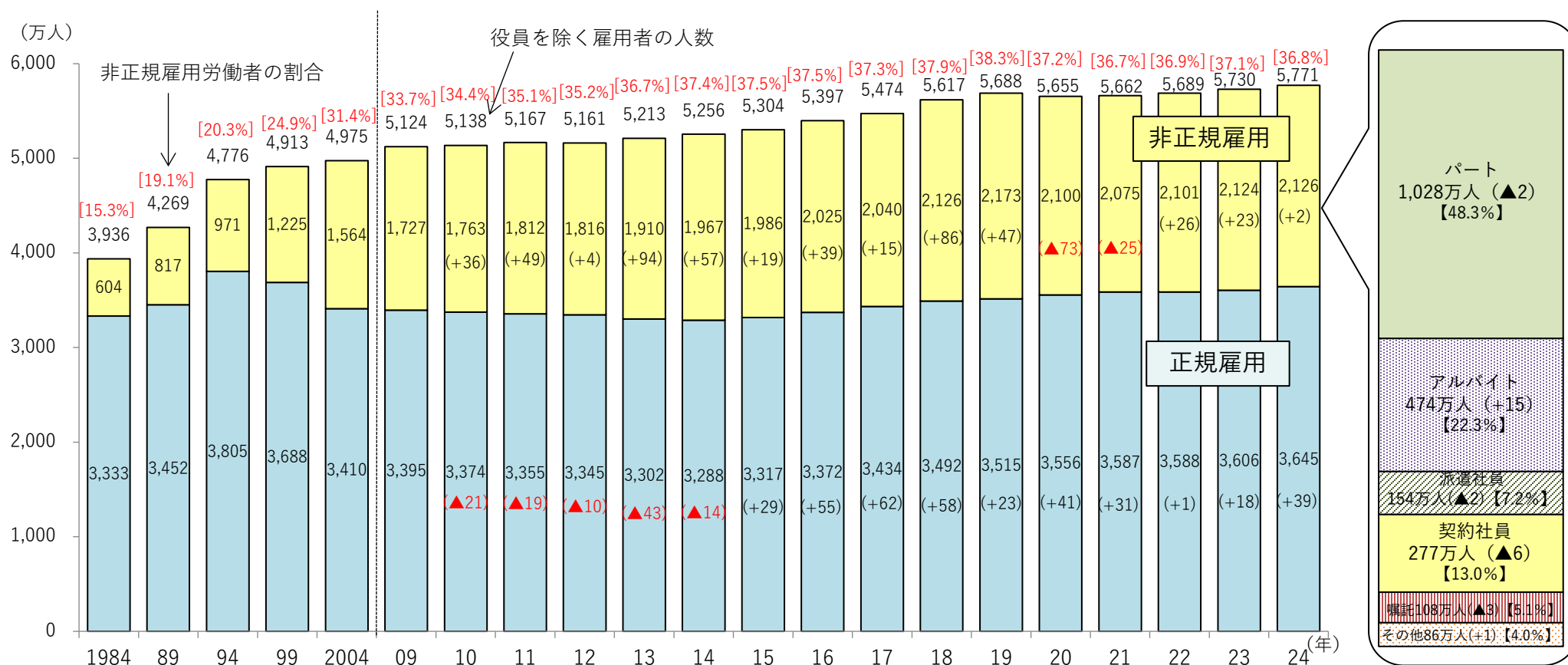
2 . 非正規雇用労働者の待遇等 . . . . . 2 2

3 . 派遣労働者の待遇等 . . . . . 2 8

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

時点更新

- 正規雇用労働者は3,645万人と39万人の増加（2024年平均。以下同じ）。**10年連続の増加**。
- 非正規雇用労働者は2,126万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.8%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。

5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

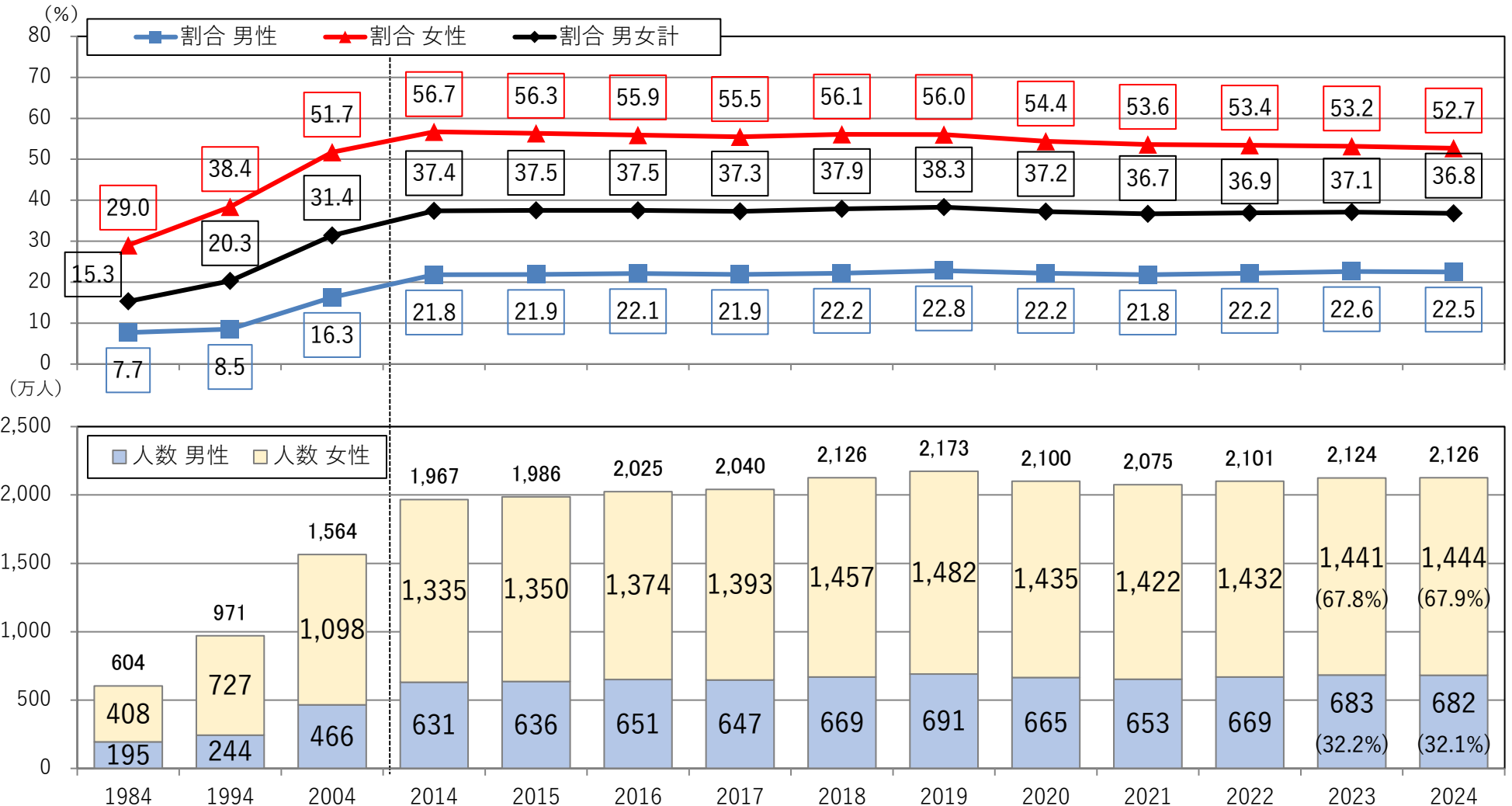
6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 非正規雇用労働者の推移（男女別）

- 非正規雇用労働者の人数は、男女とも2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加傾向。
- 非正規雇用労働者の割合は、男性はおおむね横ばい、女性は低下傾向となっている。



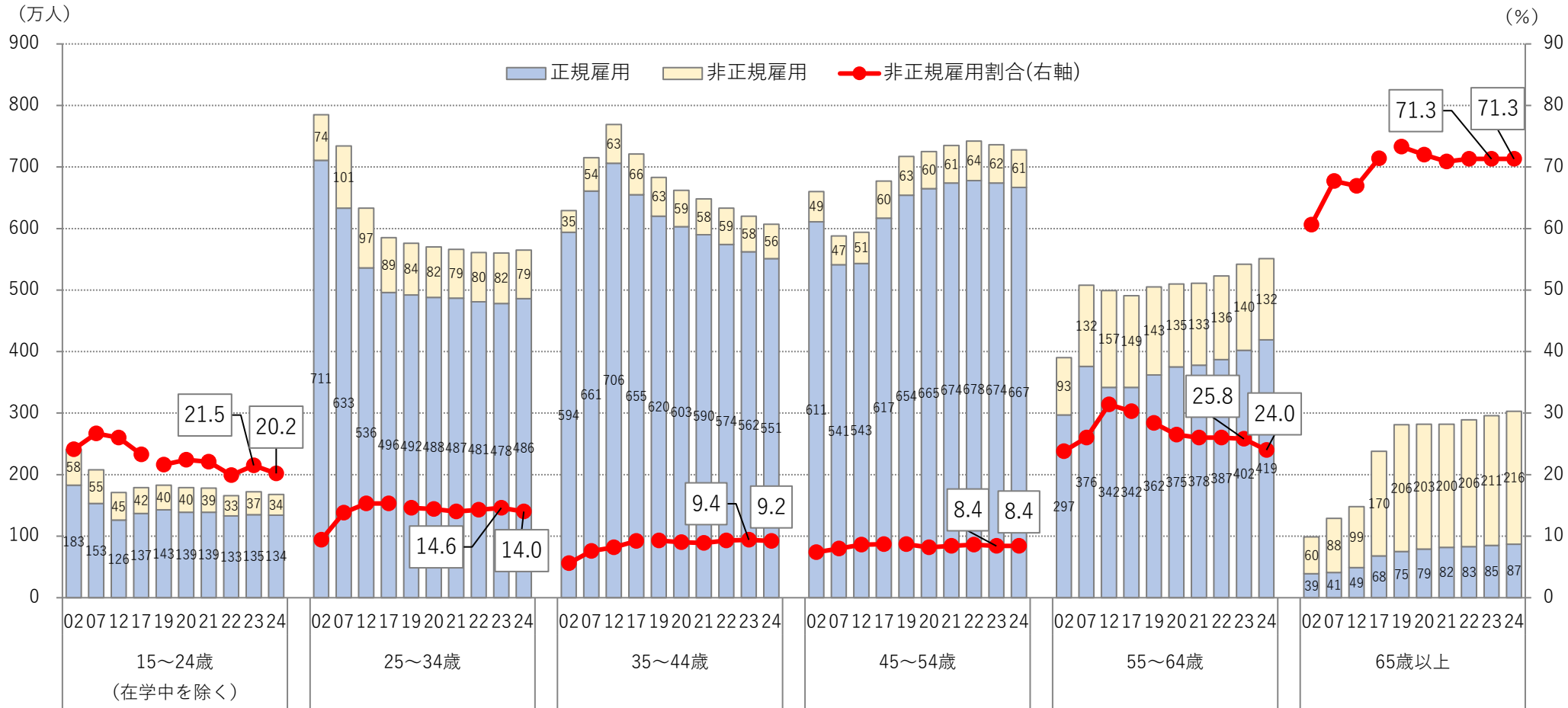
(資料出所) 1994年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 2014年の数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3) 割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。  
 4) 括弧内は、(男女別の非正規雇用労働者数) / (男性の非正規雇用労働者数 + 女性の非正規雇用労働者数) × 100 (%) で算出。

# 正規雇用・非正規雇用労働者の推移（男性・年齢階級別）

男性の年齢階級別の正規雇用・非正規雇用労働者の推移をみると、

- 非正規雇用労働者の割合は、近年は横ばい程度で推移し、特に55～64歳ではやや低下傾向。
- 65歳以上では非正規雇用労働者を中心に、雇用者が増加。



（資料出所）「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

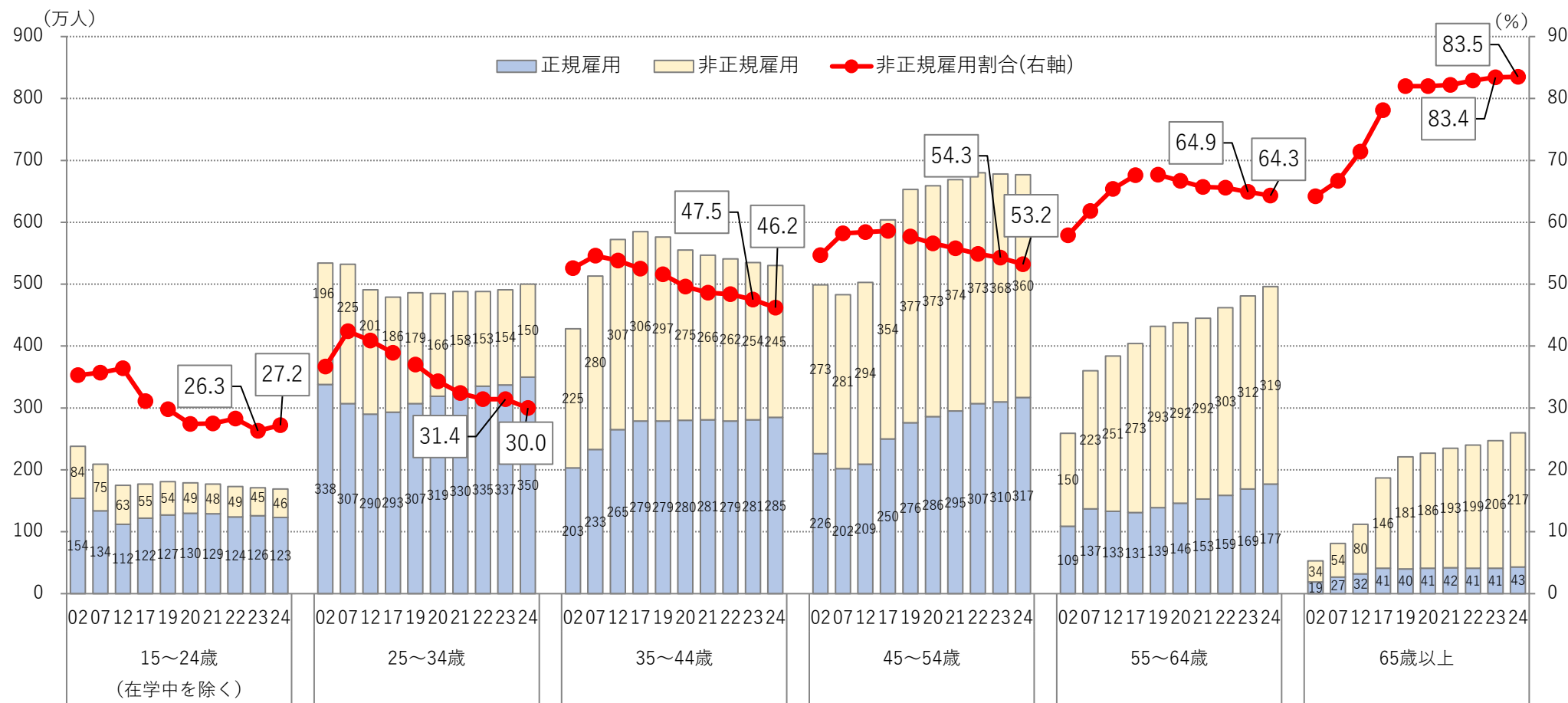
- 注）1） 2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2） 2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3） 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 4） 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

# 正規雇用・非正規雇用労働者の推移（女性・年齢階級別）

時点更新

女性の年齢階級別の正規雇用・非正規雇用労働者の推移をみると、

- 非正規雇用労働者の割合は、15～24歳、65歳以上を除き、低下傾向。
- 65歳以上では非正規雇用労働者を中心に、雇用者が増加。



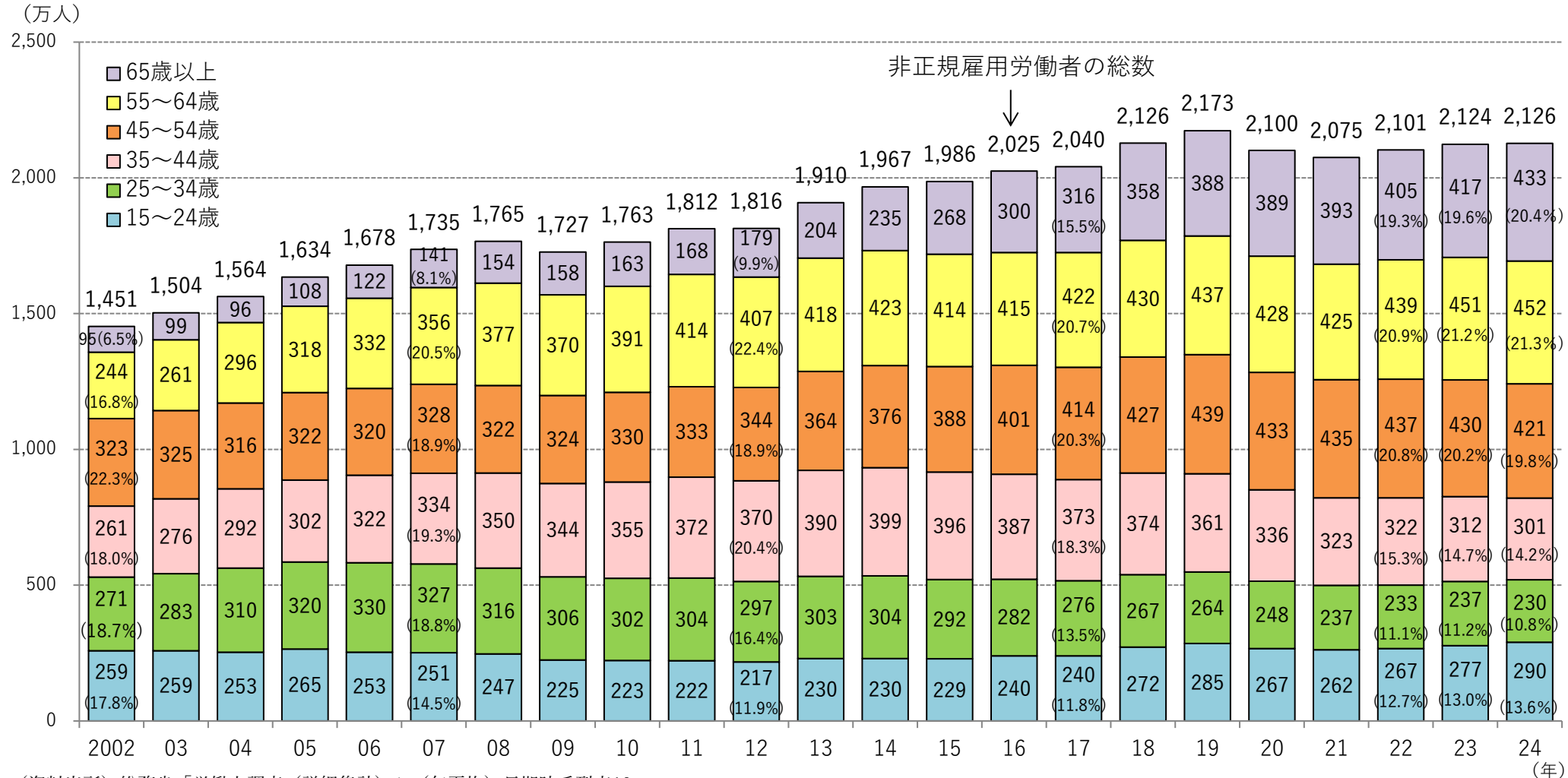
（資料出所）「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- 注）1） 2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2） 2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3） 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 4） 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。



# 非正規雇用労働者の推移（年齢階級別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 年齢階級別で見ると、65歳以上で顕著に増加。45歳未満であればほぼ横ばいで推移。

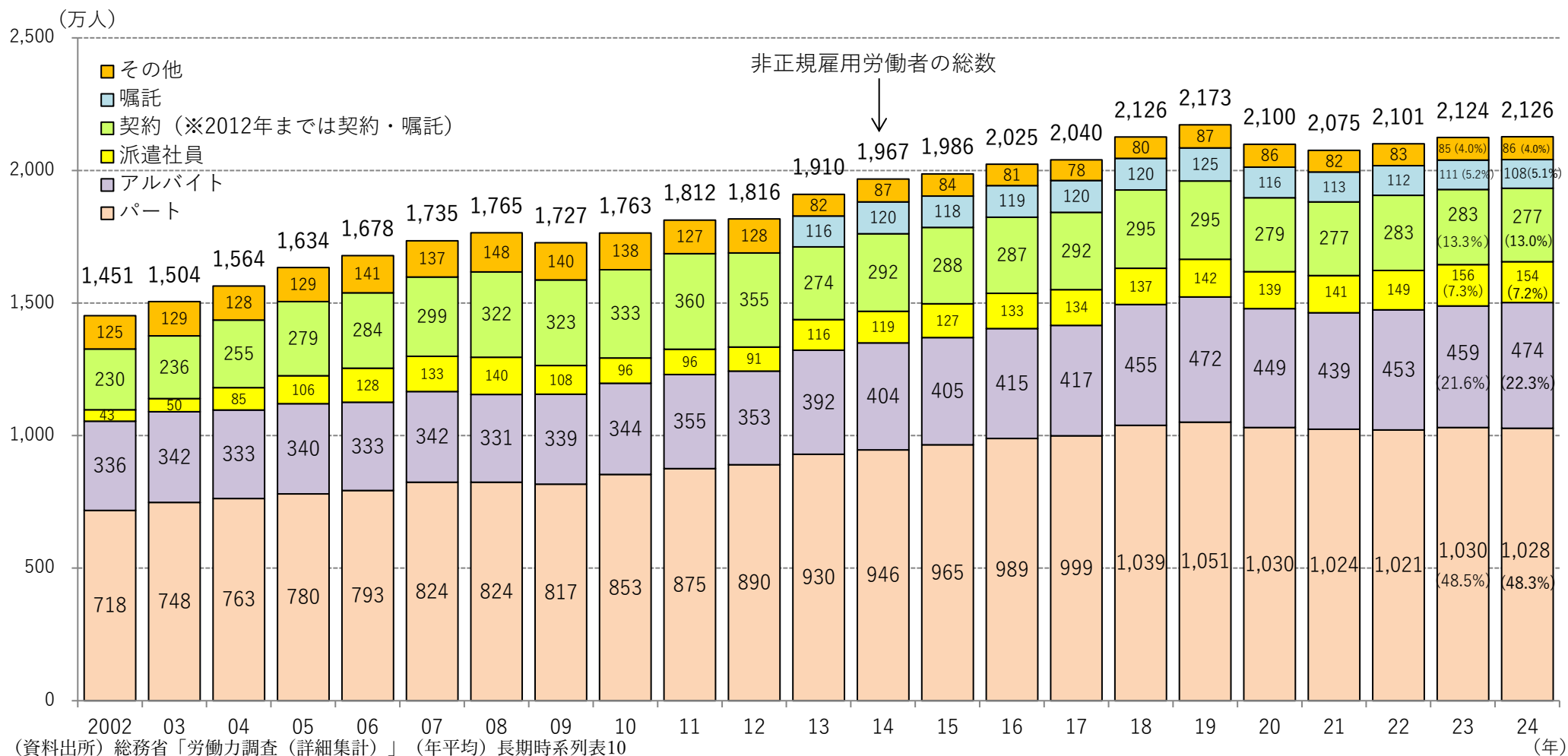


- (注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。  
 4) 2011年の数値は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。 5) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める年齢階級別の割合。

# 非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）

時点更新

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 2024年の非正規雇用労働者に占めるパートの割合は約5割。



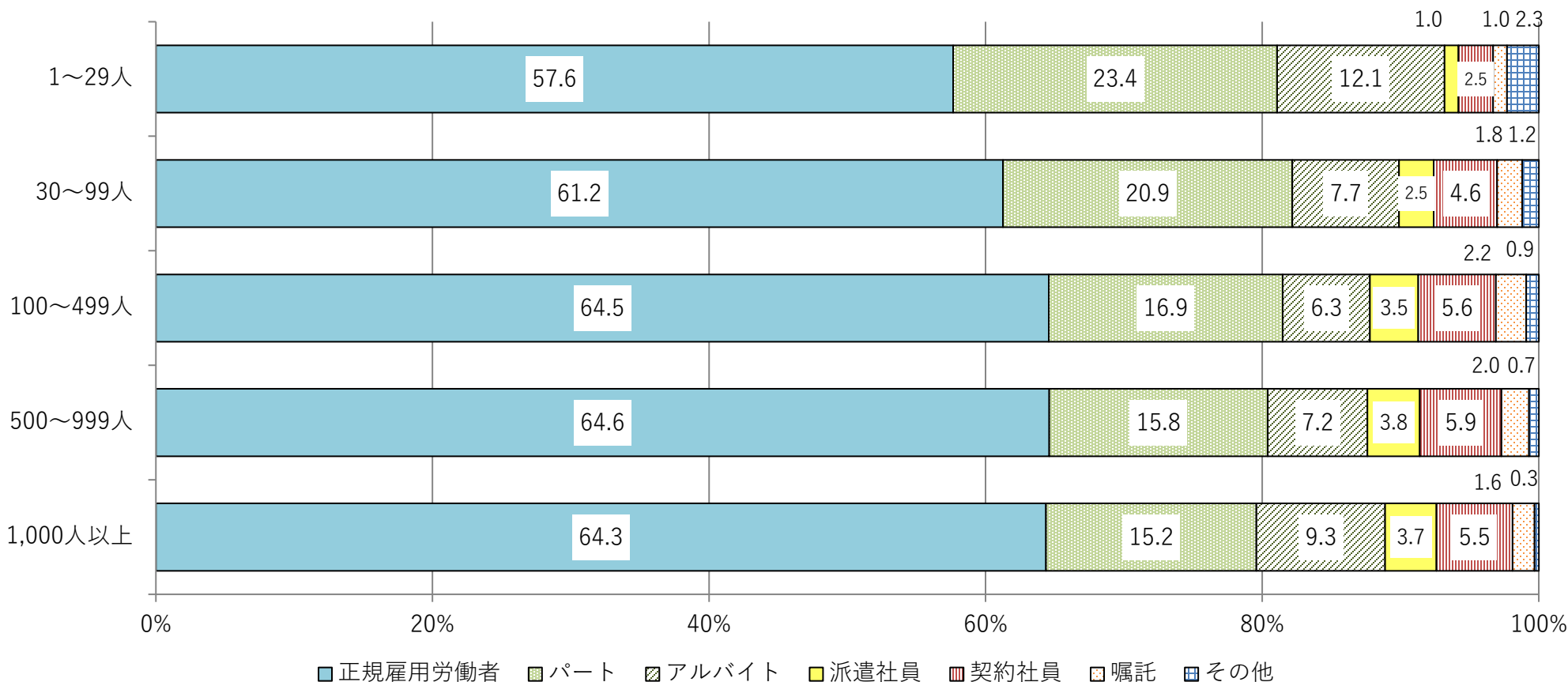
(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。  
 4) 2011年の数値は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。  
 5) 2002年から2012年までは、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。  
 2013年以降は、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。  
 6) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める各雇用形態別の割合。

# 正規雇用・非正規雇用労働者数（従業者規模別・雇用形態別）

参考  
時点更新

- 2024年平均の従業者規模別では、規模が大きくなるにつれて、①正規雇用労働者の割合が高くなる傾向、②パート・アルバイトの割合は低下傾向、③派遣社員・契約社員・嘱託の割合は増加傾向、にあるが、規模が100～499人を超えてからはその傾向はみられない。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2024年平均）第Ⅱ-1表

（注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

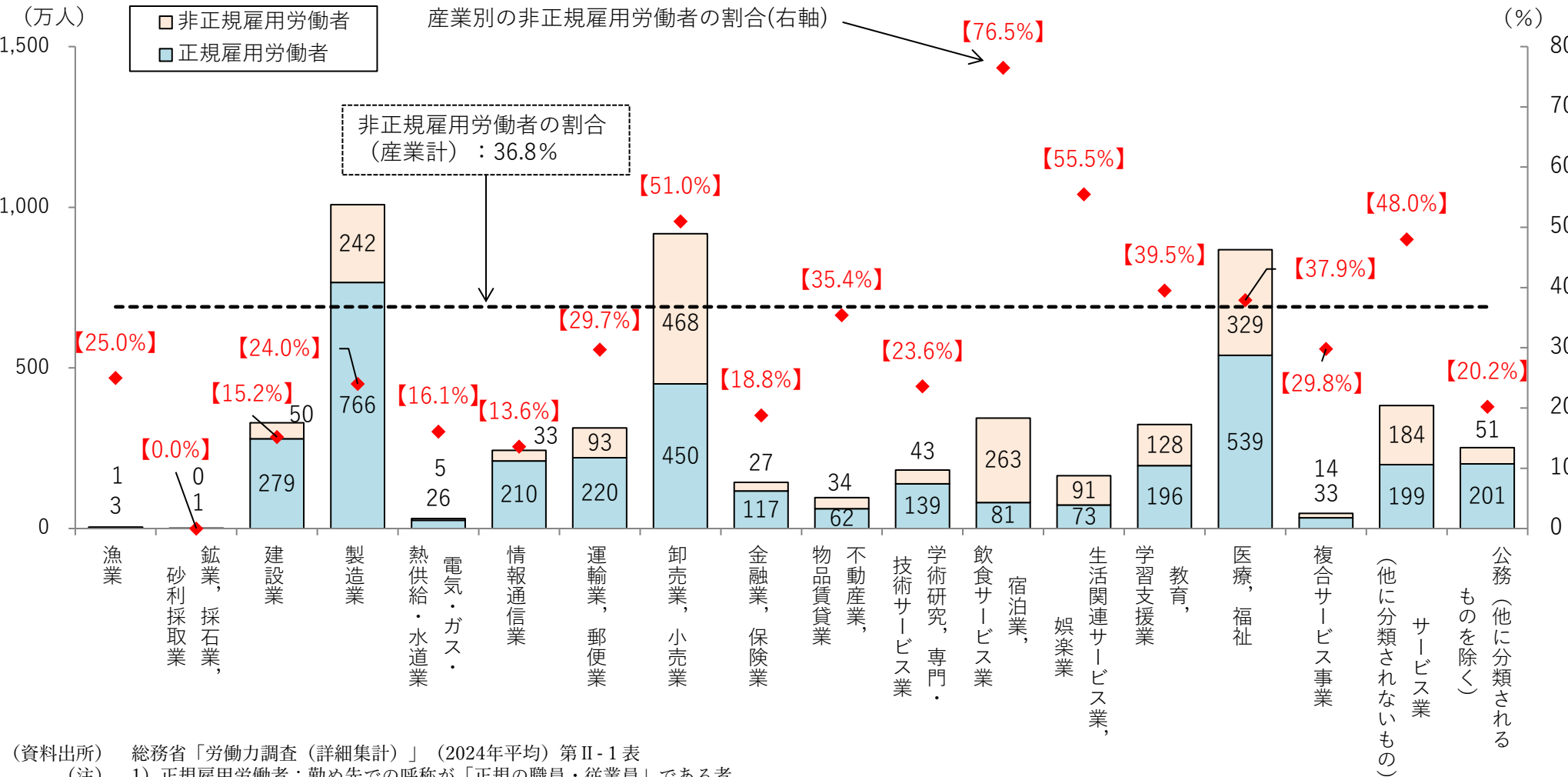
3）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

4）割合は、従業者規模別における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める雇用形態別の割合。

# 産業別の非正規雇用労働者割合（2024年平均）

参考  
時点更新

○ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、36.8%（産業計・2024年平均）。産業別に見ると、ばらつきはあるが、『宿泊業、飲食サービス業』等のサービス関係の業種、『卸売業、小売業』といった産業で、特に高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2024年平均)第II-1表

(注) 1) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
3) 割合は、産業別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

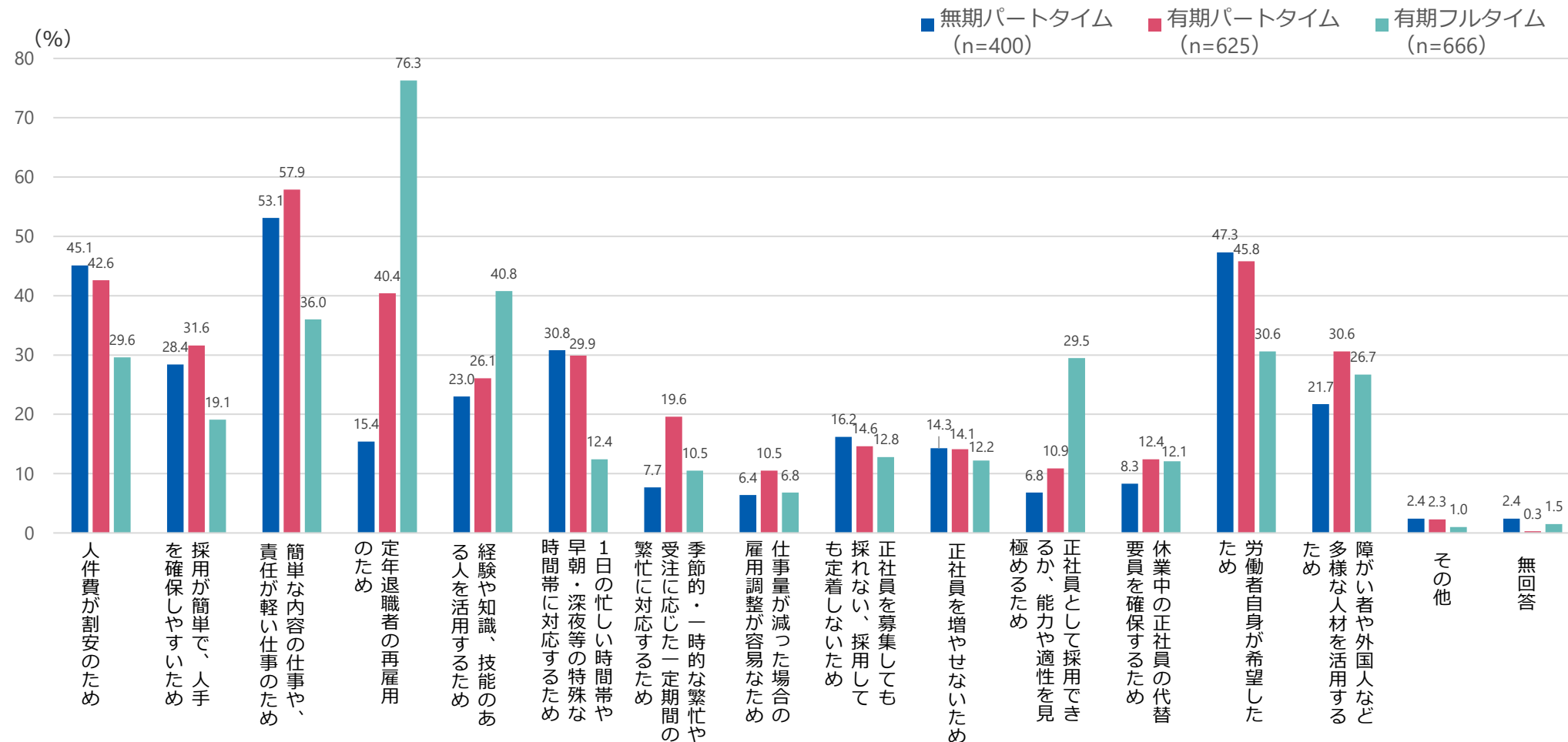
# パート・有期社員を雇用している理由（大企業）

企業調査

公表値

- 有期フルタイムは「定年退職者の再雇用のため」の割合が76.3%で最も高い。その他、雇用形態にかかわらず「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」「労働者自身が希望したため」「人件費が割安のため」と回答した割合が比較的高い。

## パート・有期社員を雇用している理由（複数回答）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

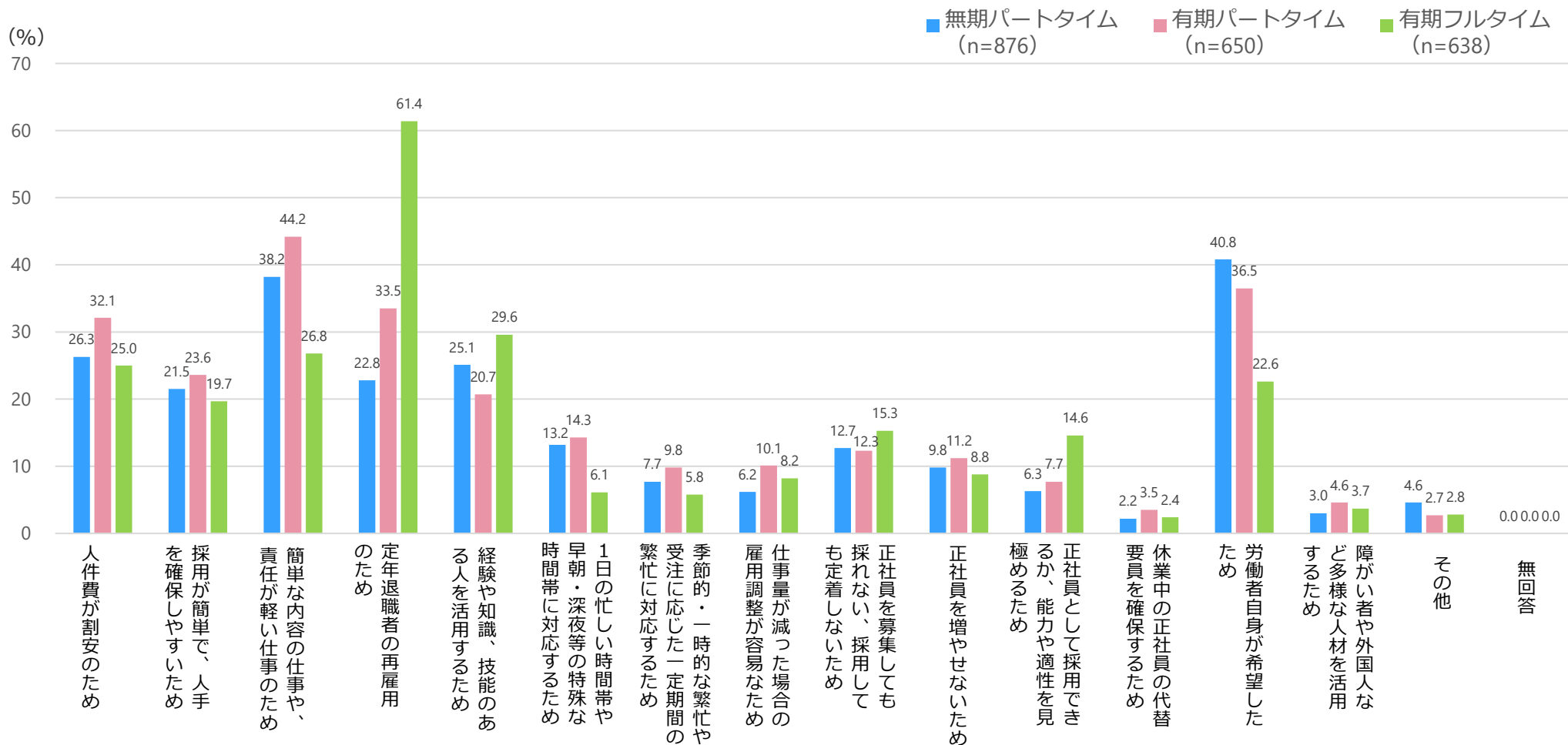
# パート・有期社員を雇用している理由（中小企業）

企業調査

公表値

- 有期フルタイムは「定年退職者の再雇用のため」の割合が61.4%で最も高い。その他、雇用形態にかかわらず、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」「労働者自身が希望したため」「人件費が割安のため」と回答した割合が高いことなどでは、大企業と同様の傾向にある。

## パート・有期社員を雇用している理由（複数回答）

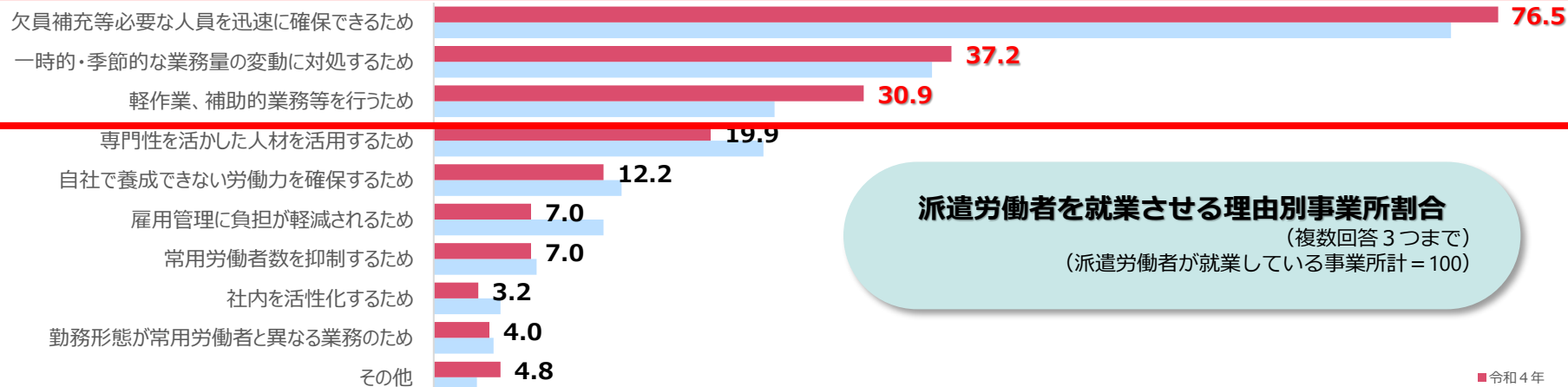


（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

## 派遣労働者を就業させる（受け入れない）理由

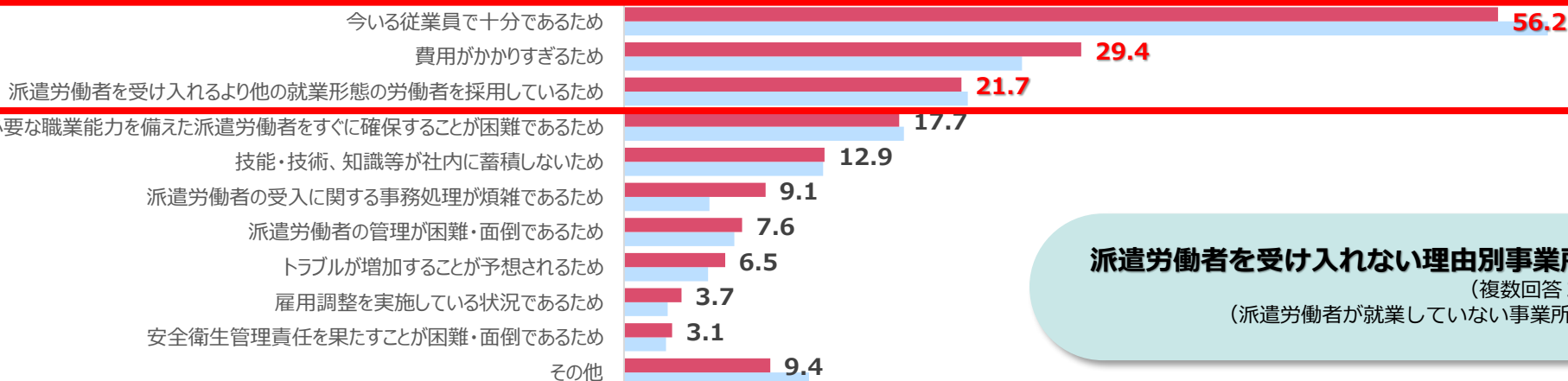
- 派遣労働者を就業させる主な理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が 76.5%と最も高く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」37.2%、「軽作業、補助的業務等を行うため」30.9%
- 派遣労働者を受け入れない主な理由は、「今いる従業員で十分であるため」が 56.2%と最も高く、次いで「費用がかかりすぎるため」29.4%、「派遣労働者を受け入れるより他の就業形態の労働者を採用しているため」21.7%



## 派遣労働者を就業させる理由別事業所割合

(複数回答 3 つまで)  
(派遣労働者が就業している事業所計 = 100)

■ 令和4年  
■ 平成29年



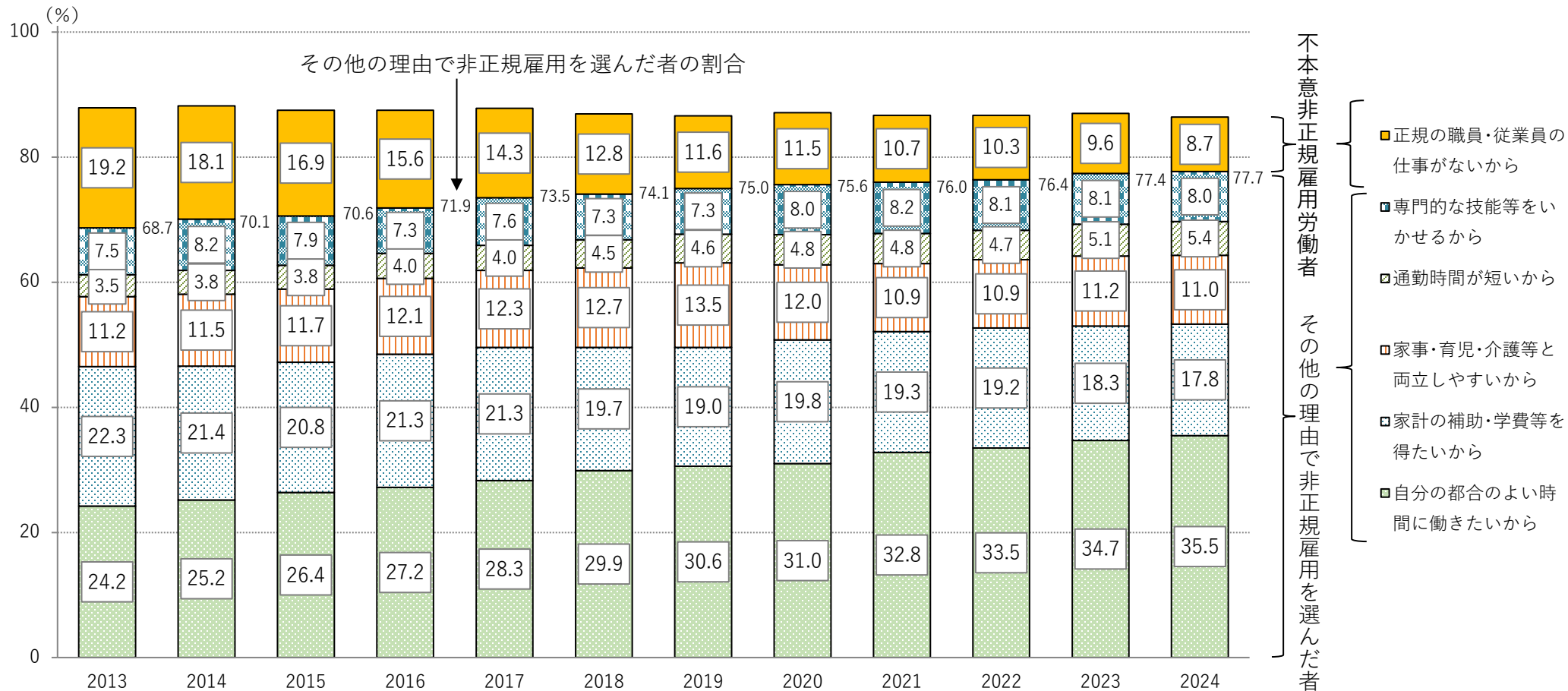
## 派遣労働者を受け入れない理由別事業所割合

(複数回答 3 つまで)  
(派遣労働者が就業していない事業所計 = 100)



# 非正規雇用を選んだ理由（年推移）（男女計）

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の理由で非正規雇用を選んだ者の割合は増加傾向で、直近では78%。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では1割を下回っている。



(資料出所)総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）Ⅱ-16表

注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。

2) 現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由の回答を対象とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対し、回答をした者の数を分母として算出。

3) 現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由の項目について、「その他」と回答した者は表示していない。



# 「不本意非正規雇用」の状況（年齢別・雇用形態別）（2024年平均）

○ 年齢別には25～34歳の層、雇用形態別には派遣社員において、不本意非正規雇用労働者の割合が高い。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	180	8.7(▲0.9)
15～24歳	7	2.5(▲1.6)
25～34歳	28	12.7(▲0.4)
35～44歳	26	8.8(▲0.7)
45～54歳	41	10.0(▲1.4)
55～64歳	48	11.0(▲0.3)
65歳以上	30	7.3(▲0.1)

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	180	8.7(▲0.9)
パート	57	5.7(▲0.1)
アルバイト	24	5.2(▲1.3)
派遣社員	35	23.5(▲1.8)
契約社員	48	18.3(▲1.2)
嘱託	11	11.0(▲1.3)
その他	6	7.6(+1.1)

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2024年平均） 第Ⅱ-16表

注） 1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

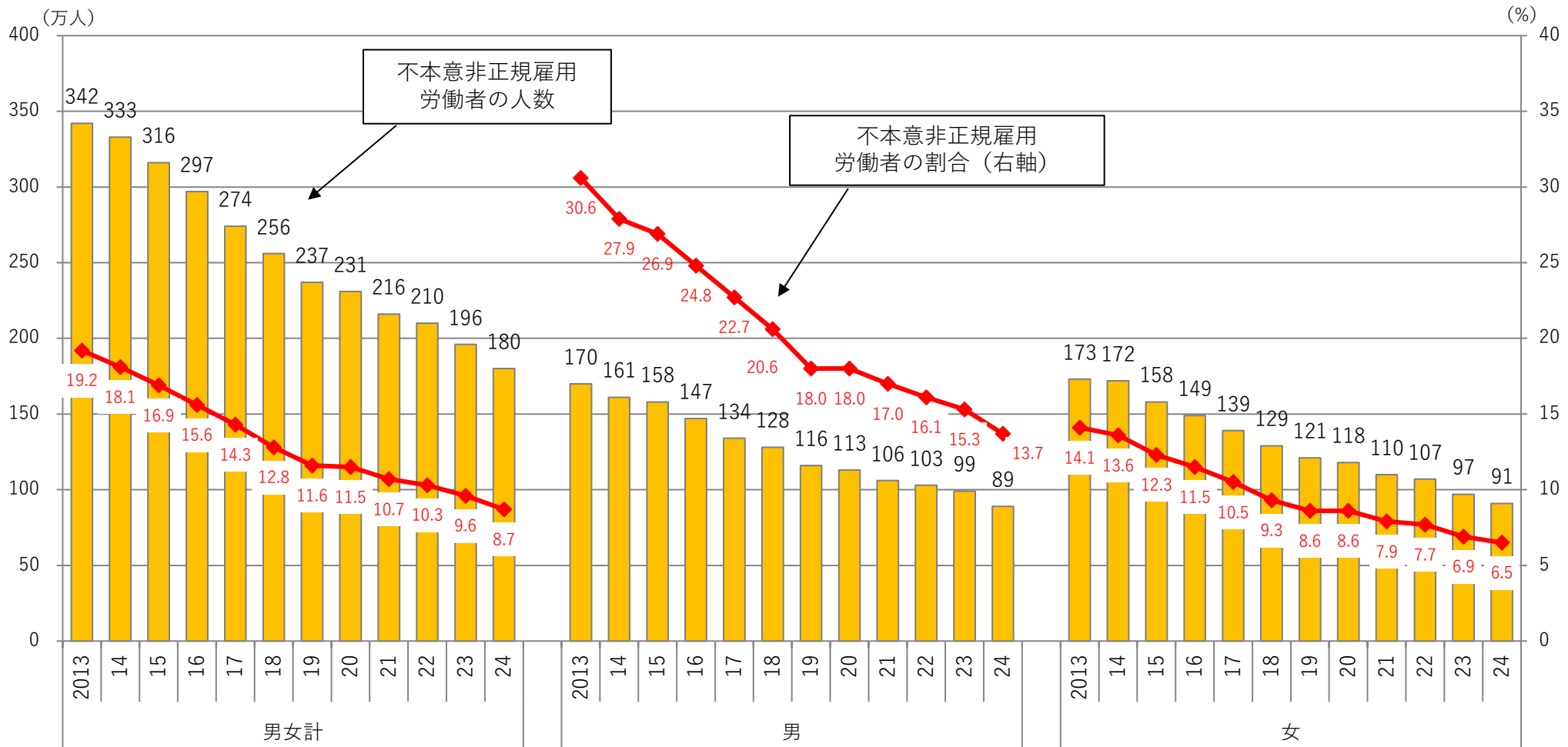
3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

4）割合の（ ）で示した数値は、対前年比（%ポイント）。

# 不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

- 不本意非正規雇用労働者の割合は、男女とも前年比で低下傾向が続いている。
- 男性における割合は2024年平均で13.7%と、女性の6.5%に比べて大きく上回っている。



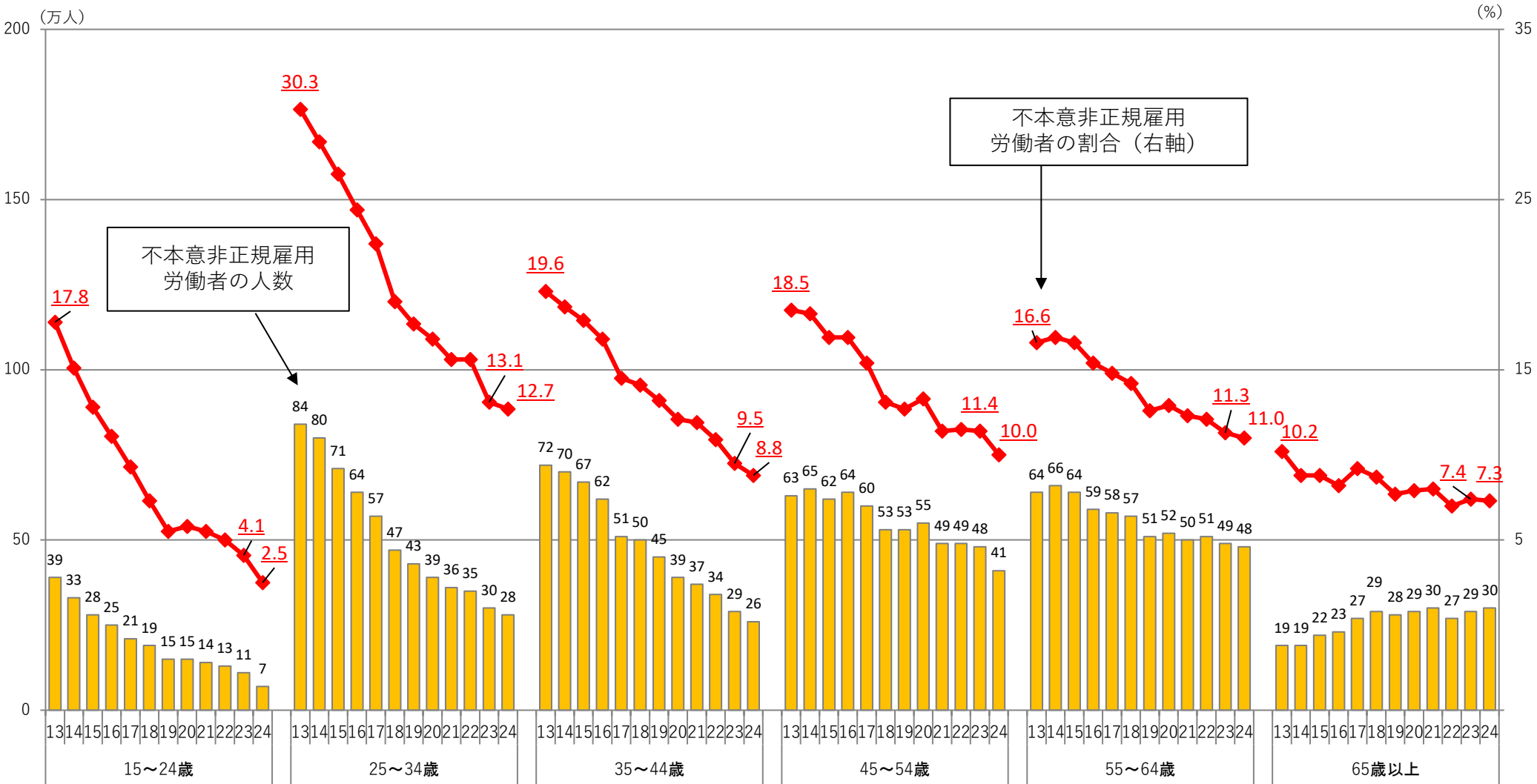
(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表

- 注 1) 2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。  
 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

# 不本意非正規雇用労働者の推移（年齢別・年次）

時点更新

○ 不本意非正規雇用労働者の割合を年齢別で見ると、特に44歳以下において明確な低下傾向がみられる。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表

注 1) 2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

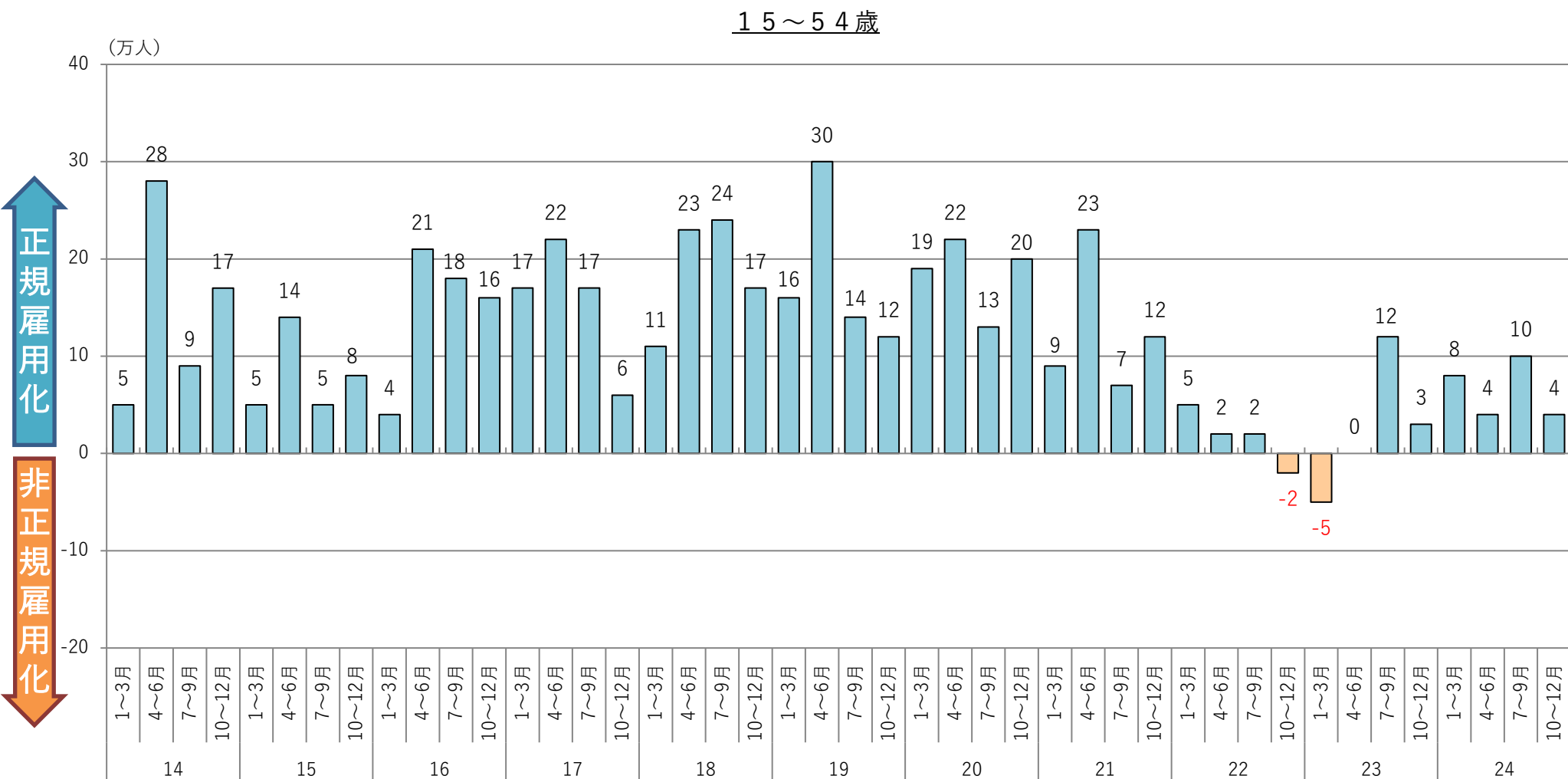
3) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

# 非正規雇用から正規雇用への移行

時点更新

○ 55歳未満では、正規雇用への移行（「非正規雇用⇒正規雇用」）が非正規雇用への移行（「正規雇用⇒非正規雇用」）を上回っている。



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-7表

注1) 2012年7～9月から2017年10～12月までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

2) 2018年1～3月から2021年10～12月までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。

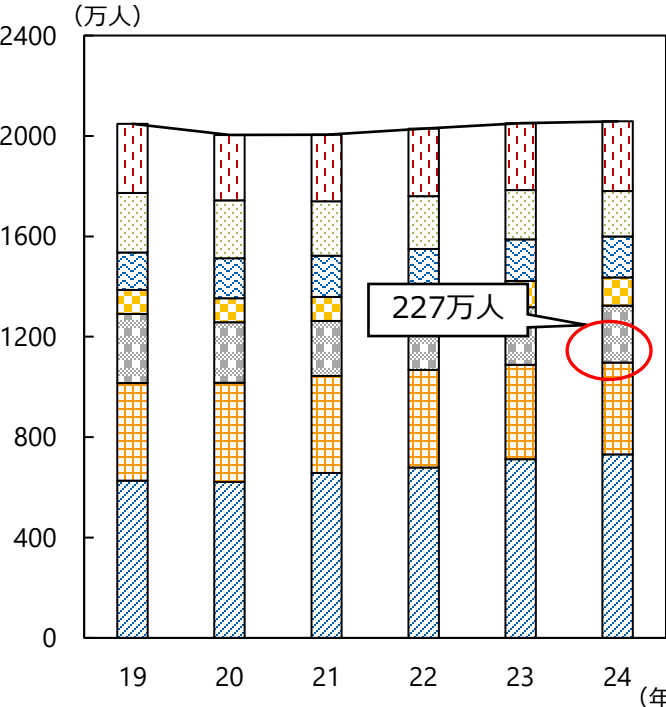
3) 過去3年間に離職した者について、「前職が非正規雇用で現職が正規雇用である者」数から「前職が正規雇用で現職が非正規雇用である者」数を減じた数を記載。

# 現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

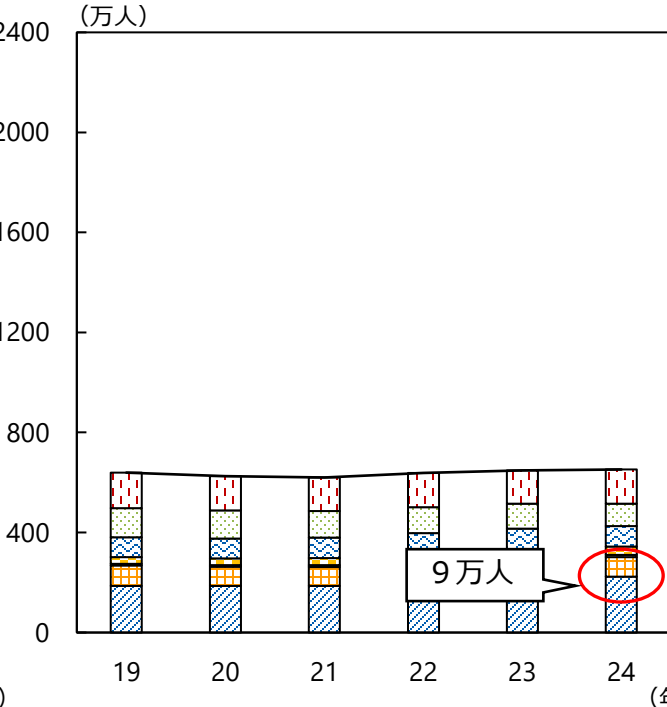
- 非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2024年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が731万人(36%)、「家計の補助・学費等を得たいから」が366万人（18%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が227万人（11%）等となっている。そのうち、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者については、9割以上が女性である。
- これらの者は、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規雇用労働者として働く可能性がある。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

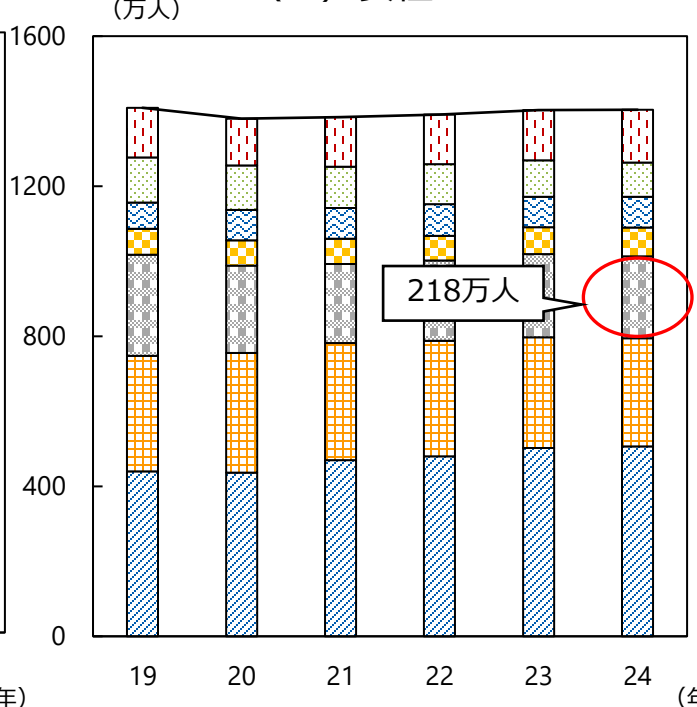
(1) 男女計



(2) 男性



(3) 女性



- 自分の都合のよい時間で働きたいから
- 家事・育児・介護等と両立しやすいから
- 専門的な技能等をいかせるから
- その他

- 家計の補助・学費等を得たいから
- 通勤時間が短いから
- 正規の職員・従業員の仕事がないから
- 総数

(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」 第Ⅱ-16表  
 (注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。  
 2) 時系列接続を行うために、2019～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。  
 3) 総数には、現職を選択した理由が不詳の者は含まない。

## I . 非正規雇用労働に関する現状

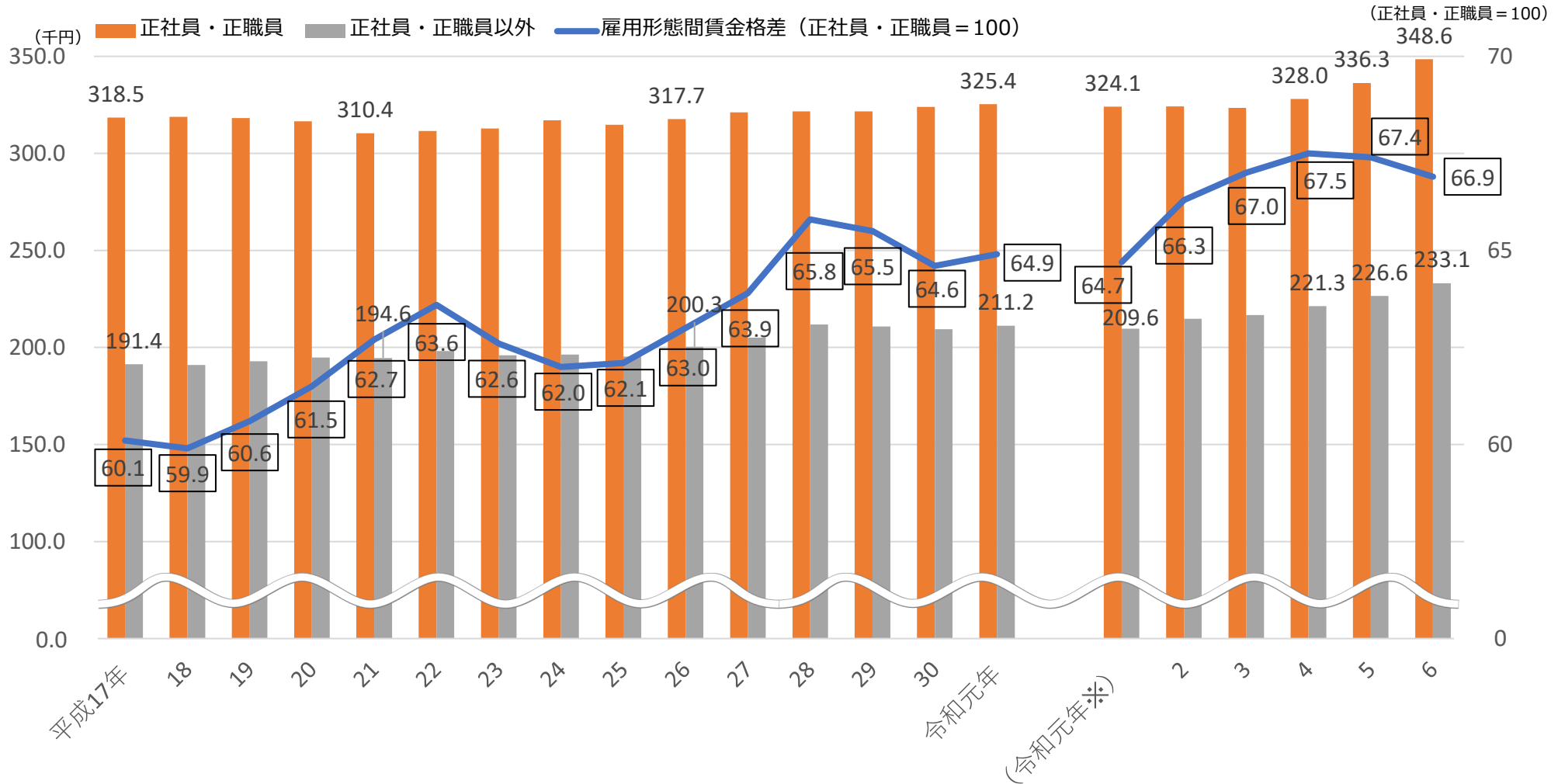
1 . 正規・非正規雇用の状況 . . . . . 4

**2 . 非正規雇用労働者の待遇等 . . . . . 2 2**

3 . 派遣労働者の待遇等 . . . . . 2 8

# 一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

○ 一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

注1）雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2）令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。（「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである）

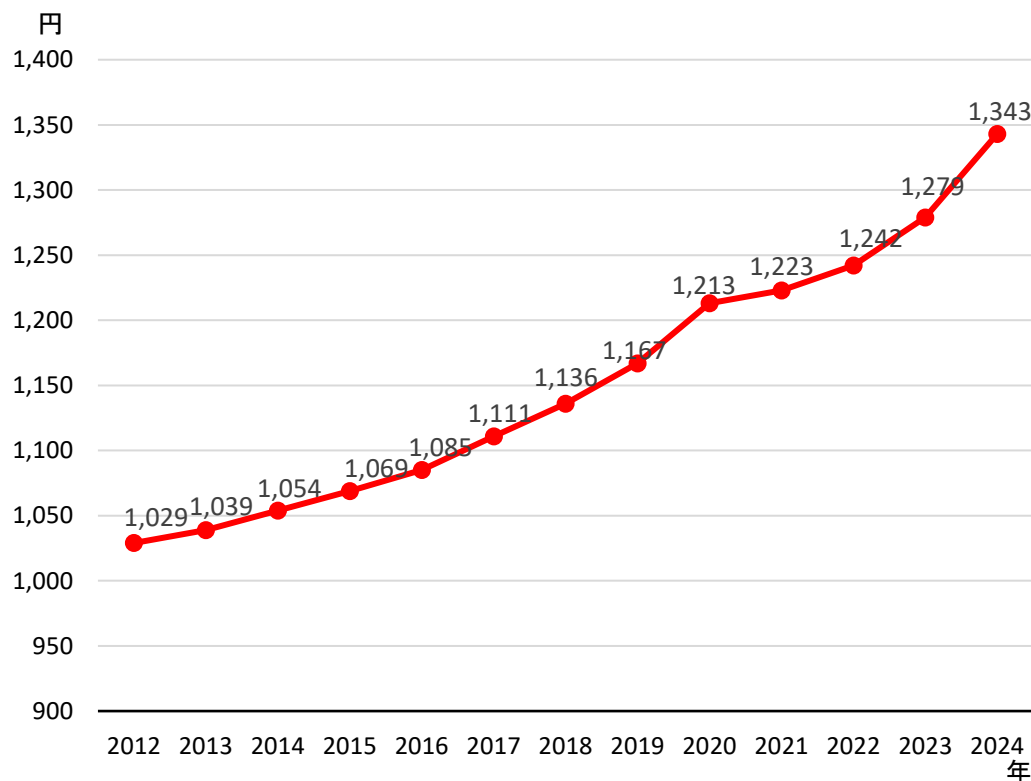
3）賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

# パートタイム労働者の時給・特別給与（賞与等）の推移

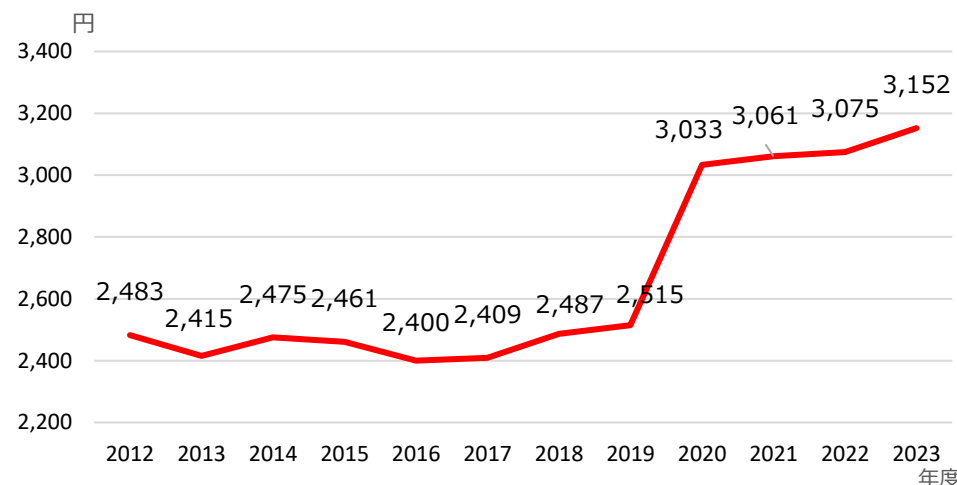
時点更新  
※左図のみ

- パートタイム労働者の時給は年々増加傾向にある。特別給与額は改正パートタイム・有期雇用労働法が施行された2020年に大幅に増額となっている。

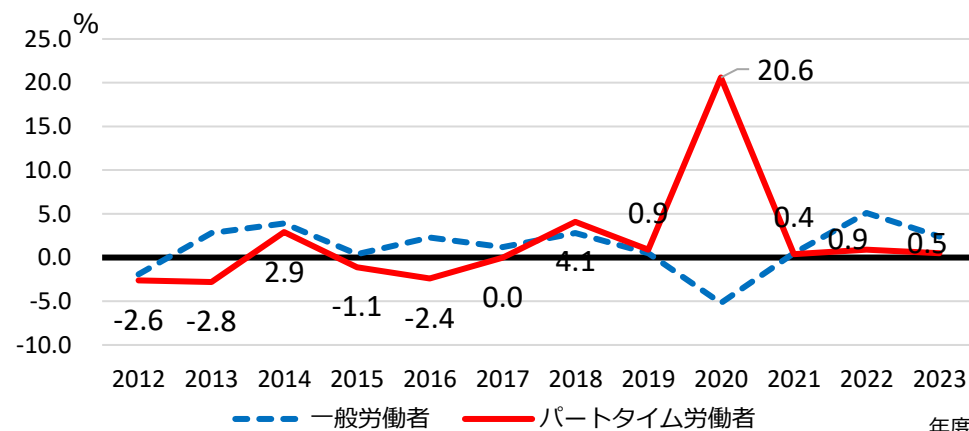
○パートタイム労働者の時給の推移



○パートタイム労働者の特別給与額の推移



○一般労働者とパートタイム労働者の特別給与の対前年度増減率



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より雇用環境・均等局有期・短時間労働課作成

(注1) 特別給与：①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等、④ベースアップの差額追給分 等

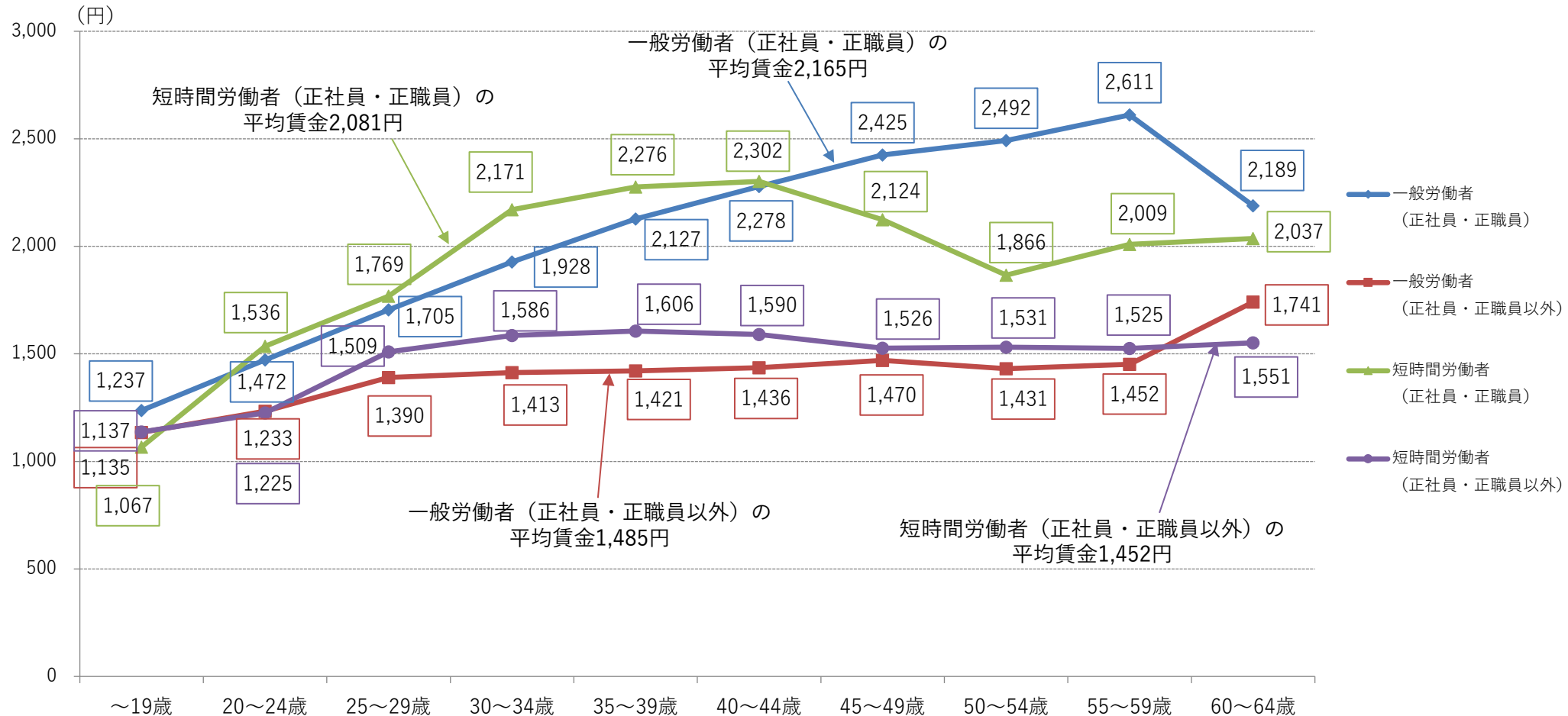
(注2) 2024年1月分確報において、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）を行ったため、2023年度の対前年度比は、ベンチマーク更新の影響を考慮した参考値等を基に作成した2022年度の数値と比較を行い算出している。



# 労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース）（2024年平均）

時点更新

- 正社員・正職員以外では、一般労働者（正社員・正職員）のような賃金上昇カーブがあまり見られない。
- 短時間労働者（正社員・正職員）は、40～44歳までは賃金の上昇が見られるが、45歳以降では見られない。



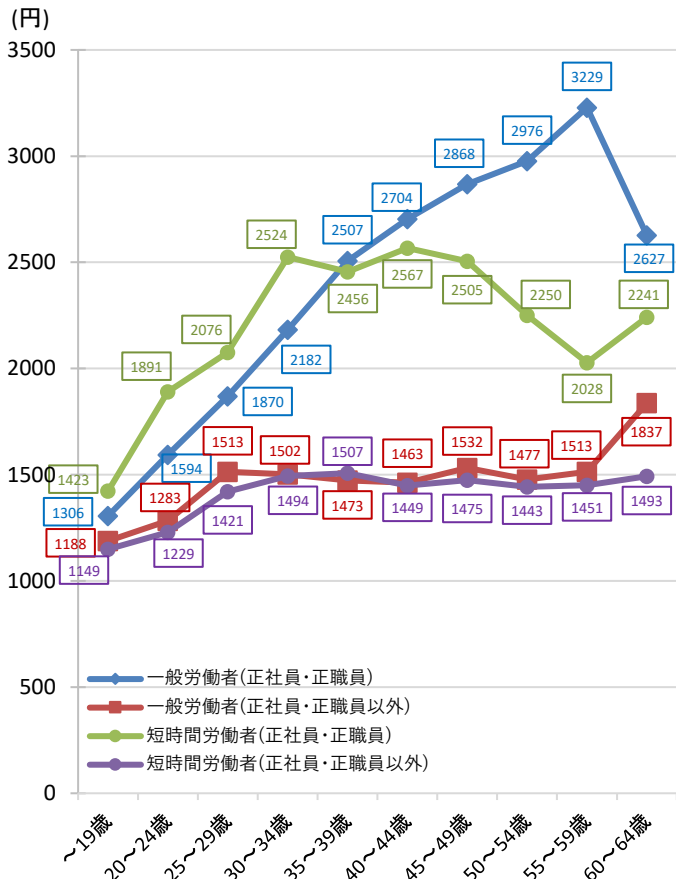
（資料出所） 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成

- （注）
- 1) 賃金は、2024年6月分の所定内給与額。
  - 2) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
  - 3) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
  - 4) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
  - 5) 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

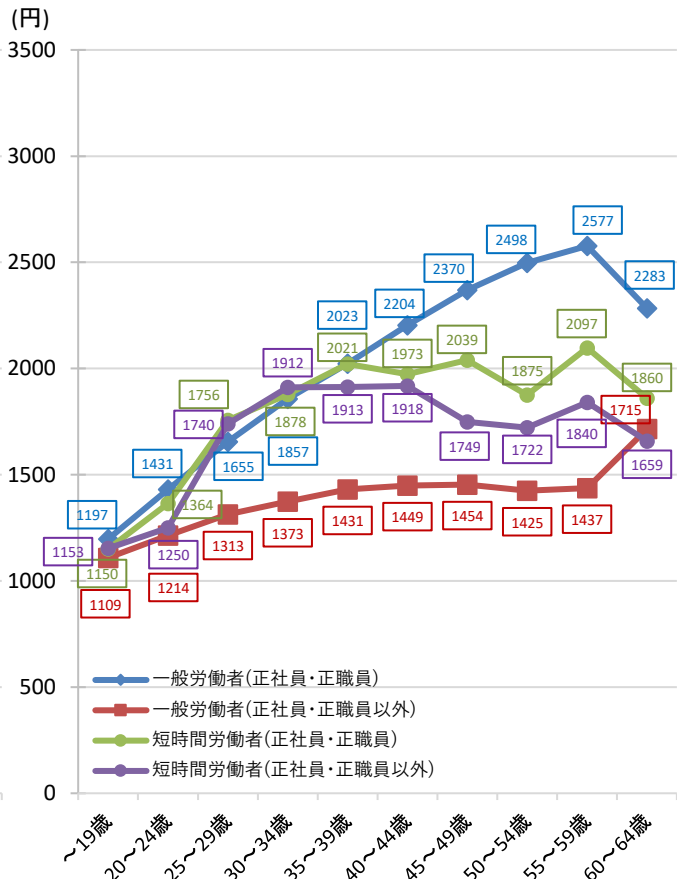
# 労働者の賃金カーブ（男女計・雇用形態別・企業規模別・時給ベース）（2024年平均）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

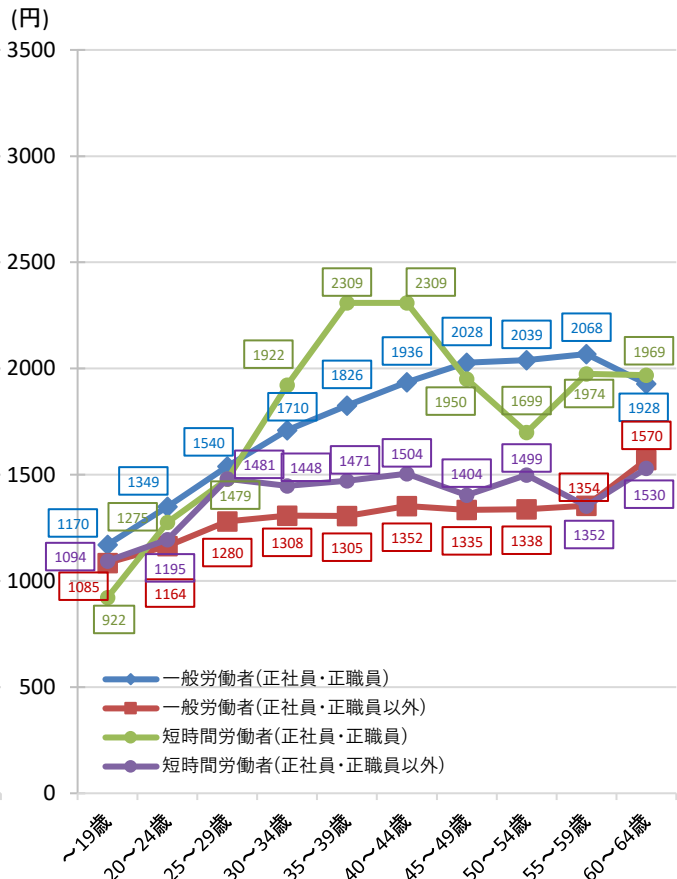
1,000人以上



100～999人



10～99人



（資料出所） 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2024年）

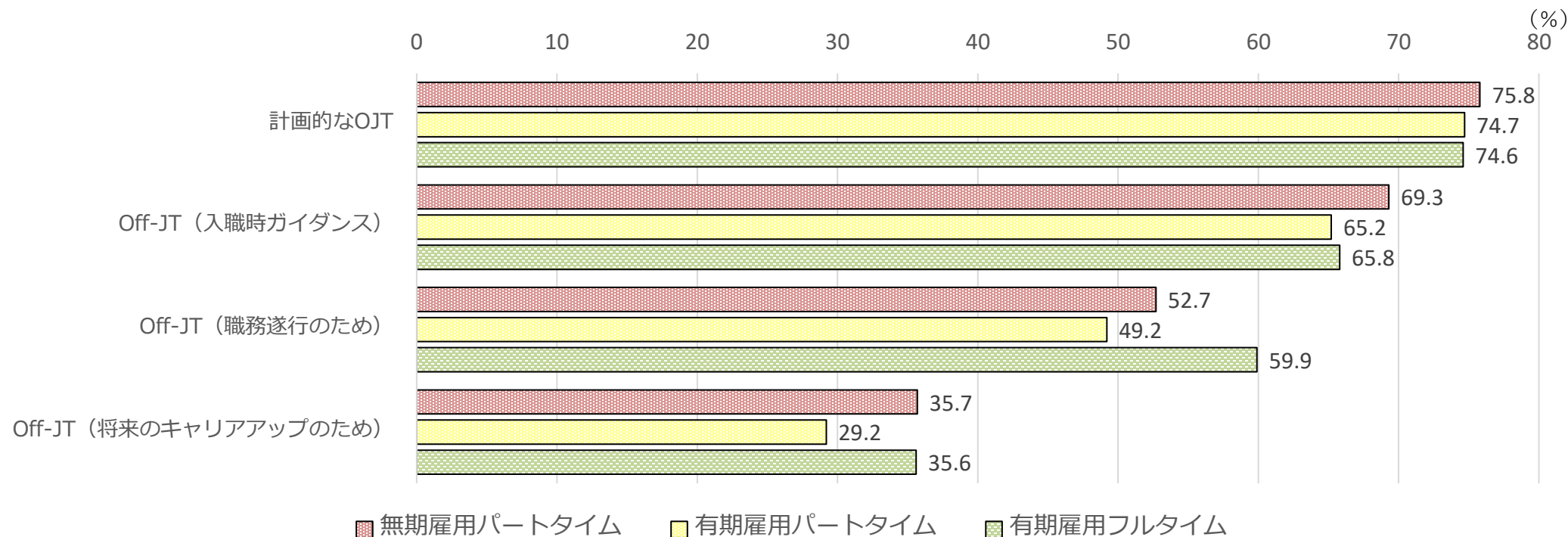
（注）

- 賃金は、2024年6月分の所定内給与額。
- 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
- 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
- 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
- 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

雇用形態別表：第1表

# 教育訓練の実施状況

- いずれの就業形態においても「計画的な教育訓練（OJT）」、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は正社員と比べて7割程度の実施となっているが、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）」は4割を下回っている。



（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）表4

注）1）「正社員に実施」した割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合

2）無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

3）有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

4）有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）と同じ労働者をいう。

5）計画的なOJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいい、教育訓練に関する計画を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

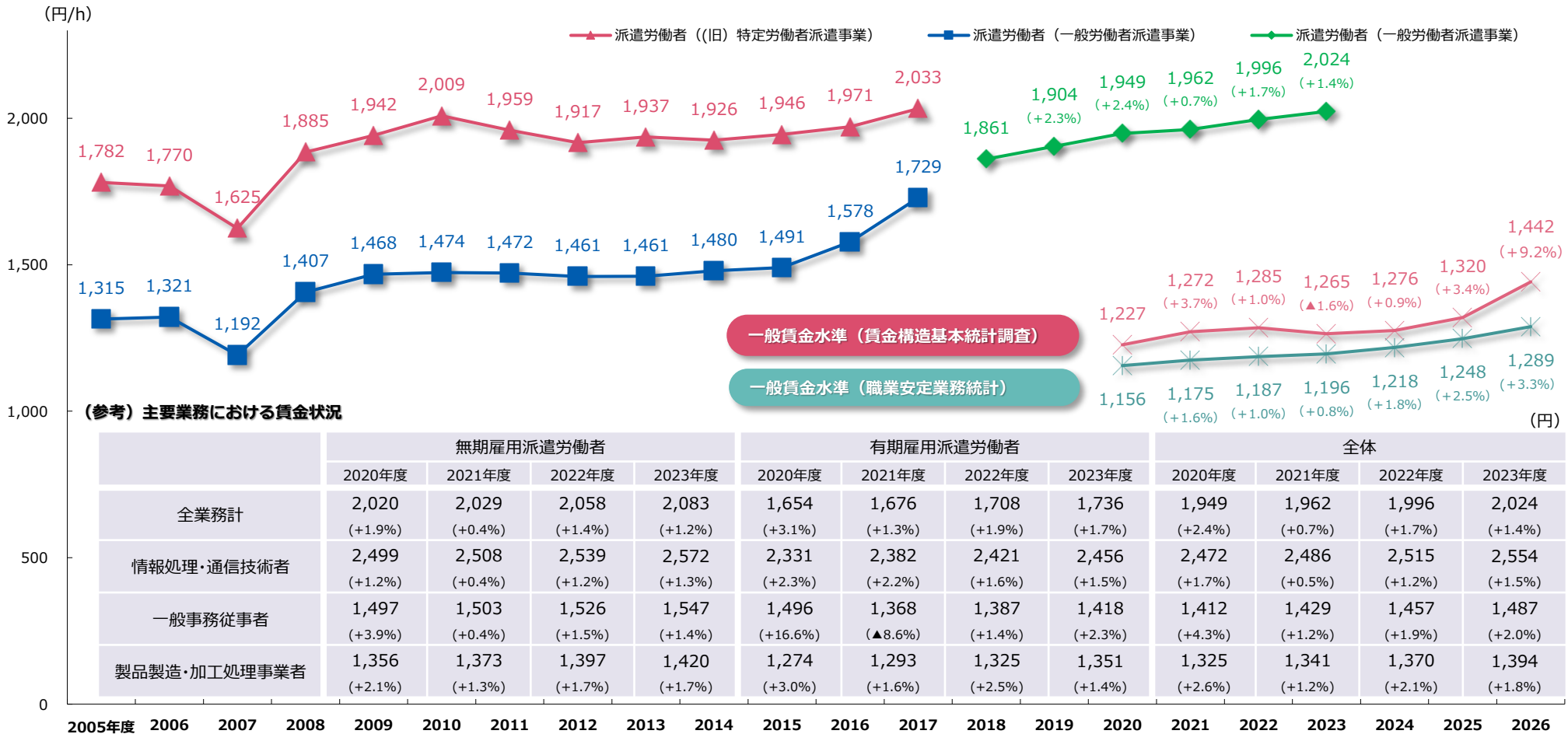
6）OFF-JT：業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいう。

## **I . 非正規雇用労働に関する現状**

- 1 . 正規・非正規雇用の状況 . . . . . 4
- 2 . 非正規雇用労働者の待遇等 . . . . . 2 2
- 3 . 派遣労働者の待遇等 . . . . . 2 8**

# 派遣労働者の賃金（時間給）の推移

- 派遣労働者の賃金は上昇傾向にある。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」

※1 賃金は、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が派遣労働者に支払う全てのものについて、1時間換算したもの。

※2 2015（平成27）年度については改正法施行前後の集計結果の平均を採用（参考値）し、（旧）特定労働者派遣事業に係る経過措置期間が平成30年9月29日で終了したため、平成30年度以降は一般労働者派遣事業のみの集計

※3 一般賃金水準については、平成30年改正法の施行に伴い2020（令和2）年度より、労使協定方式による派遣労働者の待遇確保を行う派遣元事業所において適用を開始。労使協定の対償となる派遣労働者の賃金については、賃金構造基本統計調査若しくは職業安定業務統計により算定される賃金水準以上となるよう労使で賃金水準を決定する必要がある。各調査結果による賃金水準の算定方法については厚生労働省ホームページを参照。（[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000007386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000007386_00001.html)）

※4 「無期」とは、労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者。

※5 「有期」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者。

# 派遣労働者の雇用形態（無期・有期）・業務別等の平均賃金（時間給）

- 2023年度の雇用形態計・全業務平均の賃金（時間給）は2,024円、前年度との比較で+1.4%上昇している。
- 主要業務では、「情報処理・通信技術者」が最も高く、次いで「製造技術者」、「事務用機器操作者」、「営業・販売事務従事者」の順となる。

主要業務における賃金状況  
(2023年度)

派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		うち協定対象労働者		うち協定対象労働者
2,024円	2,083円	2,078円	1,736円	1,745円
2,160円	2,228円	2,224円	2,046円	2,053円
2,554円	2,572円	2,561円	2,456円	2,453円
1,487円	1,547円	1,546円	1,418円	1,417円
1,591円	1,726円	1,709円	1,504円	1,499円
1,622円	1,730円	1,727円	1,493円	1,493円
1,394円	1,420円	1,427円	1,351円	1,355円
1,452円	1,494円	1,492円	1,381円	1,381円
1,385円	1,422円	1,423円	1,324円	1,318円
1,381円	1,405円	1,411円	1,343円	1,352円

（資料出所）厚生労働省「令和5年度労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）」

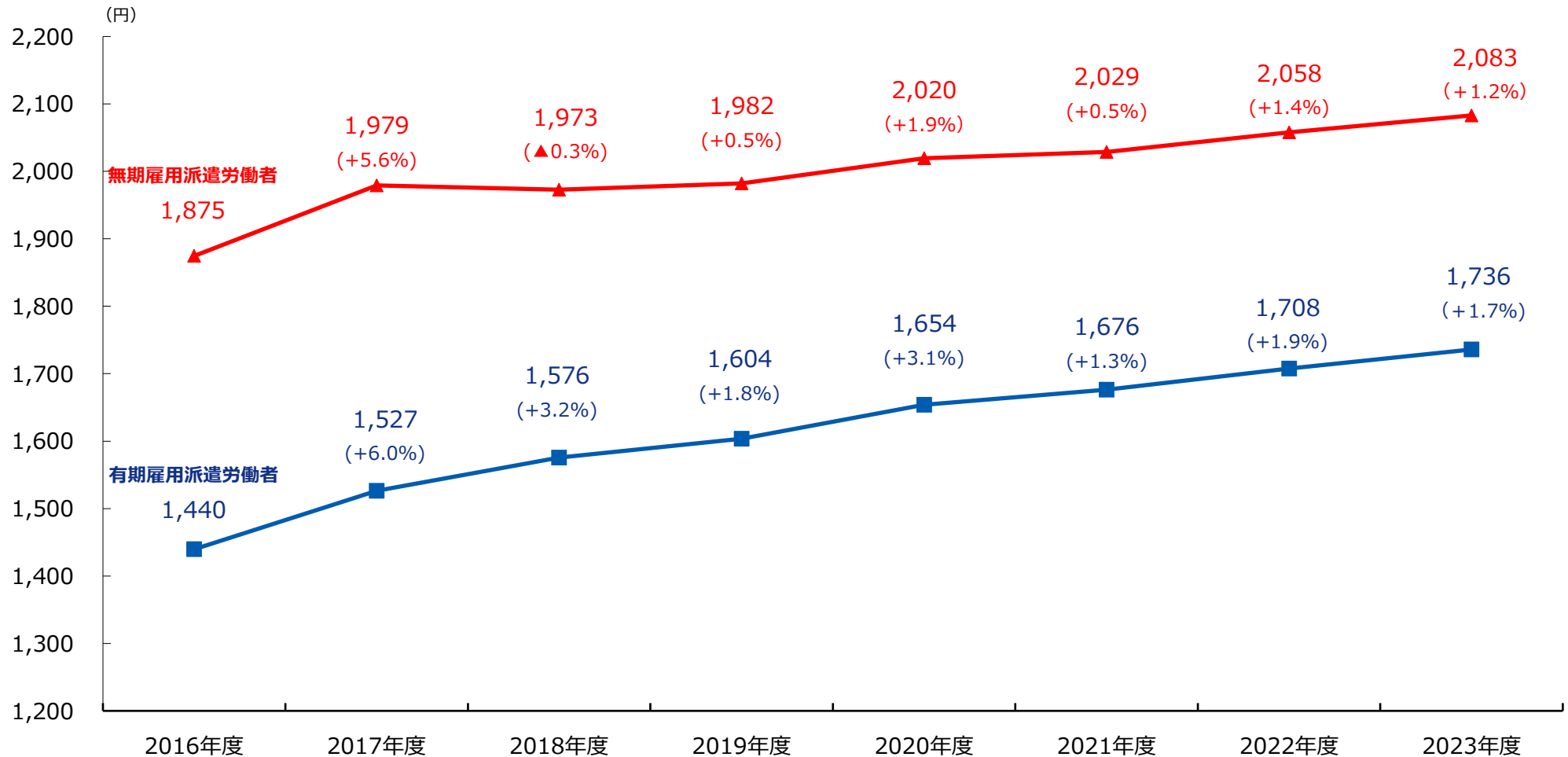
※労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣労働者の賃金を単純平均したものである。

※派遣労働者の賃金は、派遣労働者1人1時間当たりの平均額である。

※各業務については、日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の区分及び従事した業務の種類別に実績を記載したものである。

## 雇用形態別（無期・有期）の派遣労働者の賃金（時間給）

- 賃金は、無期・有期雇用派遣労働者ともに上昇傾向にある。
- 相対的に有期雇用派遣労働者に係る向上割合が高い。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」

※ 賃金は、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が派遣労働者に支払う全てのものについて、1時間換算したもの。

※ 「無期雇用派遣労働者」とは、・・・派遣労働者のうち、期間を定めずに雇用される派遣労働者

※ 「有期雇用派遣労働者」とは、・・・派遣労働者のうち、期間を定めて雇用される派遣労働者

## Ⅱ．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正の 施行状況等

- 1．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正・  
同一同一ガイドラインの施行状況・・・33
- 2．その他
  - ・正社員転換の現状・・・・・・・・・・55



## Ⅱ．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正の 施行状況等

### 1．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正・ 同一同一ガイドラインの施行状況・・・33

### 2．その他

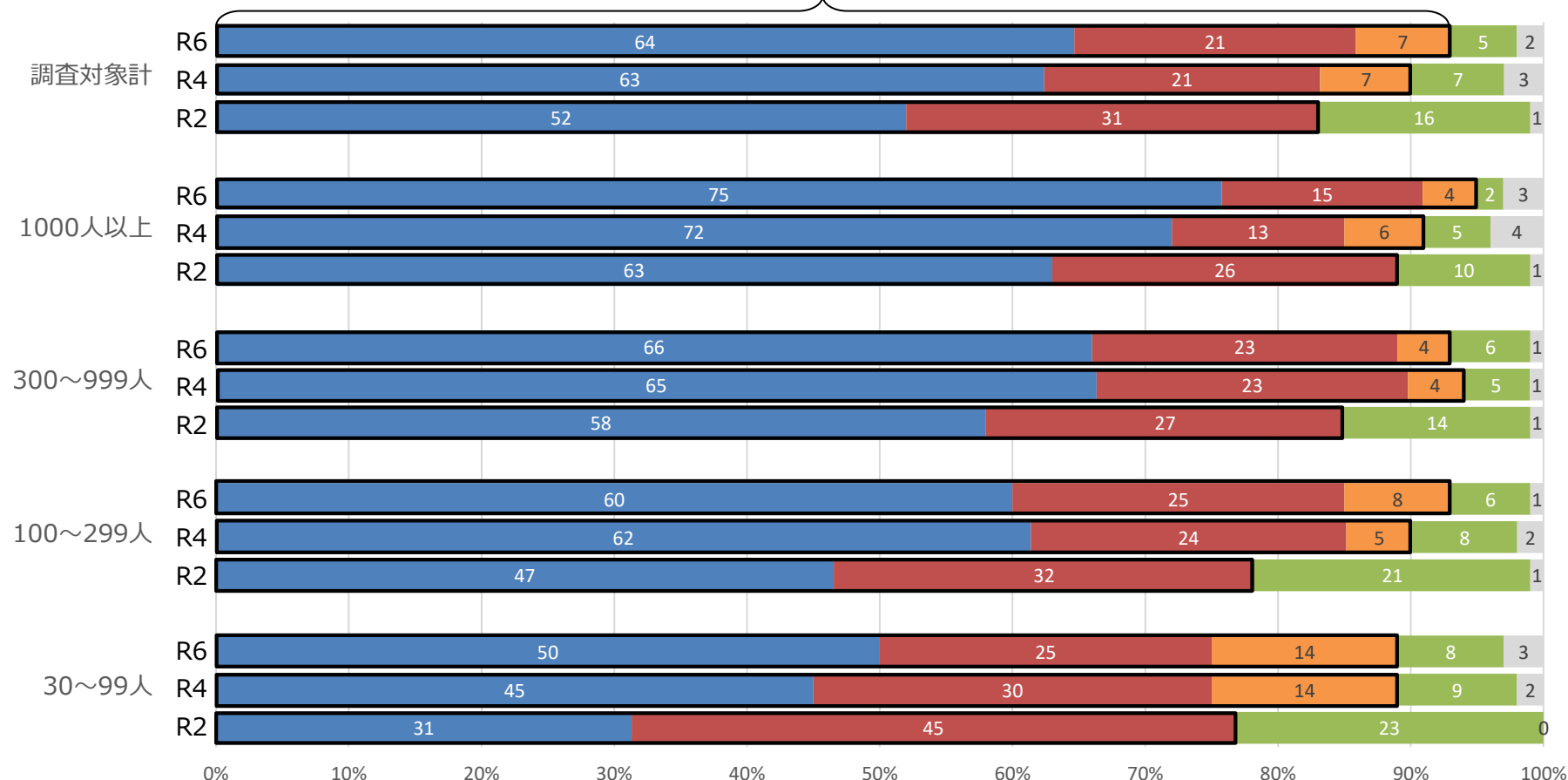
・正社員転換の現状・・・・・・・・・・55

# 同一労働同一賃金の対応状況 ～令和2年・4年・6年～

- 同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で64%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で7%。

## 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（92%）



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）※R2調査 / 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4・R6調査
- 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
- 取り組んでいない※R2調査 / 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）※R4・R6調査
- 無回答

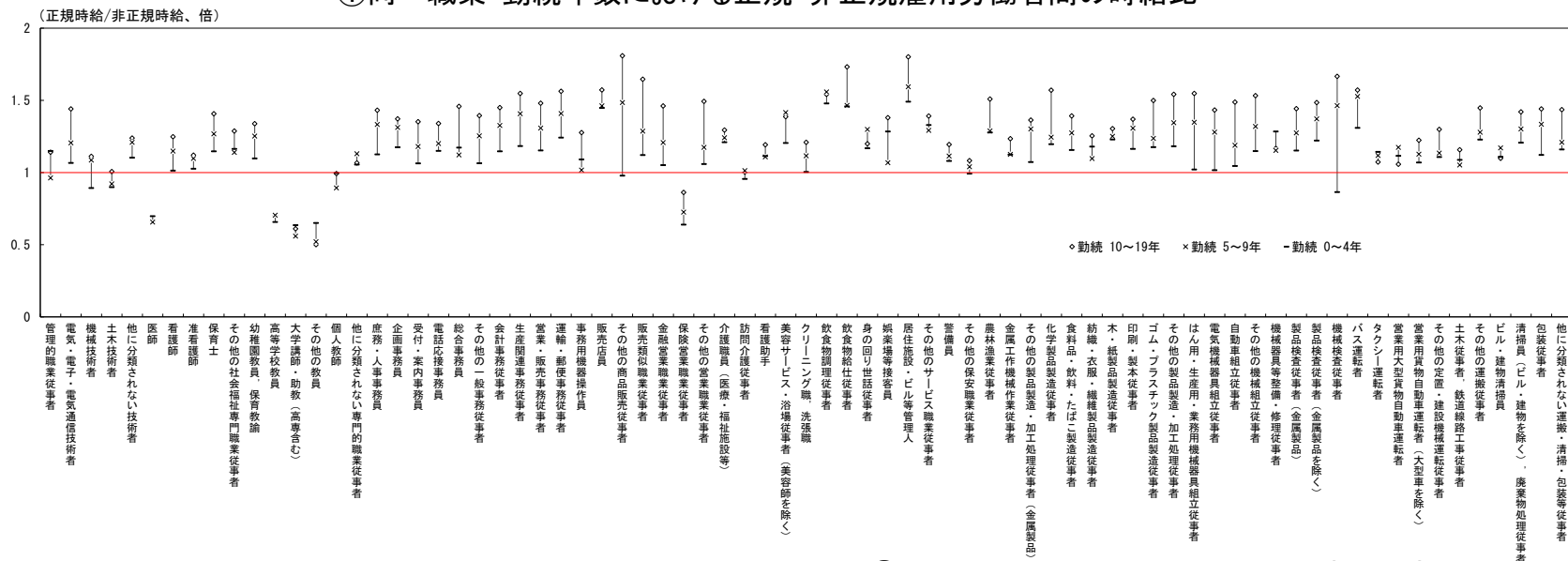
（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。

注1）令和6年のデータについては令和6年11月1日現在、令和4年のデータについては令和4年11月1日現在、令和2年のデータについては令和2年11月1日現在の調査結果。

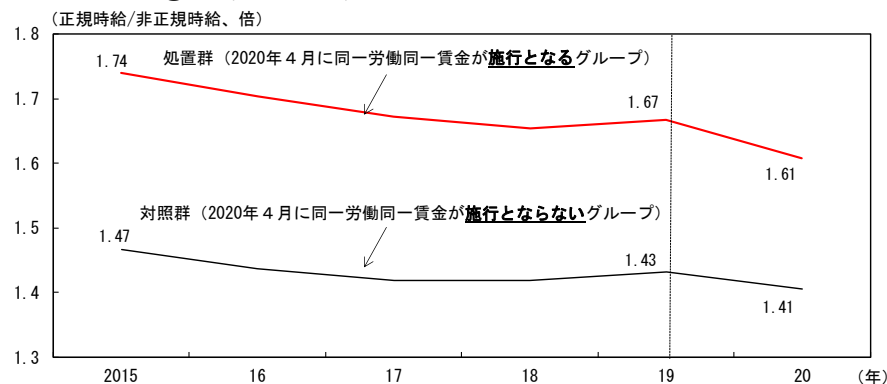
注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時給比は、勤続年数が長くなると拡大する傾向がある。
- 同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させ、非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約5%上昇させた可能性がある。

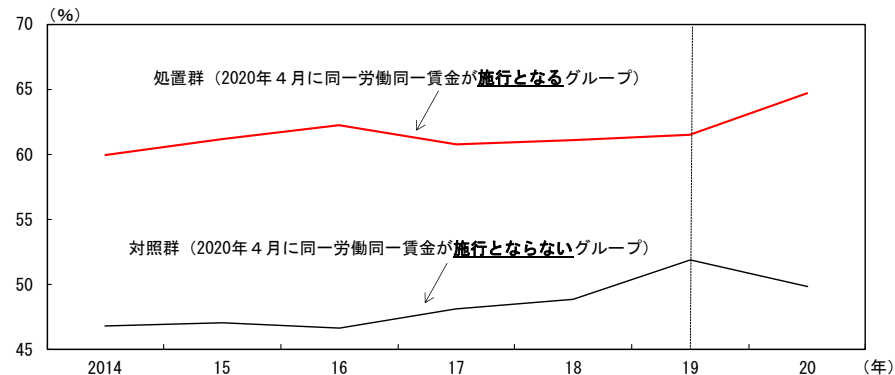
①同一職業・勤続年数における正規・非正規雇用労働者間の時給比



②正規・非正規雇用労働者の時給比の推移



③非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合



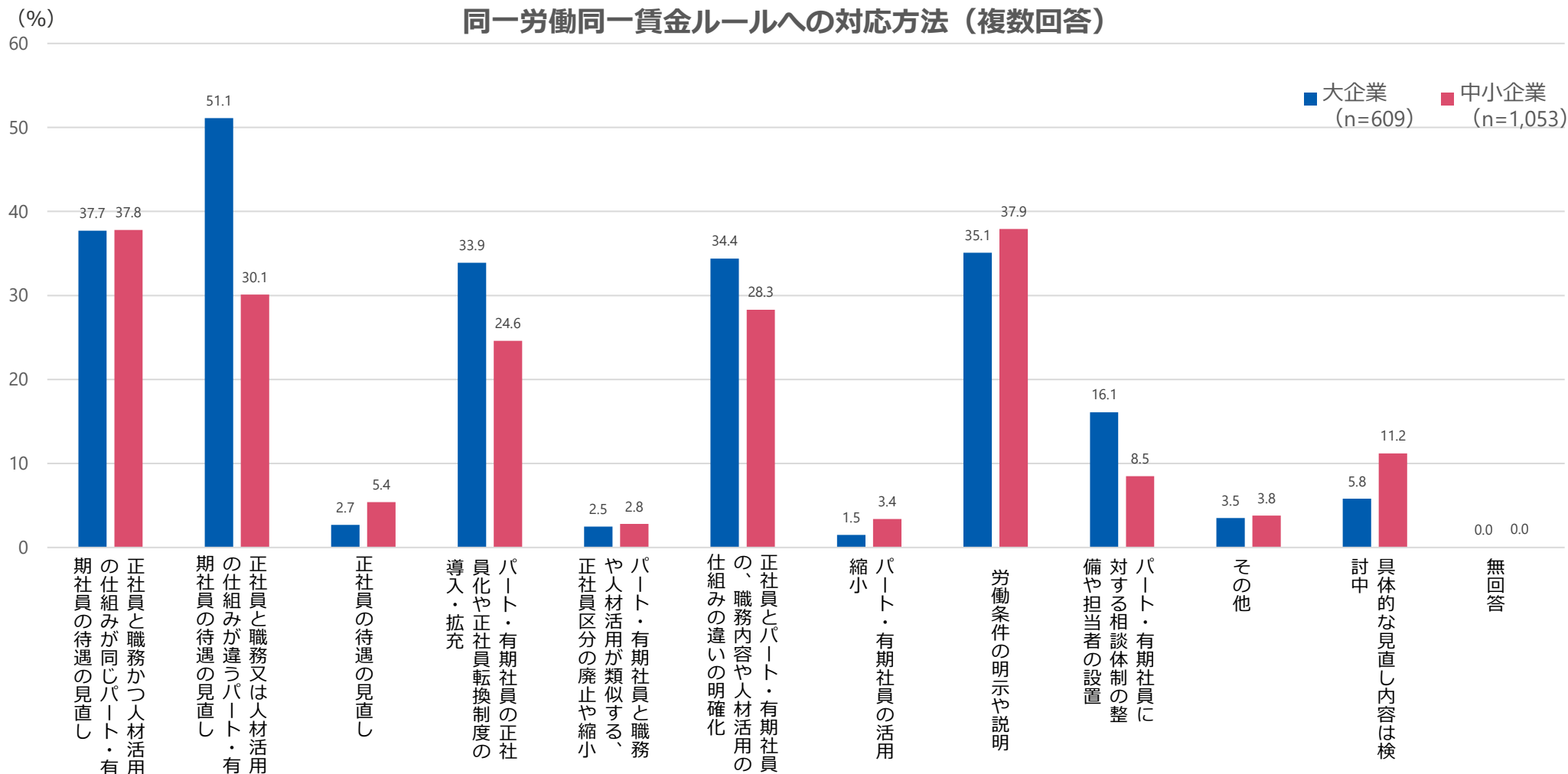
# 同一労働同一賃金ルールへの対応方法

企業調査

公表値

- 同一労働同一賃金ルールに対応するための方法について、「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」が大企業、中小企業ともに4割程度、「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇禁止義務への対応）」が大企業は5割程度、中小企業は3割程度。

同一労働同一賃金ルールへの対応方法（複数回答）



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応状況について尋ねた設問で「対応完了」「対応中」「対応予定」と回答した企業を対象に集計

同一労働同一賃金の対応状況 ～見直し内容（2021年）～

企業規模が大きくなるほど待遇の見直しを行った企業の割合が高くなっている。中小企業においては、基本給や有給の休暇制度を見直した企業の割合が、大企業では、その他の手当や有給の休暇制度、その他の待遇等を見直した企業の割合が多くなっている。

企業規模、パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業割合

（単位：％）

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業※ 計		見直した待遇（複数回答）								
			基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇	不明
総数	[ 19.4]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模											
1,000人以上	[ 61.5]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[ 52.4]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[ 46.5]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[ 34.6]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[ 29.2]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[ 19.1]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	[ 16.5]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）表15  
注） [ ]は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100としたパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合。  
※ 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業について、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況に関し、「待遇差はない」が28.2%、「見直しを行った」が28.5%、「見直しは特にしていない」が36.0%、「不明」が7.3%。「見直しを行った」企業の中で、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」と回答した企業。

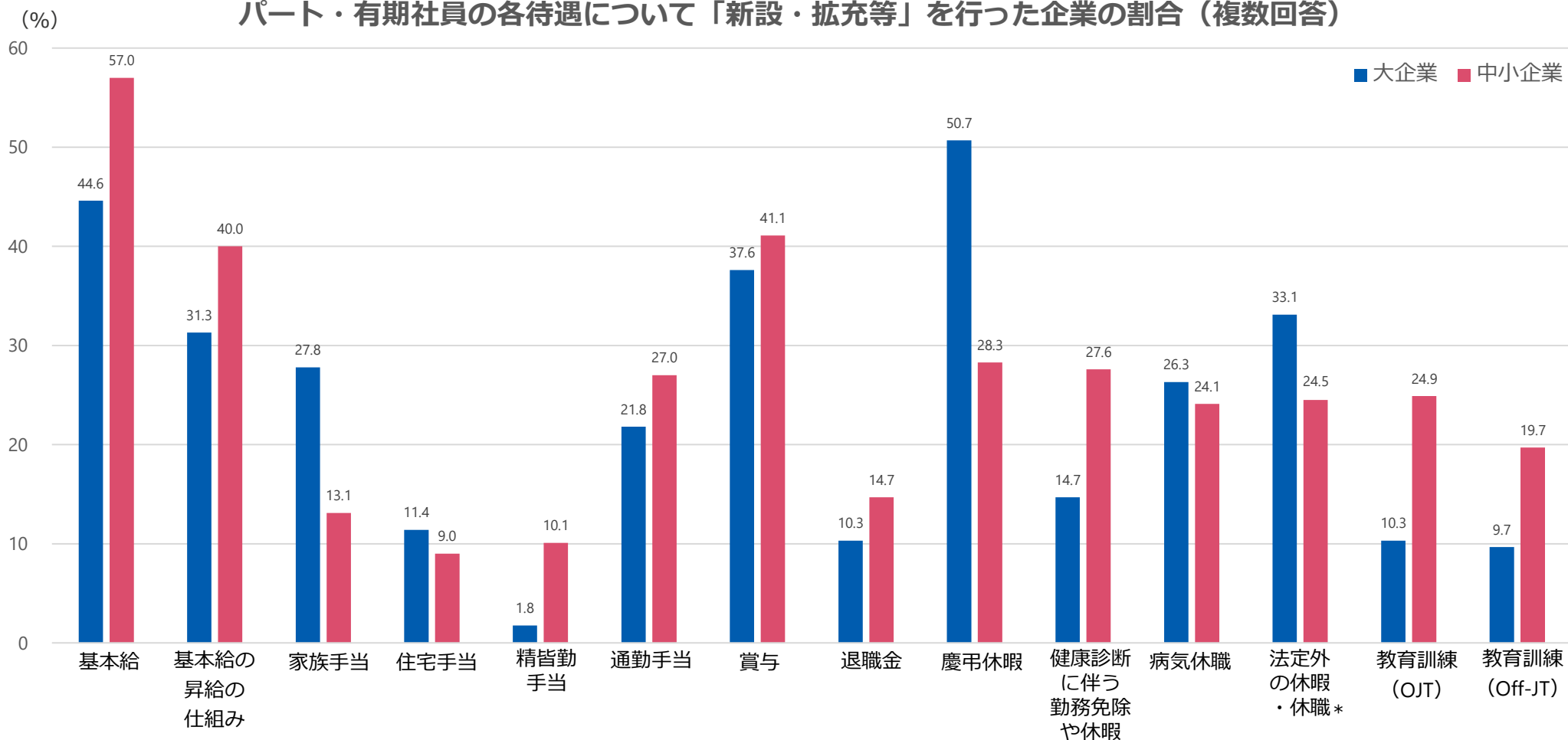
# パート・有期社員の待遇見直し（新設・拡充等）の具体的内容

企業調査

公表値

- 待遇の見直しを行った企業のうちパート・有期社員の各待遇の新設・拡充等を行った企業の割合は、基本給、昇給、教育訓練については中小企業において、家族手当や慶弔休暇については大企業において、相対的に高くなっている。

パート・有期社員の各待遇について「新設・拡充等」を行った企業の割合（複数回答）



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

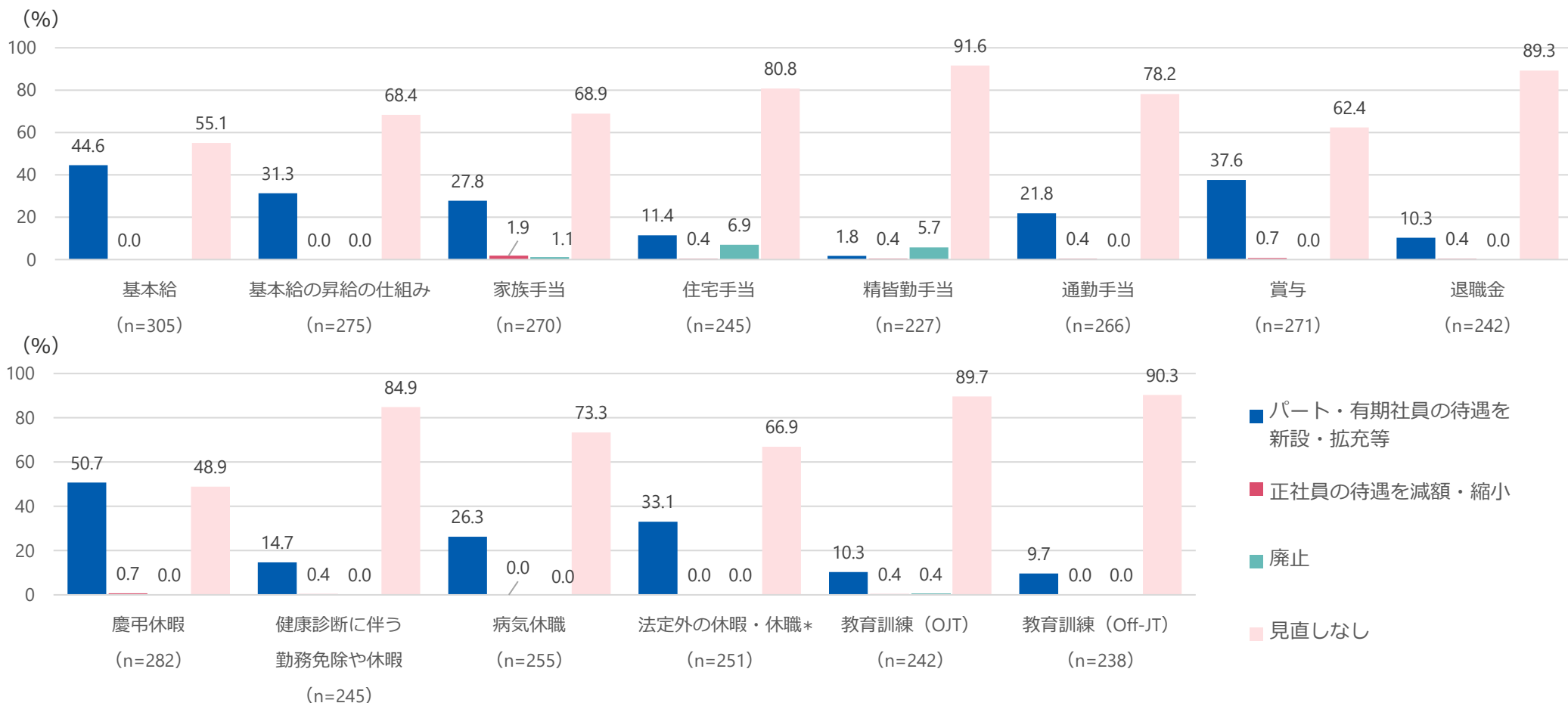
※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

\* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休職」以外の法定外の休暇・休職を指す。

# パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（大企業）

○ 基本給、賞与、慶弔休暇については、待遇の見直しを行った企業の約4割～5割で新設・拡充等がみられた。

## パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

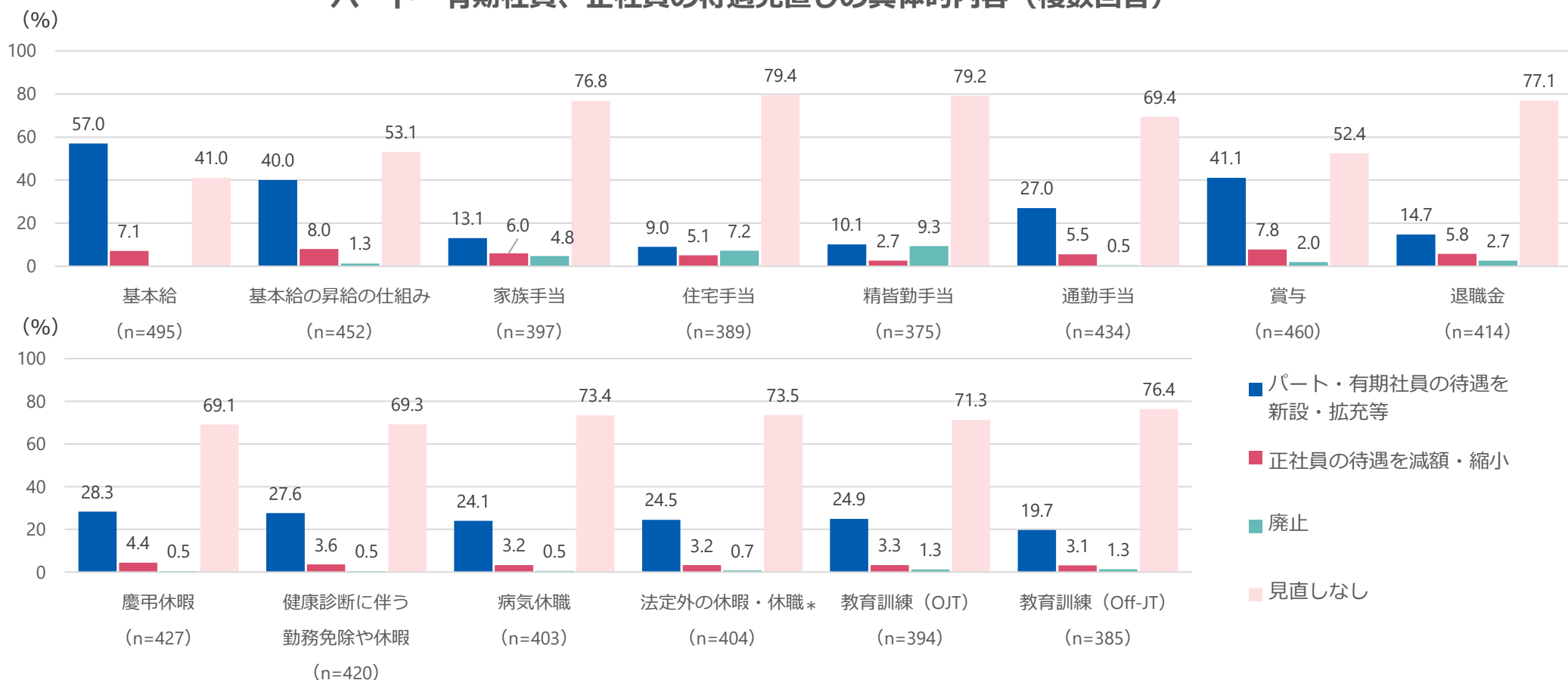
※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

\* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

## パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（中小企業）

- 基本給については、待遇の見直しを行った企業の約6割で、昇給、賞与については約4割で新設・拡充等がみられた。一方、各項目において「正社員の減額や縮小」「廃止」も一定程度みられた。

## パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（複数回答）



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

\* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

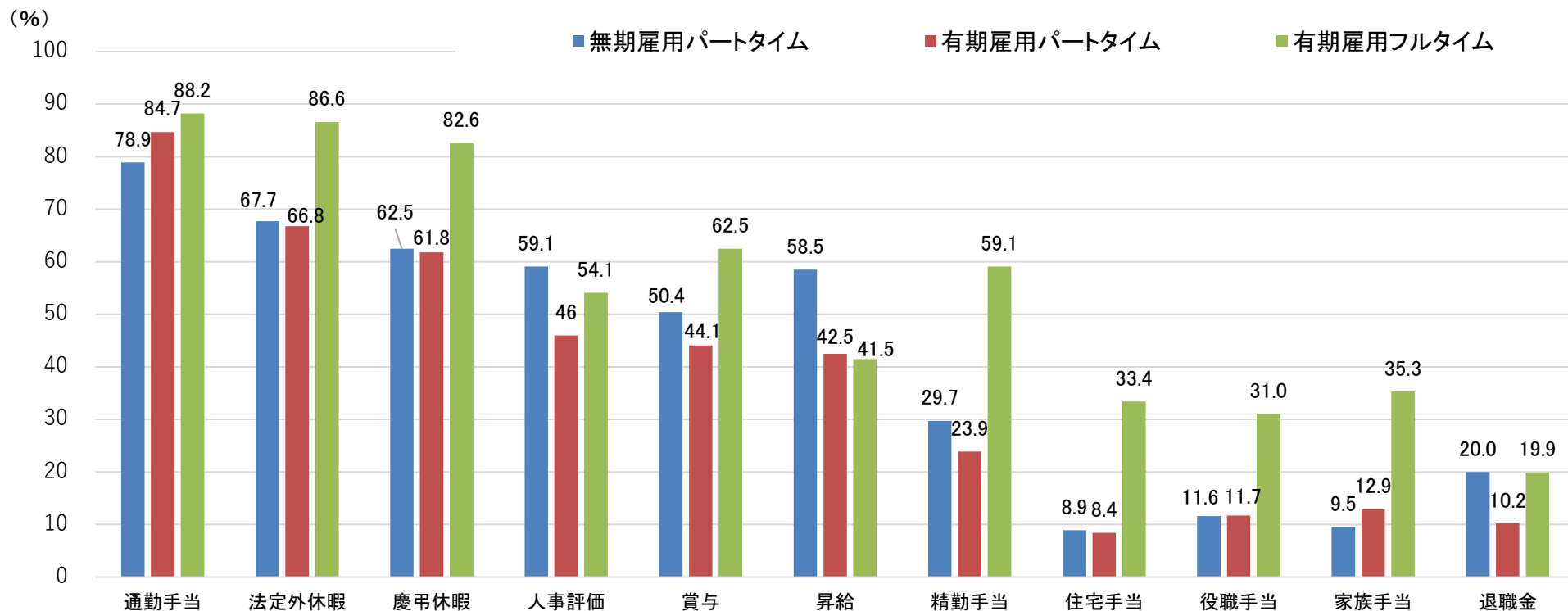


# 各種制度のパート・有期雇用労働者への適用状況

「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」の実施率は約6～8割と高いが、「住宅手当」「役職手当」などの実施率は約1～3割と低くなっている。

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合

※複数回答



（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）表3

注）1）無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

2）有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

3）有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）と同じ労働者をいう。

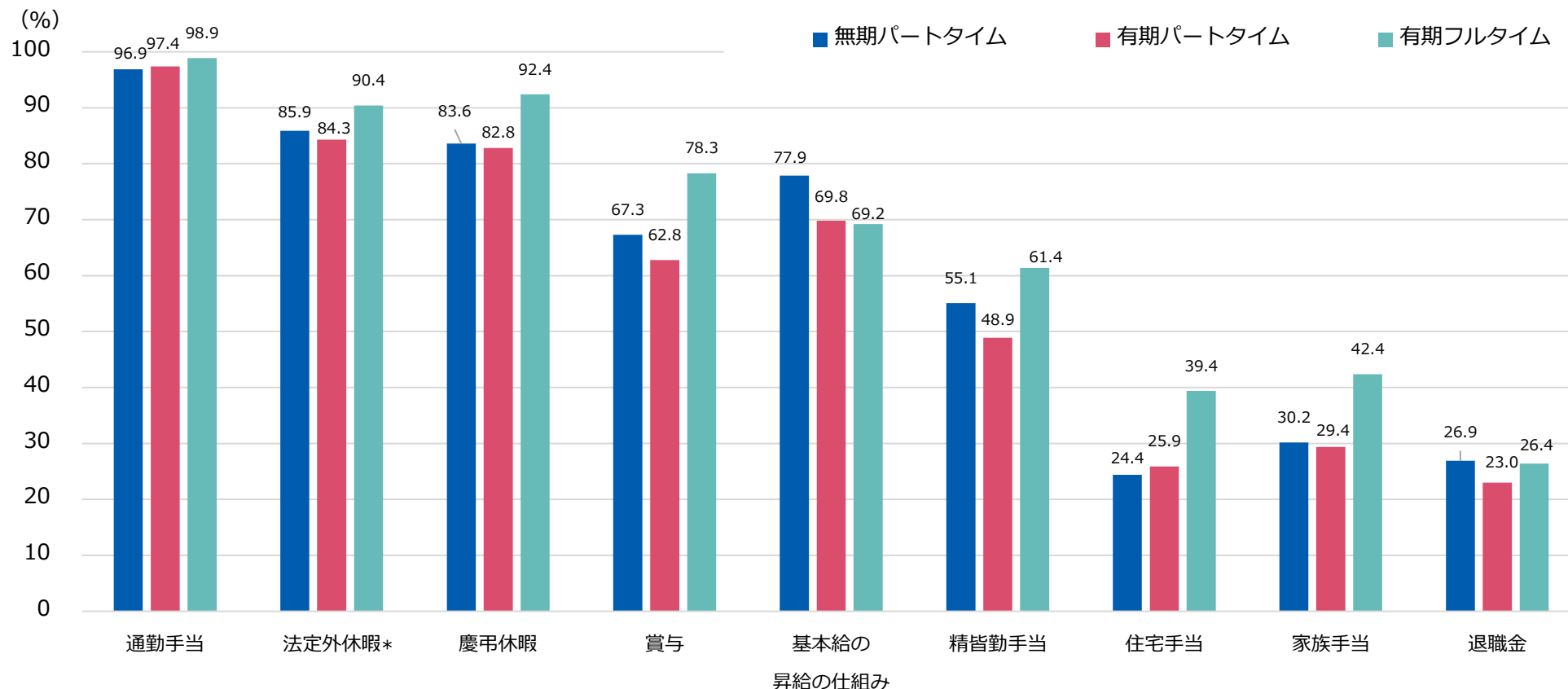
# パート・有期社員への各待遇の適用状況（大企業）

企業調査

公表値

- 各待遇がパート・有期社員にも適用されている大企業の割合をみると、「通勤手当」では95%超、「法定外休暇」「慶弔休暇」では8割超と相対的に高い一方、「住宅手当」「家族手当」「退職金」では2～4割程度と相対的に低くなっている。
- 雇用形態間で比較すると、「基本給の昇給の仕組み」などで無期パートへの適用割合が最も高いほかは、概ね有期フルタイムへの適用割合が高い。また、「賞与」「住宅手当」「家族手当」などでは雇用形態間で10%ポイント以上の差がみられる。

パート・有期社員への各待遇の適用状況



（資料出所） JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

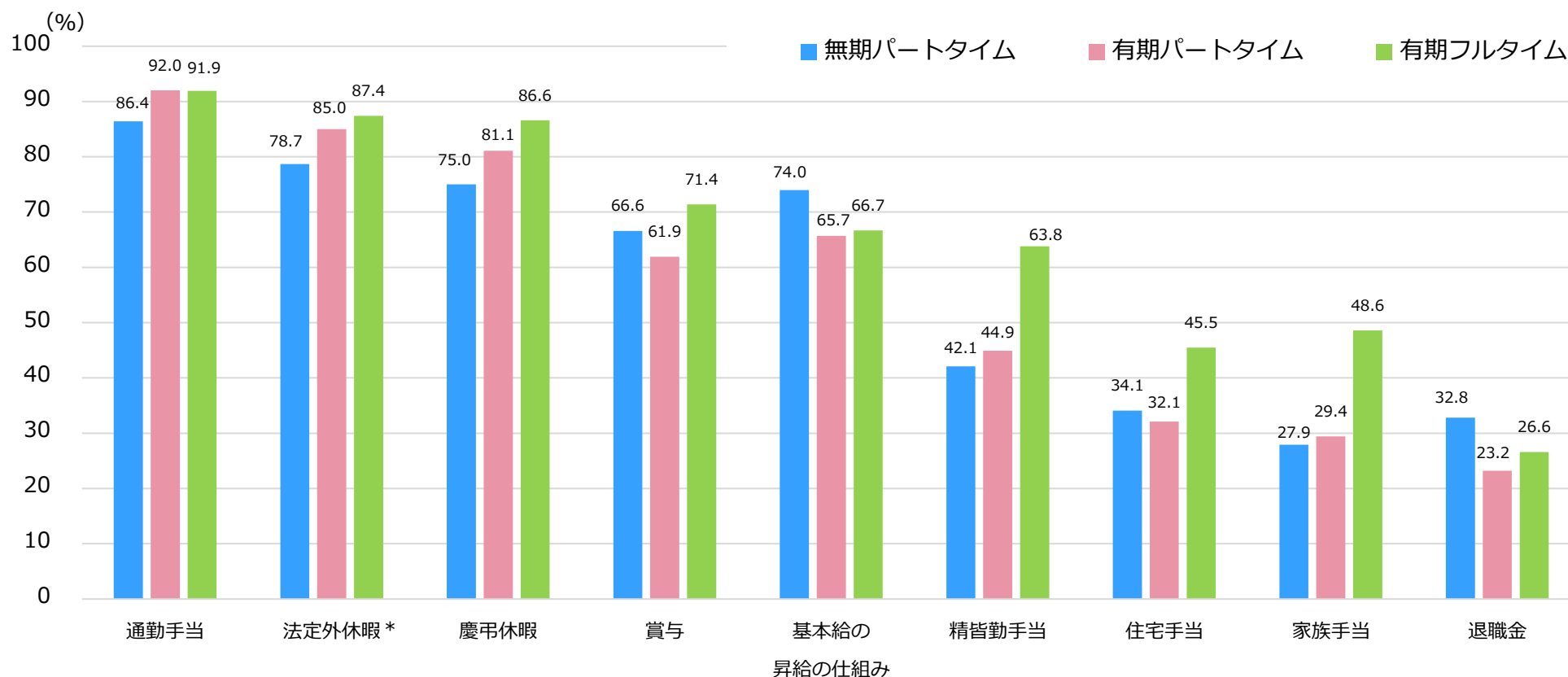
（注） パート・有期社員を雇用しており、各待遇を正社員に適用している企業を対象に集計（当該パート・有期社員を雇用する企業のうち、①「正社員と同様の算定方法・付与基準である」、②「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」又は③「正社員のみ適用がある」を選択した企業の合計を分母とし、①又は②を選択した企業の合計を分子とした場合の割合。無回答は集計から除いている。）。

\* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

# パート・有期社員への各待遇の適用状況（中小企業）

- 各待遇がパート・有期社員にも適用されている中小企業の割合をみると、多くの項目で大企業よりも低いが、「住宅手当」「退職金」などでは大企業を上回る。項目間で比較すると、大企業同様、「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」で高く、「退職金」などで低い。
- 雇用形態間で比較すると、「昇給」「退職金」等を除き、概ね有期フルタイムへの適用割合が高い。

パート・有期社員への各待遇の適用状況



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

（注）パート・有期社員を雇用しており、各待遇を正社員に適用している企業を対象に集計（当該パート・有期社員を雇用する企業のうち、①「正社員と同様の算定方法・付与基準である」、②「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」又は③「正社員のみ適用がある」を選択した企業の合計を分母とし、①又は②を選択した企業の合計を分子とした場合の割合。無回答は集計から除いている。）。

\* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

# 同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化

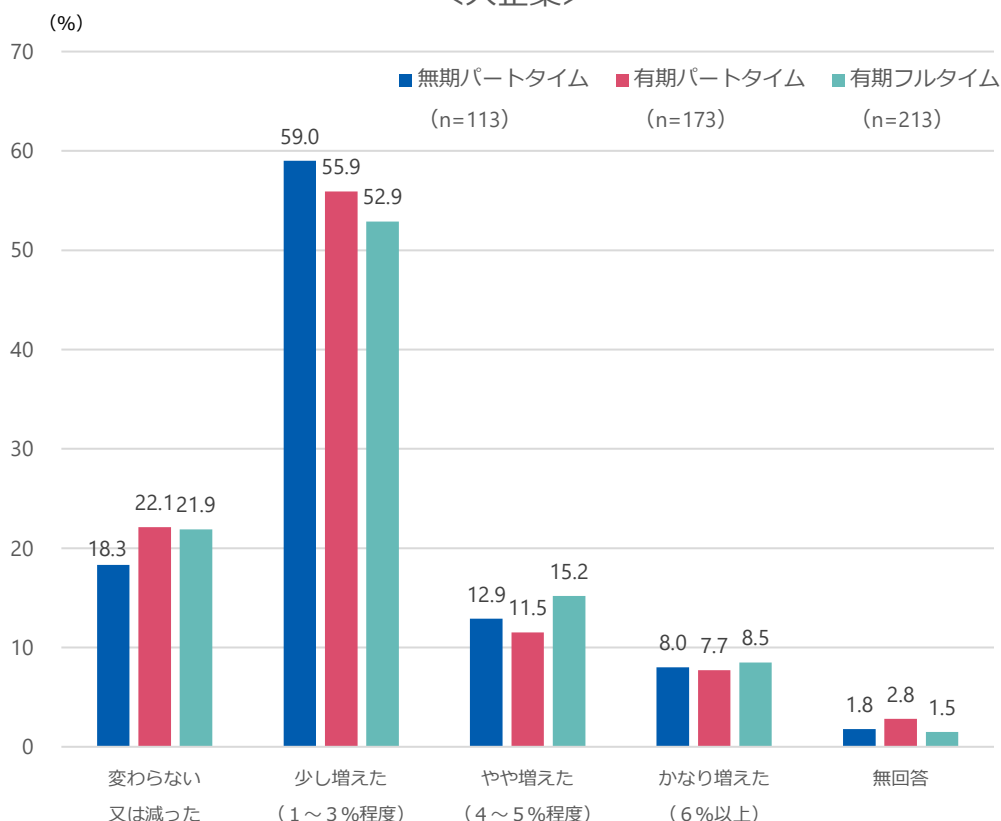
企業調査

公表値

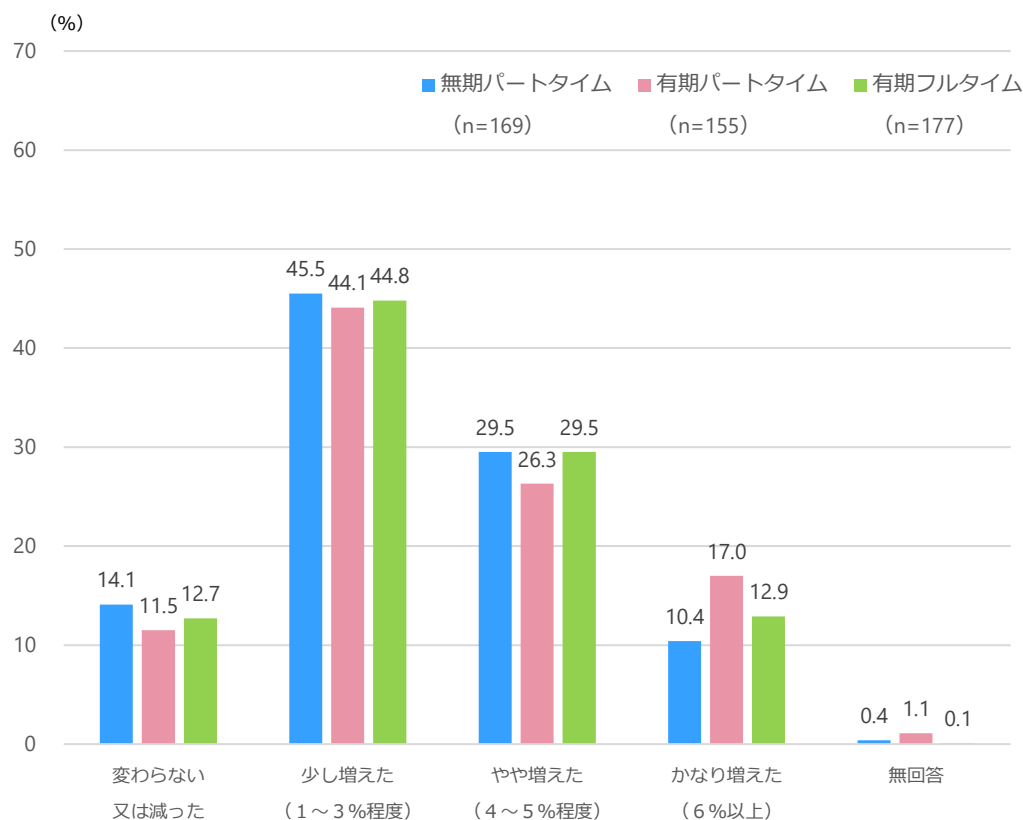
- パート・有期社員の毎月支給される給与について、パート・有期社員の待遇の見直しを行った企業のうち、大企業では約 8 割、中小企業では約 9 割の企業において、同一労働同一賃金ルールへの対応前と比べて給与が増加。「少し増えた（1～3%程度）」が大企業、中小企業ともに最多だが、「やや増えた（4～5%程度）」「かなり増えた（6%以上）」の割合は中小企業の方が高い。

## 同一労働同一賃金ルールへの対応前後での毎月支給される給与の変化

### <大企業>



### <中小企業>



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ パート・有期社員の基本給、基本給の昇給の仕組み、家族手当、住宅手当、精皆勤手当又は通勤手当（交通費支給を含む。）のいずれかについて、「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

# 同一労働同一賃金ルールへの対応前後での賞与の変化

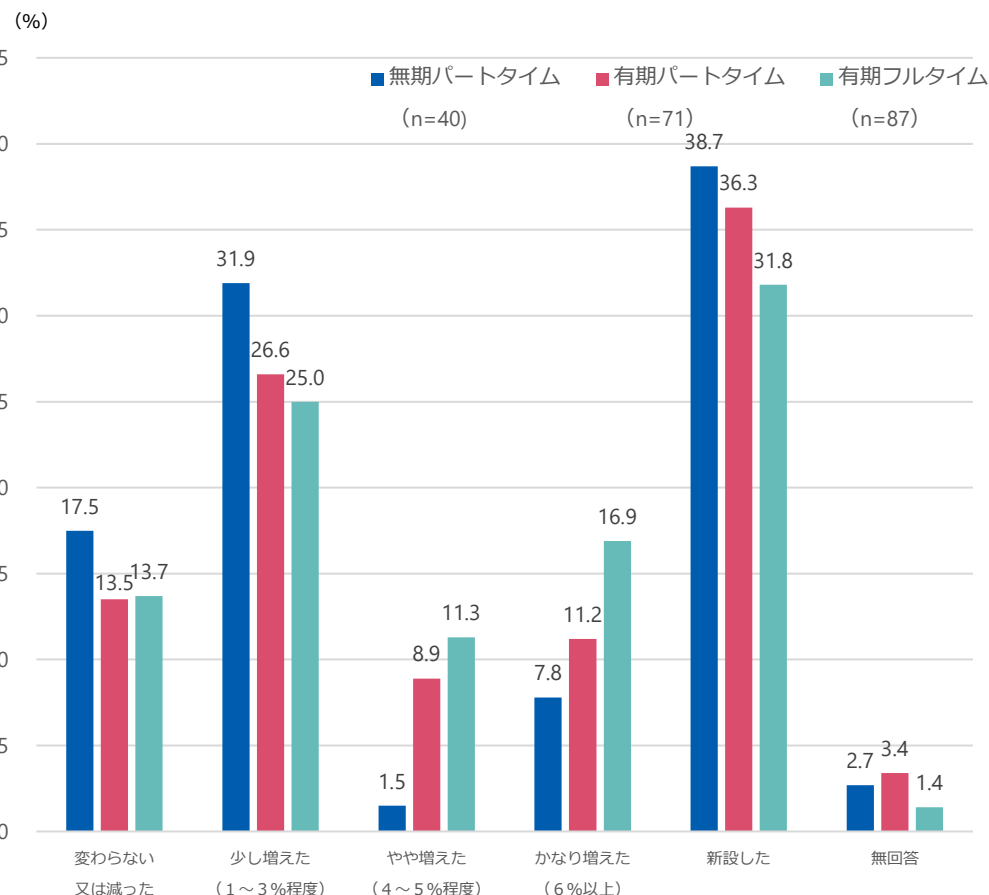
企業調査

公表値

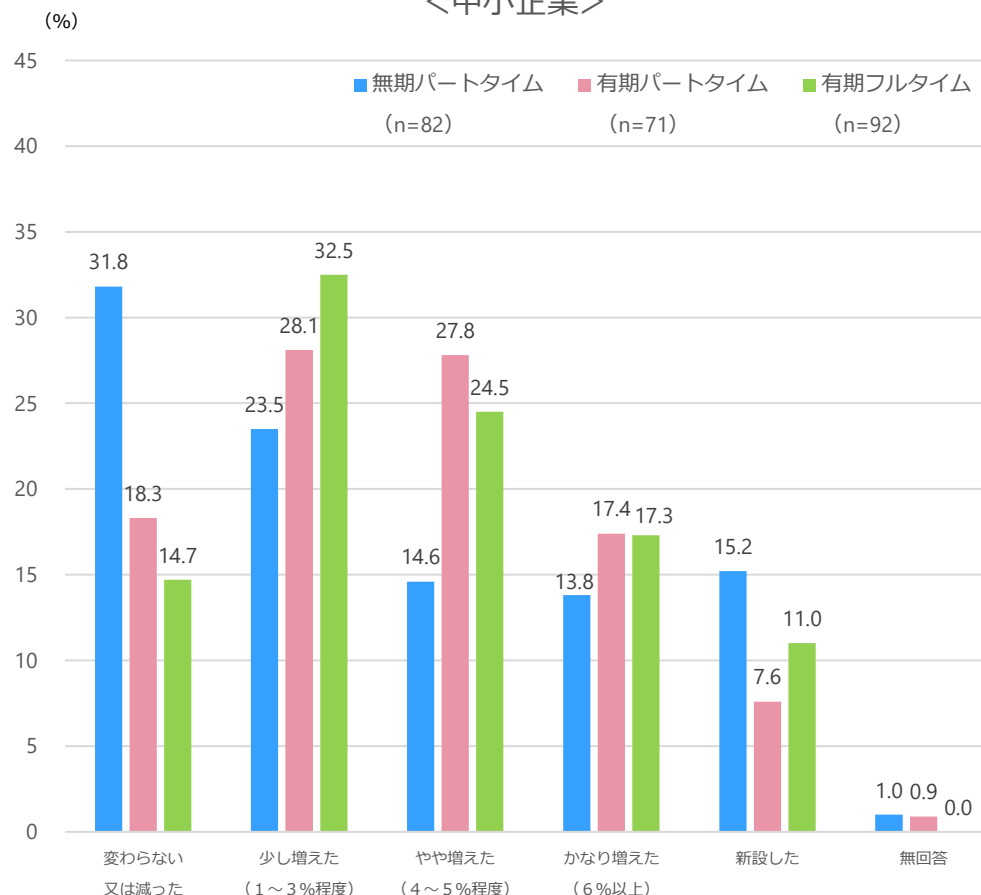
- パート・有期社員の賞与については、パート・有期社員の待遇の見直しを行った企業のうち、大企業では約 8 ～ 9 割、中小企業では約 7 ～ 9 割の企業において見直し後に増加（新設を含む）。また、大企業では「新設した」が約 3 ～ 4 割に上る。

## 同一労働同一賃金ルールへの対応前後での賞与の変化

### <大企業>



### <中小企業>



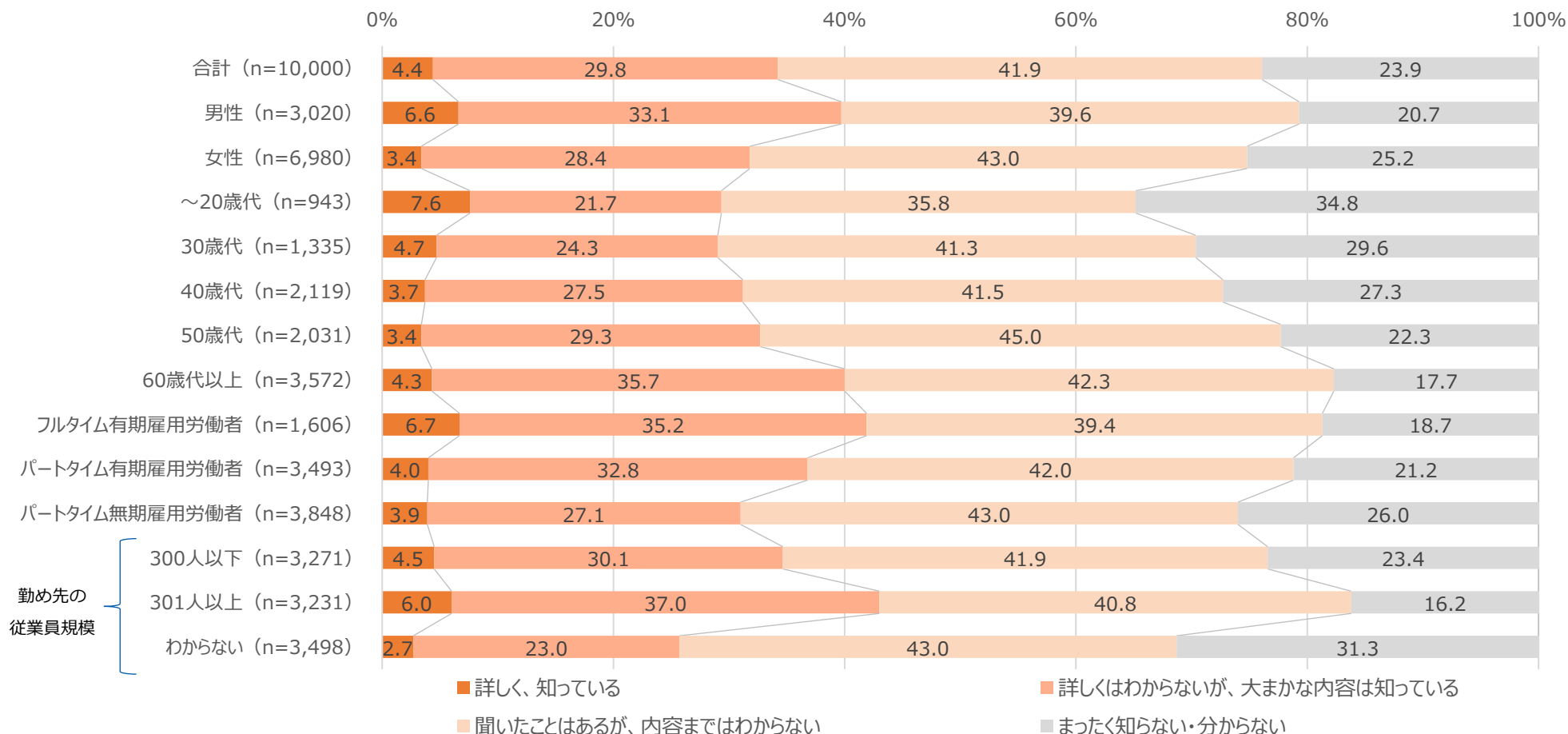
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ パート・有期社員の賞与について、「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

# 同一労働同一賃金ルール等改正法の認知度

○ 「聞いたことはある」まで含めた労働者は全体の約3/4。内容まで認知している労働者は全体の約1/3。

Q.2020年4月よりパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、正規－非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金ルールや待遇差の内容とその理由の説明義務等が規定されたことをご存じですか



(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(労働者調査)」(2023年)

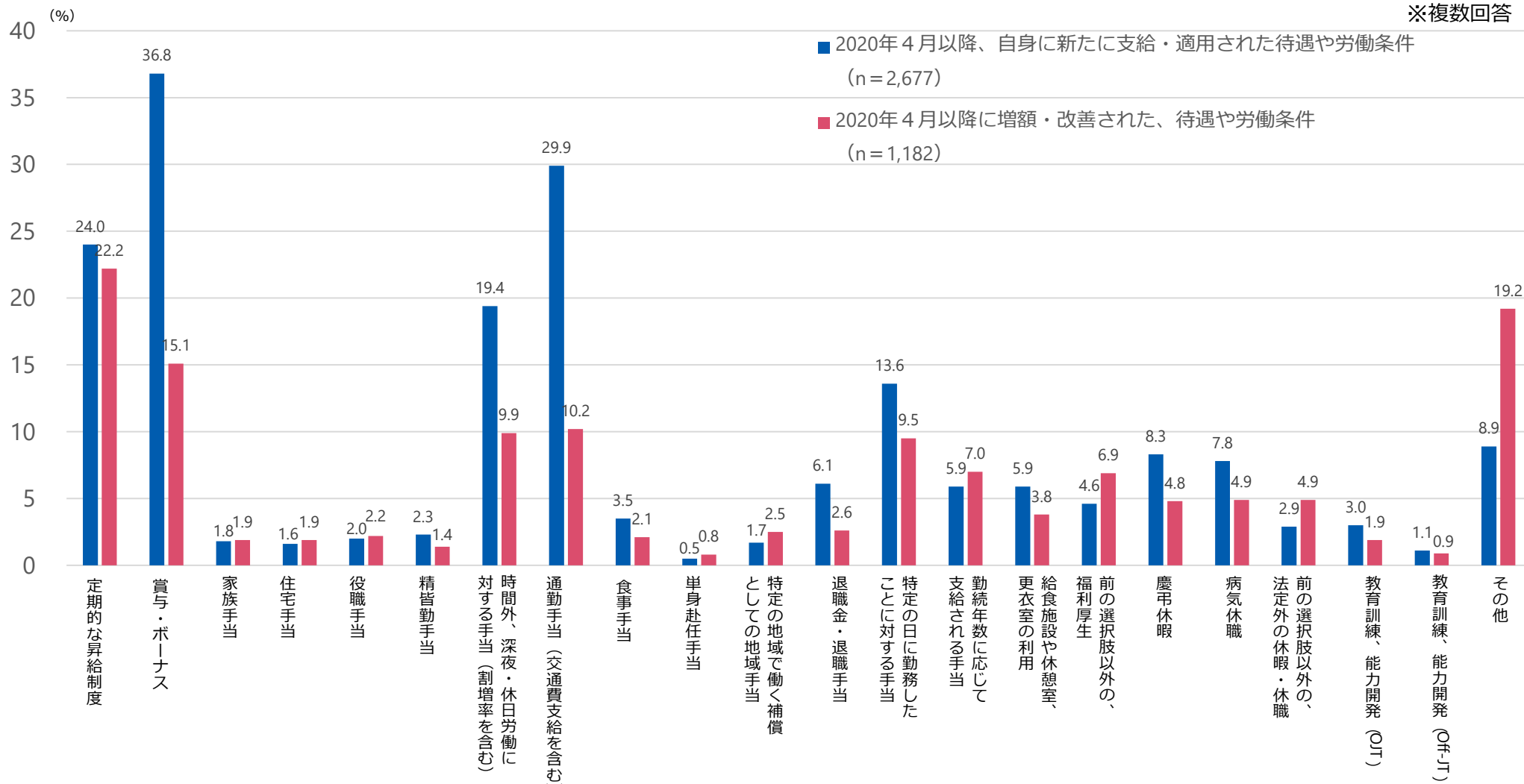
※ 「フルタイム有期雇用労働者」、「パートタイム有期雇用労働者」及び「パートタイム無期雇用労働者」は、契約期間の定めの有無及び正社員と比較した所定労働時間の長短に、いずれも明確な回答があった者を対象に集計

# 2020年以降新たに支給・適用された／増額・改善された待遇や労働条件

労働者調査

公表値

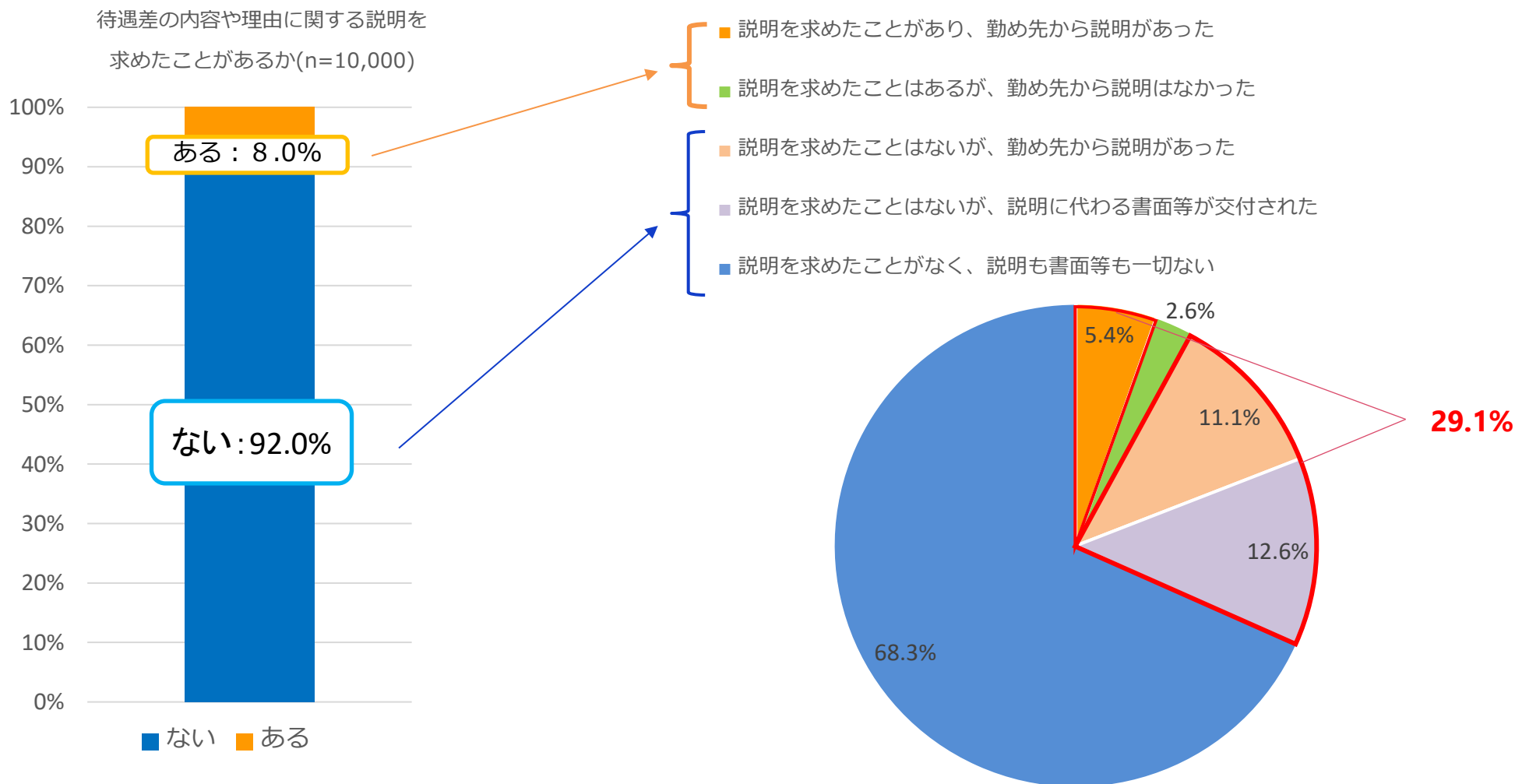
- 新たに支給・適用されたものは「賞与・ボーナス」が最多で36.8%、次いで「通勤手当（交通費支給を含む）」29.9%、「定期的な昇給制度」24%。増額・改善されたものについても同様の項目で高い結果となった。



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

※ 2020年3月時点もパート・有期社員あるいは派遣労働者で働いていた者（定年後の再雇用社員は2020年2月迄に定年に達した者）のうち、「2020年4月以降、自身に新たに支給・適用された、待遇や労働条件があった」又は「2020年4月以降に増額・改善された、待遇や労働条件があった」と回答した者を対象に集計

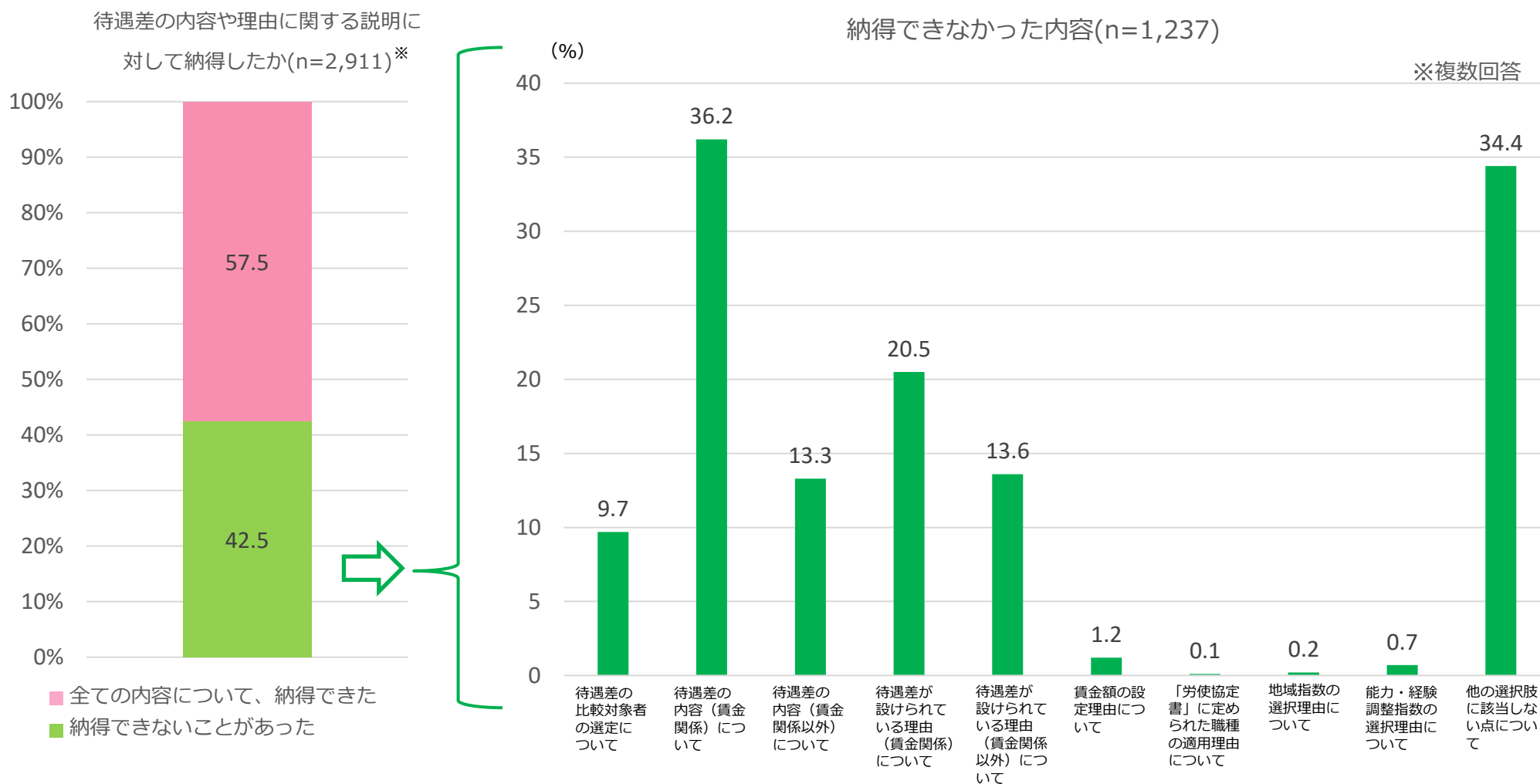
- 正社員との待遇差の内容や理由について説明を求めたことが「ある」が8.0%、うち「説明があった」は5.4%となっている。説明の求めの有無にかかわらず、説明や書面等交付があった割合は29.1%となっている。





# 待遇差の内容や理由に関する説明に対して納得したか

- 正社員との待遇差の内容や理由について説明があったと回答した者のうち、「全ての内容について、納得できた」と回答したのは57.5%であった。納得できなかった内容としては「待遇差の内容（賃金関係）について」が最も多く36.2%であった。



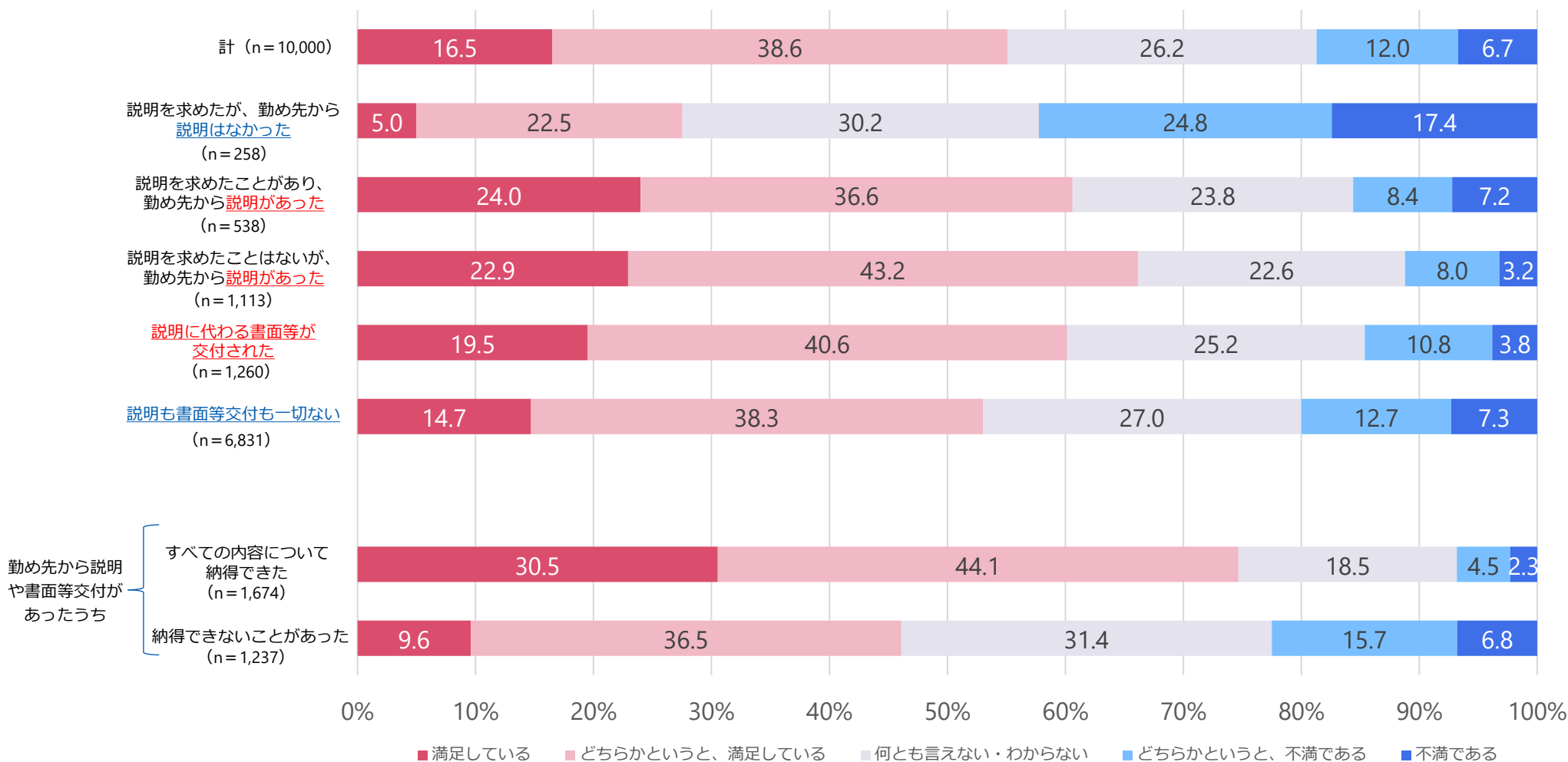
# 待遇差の内容や理由に関する説明の有無と現在の仕事の満足度

労働者調査

公表値

- 労働者からの求めにかかわらず、待遇差の内容や理由に関する説明や書面等交付があった場合のほうが現在の勤め先や仕事への満足度が高く、「すべての内容に納得できた」場合は約3／4が満足していると回答した。

Q. 現在の勤め先や仕事※に満足していますか（※派遣労働者は「派遣先の会社での仕事や働き方」）



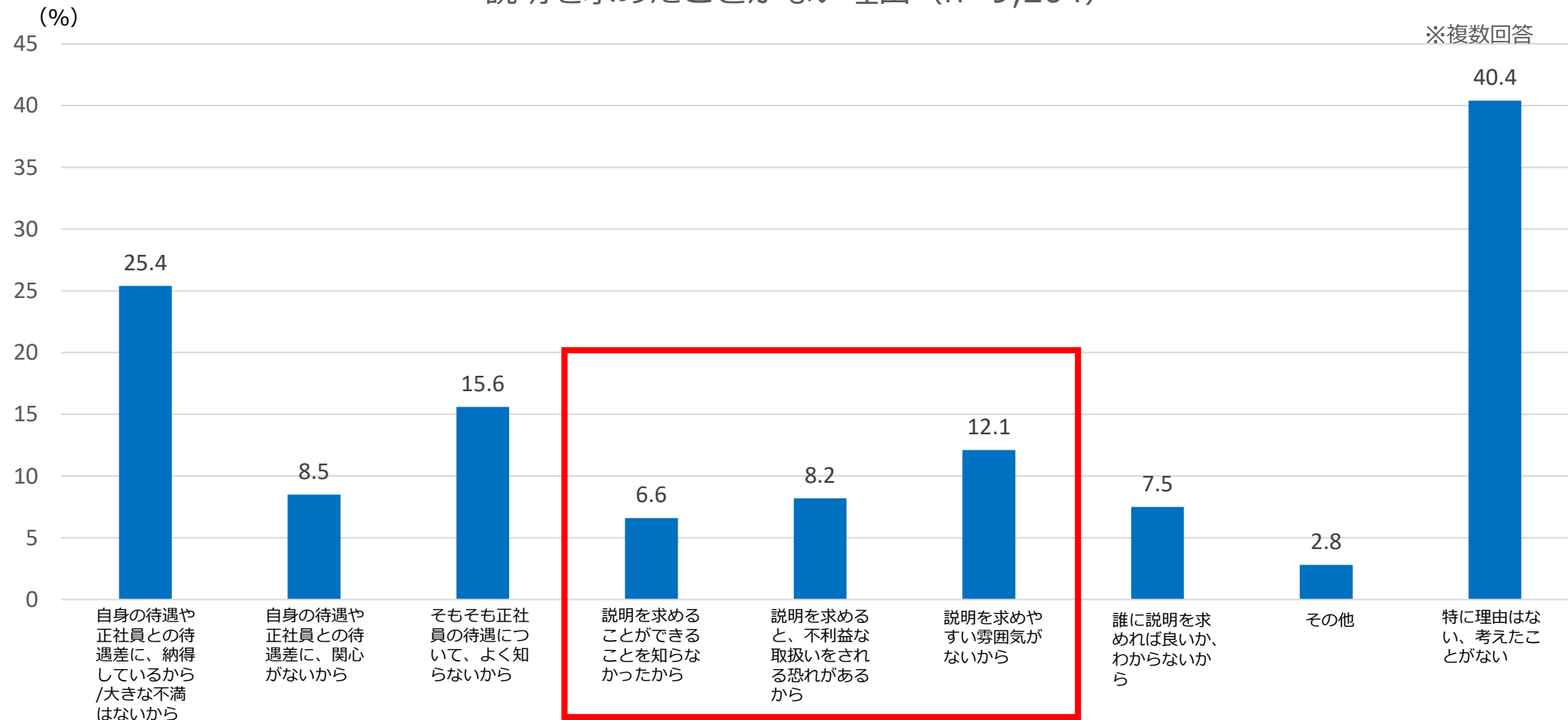
# 待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由

労働者調査

公表値

- 待遇差の内容や理由に関する説明を求めたことがない理由として、「特に理由がない、考えたことがない」の割合が最も高いが、「説明を求めることができることを知らない」「不利益な取扱いをされる恐れがある」「説明を求めやすい雰囲気がない」との回答も一定程度見られた。

説明を求めたことがない理由 (n=9,204)



# 報告徴収、是正指導等の実施状況（令和元年度以降）

更新

- 改正法施行後、法第8条（不合理な待遇の禁止）に関する是正指導件数が増加（改正前は是正指導対象外）。
- 法違反が明確でない場合については、雇用管理改善を促す助言（法第19条）を実施。

	令和元年度 ※パートタイム 労働法適用	令和2年度		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
		中小企業 ※パートタイム 労働法適用	大企業 ※パートタイム・ 有期雇用労働法適用				
報告徴収実施件数（企業数）	6,141	3,738	1,778	6,378	3,498	11,173	15,519
是正指導実施件数（企業数）	4,706	2,566	1,309	4,450	2,402	8,405	11,614
うち第8条 不合理な待遇の禁止	—	—	42	216	144	2,596	3,653
うち第9条 差別的取扱の禁止	1	1	0	2	1	2	12
うち第10条 賃金の均衡待遇 （努力義務）	682	310	130	303	128	801	905
うち第11条 教育訓練	394	138	95	240	131	51	27
うち第12条 福利厚生施設	0	0	1	0	0	0	1
うち第14条 措置の内容や待遇 の相違等に関する 説明、説明を求め たことを理由とす る不利益取扱いの 禁止	1,823	911	559	1,537	666	3,068	4,623
（第8～12条、第14条関係の合計）	2,900	1,360	827	2,298	1,070	6,518	9,221
助言件数（企業数） （第19条に基づく雇用管理改善を促す助言）	—	—	1,647	5,646	2,900	10,160	13,171

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和元年度～令和6年度）  
令和3年度～令和5年度の件数については、令和7年8月22日付けで一部訂正を行っている。

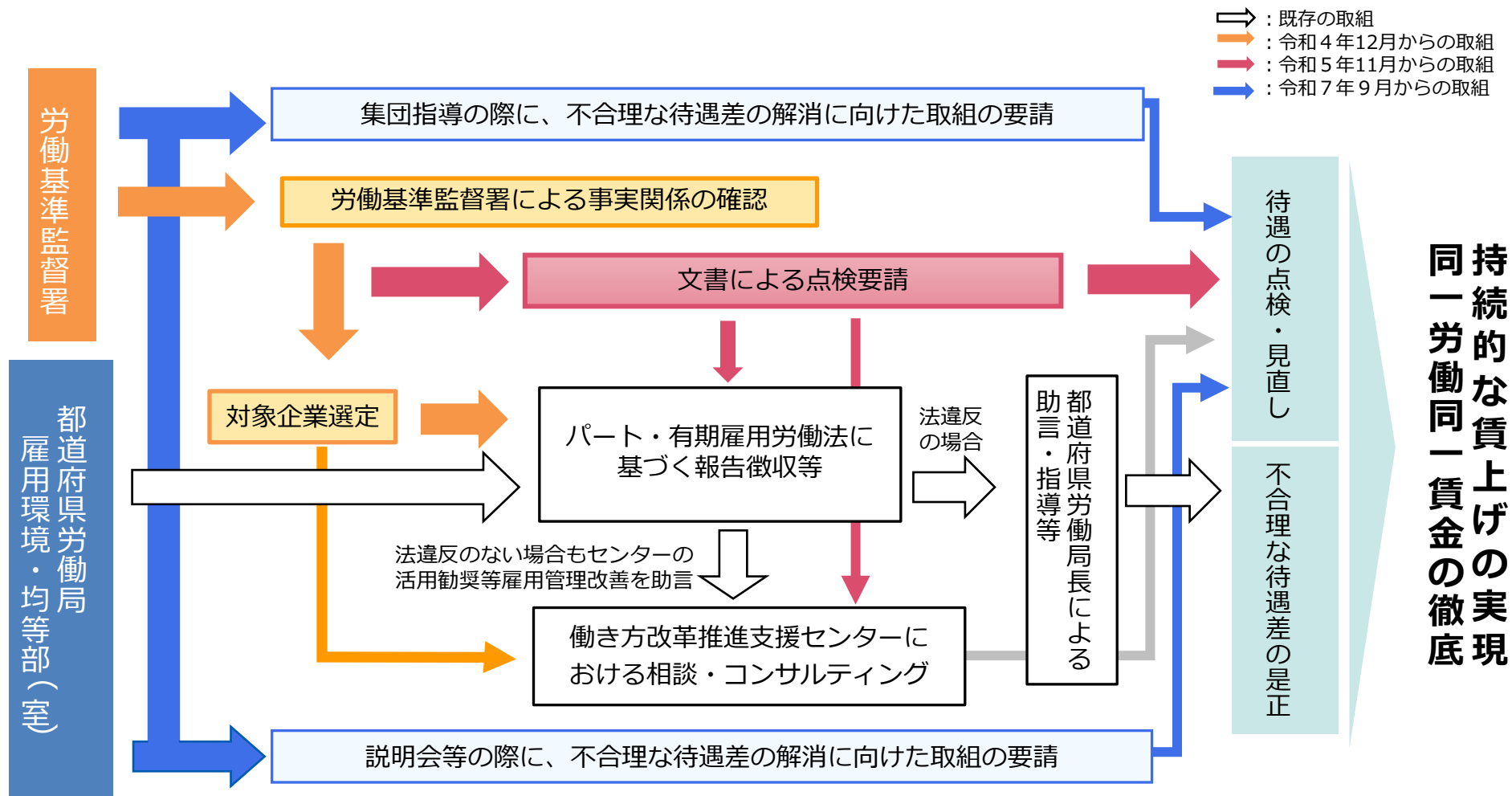
# 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組

更新

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する**同一労働同一賃金の施行**については、**パートタイム・有期雇用労働法**等に基づき、**労働局雇用環境・均等部（室）**において**報告徴収、助言・指導**を行っているほか、**働き方改革推進支援センター**による相談等も実施している。

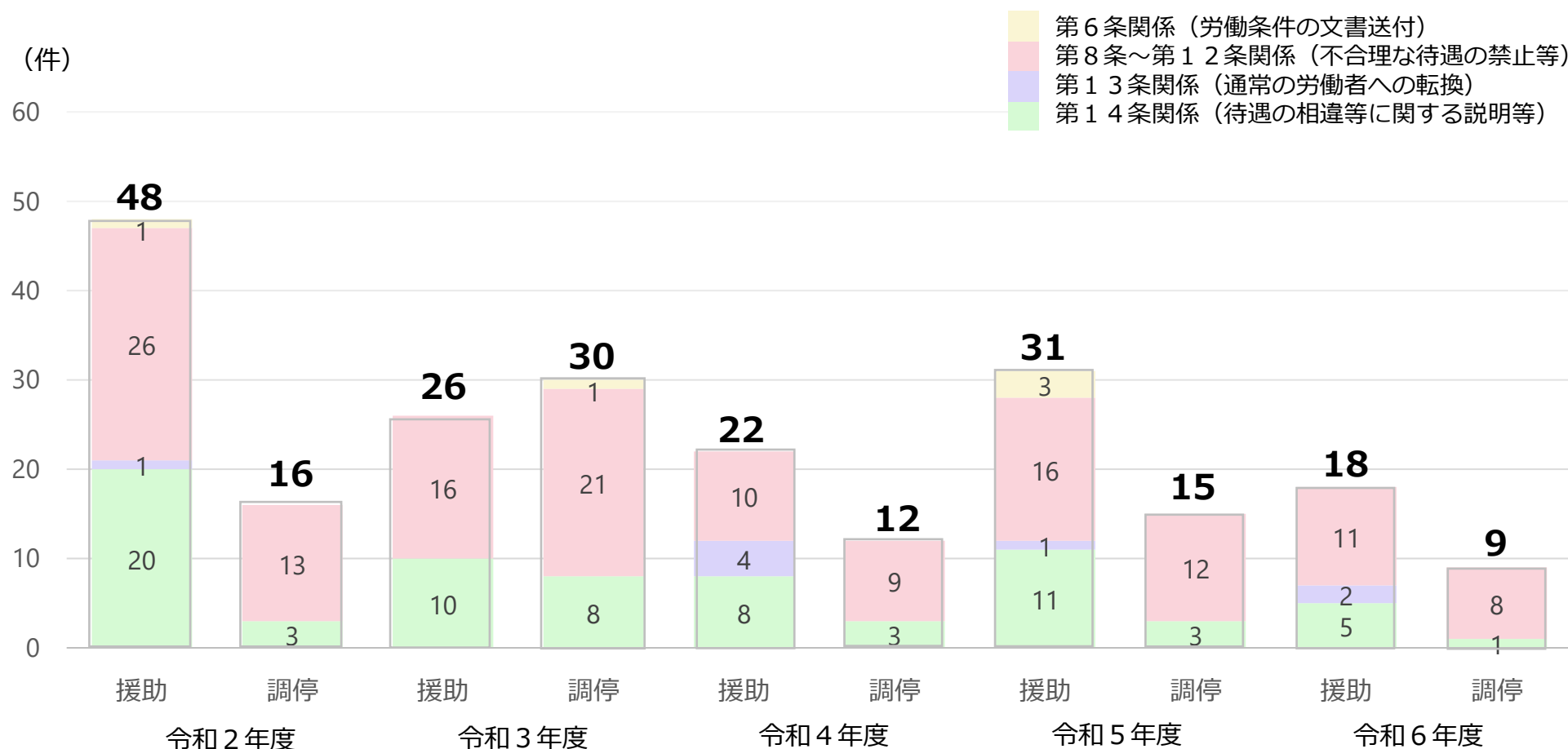
**令和4年12月**からは、**新たに労働基準監督署と連携**し、待遇差が問題となりうる事案を把握し、**労働局の指導に繋げる**ことで**同一労働同一賃金の遵守を徹底**する取組を、また、**令和5年11月**からは、労働基準監督署において、**基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等**について、**文書で要請**を行い、経営者に対応を求める取組を行っている。

さらに、**令和7年9月**からは、労働基準監督署が実施する**集団指導等の場**において、同一労働同一賃金の**遵守の更なる徹底を要請する取組**を開始した。



# 紛争解決の援助申立受理件数・均衡待遇調停会議による調停申請受理件数

- 令和6年度における、労働局長による紛争解決の援助（法第24条）の申立受理件数は18件、均衡待遇調停会議による調停（法第25条）の申請受理件数は9件となっている。



※ 令和2年度件数については、同年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法に係る事案の件数は含まれていない。

※ なお、本件数は、1件の申立等で、複数の内容（条項）の申立等がおこなわれた場合に、それぞれの条項を件数として計上したもの。

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和2年度～令和6年度）

令和3年度～令和5年度の件数については、令和7年8月22日付けで一部訂正を行っている。

## Ⅱ．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正の 施行状況等

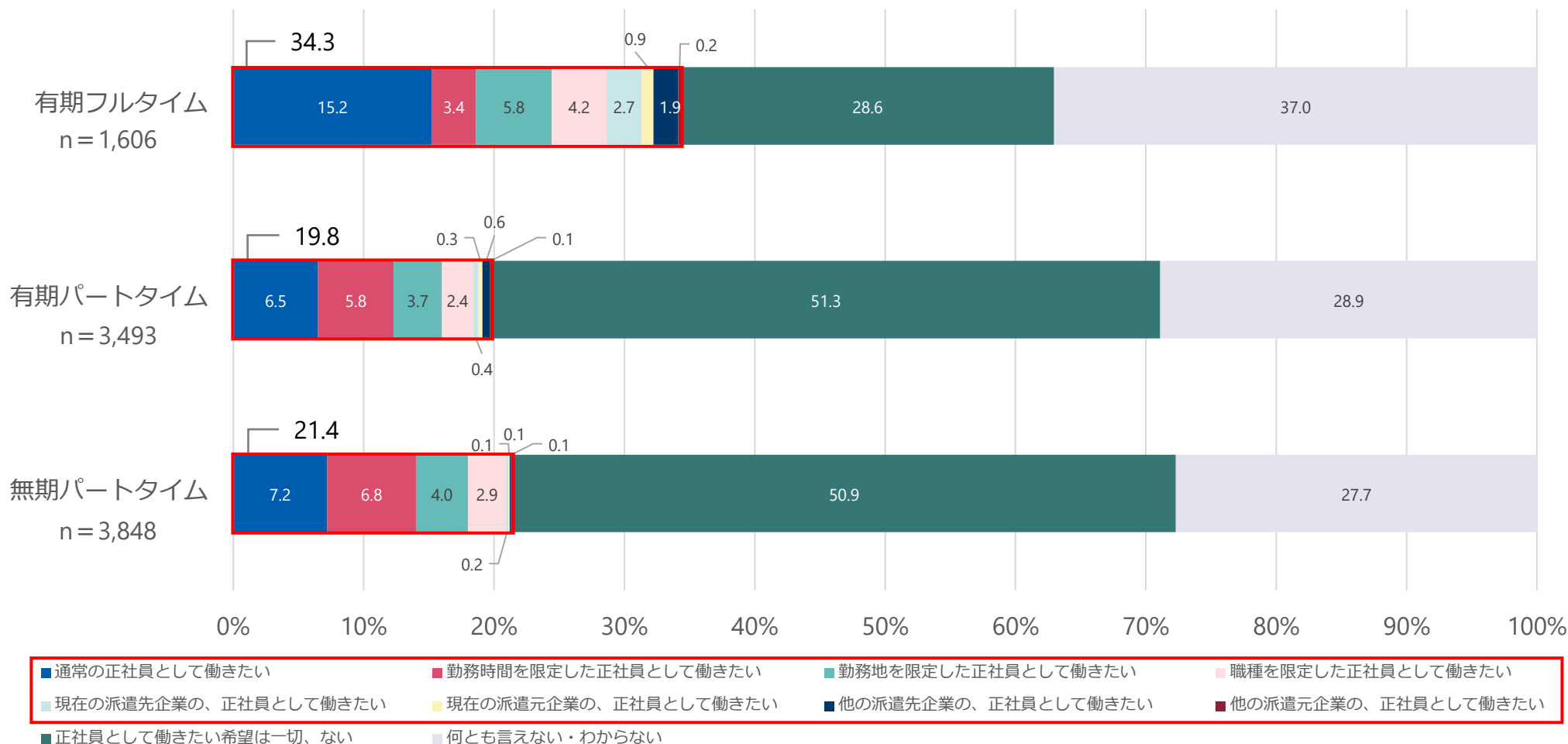
1．H30年パートタイム・有期雇用労働法改正・  
同一同一ガイドラインの施行状況・・・33

### 2．その他

・正社員転換の現状・・・・・・・・・・55

# 正社員として働きたい希望の有無・雇用形態別

○ 雇用形態別では、「正社員として働きたい」（赤枠囲み部分）と回答した割合は有期フルタイムが34.3%、有期パートタイムが19.8%、無期パートタイムが21.4%。



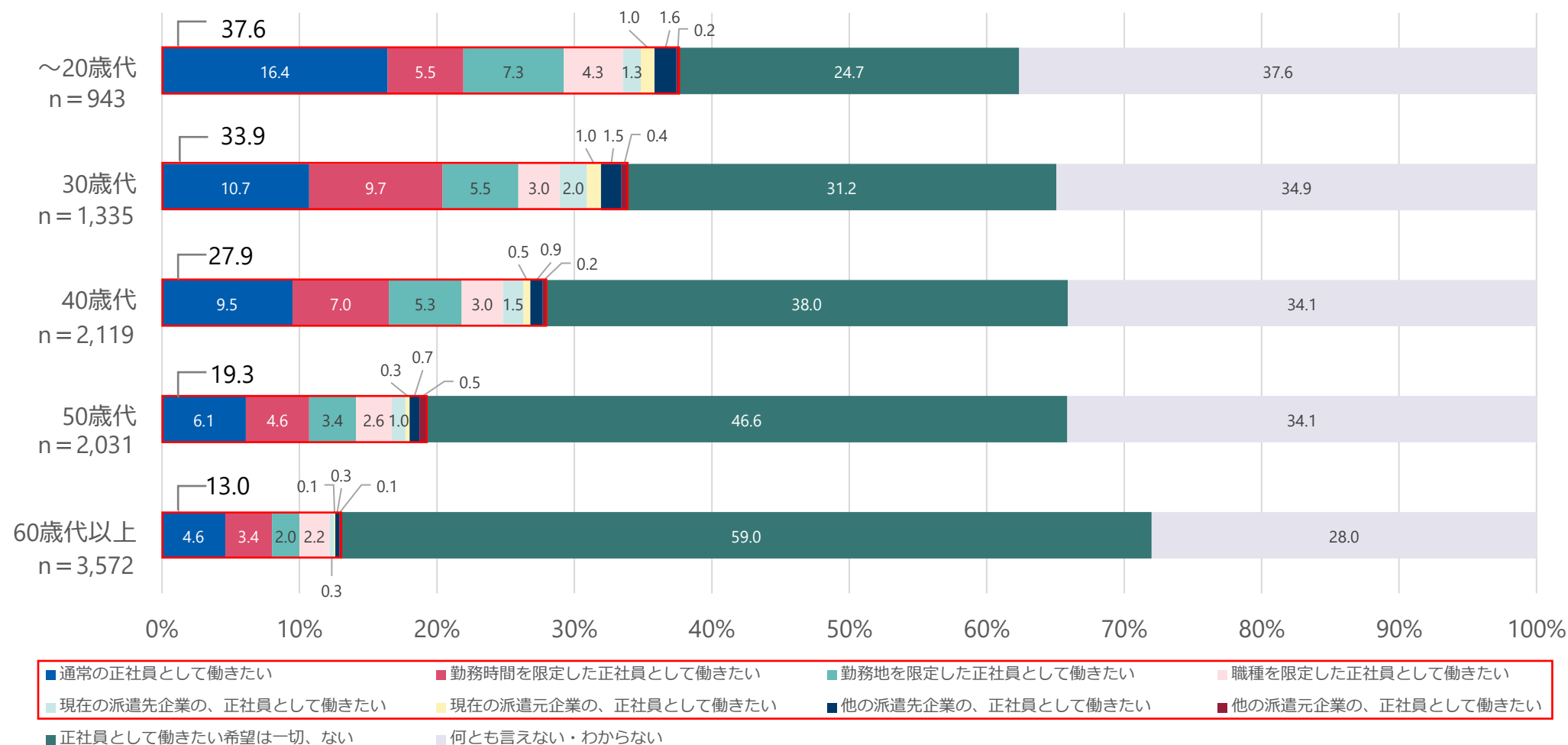
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

※ 契約期間の定めの有無及び正社員と比較した所定労働時間の長短に、いずれも明確な回答があった者を対象に集計



# 正社員として働きたい希望の有無・年齢別

- 年齢階級別に見ると、年齢が若いほど、正社員として働くことを希望する割合が高く、年齢が上がるにつれて「正社員として働きたい希望は一切、ない」と回答する割合が高くなる。

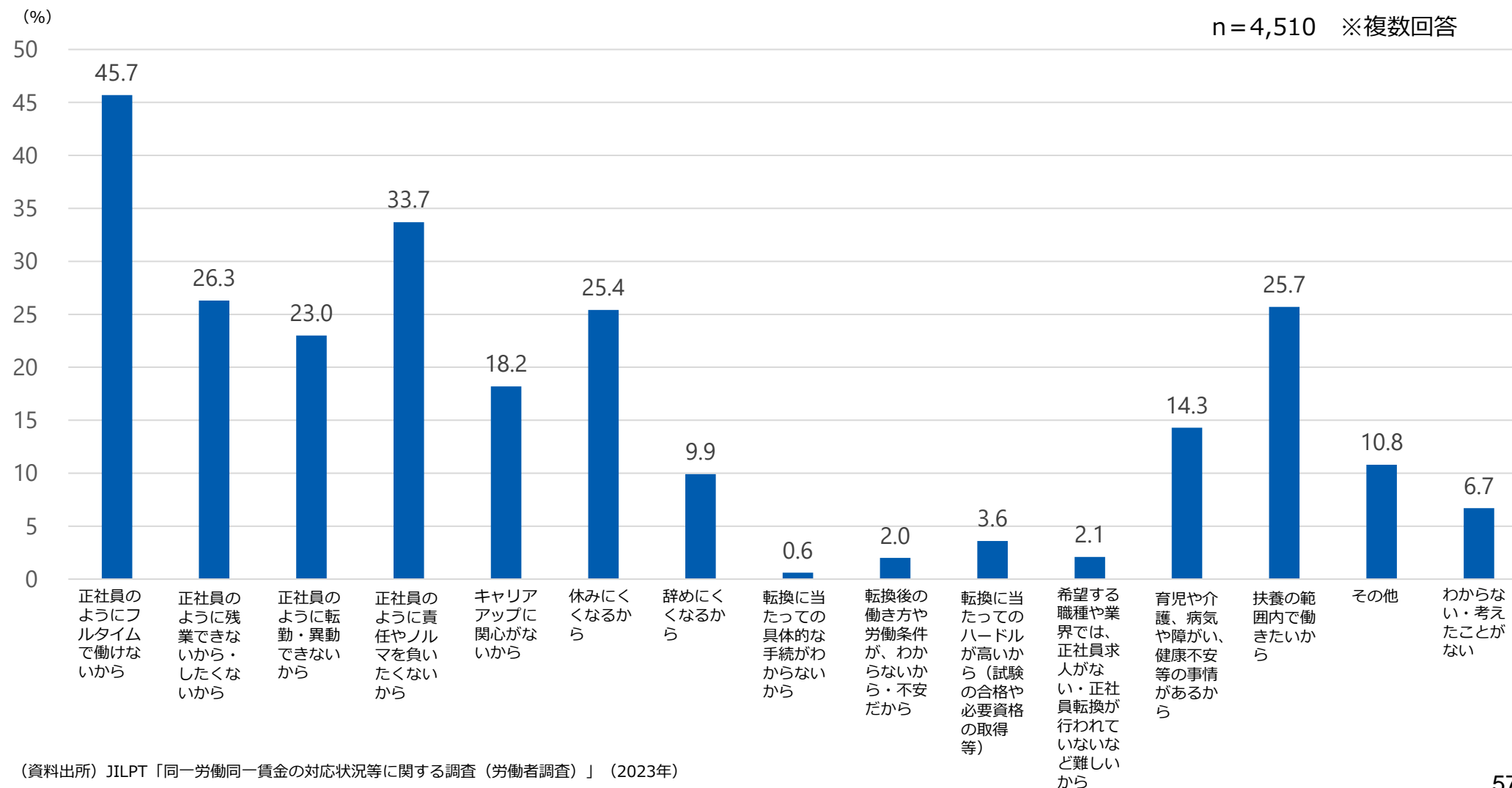


# 正社員として働くことを希望しない理由

労働者調査

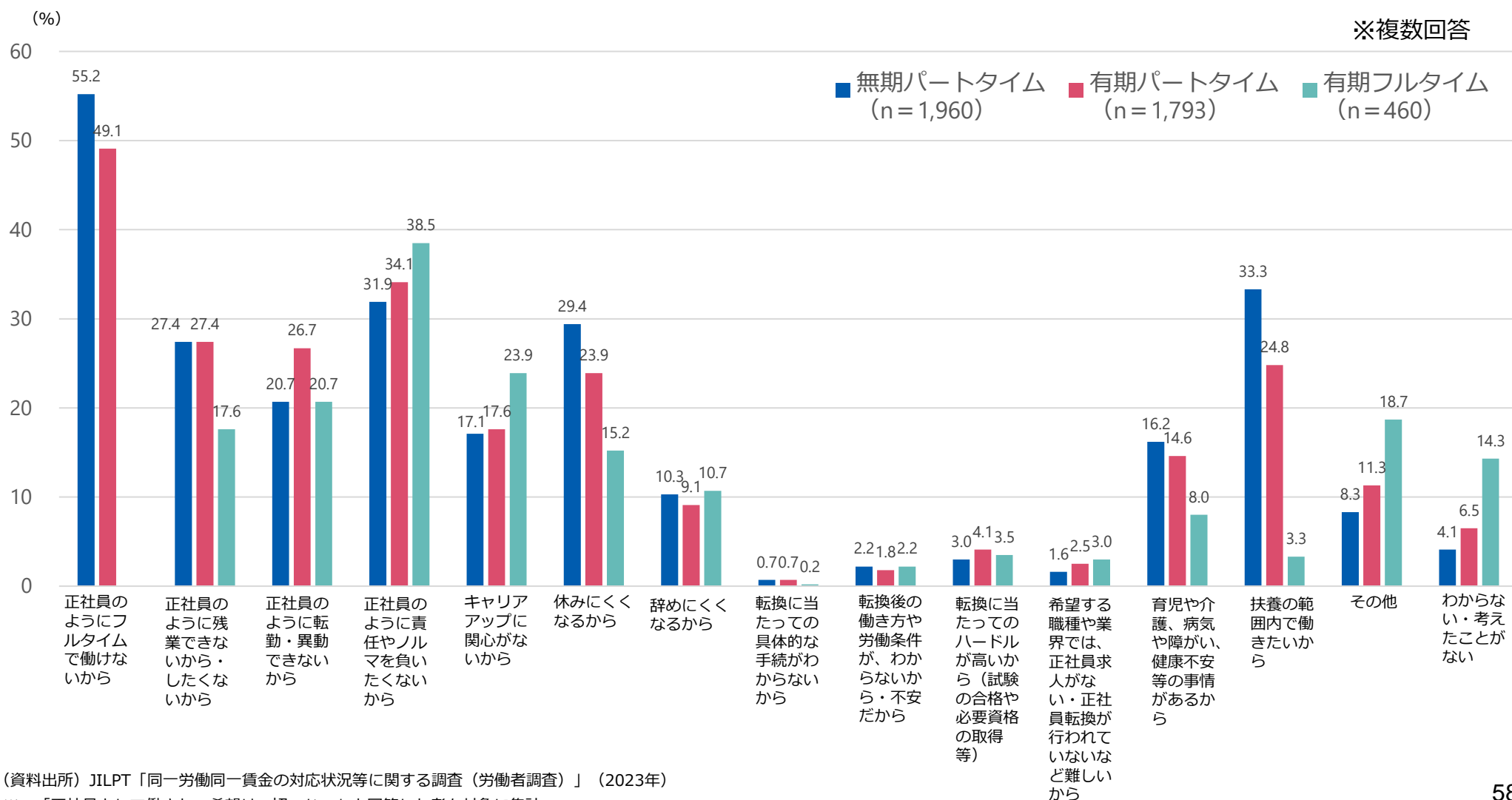
公表値

- 「正社員のようにフルタイムで働けないから」45.7%、「正社員のように責任やノルマを負いたくないから」33.7%、「正社員のように残業できないから・したくないから」26.3%の順に高く、勤務時間や働き方に対する懸念があり正社員転換を希望しない者が一定数いる。



## 正社員として働くことを希望しない理由（雇用形態別）

- パートタイム労働者については、「正社員のようにフルタイムで働けないから」と回答した割合が約半数、有期フルタイムは「正社員のように責任やノルマを負いたくないから」と回答した割合が38.5%。また、無期パートタイムは「扶養の範囲内で働きたいから」と回答した割合が他の雇用形態より高く、33.3%であった。



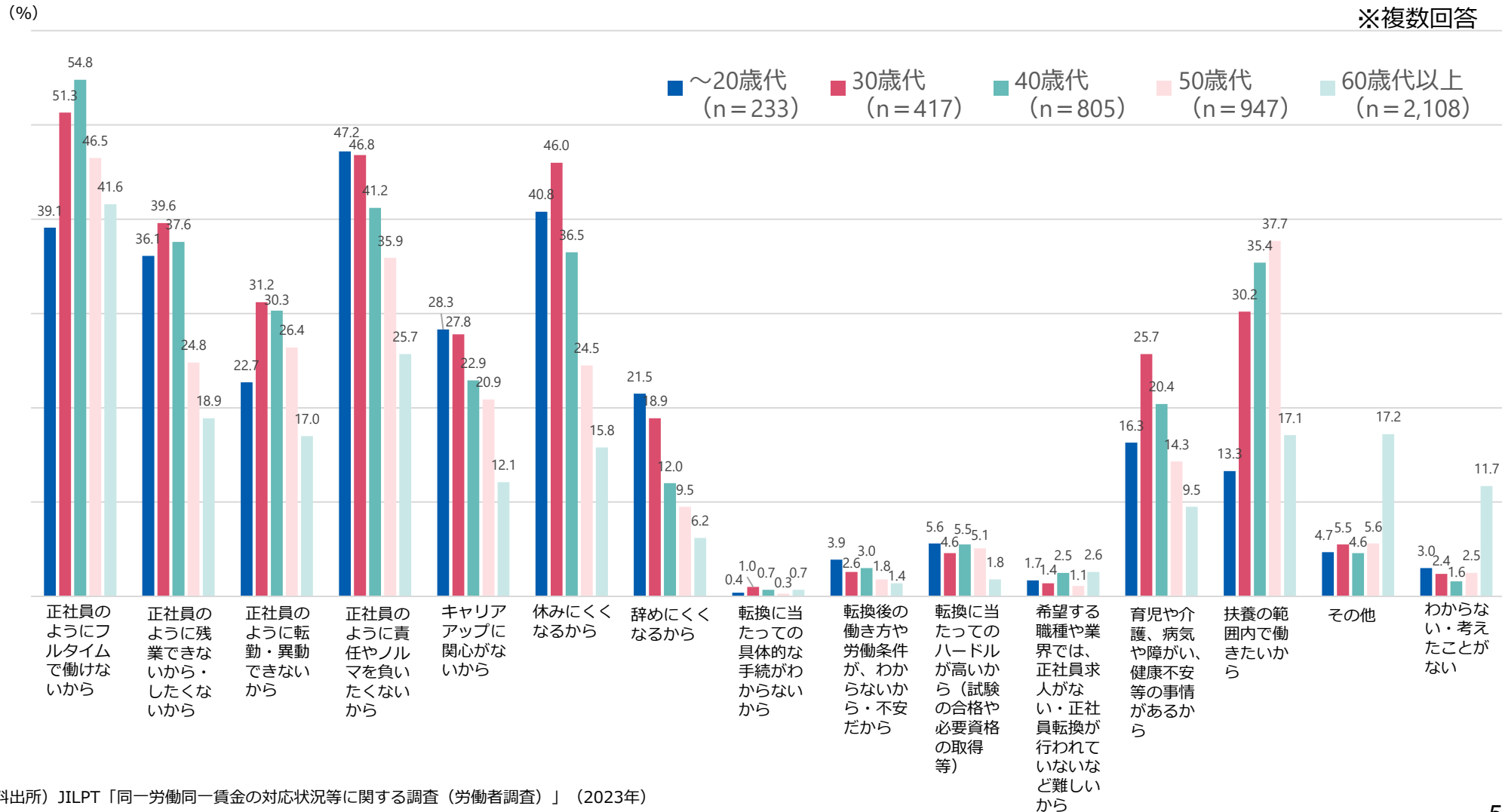
# 正社員として働くことを希望しない理由（年齢別）

労働者調査

公表値

- 「正社員のようにフルタイムで働けないから」の割合が～20歳代を除き最も高いが、「正社員のように責任やノルマを負いたくないから」「キャリアアップに関心がないから」等は若年層でより高い傾向にあり、「扶養の範囲内で働きたいから」は中高年層でより高い傾向にある。

※複数回答



（資料出所） JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

※ 「正社員として働きたい希望は一切、ない」と回答した者を対象に集計

# 正社員転換推進措置と転換実績（単独事業所）

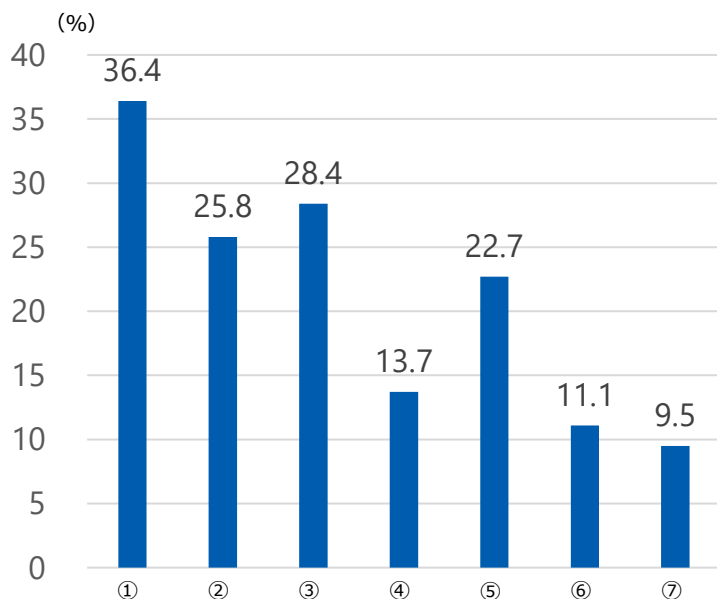
企業調査

公表値

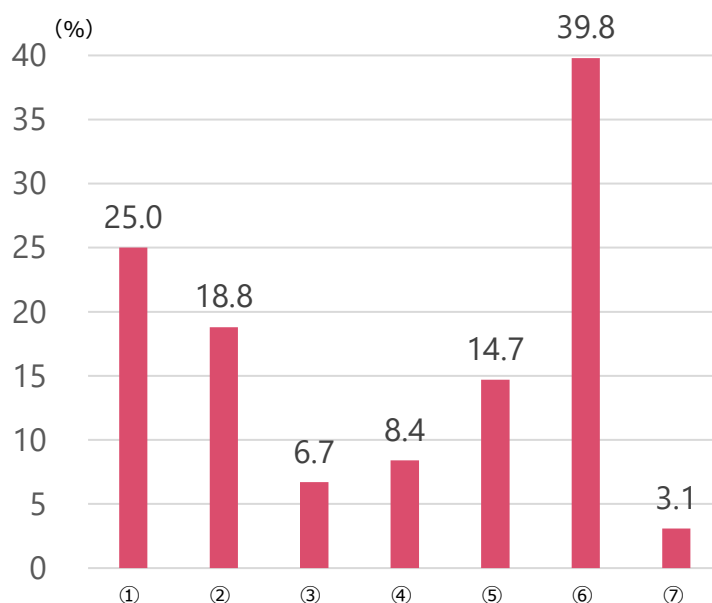
- 大企業では「正社員の募集内容を事業所内で周知する」が、中小企業では「措置を講ずる機会がなかった」が約4割で最多。  
転換実績については、転換実績があると回答した割合は大企業では約8割である一方で、中小企業では約5割にとどまる。

## ○正社員転換推進措置の実施状況※

＜大企業 n=29＞

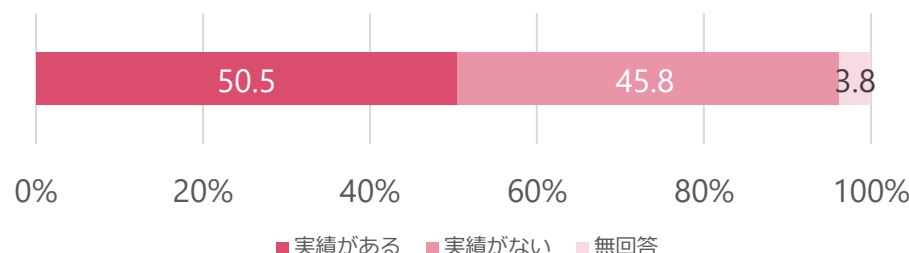
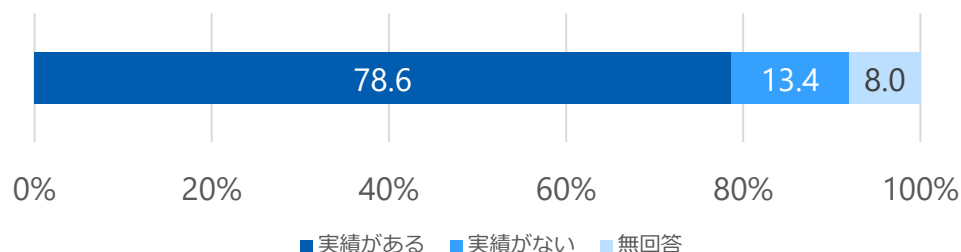


＜中小企業 n=798＞



- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する
- ② 正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える
- ③ パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける
- ④ パート・有期社員が正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う
- ⑤ その他の推進措置
- ⑥ 以上の措置を講ずる機会がなかった（正社員を募集する機会がない等）
- ⑦ 無回答

## ○正社員転換実績



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 事業所数が1カ所（本社のみ）と回答した企業を100とした場合の割合。複数回答。

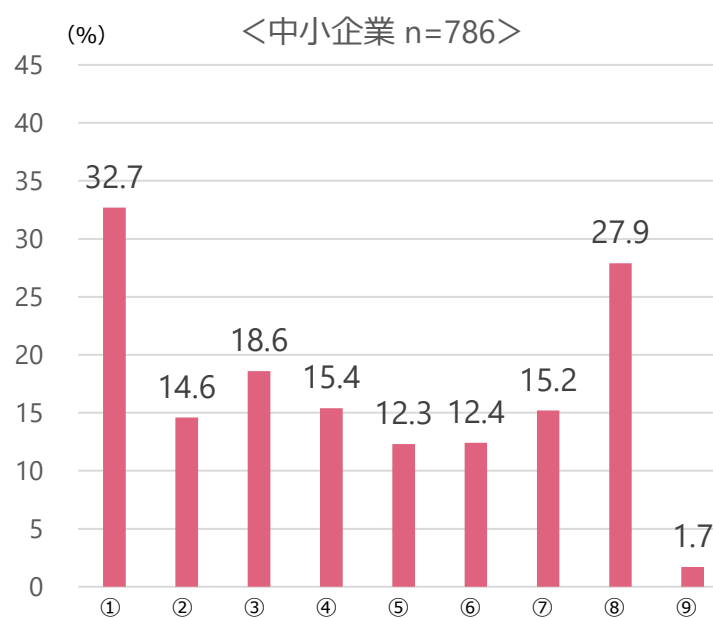
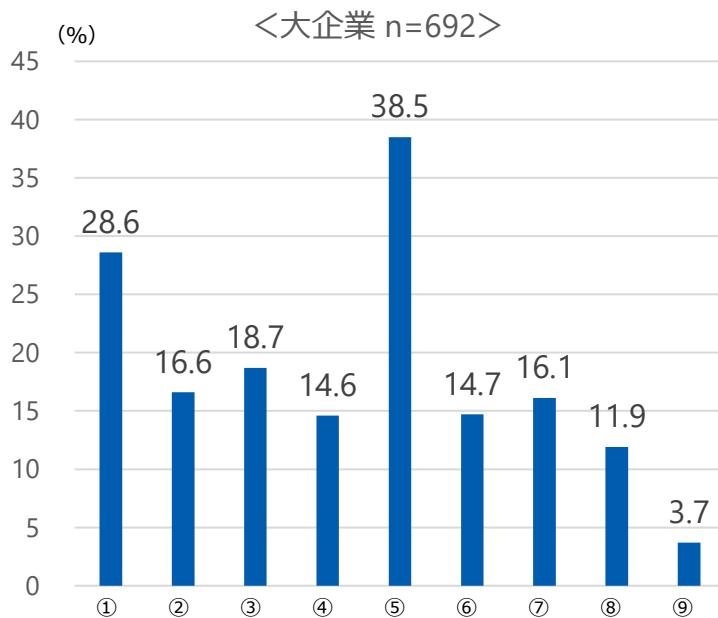
# 正社員転換推進措置と転換実績（複数事業所）

企業調査

公表値

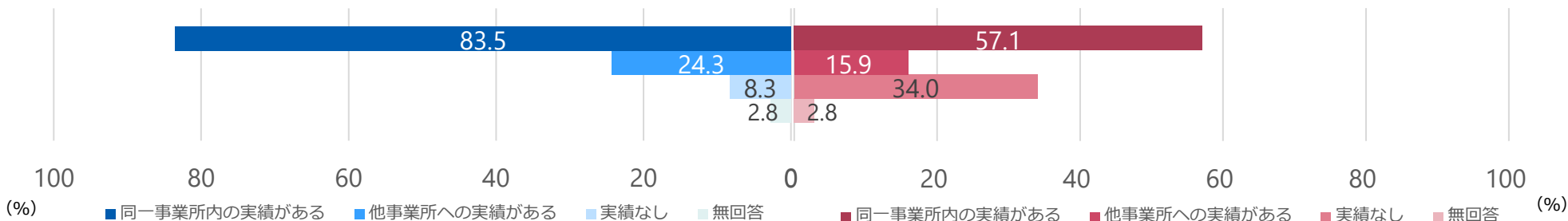
○ 大企業では「正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」が約4割で最多。中小企業では「正社員の募集内容を事業所内で周知する」が約3割と最多であったほか、「措置を講ずる機会がなかった」も約3割。転換実績については、「同一事業所内の実績がある」は大企業で約8割、中小企業で約6割。「他事業所への実績がある」は大企業・中小企業いずれも約2割。

## ○正社員転換推進措置の実施状況※



- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する
- ② 正社員を募集する場合、その募集内容を企業内の他事業所で既に雇っているパート・有期社員に周知する
- ③ 正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える
- ④ 正社員のポストを企業内公募する場合、企業内の他事業所で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える
- ⑤ パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける
- ⑥ パート・有期社員が正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う
- ⑦ その他の推進措置
- ⑧ 以上の措置を講ずる機会がなかった（正社員を募集する機会がない等）
- ⑨ 無回答

## ○正社員転換実績※



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 2以上の事業所があると回答した企業を100とした場合の割合。複数回答。

### Ⅲ．H30年労働者派遣法改正の施行状況等

- 1．H30年労働者派遣法改正の施行状況・・・・・・・・・・64
- 2．労働者派遣制度の現状・・・・・・・・・・90

### **Ⅲ．H30年労働者派遣法改正の施行状況等**

#### **1．H30年労働者派遣法改正の施行状況・・・64**

#### 2．労働者派遣制度の現状・・・・・・・・・・90

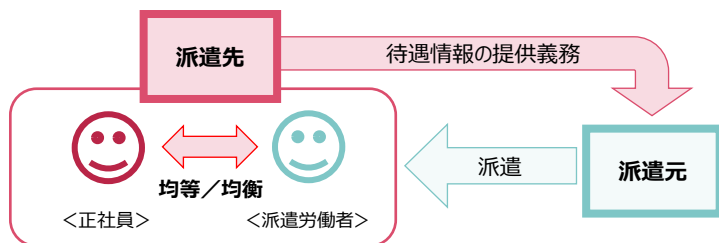


# 派遣労働者の同一労働同一賃金【概要】

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている。

## A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



派遣元は、派遣労働者について、

①個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、

②派遣先の正社員と派遣労働者の

①職務内容（業務内容、責任の程度）

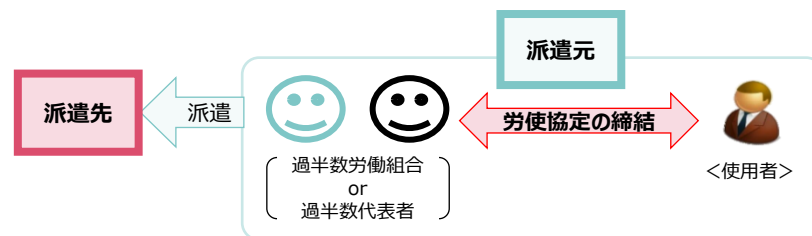
②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）

が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、

③上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）

## B 労使協定方式（法第30条の4）

⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

### 労使協定に定めるべき内容

- 対象となる派遣労働者の範囲
- 賃金の決定方法（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- 有効期間 など

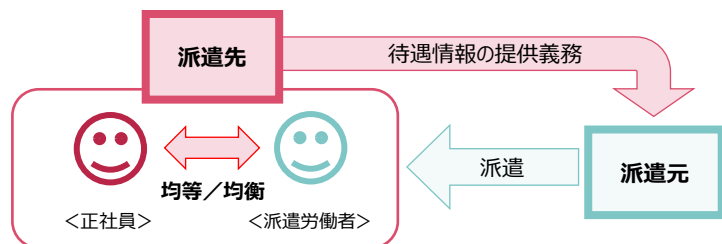
一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（※）を活用し、厚生労働省において、毎年度公表。

※ 職種、経験年数、地域に応じて調整

※ 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

# 派遣先均等・均衡方式及び待遇改善の取組【概要】

- 派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保するため、派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供を義務づけており、派遣元は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけない。



## 比較対象労働者とは

派遣先が以下の①～⑥の優先順位により選定

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

## 派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、

派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。

## 派遣先

### 比較対象労働者の待遇情報の提供（法第26条第7項、第10項）

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

① 情報提供

② 料金交渉

※派遣先は派遣料金に関して配慮（法第26条第11項）

③ 契約締結

## 派遣元

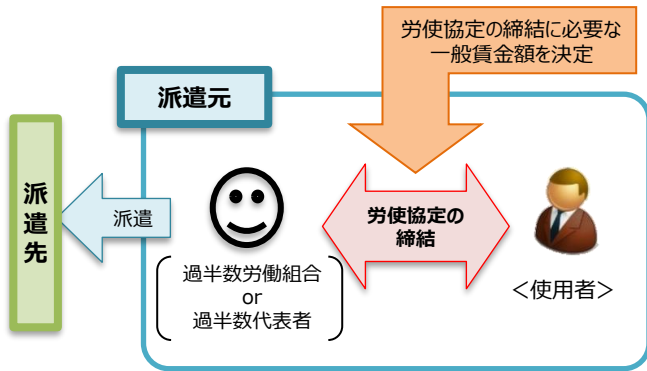
### 派遣労働者の待遇の検討・決定（法第30条の3）

- ① 派遣先の正社員と派遣労働者の①職務内容（業務内容、責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、
  - ② 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）
- ★「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定（努力義務）（法第30条の5）

# 労使協定方式及び待遇改善の取組【概要】

- 労使協定方式には、「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」の要件があり、統計調査等による一般賃金額（賞与込み）を局長通達で毎年度公表している。
- 令和8年度適用の一般賃金水準（産業計、賃金構造基本統計調査）は、対前年度（令和7年度）比9.2%上昇。

## 労使協定方式のイメージ



### 労使協定に定めるべき内容

- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（**一般賃金額と同等以上**、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

### 派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。**

## 局長通達

### A 一般基本給・賞与等

- ① **職業安定業務統計**の求人賃金に基づく一般賃金（賞与込み） ② **賃金構造基本統計調査**に基づく一般賃金（賞与込み）

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を			
		1年	2年	3年	5年
産業計	1,218	1,402	1,537	1,560	1,643
A 管理的職業	1,535	1,767	1,937	1,966	2,071
01 管理的公務員	1,193	1,373	1,506	1,528	1,609
011 管理的公務員	1,193	1,373	1,506	1,528	1,609
02 法人・団体の役員	1,892	2,178	2,388	2,424	2,552
021 会社役員	2,265	2,607	2,858	2,901	3,055
029 その他の法人・団体の役員	1,520	1,750	1,918	1,947	2,050
03 法人・団体の管理職員	1,559	1,794	1,967	1,997	2,103
031 会社の管理職員	1,556	1,791	1,964	1,993	2,099
039 その他の法人管理職員等	1,563	1,799	1,973	2,002	2,108

OR

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を			
		1年	2年	3年	5年
産業計	1,276	1,469	1,610	1,635	1,719
1031 管理的職業従事者	2,972	3,421	3,751	3,807	4,011
1051 研究者	1,624	1,869	2,049	2,080	2,201
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,424	1,639	1,797	1,824	1,911
1073 機械技術者	1,342	1,545	1,694	1,719	1,811

### 能力・経験調整指数

能力及び経験を反映するための指標

賃金構造基本統計調査より  
0年, 1年, 2年, 3年, 5年, 10年, 20年の指標を算出

+

### 地域指数

地域の物価等を反映するための指標

ハローワークで受理した求人の月額賃金より  
「都道府県別」「ハローワーク別」に算出

### B 一般通勤手当

#### 実費支給

派遣就業場所と居住地の距離等に  
応じた費用の**実費**を支給

OR

#### 1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給

賃金構造基本統計調査より  
**1時間あたりの通勤手当に相当する額**を算出

### C 一般退職手当

#### 退職手当制度での比較

支給月数等の相場について  
各種調査結果を公表

OR

#### 退職金前払い方式

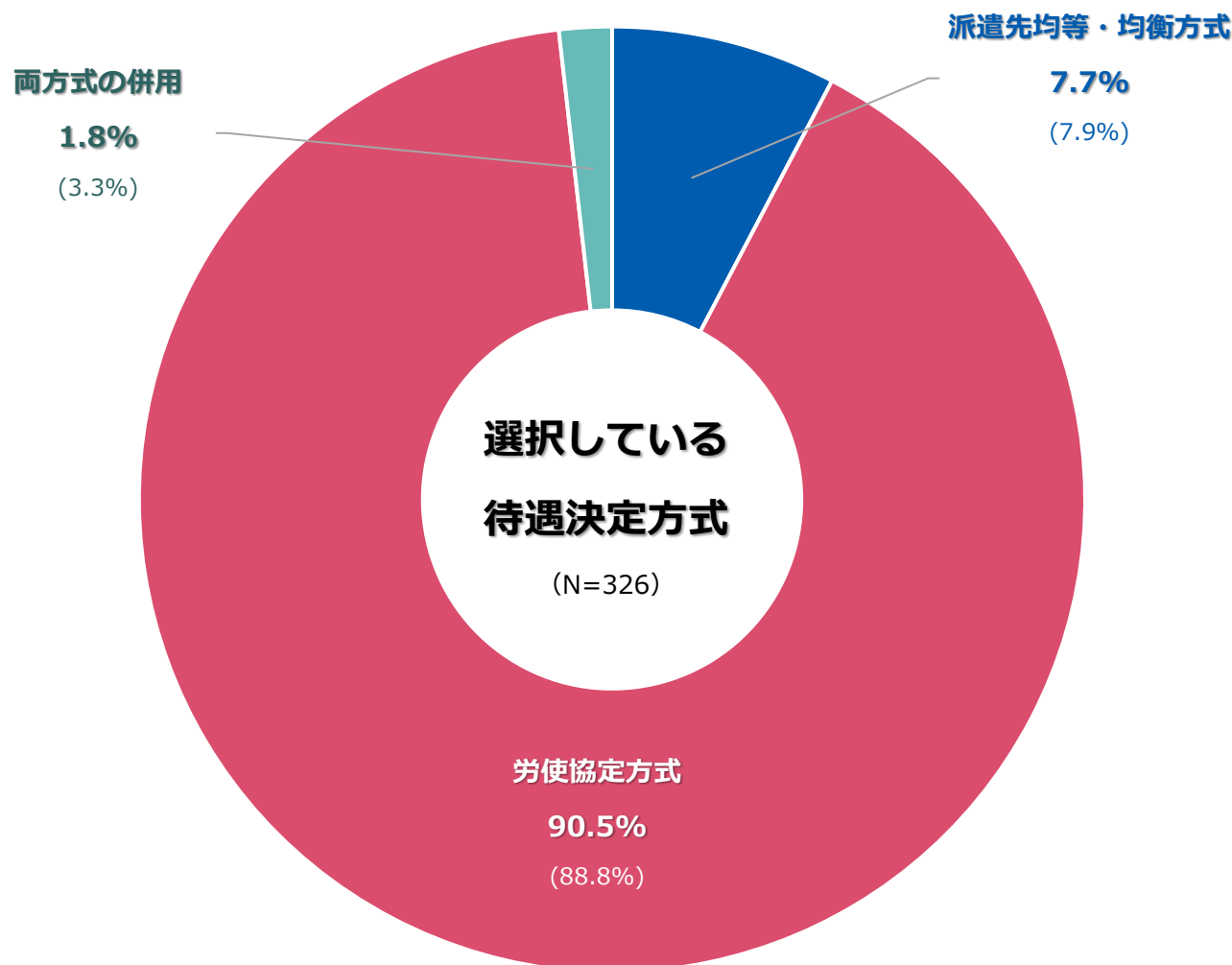
賃金構造基本統計調査より  
「現金給与額」に占める  
退職金の割合を算出  
(令和8年度5%)

OR

中小企業退職金共済制度等  
への加入

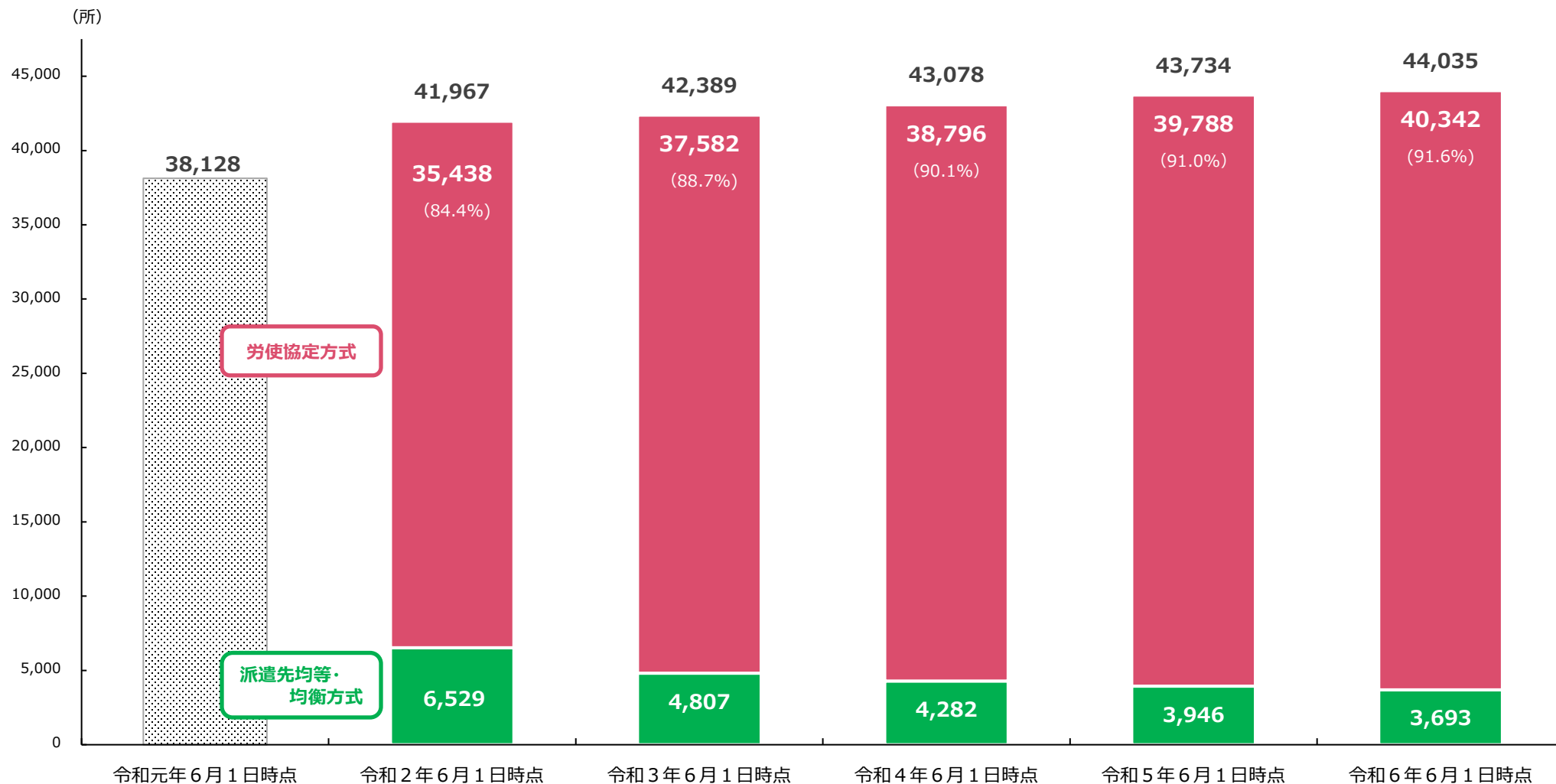
# 選択している待遇決定方式

- 「派遣先均等・均衡方式」を選択している事業所は1割弱。
- 「労使協定方式」を選択している事業所は約9割。



# 派遣事業所の推移（待遇決定方式別）

- 派遣事業所のうち、労使協定方式を採用する事業所は派遣事業所全体の8割超から9割程度で推移。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（6月1日現在の状況報告）」より、需給調整事業課にて作成。

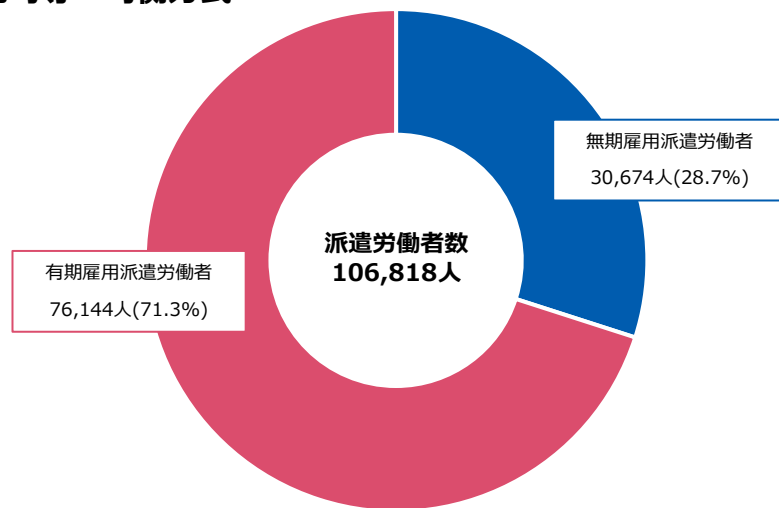
（注1）待遇決定方式（派遣先均等・均衡方式、労使協定方式）は令和2年4月1日施行のため、令和元年6月1日時点は待遇決定方式の区分のない派遣事業所の全数を参考掲載。

（注2）派遣事業所における協定対象派遣労働者の有無により集計。

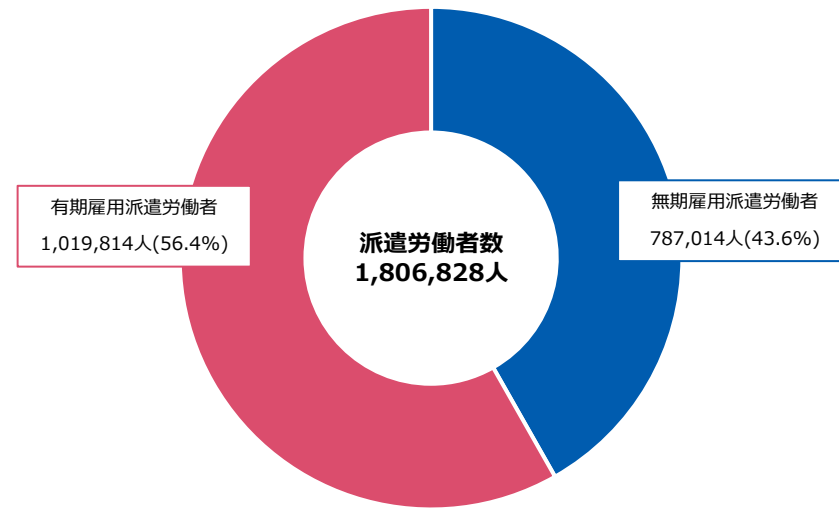
# 待遇決定方式別の派遣労働者の雇用形態と業務割合

- 雇用形態では、両方式とも3～4割が無期。業務別では、無期において「情報処理・通信技術者」の割合が高い。

派遣先均等・均衡方式



労使協定方式



派遣労働者の業務割合（構成比上位5業務）（派遣先均等・均衡方式）

【無期雇用派遣労働者】

【有期雇用派遣労働者】

製品製造・加工処理事業者	6,860人 (22.4%)	運搬従事者	17,437人 (22.9%)
建築・土木・測量技術者	2,932人 (9.6%)	製品製造・加工処理事業者	12,923人 (17.0%)
運搬従事者	2,814人 (9.2%)	その他の運搬・製造・包装等従事者	7,319人 (9.6%)
情報処理・通信技術者	2,771人 (9.0%)	商品販売従事者	5,348人 (7.0%)
一般事務従事者	2,030人 (6.6%)	一般事務従事者	3,386人 (4.4%)

派遣労働者の業務割合（構成比上位5業務）（労使協定方式）

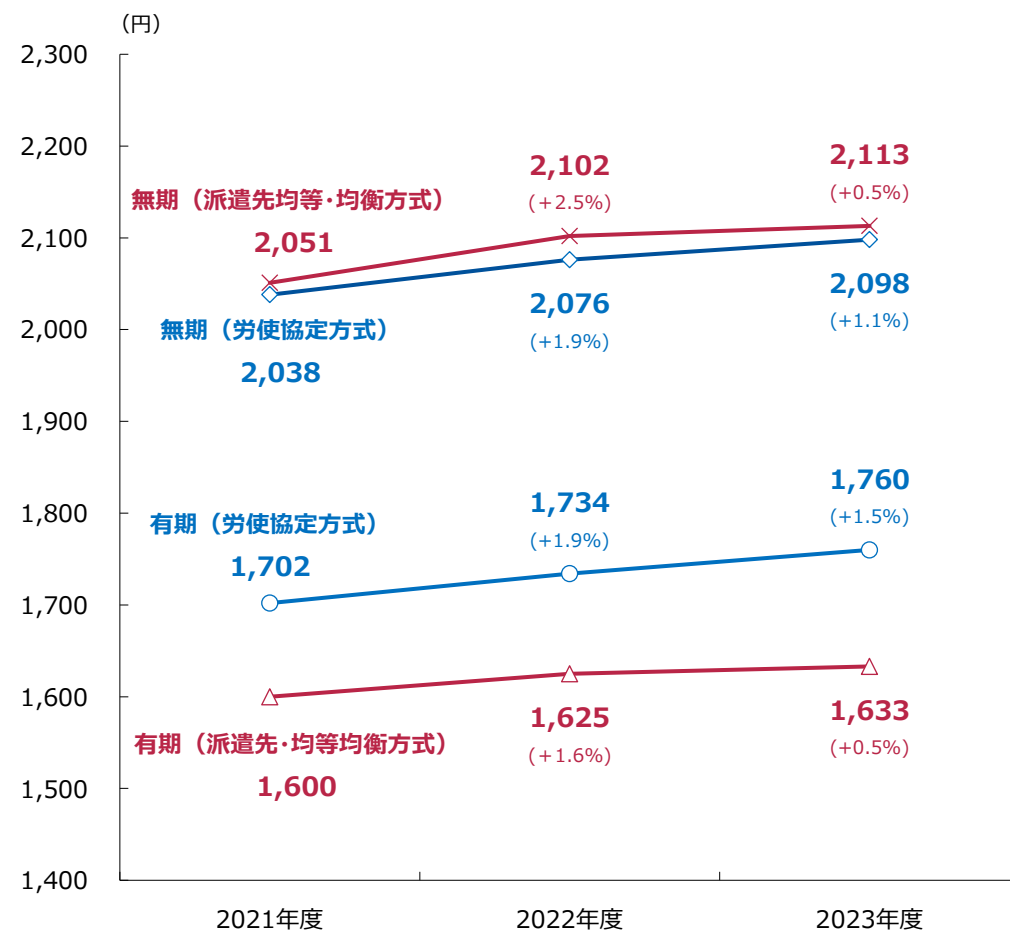
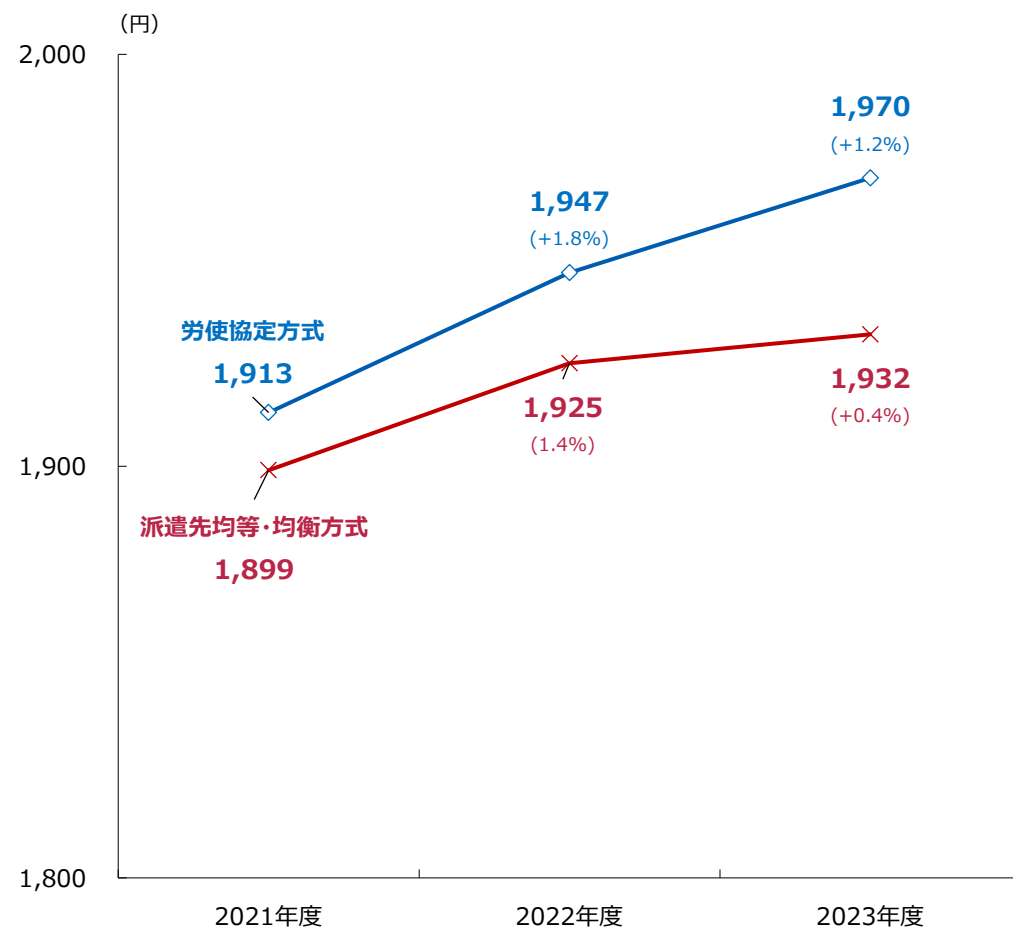
【無期雇用派遣労働者】

【有期雇用派遣労働者】

情報処理・通信技術者	157,465人 (20.0%)	一般事務従事者	282,747人 (27.7%)
製品製造・加工処理事業者	110,228人 (14.0%)	製品製造・加工処理事業者	159,862人 (15.7%)
一般事務従事者	104,617人 (13.3%)	機械組立従事者	51,116人 (5.0%)
製造技術者	62,553人 (7.9%)	営業・販売事務従事者	48,124人 (4.7%)
その他の技術者	47,003人 (6.0%)	その他の運搬・清掃・包装等従事者	42,601人 (4.2%)

# 待遇決定方式別の派遣労働者の賃金（時間給）の推移

- 待遇決定方式による賃金差に優位な差はなく、底堅く推移している。
- 雇用形態別で見ると、無期雇用派遣労働者では待遇決定方式による優位な差は見られず、有期雇用派遣労働者の賃金では、労使協定方式が相対的に高い傾向にある。





## 同一労働同一賃金施行後の派遣労働者の待遇改善の状況

- 派遣労働者の同一労働同一賃金に関する改正法が施行された2020（令和2）年4月以前と比べ、法施行後は約半数の事業所で派遣労働者の賃金が上昇している。
- 「労使協定方式」を選択した事業所において、派遣先均等・均衡方式を選択した事業所よりも、賃上げの効果がより大きく現れている。

## 待遇決定方式別の法施行後の派遣労働者の賃金

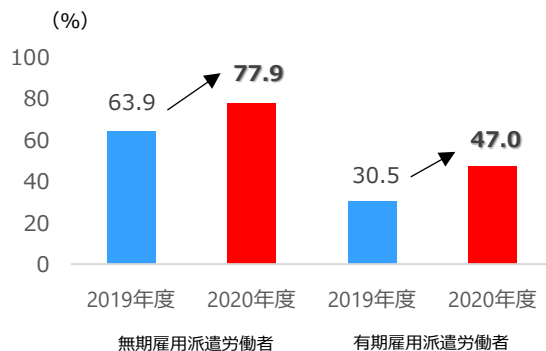
	減った	変わらない	少し増えた (1～3%)	やや増えた (4～5%)	かなり増えた (6%以上)	
<b>派遣先均等・均衡方式</b> (n=401)	0.0%	51.4%	<b>32.4%</b>	<b>12.0%</b>	<b>4.2%</b>	<b>計48.6%</b>
<b>労使協定方式</b> (n=6,400)	0.4%	48.7%	<b>30.8%</b>	<b>13.3%</b>	<b>6.8%</b>	<b>計50.9%</b>
併用 (n=315)	0.6%	19.7%	39.0%	27.3%	13.3%	
わからない (n=259)	0.8%	74.5%	18.9%	3.5%	2.3%	
<b>全体</b> (n=7,375)	0.4%	48.5%	<b>30.8%</b>	<b>13.5%</b>	<b>6.8%</b>	<b>計51.1%</b>



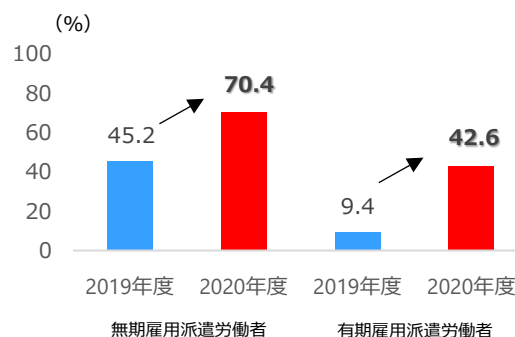
## 各種手当等の適用状況

- 下の各グラフのとおり各種手当等については、法施行後に派遣労働者への適用割合が上昇している。

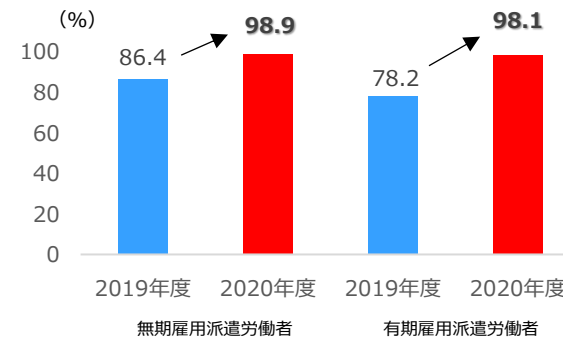
## ①賞与



## ②退職金

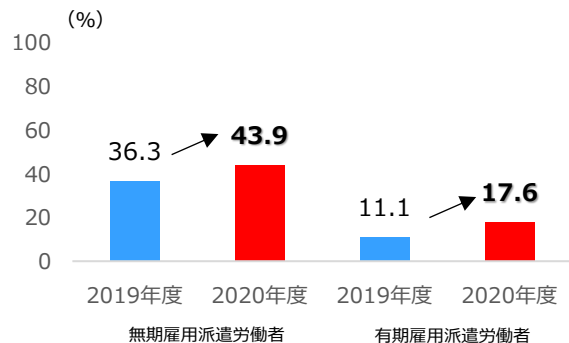


## ③通勤手当

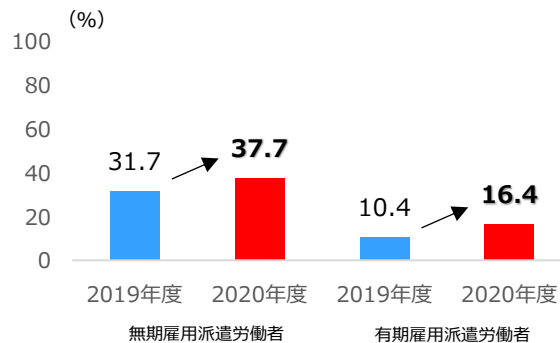


n = 3,557(2019年度無期雇用)  
 n = 3,443(2020年度無期雇用)  
 n = 2,213(2019年度有期雇用)  
 n = 1,996(2020年度有期雇用)

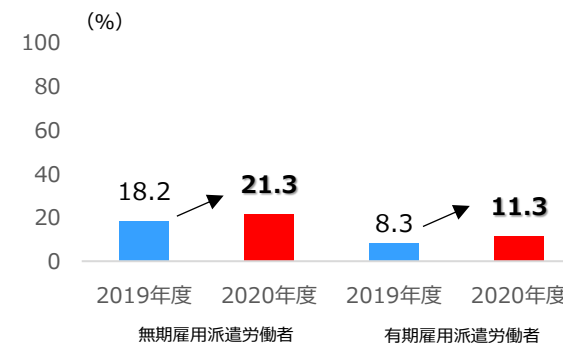
## ④家族手当、扶養手当、育児支援手当など



## ⑤住宅手当など



## ⑥単身赴任手当



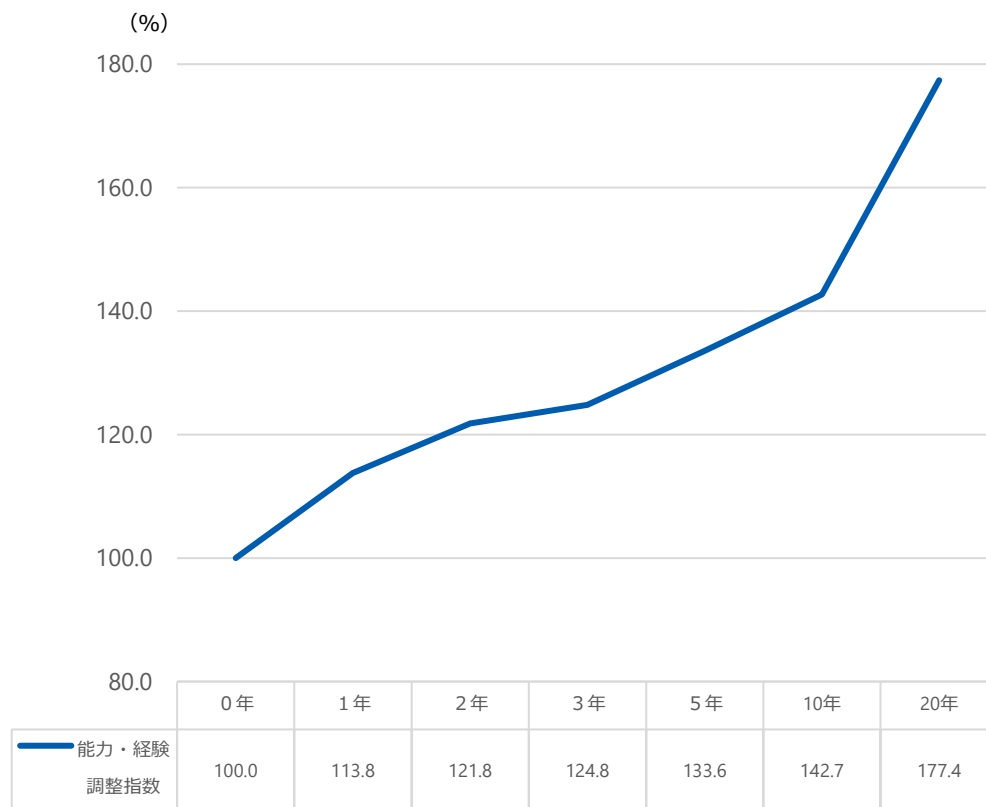
資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」（労働政策研究報告書 No.218 2022年3月）

(補足) ①賞与について、「労使協定方式」では、一般賃金水準に賞与相当割合（令和8年度は2%）を上乗せすることを求めている、100%を確保  
 ②退職金について、「労使協定方式」では、退職金制度の導入又は賃金に退職金相当の一定割合（令和8年度は5%）を上乗せすることを求めている、100%を確保  
 ③通勤手当について、「労使協定方式」では、実費または一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額（令和8年度は79円）を上乗せすることを求めている、100%を確保  
 その他の各種手当についても「労使協定方式」では、一般賃金水準の算定に含まれる

# 派遣労働者の賃金カーブ

- 「労使協定方式」では、業務別の平均賃金をベースとした上で、労働市場全体における勤続年数に応じた賃金の伸びを示す「能力・経験調整指数」を乗じた額以上の賃金とすることを求めている。
- このため、JILPTの推計によれば、派遣労働者の賃金カーブは、勤続5年目以降からカーブが急になり、無期雇用派遣の方が有期雇用派遣を賃金水準では常に上回りつつ、同じようなカーブを描き、徐々にその差は小さくなる。

能力・経験調整指数

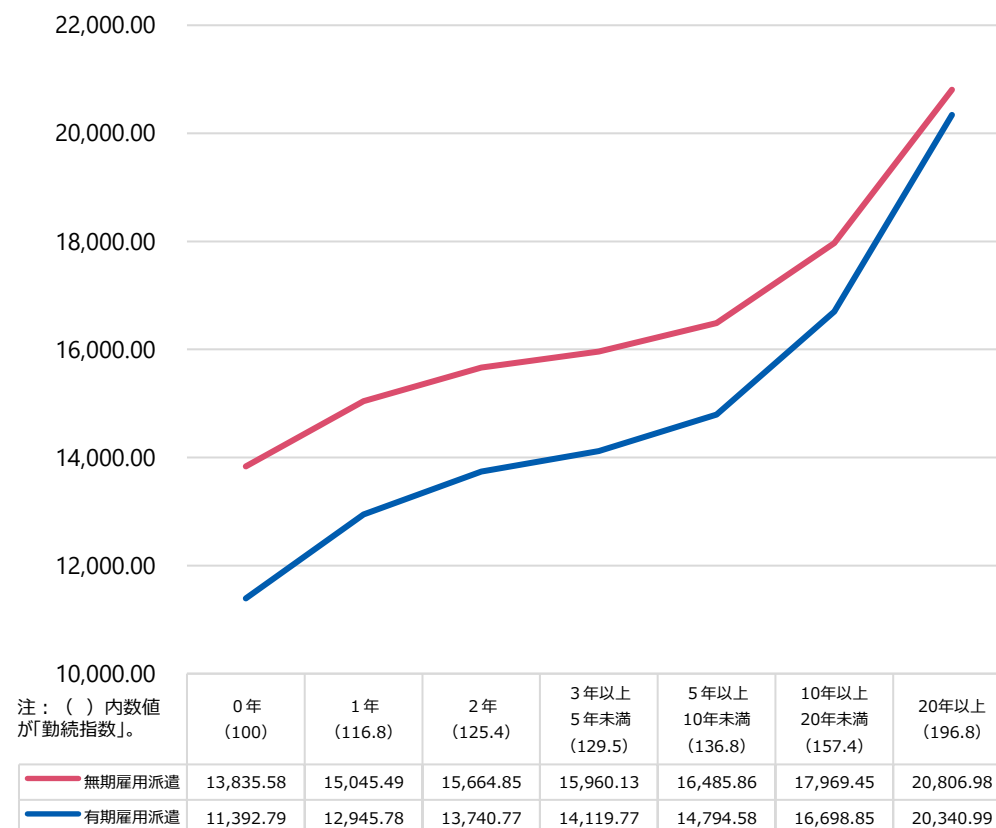


(資料出所) 厚生労働省「令和8年度の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について」

(注) 能力・経験調整指数：能力及び経験の代理指標として、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した勤続年数別の所定内給与(産業計)に賞与を加味した額により、「勤続0年」を100として算出したもの。

「勤続指数」と無期雇用派遣、有期雇用派遣の賃金予測値

(円／8h)



注：( ) 内数値が「勤続指数」。

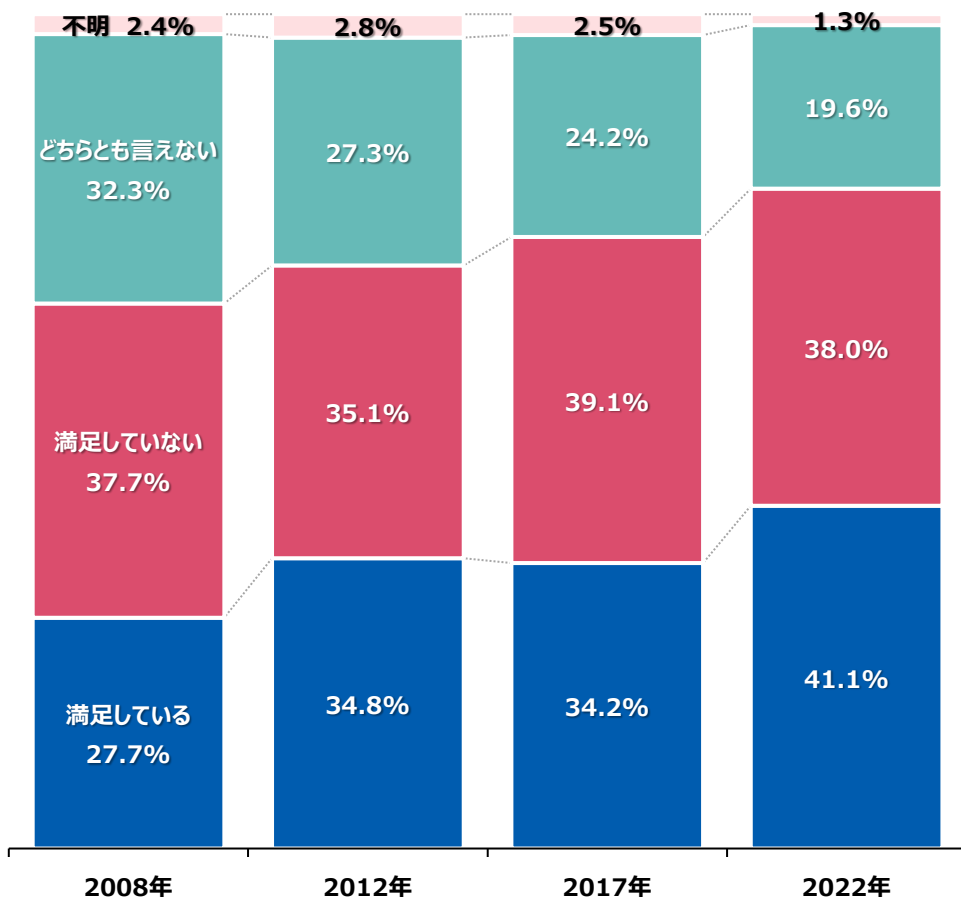
(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」(労働政策研究報告書 No.218 2022年3月)

(注) 勤続指数：同調査における無期派遣労働者及び有期派遣労働者の賃金をモデルとして、勤続0年を100とした賃金の予測値を推計したもの。

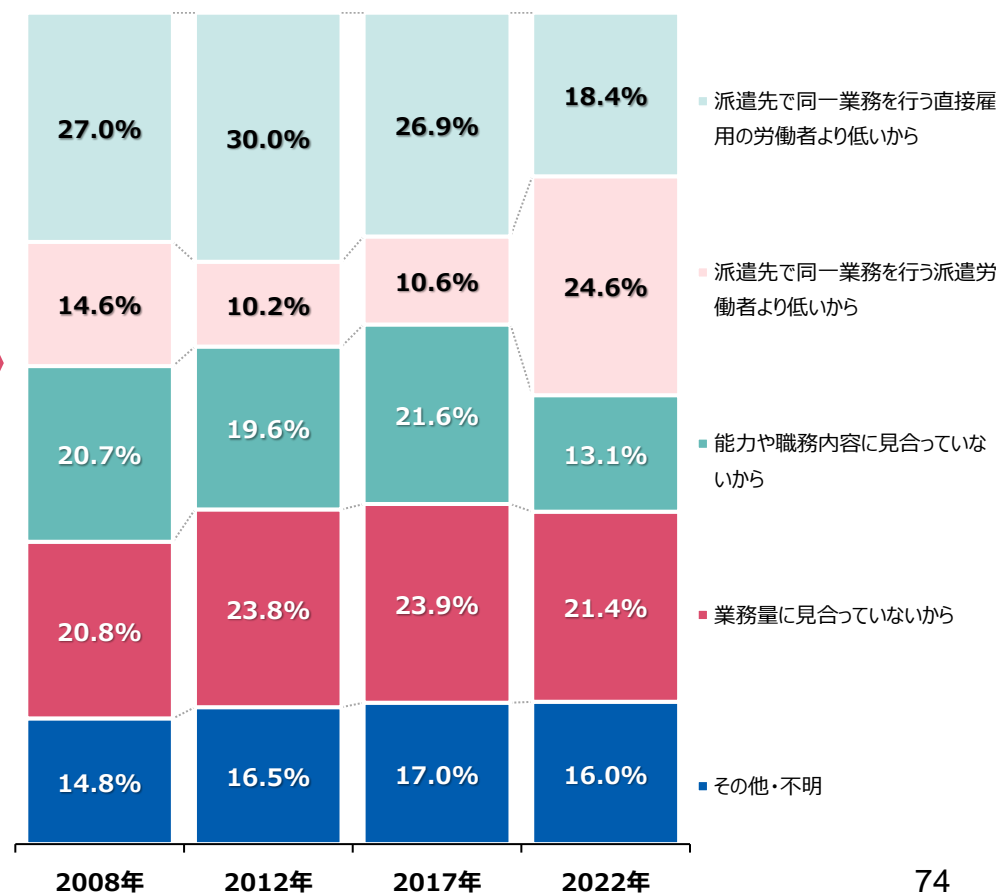
## 賃金に対する派遣労働者の評価

- 就業中の賃金（時間給）に対する派遣労働者の評価では、「満足している」と回答した割合が増加しており、令和4年度調査では、「満足している」割合が「満足していない」割合を初めて上回った。
- 賃金に満足していない理由のうち、令和4年度調査では、「派遣先で同一業務を行う直接雇用の労働者より低いから」と回答した割合が大きく低下。

賃金（時間給）への評価



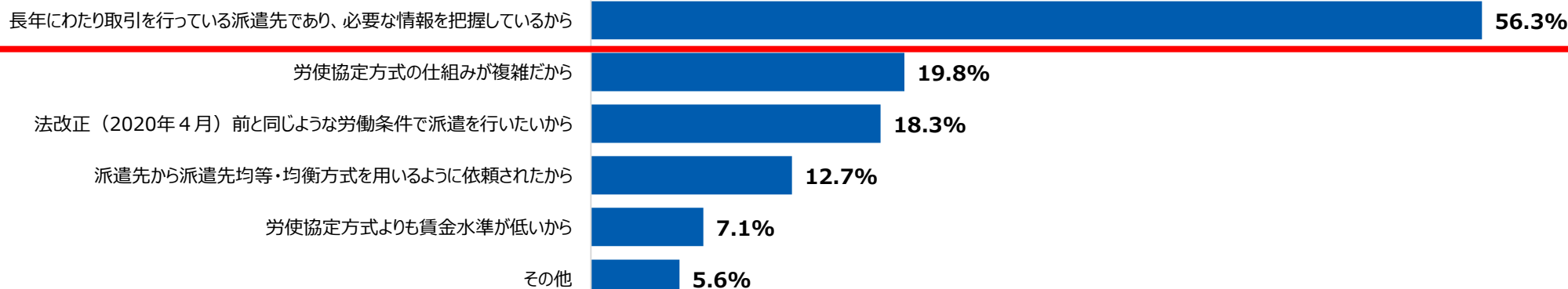
賃金に満足していない理由



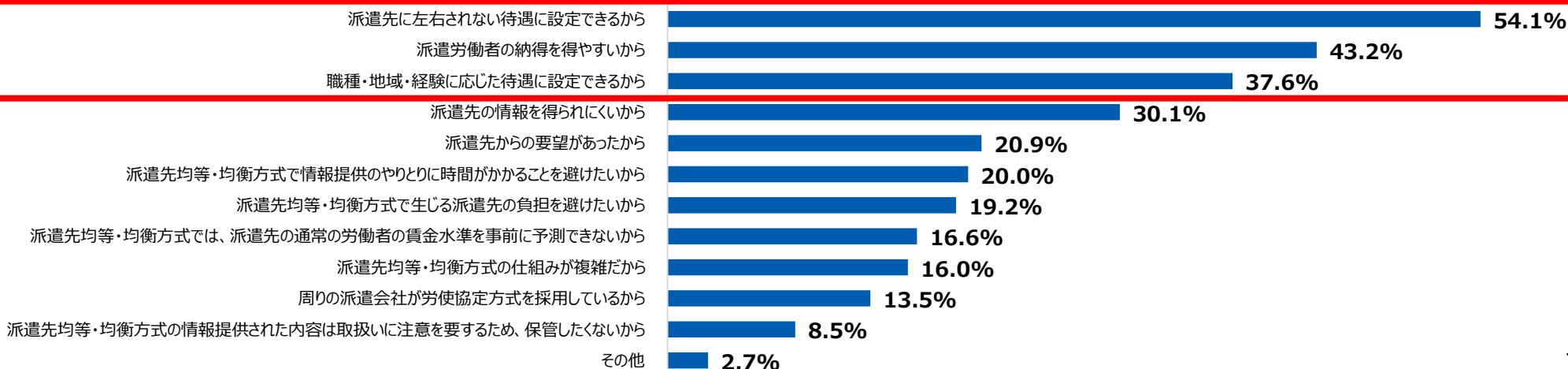
# 各待遇決定方式を選択した理由

- 派遣先均等・均衡方式を選択した理由としては、「長年にわたり取引を行っている派遣先であり、必要な情報を把握しているから」が最も多い。
- 労使協定方式を選択した理由としては、「派遣先に左右されない待遇に設定できるから」が最も多く、「派遣労働者の納得を得やすいから」、「職種・地域・経験に応じた待遇を設定できるから」がこれに次ぎ約4割。

## 【派遣先均等・均衡方式（n = 126）】



## 【労使協定方式（n = 1,242）】



## 同一労働同一賃金による課題

- 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらを選択している派遣元とも、同一労働同一賃金による課題は「特にない」が最も多い。
- 派遣先均等・均衡方式を選択している派遣元では、「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」、「派遣先均等・均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない」、「派遣先からのオーダーが減り、売り上げが下がった」がそれぞれ約1割。
- 労使協定方式を選択している派遣元では、「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」が約3割、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」、「労使協定方式の場合、一般労働者の賃金水準の変動が予測できず、長期的な雇用管理が難しい」が約2割。

	派遣労働者からの質問や要望が増えた	派遣先企業からの質問や要望が増えた	派遣先からのオーダーが減り、売り上げが下がった	派遣先均等・均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない	過半数代表者の選出がうまくいかない	労使協定方式で、労使協定の内容をまとめることができない	運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた	労使協定方式の場合、一般労働者の賃金水準の変動が予測できず、長期的な雇用管理が難しい	訴訟リスクが増えた	その他	特にない
派遣先均等・均衡方式 (n = 460)	8.3%	<b>11.1%</b>	<b>9.1%</b>	<b>9.3%</b>	0.9%	2.0%	<b>13.3%</b>	3.9%	0.9%	3.0%	<b>60.7%</b>
労使協定方式 (n = 6,729)	14.8%	<b>20.3%</b>	10.0%	6.7%	1.7%	1.9%	<b>27.5%</b>	<b>17.6%</b>	1.1%	3.9%	<b>43.0%</b>

## 正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めたことがある割合は全体の1割弱で、派遣先均等・均衡方式で約2割強、労使協定方式で約1割強、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で5.2%。
- 勤め先からの説明や書面等交付があった割合は全体の約2割強で、派遣先均等・均衡方式で約4割、労使協定方式で約3割弱、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で約2割弱。

### 正社員との待遇差の内容や理由について現在の勤め先との間で説明を求めた経験や説明を受けた経験

	説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった	説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった	説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった	説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された	説明を求めたことがなく、説明も書面等も一切ない	説明を求めたことがある計	勤め先から説明や書面等交付があった計
派遣労働者 (n=986)	5.6%	3.2%	8.7%	8.3%	74.1%	<b>8.8%</b>	<b>22.6%</b>
派遣先均等・均衡方式 (n=108)	13.9%	9.3%	13.9%	12.0%	50.9%	<b>23.1%</b>	<b>39.8%</b>
労使協定方式 (n=247)	6.5%	5.3%	10.9%	9.7%	67.6%	<b>11.7%</b>	<b>27.1%</b>
まったく知らない・わからない (n=631)	3.8%	1.4%	7.0%	7.1%	80.7%	<b>5.2%</b>	<b>17.9%</b>

# 待遇について説明を求められた（求めた）事項とその割合

- 待遇について説明を求められた（求めた）事項を内容別に見ると、「基本給（の決め方）」や「通勤手当（の決め方）」が多く、次いで、賞与や職務関連手当、特別休暇の内容に関するものとなっている。
- 一方で、「説明を求められた（求めた）ことはない」の割合は高い。特に、労使協定方式では派遣元・労働者とも派遣先均等・均衡方式と比較して説明を求められた（求めた）ことはないとの回答割合が高い傾向にある。

## 待遇について説明を求められた事項（派遣元事業所）

	基本給	賞与	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当	通勤手当	家族手当等の 生活関連手当	退職金	慶弔休暇等の 特別休暇	教育訓練	その他	説明を求めら れたことはな い
派遣先均等・ 均衡方式 (n=126)	<b><u>71.4%</u></b>	<b>28.6%</b>	<b>28.6%</b>	<b><u>32.1%</u></b>	17.9%	7.1%	<b>17.9%</b>	7.1%	0.0%	<b><u>74.6%</u></b>
労使協定方式 (n=1,242)	<b><u>67.4%</u></b>	<b>27.8%</b>	<b>11.8%</b>	<b><u>26.2%</u></b>	5.3%	21.4%	<b>22.5%</b>	12.3%	2.7%	<b><u>83.3%</u></b>

## 待遇について説明を求めた事項（派遣労働者）

	基本給の 決め方	賞与の決め方	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当の決め方	通勤手当の 決め方	家族手当等の 生活関連手当 の決め方	退職金の 決め方	慶弔休暇等の 特別休暇の日 数や取得方法	教育訓練の 受講機会	その他	説明を求めた ことはない
派遣先均等・ 均衡方式 (n=621)	<b><u>21.6%</u></b>	<b>12.7%</b>	<b>13.8%</b>	<b><u>20.8%</u></b>	6.8%	6.1%	<b>8.1%</b>	4.5%	0.6%	<b><u>44.0%</u></b>
労使協定方式 (n=1,259)	<b><u>17.0%</u></b>	<b>5.5%</b>	<b>6.1%</b>	<b><u>17.1%</u></b>	2.1%	2.6%	<b>7.1%</b>	3.1%	0.7%	<b><u>62.1%</u></b>



正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由についての納得度合いは、「すべての内容について納得できた」が約 6 割弱。
- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めない理由について、「特に理由はない、考えたことがない」が約 4 割で最も高く、次いで「そもそも正社員の待遇についてよく知らないから」「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」が約 2 割、「説明を求めることができることを知らなかったから」が約 1 割。

正社員との待遇差の内容や理由についての説明に対する納得感

【複数回答】	すべての内容に納得できた	納得できないことがあった	待遇差の比較対象者の選定	待遇差の内容（賃金関係）	待遇差の内容（賃金関係以外）	待遇差が設けられている理由（賃金関係）	待遇差が設けられている理由（賃金関係以外）	賃金額の設定理由	「労使協定書」に定められた職種の適用理由	地域指数の選択理由	能力・経験調整指数の選択理由	他の選択肢に該当しない点
派遣労働者（n = 223）	56.1%	43.9%	3.6%	7.2%	4.5%	6.3%	4.0%	6.7%	0.4%	0.9%	4.0%	16.1%
派遣先均等・均衡方式（n=43）	53.5%	46.5%	7.0%	4.7%	2.3%	7.0%	9.3%	—	—	—	—	18.6%
労使協定方式（n=67）	53.7%	46.3%	—	—	—	—	—	22.4%	1.5%	3.0%	13.4%	16.4%
まったく知らない・わからない（n=113）	58.4%	41.6%	4.4%	12.4%	8.0%	9.7%	4.4%	—	—	—	—	15.0%

正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由

【複数回答】	自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから	自身の待遇や正社員との待遇差に関心がないから	そもそも正社員の待遇についてよく知らないから	説明を求めることができることを知らなかったから	説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから	説明を求めやすい雰囲気がないから	誰に説明を求めれば良いか、分からないから	その他	特に理由はない、考えたことがない
派遣労働者（n = 899）	18.5%	9.1%	20.8%	11.8%	9.7%	11.6%	11.3%	3.2%	40.0%
派遣先均等・均衡方式（n=83）	25.3%	6.0%	18.1%	9.6%	15.7%	12.0%	7.2%	6.0%	31.3%
労使協定方式（n=218）	22.5%	11.5%	25.2%	14.2%	10.6%	14.7%	12.8%	5.0%	26.6%
まったく知らない・わからない（n=598）	16.1%	8.7%	19.6%	11.2%	8.5%	10.4%	11.4%	2.2%	46.2%



# 求職活動中に重視したポイントと、入手状況

- 求職活動中、重視したポイントは、勤務地・業務内容・給与水準のほか、労働時間や福利厚生などの割合が高い。
- 現在の勤め先について必要とした情報の入手状況では、「得られた」が6割超の一方、充分又はまったく「得られなかった」割合も高い。

求職活動中、仕事を見つける上で重視したポイント（複数回答）

	有効回答全体 (n=10,000)	派遣労働者 (n=986)
勤務地（通勤しやすさ）	61.1%	<b>61.0%</b>
業務の内容	49.1%	<b>52.0%</b>
時給や基本給の水準	34.1%	<b>48.8%</b>
所定労働時間の長さ（短さ）	24.3%	21.2%
有給休暇の取りやすさ	17.2%	19.9%
残業の有無	10.8%	18.3%
通勤手当など諸手当の有無	14.4%	17.1%
上司や同僚、職場の雰囲気	15.3%	15.2%
シフト制など勤務の柔軟性	24.6%	14.3%
責任の程度	12.3%	14.0%

求職活動中、現在の勤め先について必要とした情報の入手状況

	有効回答全体 (n=10,000)	派遣労働者 (n=986)
得られた	64.5%	66.2%
充分に得られた	29.8%	26.5%
<b>得られたが、充分ではなかった</b>	34.7%	<b>39.8%</b>
<b>まったく、得られなかった</b>	6.5%	<b>9.6%</b>
特に、必要なかった	29.0%	24.1%

※複数回答のうち、派遣労働者の回答割合が高い項目上位10項目を割合順に掲載。なお、「特になし」（有効回答全体14.4%、派遣労働者15.6%）を除く。

# 行政ADR（紛争解決のための業務）

派遣労働者の同一労働同一賃金について、派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図ることを目的とした、事業主（派遣元事業主・派遣先）と派遣労働者との間の紛争を裁判を経ずに解決する手続（下記①及び②の二つの方法がある）。

## ① 都道府県労働局長による紛争の解決の援助（法第47条の7）

都道府県労働局長が、派遣労働者と事業主のトラブルを法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度。

## ② 調停（法第47条の8）

調停委員が、当事者である派遣労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

調停は、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できる。

### 行政ADR（労働者派遣法）の対象となる紛争

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 派遣元 | { | ① 派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保の措置（法第30条の3）                  |
|     |   | ② 一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保の措置（法第30条の4）                    |
|     |   | ③ 雇い入れようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第2項）                   |
|     |   | ④ 労働者派遣をしようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第3項）                |
|     |   | ⑤ 派遣労働者から求めがあったときの比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等の説明（法第31条の2第4項） |
| 派遣先 | { | ⑥ 派遣労働者が待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止（法第31条の2第5項）   |
|     |   | ⑦ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法第40条第2項）                  |
|     |   | ⑧ 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法第40条第3項）                      |

## ③ 実績

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合計
援助	1件	1件	0件	0件	0件	2件
調停	2件	3件	1件	1件	1件	8件

# 教育訓練の実施状況

公表値

- 実施状況では、派遣元・派遣先・派遣労働者とも9割程度が何らかの訓練を実施（受講）している。
- 訓練内容では、派遣元・派遣労働者で「入職時等の基礎的訓練」、派遣先で「OJT（業務内での訓練）」の割合が高く、次いで「職能別訓練（業務スキルに関する研修等）」の割合が高い。

## 派遣元事業所

	全体 (n=1,418)	派遣先均等・均 衡方式 (n=126)	労使協定方式 (n=1,242)
入職時等での 基礎的訓練	74.8%	65.9%	77.9%
職能別訓練 (業務スキルに 関する研修 等)	61.6%	54.0%	64.0%
職層別訓練 (リーダー研修 等)	38.6%	29.4%	41.0%
職種転換訓練	12.3%	9.5%	13.0%
その他	1.3%	1.6%	1.4%
Off-JTを実施 していない	8.1%	14.3%	7.7%
無回答	3.6%	2.4%	1.4%

## 派遣先事業所

	全体 (n=1,440)	派遣先均等・均 衡方式 (n=581)	労使協定方式 (n=859)
OJT（業務内 での訓練）	77.5%	72.8%	80.7%
職能別訓練 (業務スキルに 関する研修 等)	29.2%	23.1%	33.3%
職種転換訓練	1.7%	1.2%	2.1%
職層別訓練 (リーダー研修 等)	0.8%	0.7%	0.9%
その他	6.7%	3.1%	9.2%
実施していな い	13.3%	17.6%	10.5%

## 派遣労働者

	全体 (n=425)	派遣先均等・均 衡方式 (n=73)	労使協定方式 (n=170)
入職時等での 基礎的訓練	59.8%	57.5%	63.5%
職能別訓練 (業務スキルに 関する研修 等)	51.3%	53.4%	54.1%
OJT（業務内 での訓練）	43.8%	37.0%	49.4%
職層別訓練 (リーダー研修 等)	6.4%	19.2%	3.5%
職種転換訓練	4.5%	13.7%	5.3%
その他	3.8%	0.0%	5.3%
教育訓練を受 けていない	6.8%	5.5%	5.3%

# キャリア形成支援の実施状況

- 実施状況では、「実施していない（受けていない）」派遣元（事業所）は少ない（16.5%）が、派遣労働者（働く側）で見ると割合が高い（約7割）。
- 支援内容では、派遣元・派遣労働者とも「（派遣元）営業担当によるキャリア面談」の割合が高い。

派遣元事業所	全体 (n=1,418)	派遣先均等・均衡方式 (n=126)	労使協定方式 (n=1,242)	派遣労働者	全体 (n=4,274)	派遣先均等・均衡方式 (n=621)	労使協定方式 (n=1,259)
営業担当によるキャリア面談	42.1%	37.3%	44.2%	派遣元（派遣会社）の営業担当によるキャリア面談	15.6%	25.3%	19.0%
社内でのキャリア研修の実施	28.0%	24.6%	29.3%	派遣元（派遣会社）が行うキャリア研修の受講	10.3%	14.8%	15.3%
社内カウンセラーによるキャリア面談	28.1%	20.6%	29.6%	派遣元（派遣会社）の社内カウンセラーによるキャリア面談	7.7%	20.5%	8.7%
社外カウンセラーによるキャリア面談	2.7%	2.4%	2.8%	社外カウンセラーによるキャリア面談	3.0%	11.1%	3.7%
その他	1.2%	0.8%	1.2%	その他	0.1%	0.0%	0.2%
特に実施していない	16.5%	30.2%	15.4%	特に受けていない	70.9%	44.3%	62.8%
無回答	4.3%	2.4%	2.2%				

# 労使協定の認知度

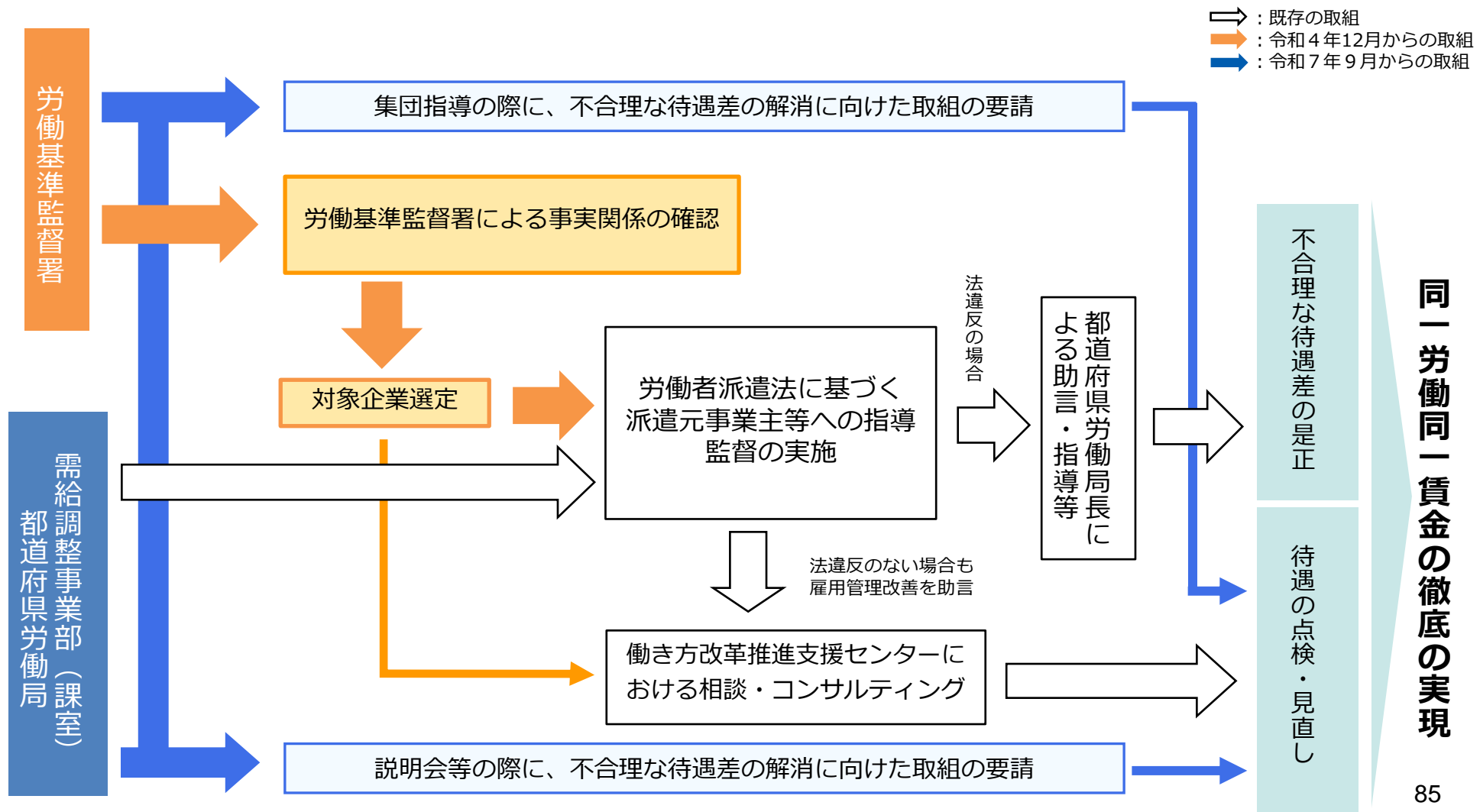
- 過半数代表者の選出の認知度は5割超。
- 労使協定書を「見たことがあり、内容も知っている」が1割、「見たことはあるが、内容は覚えていない」が3割、「見たことがない」が4割。
- 労使協定の締結は過半数代表者によるものが9割であり、選出方法は「挙手」が4割超。

派遣労働者の待遇決定方式等にか かる認識 (n=4,274)	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる (派遣先均等・均衡方式)	派遣元が定めたルールに応じて決まる (労使協定方式)	まったく知らない・わからない			
計	14.5%	29.5%	56.0%			
過半数代表者の選出の認識 (n=1,259)	知っている		知らない			
計	57.5%		42.5%			
労使協定書を見た経験 (n=1,259)	見たことがあり、 内容も知っている	見たことはあるが、 内容は覚えていない	見たことがない	覚えていない、 わからない		
計	11.0%	30.3%	42.6%	16.1%		
出典：厚生労働省委託事業「令和４年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」						
過半数代表者の属性 (複数選択、n=6,715)	派遣労働者の 過半数代表者	内勤社員や営業等、 派遣労働者以外の過半数代表者	過半数組合	わからない		
計	51.8%	40.5%	4.3%	3.4%		
過半数代表者の選出方法 (複数選択、n=6,715)	投票 (紙)	投票 (メール)	投票 (Web・アプリ)	挙手	持ち回り	その他
計	28.5%	22.2%	14.4%	46.7%	8.9%	7.8%

出典：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」

# 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る施行体制

- 派遣労働者の同一労働同一賃金の施行について、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援している。



# 労働者派遣法の履行確保に向けた指導監督状況（令和２年度以降）

## （派遣元事業主）

法条項	内容	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
<b>法第30条の４第１項</b>	<b>労使協定の内容</b>	<b>2,573件</b>	<b>6,453件</b>	<b>6,122件</b>	<b>4,757件</b>	<b>4,371件</b>
法第34条第１項	派遣労働者に対する就業条件等の明示	2,407件	3,664件	4,044件	3,571件	4,003件
法第37条第１項	派遣元管理台帳の記載	2,065件	3,291件	3,422件	2,974件	3,340件
法第23条第５項	事業所ごとの情報提供（マージン率等の提供等）	1,784件	2,804件	2,758件	2,663件	3,051件
法第26条第１項	労働者派遣契約締結の内容	1,651件	2,551件	2,771件	2,450件	2,896件
<b>法第26条第９項</b>	<b>比較対象労働者に関する情報提供がないときの労働者派遣契約の締結</b>	<b>1,009件</b>	<b>2,295件</b>	<b>2,465件</b>	<b>2,100件</b>	<b>2,066件</b>
法第31条の２第３項	労働者派遣をしようとするときの明示及び説明	1,135件	2,568件	2,346件	1,633件	1,204件
<b>法第30条の３第１項、第２項</b>	<b>派遣先均等・均衡方式の内容</b>	<b>163件</b>	<b>319件</b>	<b>404件</b>	<b>384件</b>	<b>486件</b>
<b>法第31条の２第４項</b>	<b>派遣労働者への待遇に関する説明</b>	<b>２件</b>	<b>１件</b>	<b>４件</b>	<b>２件</b>	<b>３件</b>

## （派遣先事業主）

法条項	内容	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
法第42条第１項	派遣先管理台帳の記載	583件	932件	1,428件	2,010件	2,161件
<b>法第26条第７項</b>	<b>比較対象労働者に関する情報提供</b>	<b>258件</b>	<b>635件</b>	<b>795件</b>	<b>1,154件</b>	<b>1,127件</b>
法第26条第１項	労働者派遣契約締結の内容	353件	422件	553件	833件	1,011件
法第26条第４項	派遣元事業主に対する抵触日の通知	197件	305件	473件	657件	673件
法第40条の２第４項	過半数労働組合等への意見聴取	15件	53件	216件	278件	381件
法第26条第10項	比較対象労働者の情報変更時の情報提供	０件	１件	３件	４件	５件
<b>法第26条第11項</b>	<b>派遣料金の配慮</b>	<b>０件</b>	<b>１件</b>	<b>２件</b>	<b>４件</b>	<b>２件</b>



現在の派遣元・派遣先の満足度

- 現在の労働条件や仕事に対しての満足度では半数近くが「満足」と回答。待遇決定方式間で有意な差は見られない。
- 「不満」である場合、「職務や働きぶり、賃金・労働条件が見合わない」「職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない」のほか、人事評価や待遇に関する説明についての「不満」が理由として挙げられている。

現在の派遣元の会社（派遣会社） での労働条件に対する満足度	派遣労働者計 (n=986)	派遣先均等・均衡方式 (n=108)	労使協定方式 (n=247)	まったく知らない・わからない (n=631)
満足	44.4%	52.8%	51.4%	40.3%
何とも言えない・わからない	30.1%	22.2%	25.9%	33.1%
不満	25.5%	25.0%	22.7%	26.6%

現在の派遣先の会社での働き方 や仕事に対する満足度	派遣労働者計 (n=986)	派遣先均等・均衡方式 (n=108)	労使協定方式 (n=247)	まったく知らない・わからない (n=631)
満足	44.3%	50.0%	49.4%	41.4%
何とも言えない・わからない	31.8%	27.8%	29.6%	33.4%
不満	23.8%	22.2%	21.1%	25.2%

現在の派遣元・派遣先に不満である場合の理由（複数回答）（n = 308）

職務や働きぶり、賃金・労働条件が見合わない	46.1%	職場の人間関係や雰囲気が悪い	20.8%
職務の変化や勤続年数等が、賃金に反映されない	27.9%	人事評価がない、あっても公正に評価されない	19.2%
いつ解雇・雇止めされるかわからない	23.4%	働かない人がいる	17.5%
仕事がつらい、就労環境が悪い	23.4%	正社員との待遇差について、説明がない	13.3%
正社員に比べて、賃金や労働条件が低い	21.8%		

資料出所：JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

※複数回答のうち、派遣労働者の回答割合が高い項目上位9項目を割合順に掲載。なお、「その他」（14.9%）を除く。



## 今後の働き方に関する希望

- 今後も「派遣労働者として働きたい」割合は、34.2%。前回調査（平成29年）から7.5ポイント上昇。
- 「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」割合は、37.0%。前回調査（平成29年）から12.1ポイント低下。

### 今後の働き方に関する希望

平成29年	派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外の就業形態で働きたい		
			正社員として働きたい	パート等の正社員以外の就業形態で働きたい
総数	<b>26.7%</b>	<b>49.1%</b>	(80.9%)	(11.0%)
男	23.7%	44.5%	(86.6%)	(5.3%)
女	29.6%	53.5%	(76.3%)	(15.6%)
派遣の種類				
登録型	28.7%	51.0%	(78.6%)	(12.5%)
登録型以外	24.4%	46.8%	(83.9%)	(9.1%)



令和4年	派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外の就業形態で働きたい		
			正社員として働きたい	パート等の正社員以外の就業形態で働きたい
総数	<b>34.2%</b>	<b>37.0%</b>	(74.3%)	(15.9%)
男	37.9%	36.6%	(82.0%)	(11.2%)
女	31.2%	37.3%	(68.1%)	(19.6%)
派遣の種類				
登録型	36.1%	44.7%	(68.9%)	(21.4%)
登録型以外	32.4%	29.7%	(82.0%)	(8.0%)

資料出所：厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査の概況」

資料出所：厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査の概況」

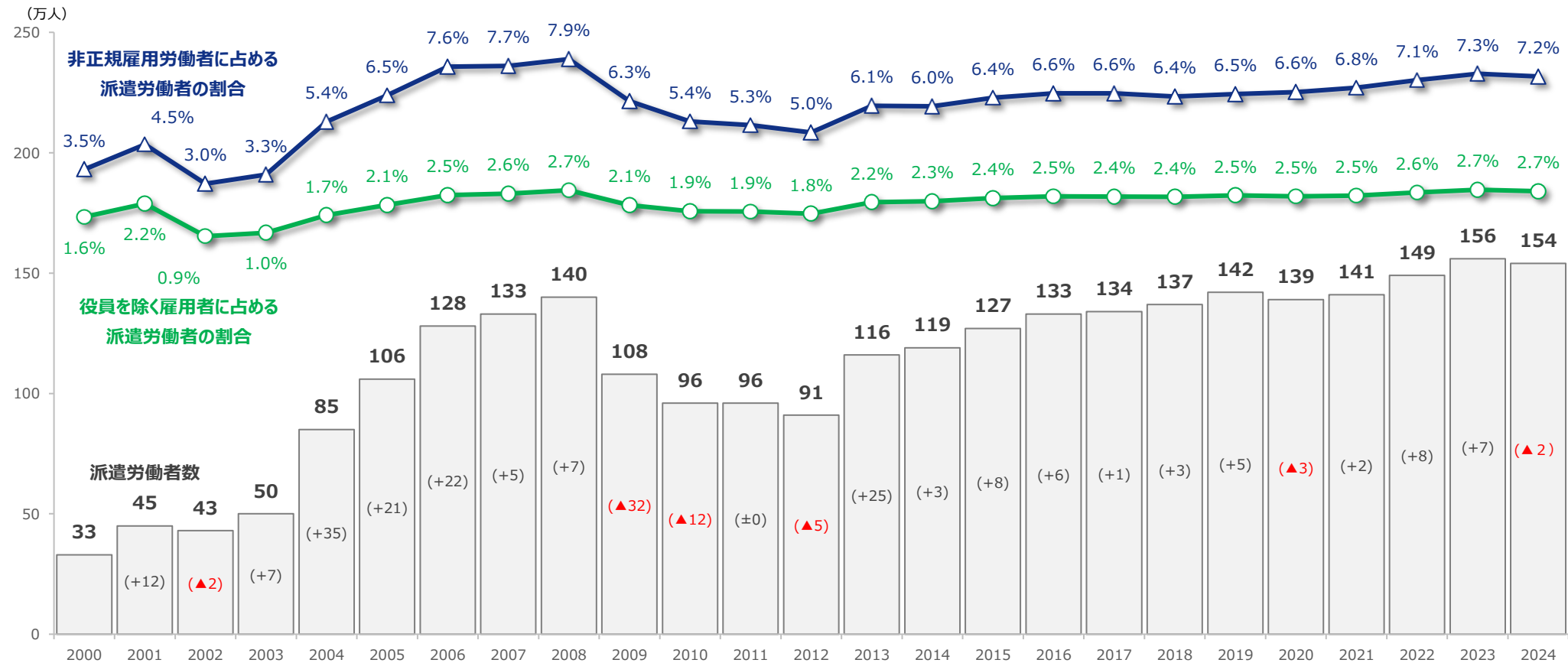
### **Ⅲ．H30年労働者派遣法改正の施行状況等**

1．H30年労働者派遣法改正の施行状況・・・・・・・・64

**2．労働者派遣制度の現状・・・・・・・・90**

# 派遣労働者の推移

- 派遣労働者は154万人。役員を除く雇用者に占める派遣労働者の割合は2.7%。非正規雇用労働者に占める派遣労働者の割合は7.2%（2024年平均）



（資料出所）2003年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。

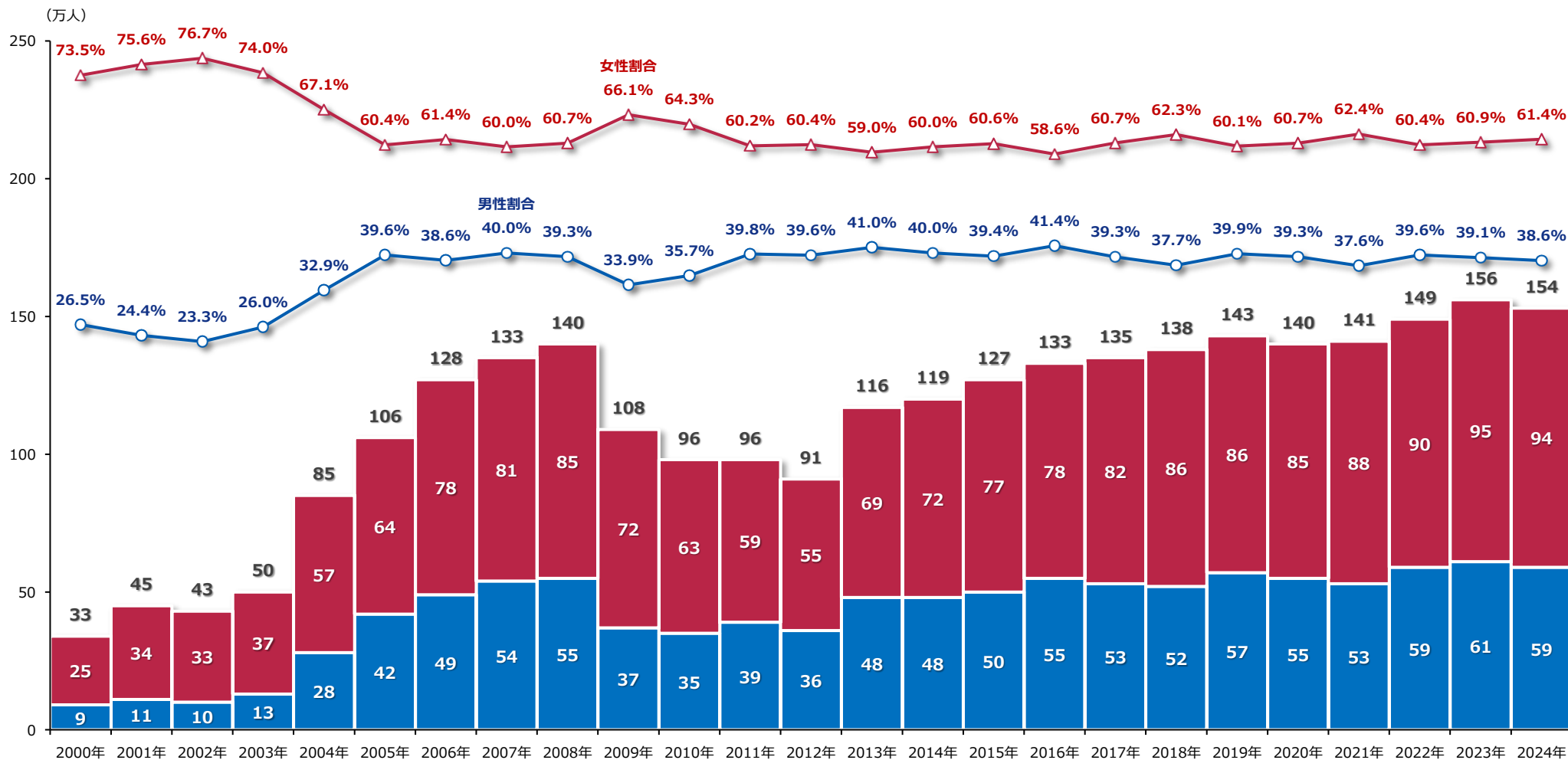
5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

6）雇用者：会社、団体、官公庁あるいは自営業主や個人の家庭に雇われて賃金給料をもらっている者であって、「役員」以外の者。

7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

# 派遣労働者の推移（男女別）

- 女性の派遣労働者は94万人。派遣労働者全体に占める女性の割合は約61%、非正規雇用労働者のうちパート・アルバイトにおける女性の割合（75.8%）に比べ、女性の割合は低い。

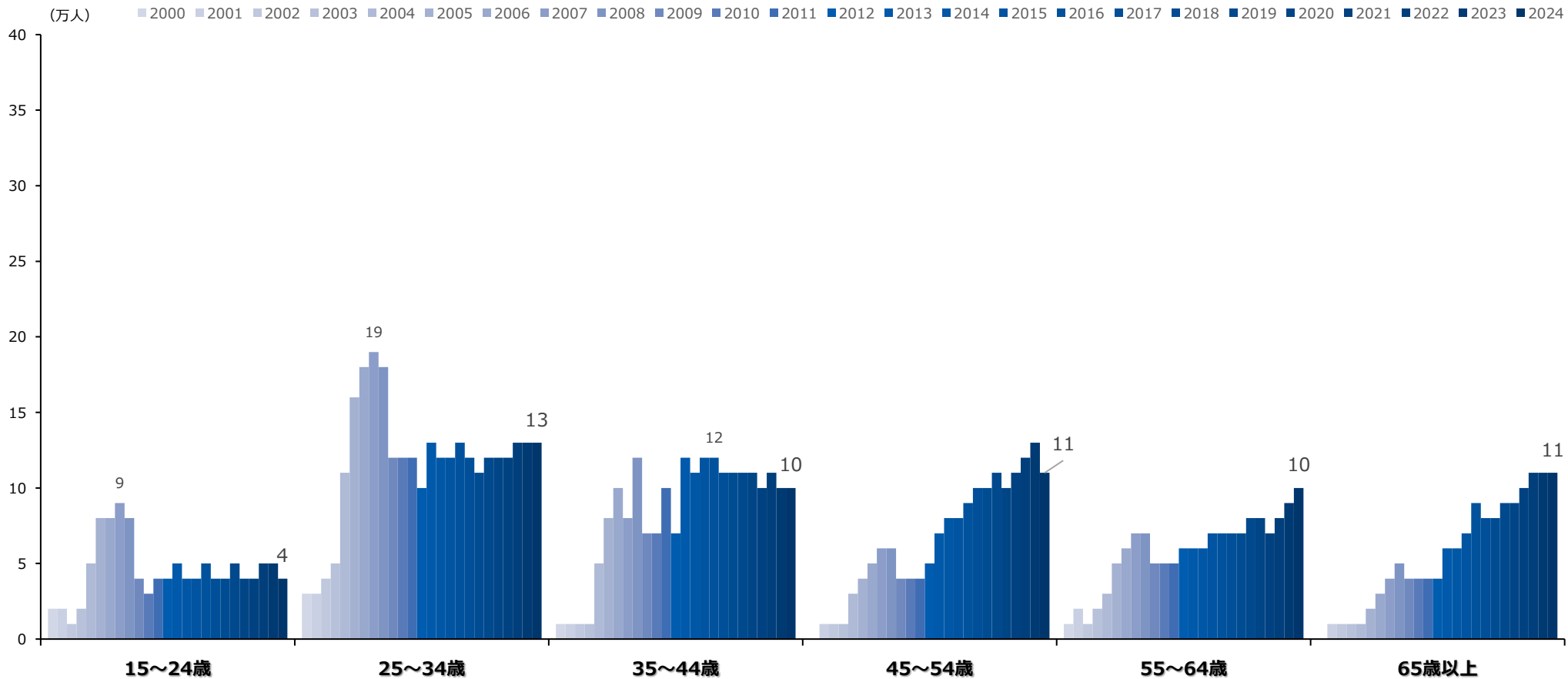


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

# 派遣労働者の推移（男性・年齢階級別）（2000年～2024年）

- 「25～34歳」「35～44歳」の人数は近年大きな変化はない。2013年以降は45歳以上の増加傾向が続いている。
- 65歳以上の人数は「35～44歳」の人数よりも多い。

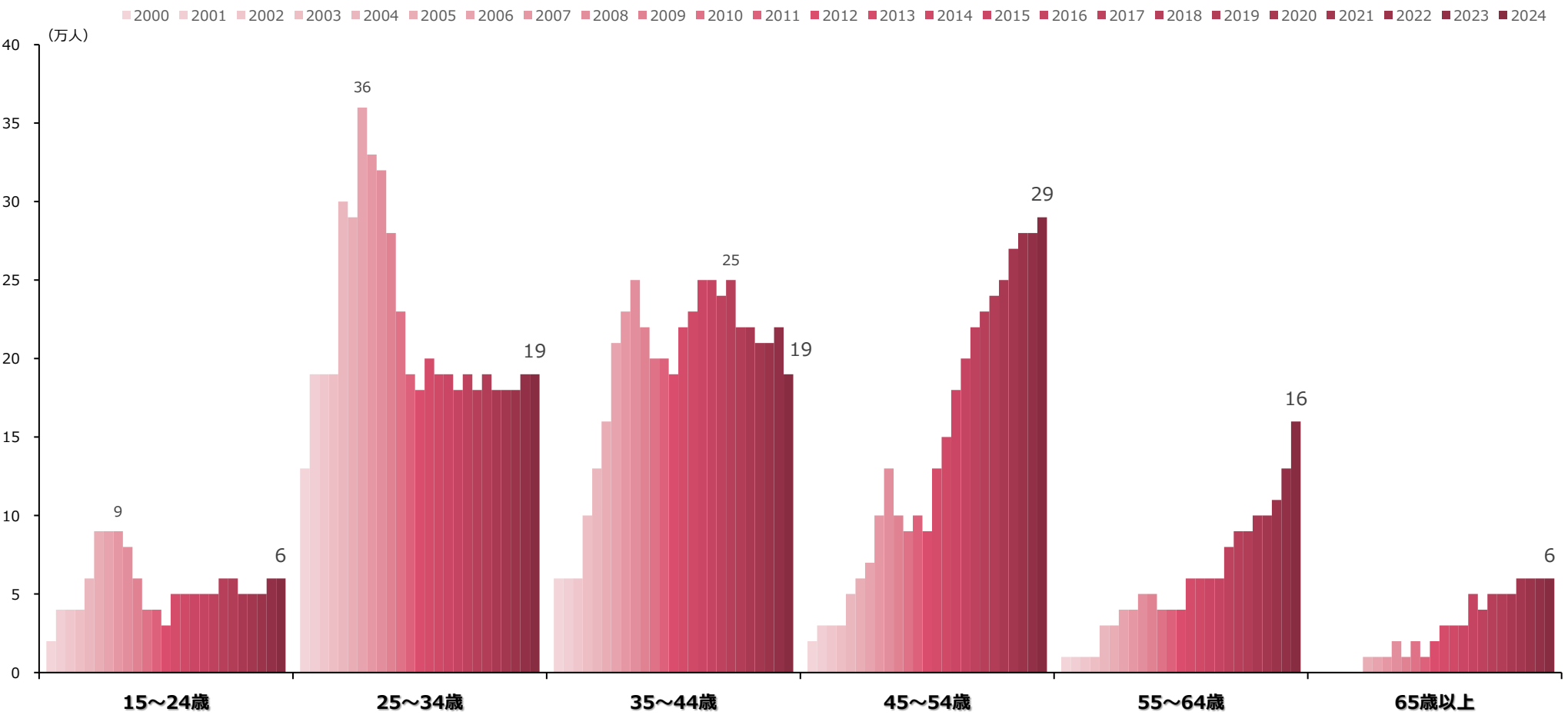


(資料出所) 「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- 注) 1) 2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

# 派遣労働者の推移（女性・年齢階級別）（2000年～2024年）

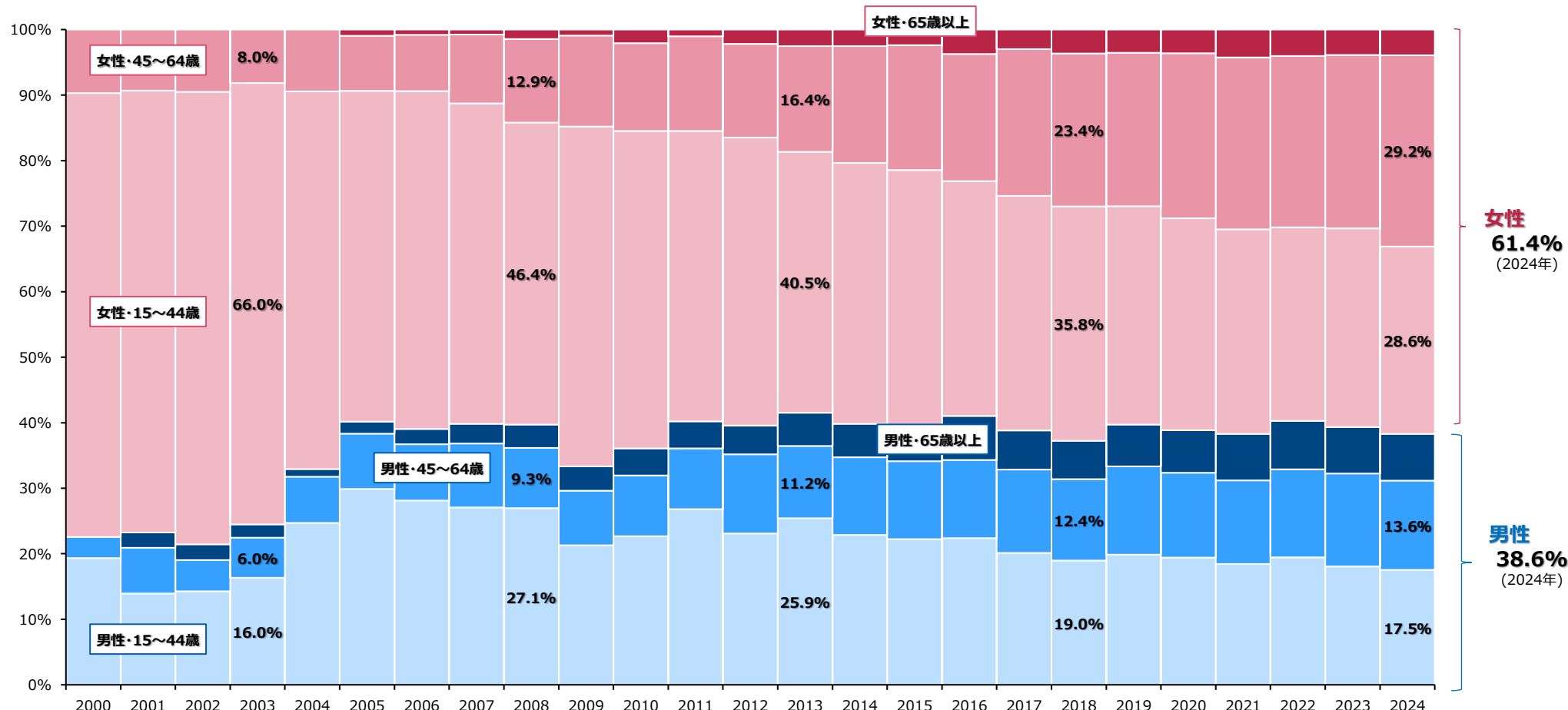
● 「25～34歳」「35～44歳」の人数は近年大きな変化はない。2013年以降は45歳以上の増加傾向が続いている。



（資料出所）「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10  
 注） 1） 2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 2） 2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。  
 3） 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

# 派遣労働者の増減の要因（人数）

- 派遣労働者のうち、女性割合は約6割で推移している。
- 年齢別に見ると、女性では、15～44歳の割合が低下傾向にある一方、45～64歳で上昇傾向にある。男性では、15～44歳の割合が2割程度で推移する一方、45～64歳で上昇傾向にある。



（資料出所）「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

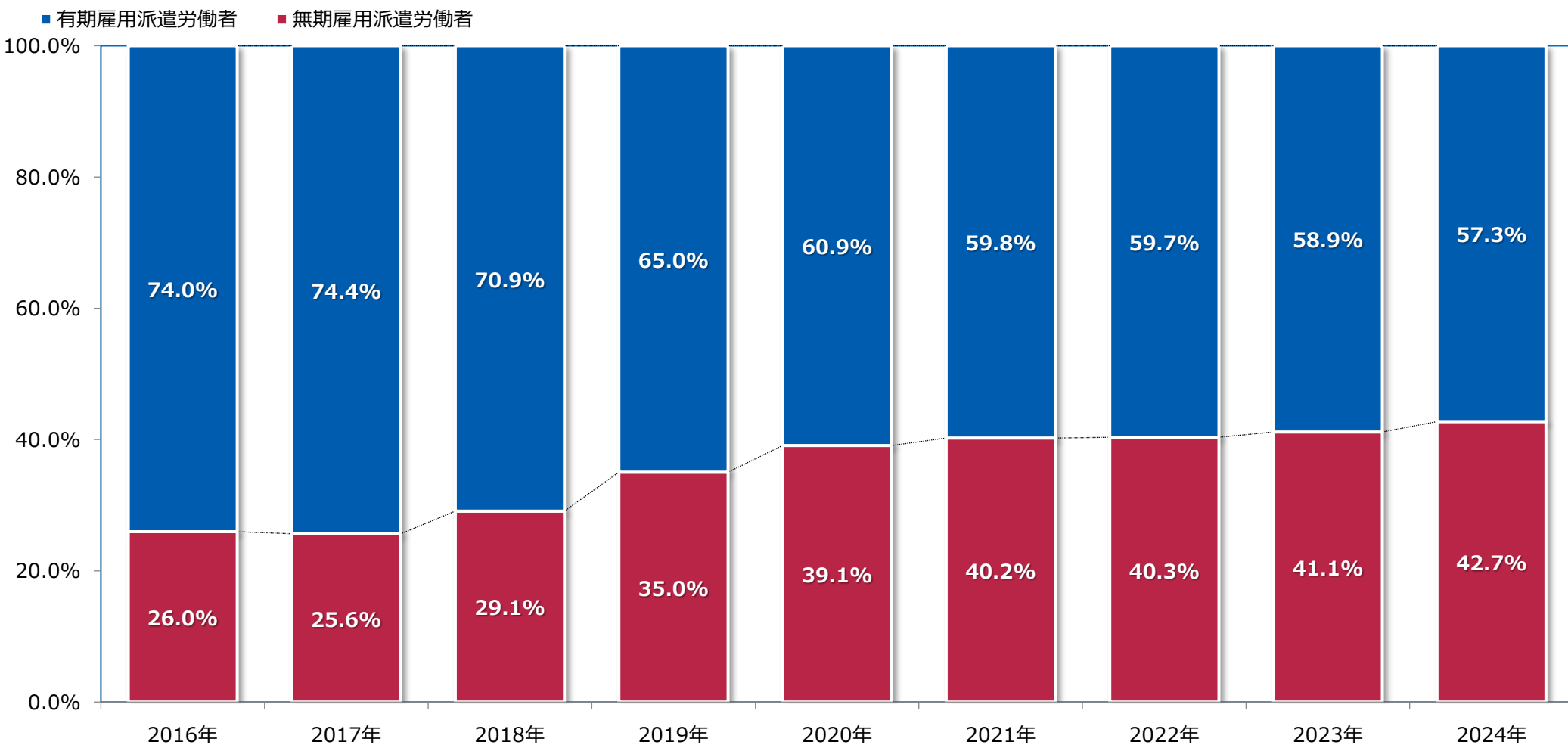
注）1）2007年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）2012年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

# 派遣労働者の推移（無期・有期別）

- 無期雇用派遣労働者が全派遣労働者に占める割合は約43%。
- 無期雇用派遣労働者は2018年以降増加が続いており、2016年から2024年にかけて1.67倍に増加。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（6月1日現在の状況）」

※「無期雇用派遣労働者」とは、… 派遣労働者のうち、期間を定めないで雇用される派遣労働者

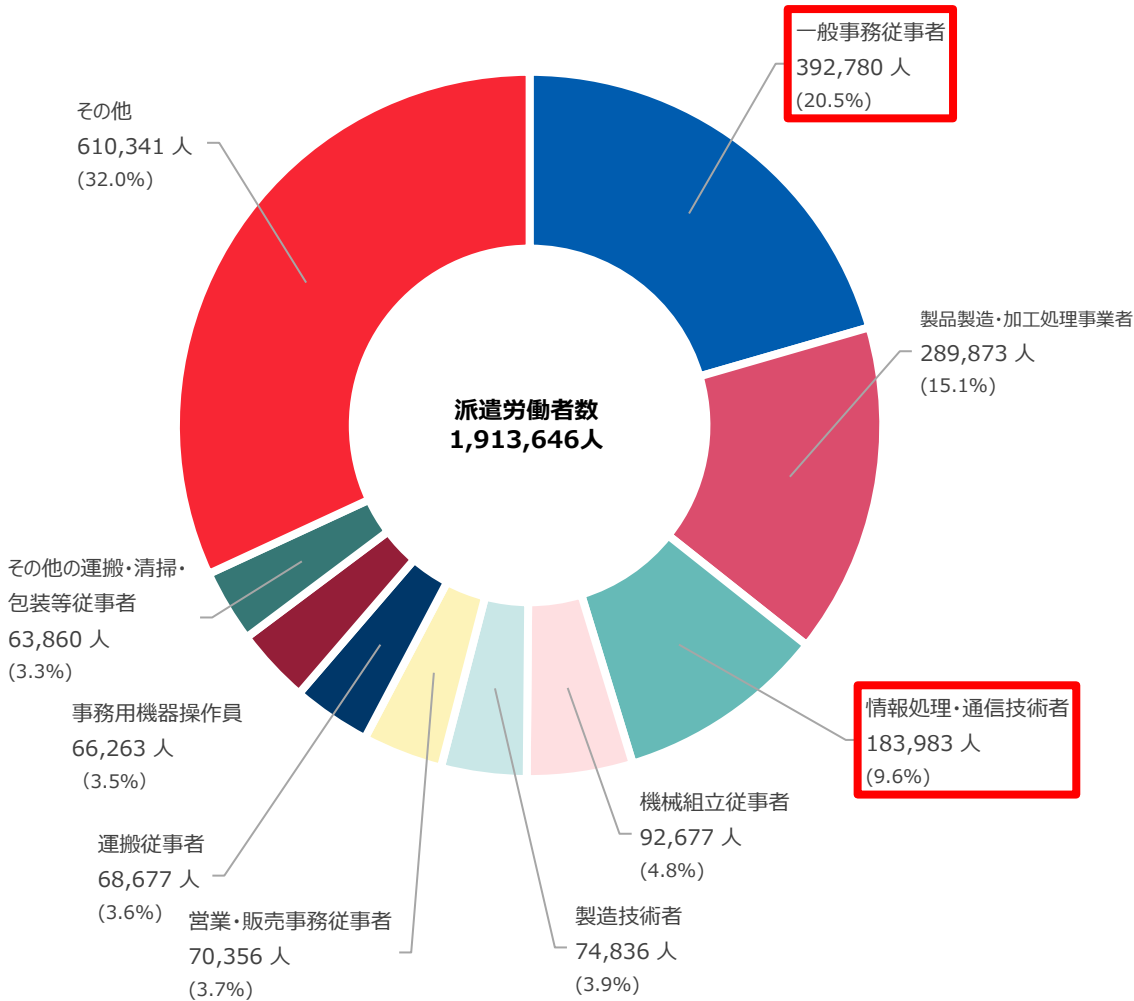
※「有期雇用派遣労働者」とは、… 派遣労働者のうち、期間を定めて雇用される派遣労働者



# 派遣労働者の構成（雇用形態別・業務別）

- 有期では「一般事務従事者」、無期では「情報処理・通信技術者」の他、専門技能を要する業務の割合が高い。

雇用形態・業務計



雇用形態別の業務割合

無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
情報処理・通信技術者	160,236 (19.6%)	一般事務従事者	286,133 (26.1%)
製品製造・加工処理事業者	117,088 (14.3%)	製品製造・加工処理事業者	172,785 (15.8%)
一般事務従事者	106,647 (13.0%)	機械組立従事者	51,418 (4.7%)
製造技術者	62,745 (7.7%)	運搬従事者	50,286 (4.6%)
その他の技術者	47,471 (5.8%)	その他の運搬・清掃・包装等従事者	49,920 (4.6%)
機械組立従事者	41,259 (5.0%)	営業・販売事務従事者	48,493 (4.4%)
事務用機器操作員	26,232 (3.2%)	事務用機器操作員	40,031 (3.7%)
建築・土木・測量技術者	25,872 (3.2%)	商品販売従事者	35,758 (3.3%)
営業・販売事務従事者	21,863 (2.7%)	介護サービス職業従事者	34,395 (3.1%)
製品検査従事者	20,849 (2.5%)	製品検査従事者	33,681 (3.1%)

（資料出所）厚生労働省「労働者派遣事業の令和 6 年 6 月 1 日現在の状況（速報）」

## (参考) 調査の概要

# 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の概要

## 調査目的等

- パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日から施行され、同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されたことから、パートタイム・有期雇用労働者の就業形態について、企業における雇用管理の状況、待遇や働き方に対する労働者個人の意識なども含めて把握し、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにして、パートタイム・有期雇用労働者に対する諸問題に的確に対応した施策の立案に資することを目的とする。

## 調査実施概要

	事業所調査	個人調査
調査期間	令和3年9月24日～10月15日	令和3年10月18日～11月30日
調査時点	令和3年10月1日時点	令和3年10月1日時点
調査対象	29,416事業所	調査対象事業所に就業しているパートタイム労働者及び有期雇用労働者 22,974人
調査方法	郵送調査、回答は郵送又はオンライン	調査対象事業所から配布、回答は郵送
有効回収（回答）率	15,263事業所、51.9%	13,114人、57.1%

# 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の概要

## 調査の用語解説

	事業所調査	個人調査
正社員	常用労働者のうち、パートタイム・有期雇用労働者を除いた正規雇用の労働者（短時間正社員を含む）	
パートタイム・有期雇用労働者	「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」全ての就業形態の労働者	
無期雇用パートタイム	常用労働者のうち、事業所に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者	期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者
有期雇用パートタイム	常用労働者のうち、事業所に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者	1か月以上の期間を定めて雇われている者であって、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者
有期雇用フルタイム	常用労働者のうち、事業所に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）と同じ労働者	1か月以上の期間を定めて雇われている者であって、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）と同じ労働者
短時間正社員	無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間（日数）が短い正社員	
勤務地限定正社員	企業（事業所）において、正社員に対して勤務地の変更（転勤）を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員	
職種限定正社員	企業において、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員	
待遇	基本給、賞与、退職金、各種手当、福利厚生、教育訓練など	

# 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要

## （「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」）

### 調査目的等

- パートタイム・有期雇用労働法の施行（令和3年4月1日全面施行）に伴い、通常の労働者とパートタイム労働者、有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金ルールが導入されたところ。
- 厚生労働省の要請を受けて、同一労働同一賃金ルールへの対応状況等を把握するため、企業調査及び労働者調査を行った。

### 調査実施概要

	企業調査	労働者調査
調査期間	大企業調査：令和5年9月29日～10月20日 中小企業調査：令和5年10月2日～10月16日	令和5年9月5日～13日
調査時点	令和5年8月末日時点	令和5年9月時点
調査対象	大企業調査：調査会社の企業データベースに登録のある企業のうち、従業員301人以上規模の企業 5,000社 中小企業調査：調査会社のウェブモニター調査の対象となる企業として登録している企業のうち、従業員300人以下の企業 11,880社	インターネット調査会社の登録モニター 国内在住かつ国内企業に勤務する満15歳以上のパートタイマー・アルバイト、契約社員・嘱託等の非正規雇用労働者（定年後の再雇用社員（正社員を除く。））、派遣労働者を含む） 1万人
調査方法	大企業調査：郵送調査、回答は郵送又はオンライン 中小企業調査：ウェブ調査	ウェブ調査
有効回収（回答）率	大企業調査：791社、15.8% 中小企業調査：2,727社、23.0%	1万人 （性別・年齢層別に層化割付回収のため、回答率は算出せず）

※ 企業調査の集計結果については、回答企業の産業別・企業規模別・地域ブロック別の企業数の構成比が、総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」における産業別・企業規模別・地域ブロック別の構成に等しくなるよう、係数を乗じた数値を使用している。

# 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要 （「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」）

## 企業調査の用語解説

	企業調査
正社員	直接雇用されている、いわゆる正規雇用労働者（※短時間正社員を含む）
パート・有期社員	有期雇用又はパートタイムの労働者（「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」のいずれかの労働者）
有期雇用	6か月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、貴社に直接雇用されている労働者
無期雇用	特に雇用期間の定めのない（又は定年までの）労働契約により、貴社に直接雇用されている労働者
フルタイム	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者
パートタイム	1週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者
待遇	基本給、手当等の賃金、福利厚生、その他（休暇・休職、教育訓練等）
職務	業務の内容と責任の程度
人材活用	転勤や配置の変更有無・範囲

# 令和 4 年派遣労働者実態調査 調査結果の概要

- 令和 4 年度「雇用の構造に関する実態調査」において、派遣労働者に関する実態調査を実施（前回調査はH29年度）
- 派遣先と派遣労働者に対して、令和 4 年10月の状況について調査を実施
- 調査結果については、令和 5 年11月に概況公表（記者レク）、令和 6 年 3 月に報告書を刊行

事業所（派遣先）調査		労働者調査	
派遣労働者の割合	派遣労働者が就業している事業所では、全労働者数のうち、4.0%が派遣労働者とやや増加↗ 【前回：3.2%】	派遣としての通算期間	派遣としての通算期間は「10年以上」が28.2%（最多）と大きく増加↗ 【前回：19.3%】
就業させる理由	欠員補充↗(76.5%)、業務量変動への対応↗(37.2%)、軽作業・補助的業務↗(30.9%)、専門性を活かした人材の活用↘(19.9%)	労働契約期間	「期間の定めはない」（無期雇用）が38.4%（最多）と大きく増加↗ 【前回：20.9%】
教育訓練・能力開発	過去 1 年間で派遣先での教育訓練・能力開発の実施割合は69.7%と増加↗ 【前回：59.0%】	賃金	平均賃金は1,510円と増加。全体の傾向として、より高い賃金区分への移行が進んでいる。 賃金に対して「満足」と回答した割合が41.1%と増加↗、「満足していない」と答えた理由では、同一労働同一賃金に関するものの選択率が減少↘ 【前回：34.2%】
正社員登用制度	派遣労働者の正社員登用制度がある事業所は14.3%とやや増加↗、過去 1 年間で正社員登用実績についても登用制度の有無を問わずやや増加↗（計3.8%） 【前回：3.0%】	教育訓練	過去 1 年間で教育訓練を受講した割合は65.5%と大きく増加↗、受講先は、派遣元が31.2%、派遣先が37.4%。どちらもやや増加↗ 【前回：50.6%】
個人の期間制限制度	過去 1 年間に派遣就業期間が期間制限 3 年に達した派遣労働者がいた事業所は24.6%	個人の期間制限制度	過去 1 年間に派遣就業期間が期間制限 3 年に到達した割合は23.5%、個人の期間制限に対する意見は、「制限は不要」が31.9%（最多）、「今のままでよい」が26.0%となっている
	個人の期間制限に対する意見は、「今のままでよい」が29.0%と最多、事業所規模が大きくなる（大企業）ほど、「今のままでよい」の割合が高くなっている傾向	今後の働き方の希望	今後、「派遣労働者として働きたい」割合は34.2%と大きく増加↗ 【前回：26.7%】 一方、派遣以外の就業形態を希望する割合は37.0%と大きく減少↘ 【前回：49.1%】