



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	参考資料 2 – 3
令和8年1月20日	

短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）データ集

令和8年1月20日第89回雇用環境・均等分科会 参考資料

厚生労働省 雇用環境・均等局

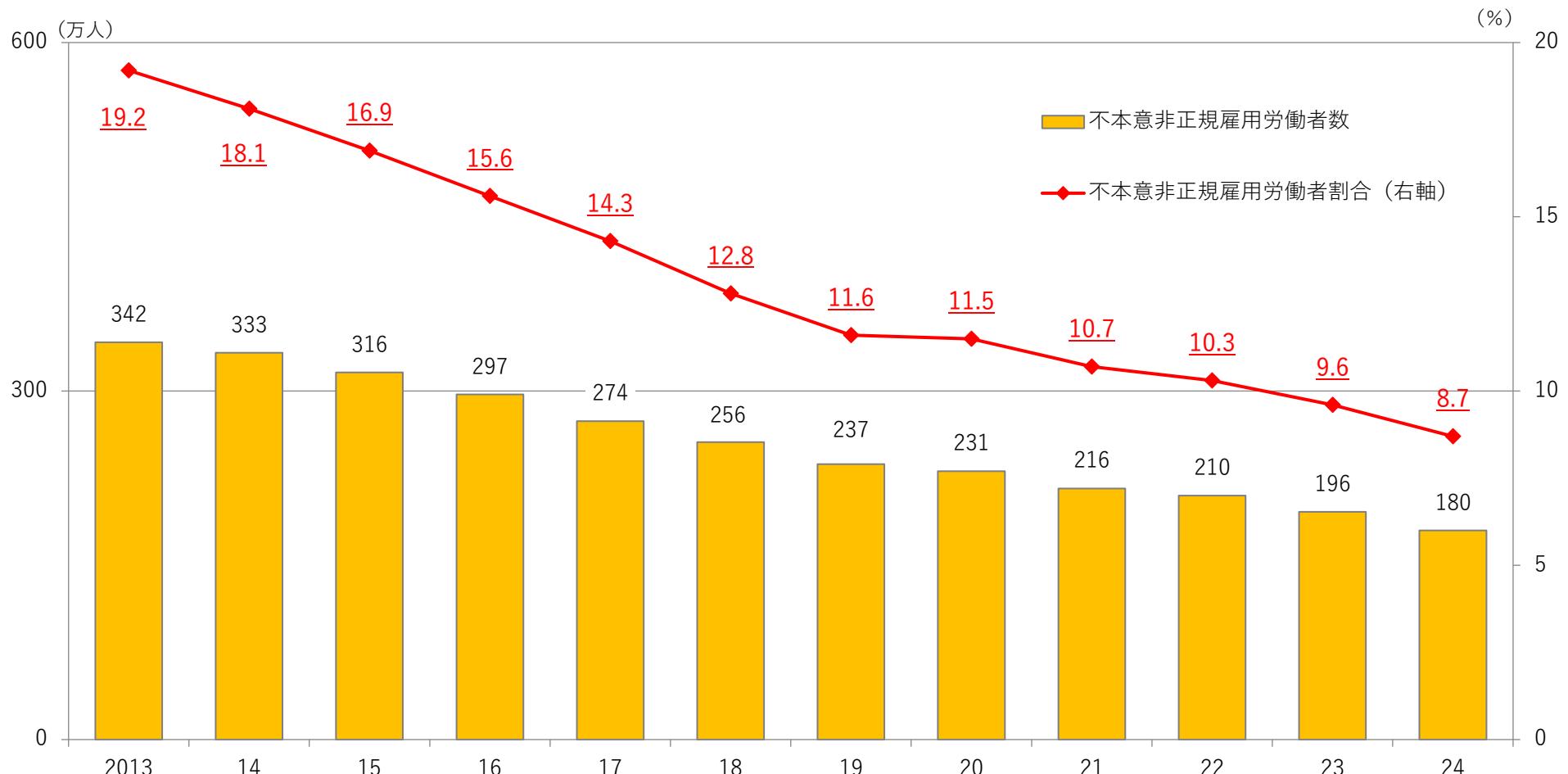
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1. 不本意非正規雇用労働者の割合の推移	3
2. 不本意非正規雇用労働者の割合の推移（年齢別・年次）	4
3. パートタイム・有期雇用労働者の数	5
4. パート・有期社員を雇用している理由	6
5. パートタイム・有期雇用労働者の役職者の有無及び種類	8
6. 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	9
7. 労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース）（2024年平均）	10
8. 基本給の算定に当たり考慮している要素	11
9. 基本給の算定方法（正社員との比較）	12
10. パートタイム・有期雇用労働者の正社員との賃金額の差	13
11. パート・有期社員への各待遇の適用状況	14
12. 教育訓練の実施状況	16
13. 手当等各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況	17
14. パートタイム・有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由	18
15. パートタイム・有期雇用労働者の今後の働き方の希望	19
16. パートタイム・有期雇用労働者が正社員になった場合に希望したい制度	20
17. パートタイム・有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満	21
18. 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識	23

1.不本意非正規雇用労働者の割合の推移

- 2024年の不本意非正規雇用労働者の割合は8.7%。**11年連続で低下**（-0.9ポイント）。

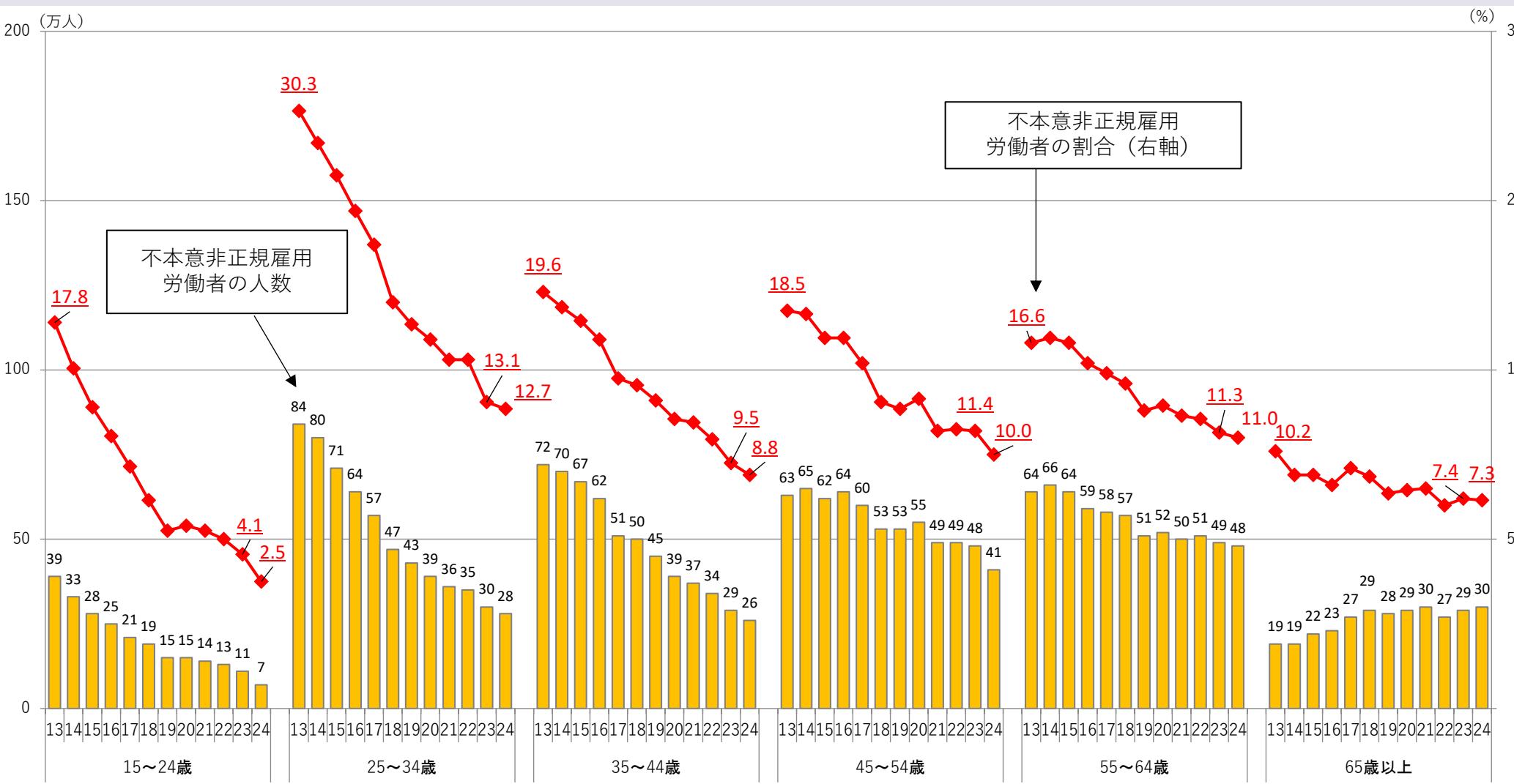


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」 II-16表

- (注) 1) 2013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）。
- 2) 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）。
- 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) 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、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

2.不本意非正規雇用労働者の割合の推移（年齢別・年次）

○ 不本意非正規雇用労働者の割合を年齢別でみると、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）。

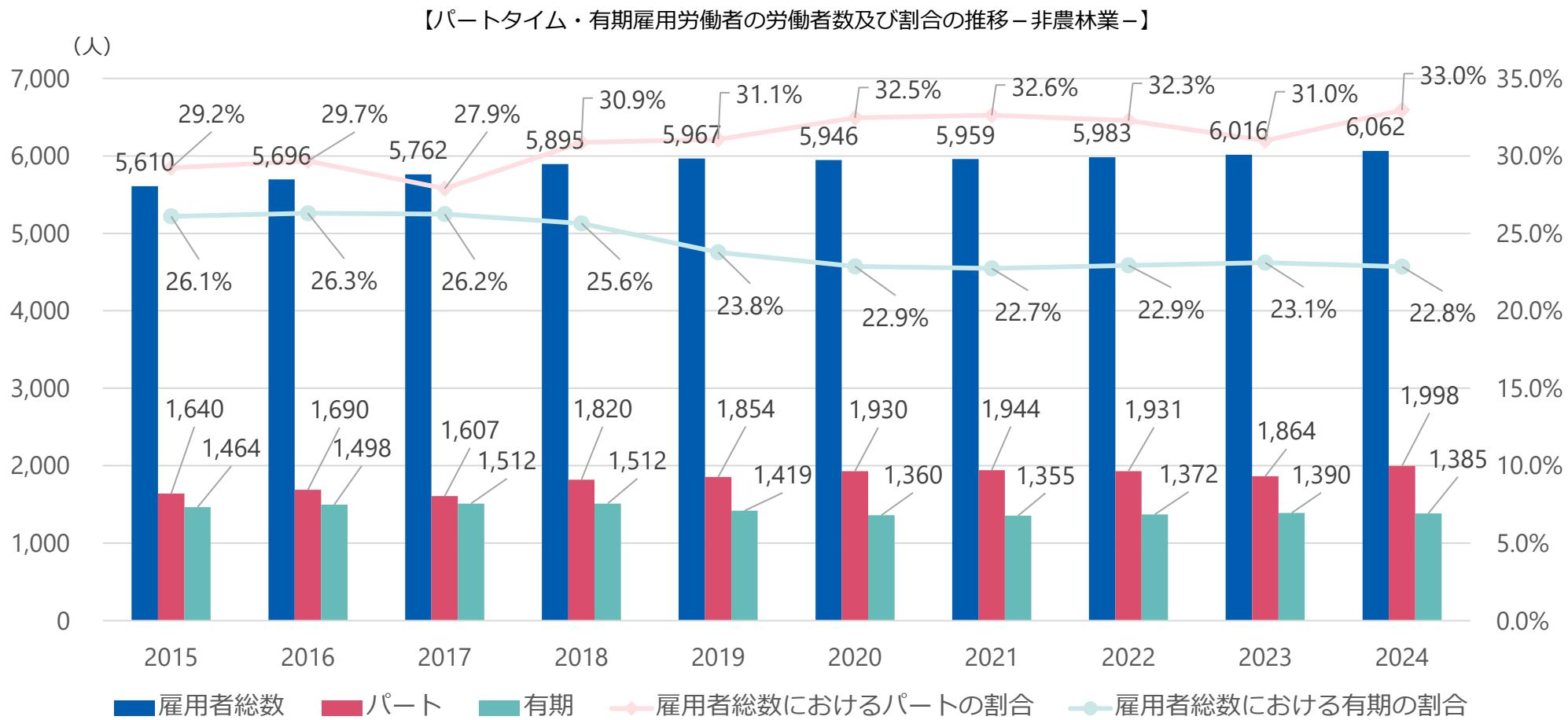
2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

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。

3.パートタイム・有期雇用労働者の数

- パートタイム労働者は増加傾向にあり、2024年には1,998万人。有期雇用労働者の雇用者総数に占める割合は2019年以降横ばいであり、2024年には1,385万人。
- 非農林業雇用者総数（6,062万人）に占める割合は、それぞれ33.0%、22.8%となる。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

注(1) 「雇用者総数」は非農林業雇用者の数値を用いている。

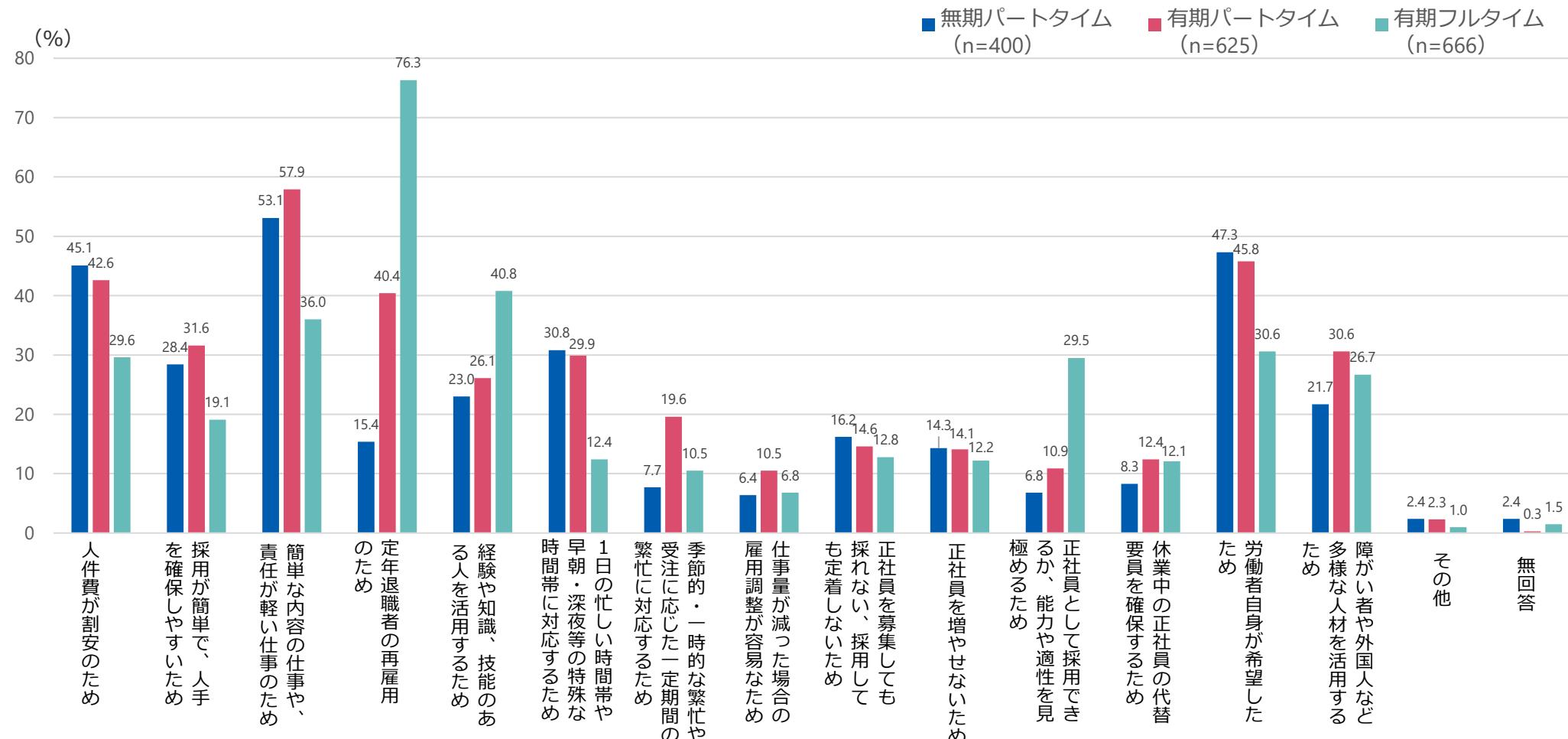
(2) 「パート」は、非農林業雇用者(休業者除く。)のうち、「週1~34時間」の数値を用いている。

(3) 「有期」は非農林業雇用者(休業者除く。)のうち、「有期の契約」の数値を用いている(2017年以前は「有期の契約」「臨時雇」「日雇」の3者を合計した数値。)。

4.パート・有期社員を雇用している理由（大企業）

- 〇 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）（大企業）



（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）

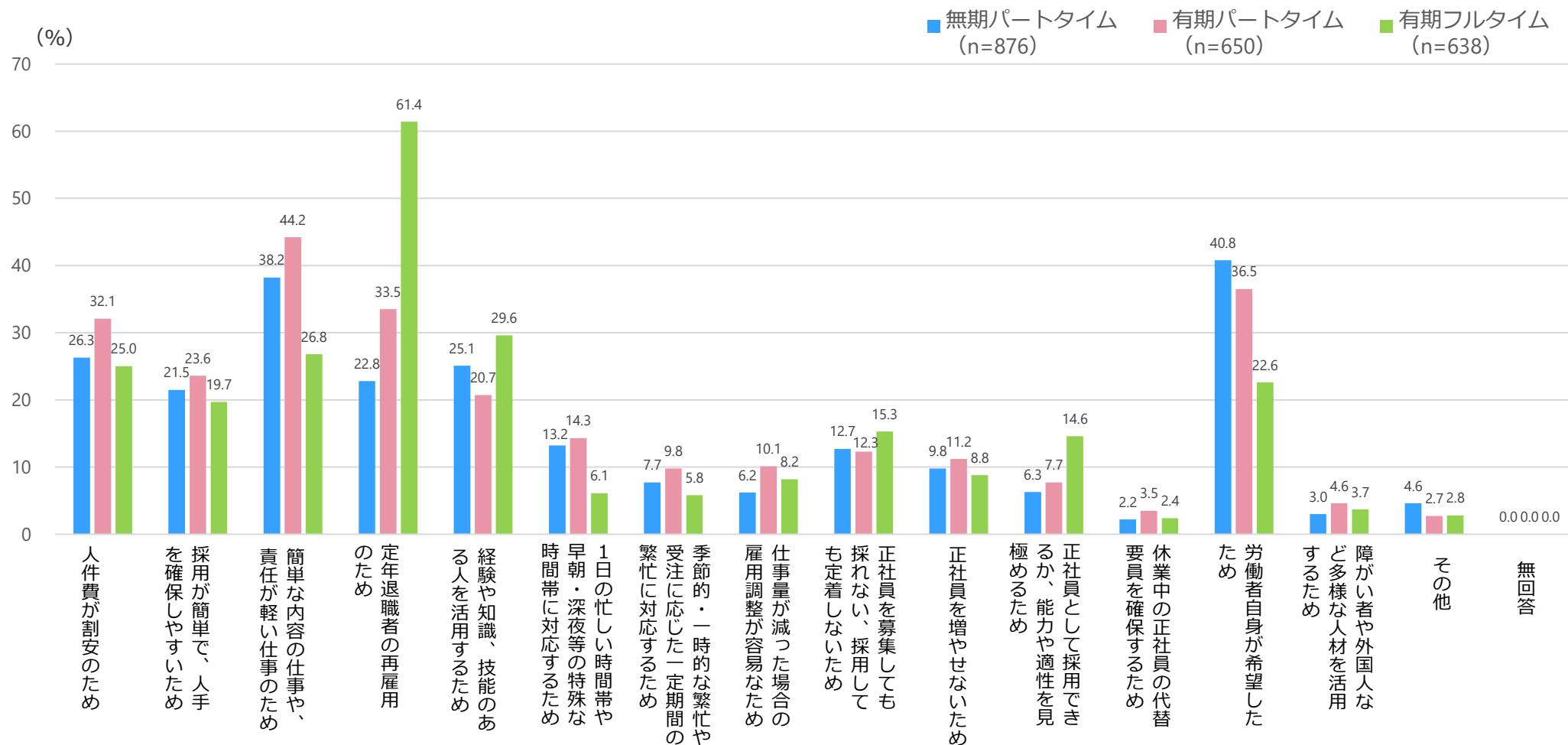
※ パート・有期社員を雇用している大企業を対象に集計

4.パート・有期社員を雇用している理由（中小企業）

企業調査

- 〇 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）（中小企業）

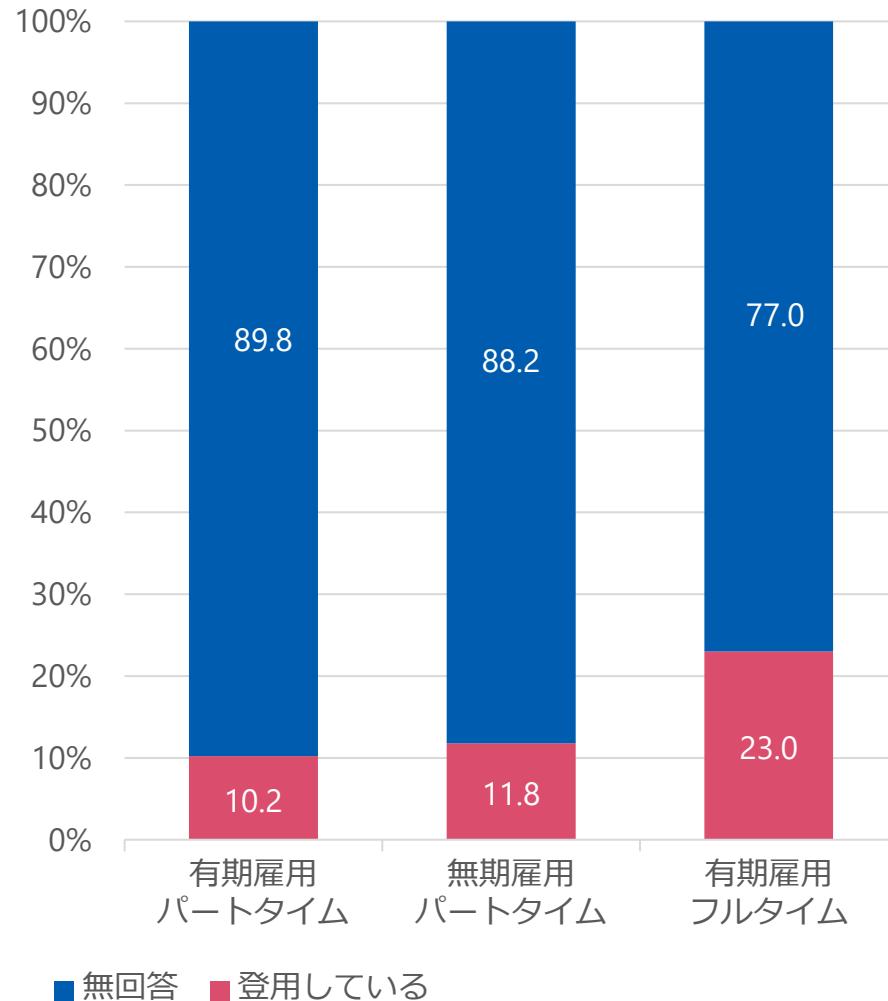


(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

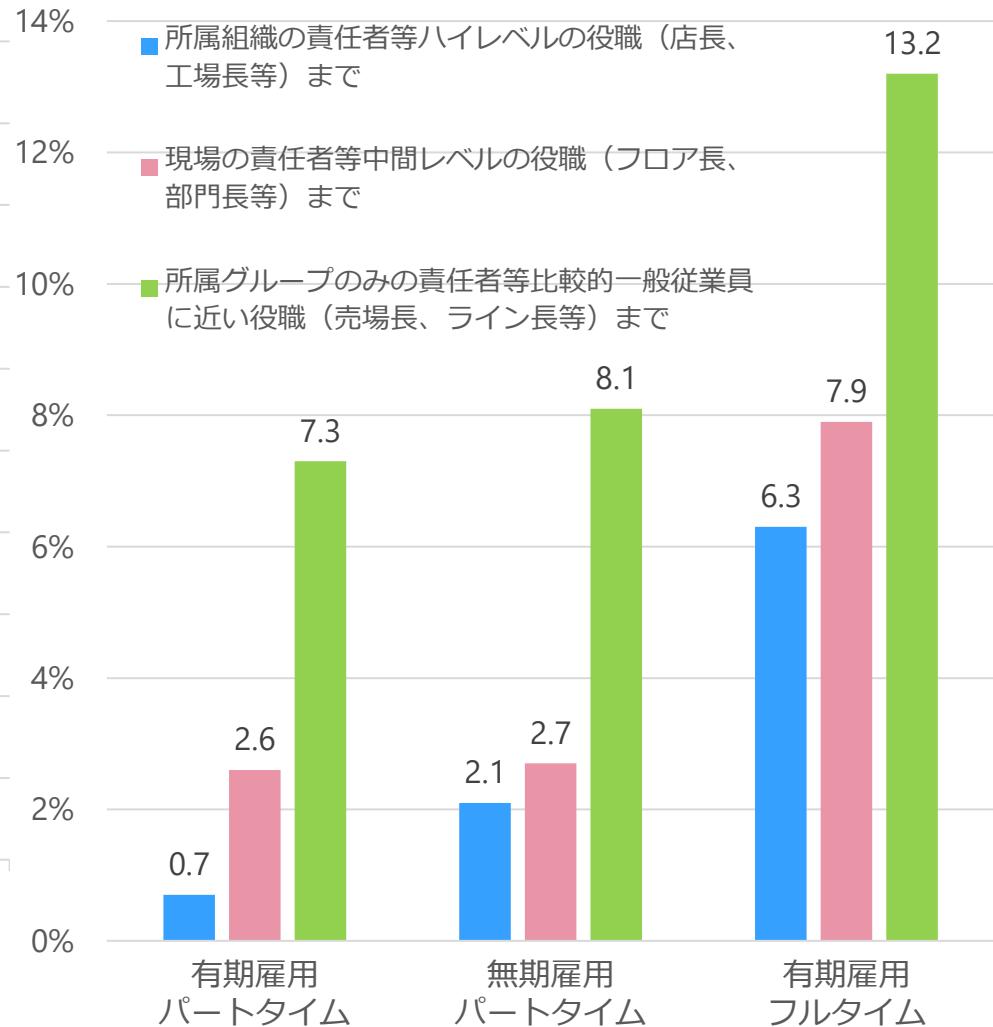
※ パート・有期社員を雇用している中小企業を対象に集計

5. パートタイム・有期雇用労働者の役職者の有無及び種類

役職者の有無



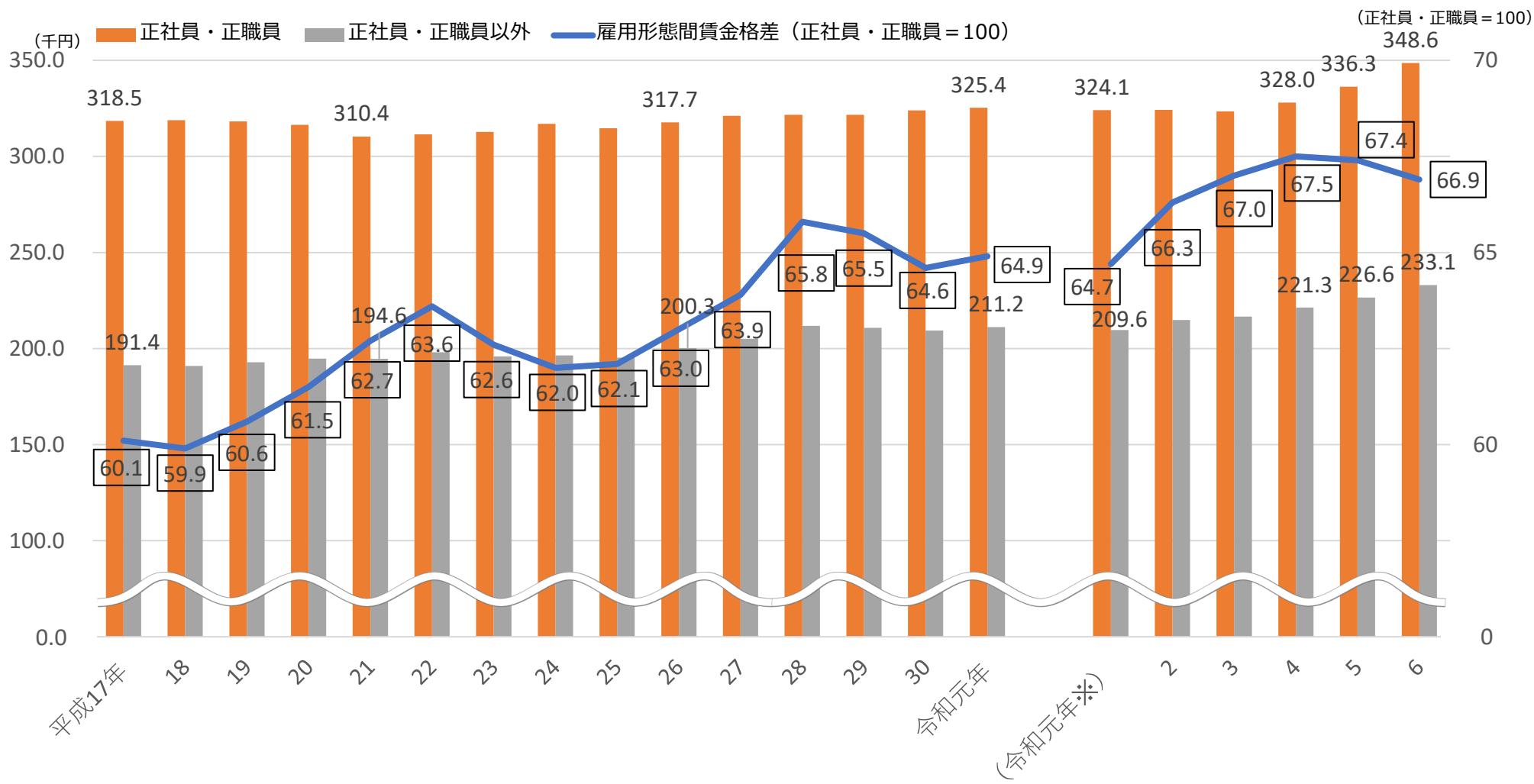
役職者の種類（複数回答）



（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）をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。
※ 当該区分の労働者が在籍すると回答した企業の割合を100として算出。

6. 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

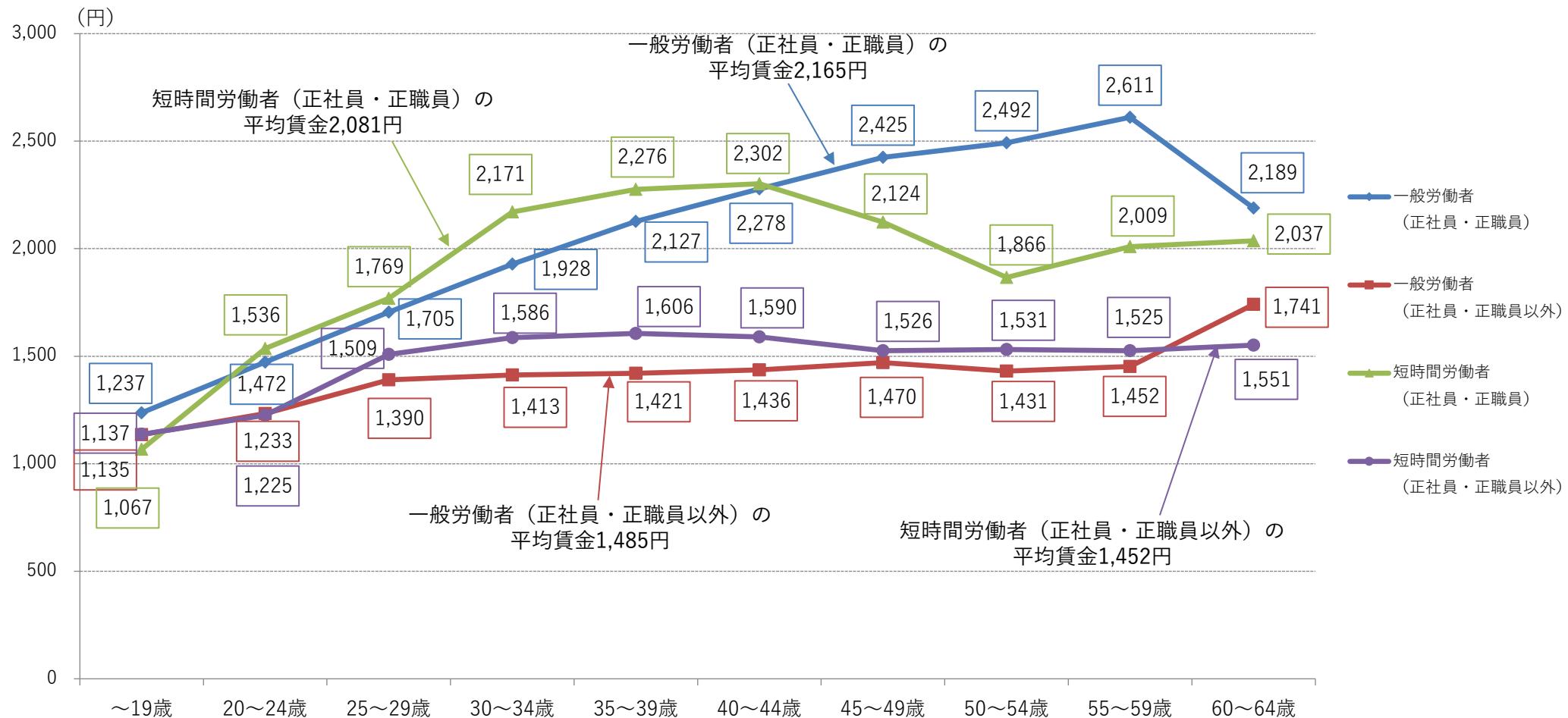
注1) 雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業,飲食サービス業」のうち「バー,キャバレー,ナイトクラブ」を除外している。

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。

7. 労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース）（2024年平均）

- 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。

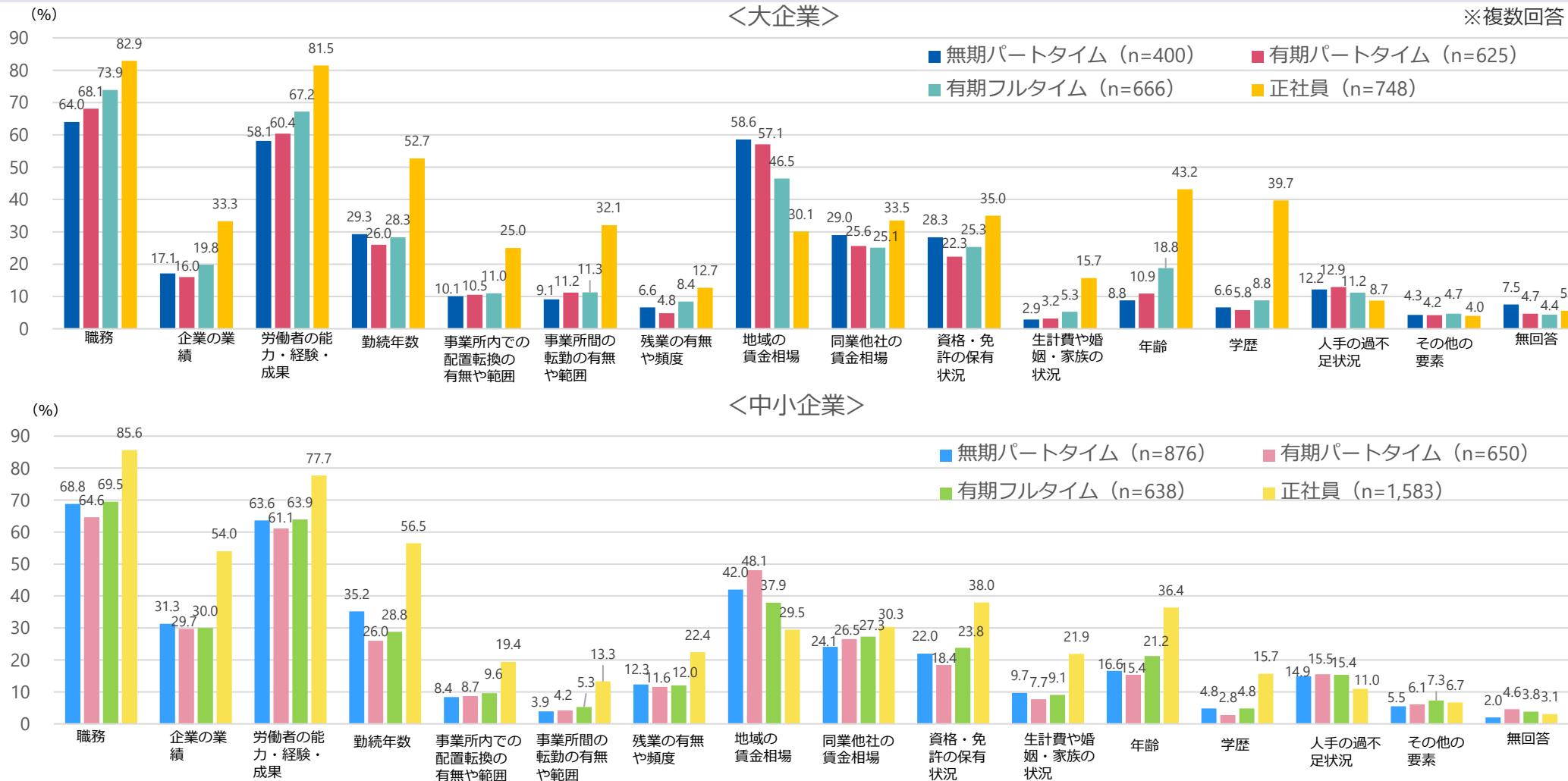
3) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

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。

8. 基本給の算定に当たり考慮している要素

- 大企業・中小企業ともに、「職務」「労働者の能力・経験・成果」は、正社員、パート・有期社員のいずれでも考慮している割合が高い。他方で、「年齢」「学歴」は、正社員では考慮している割合が高く、パート・有期社員では低い。また、「地域の賃金相場」は、パート・有期社員では考慮している割合が高く、正社員では低い。



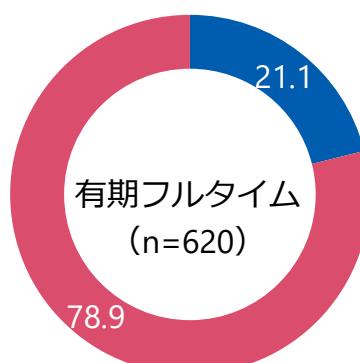
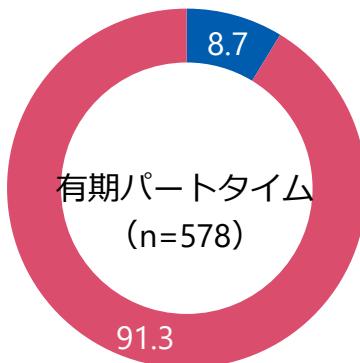
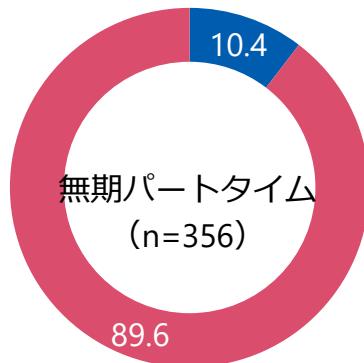
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計。

9. 基本給の算定方法（正社員との比較）

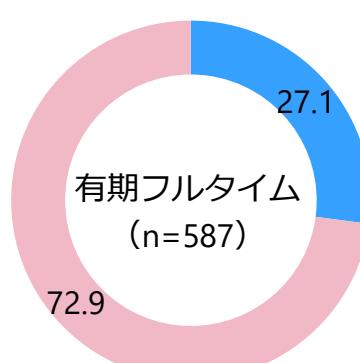
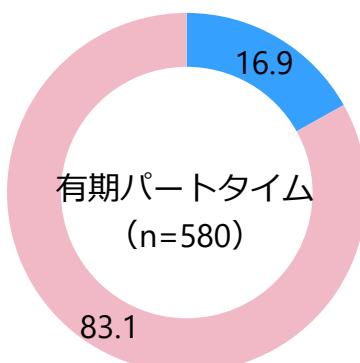
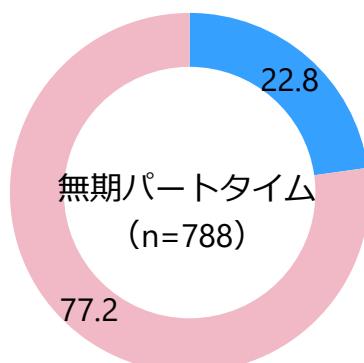
- パート・有期社員の基本給の算定方法について、「正社員と同様の算定方法である」と回答した割合は、大企業では約1～2割、中小企業では約2～3割である。

＜大企業＞



■ 正社員と同様の算定方法である
■ 正社員とは、算定方法が異なる

＜中小企業＞



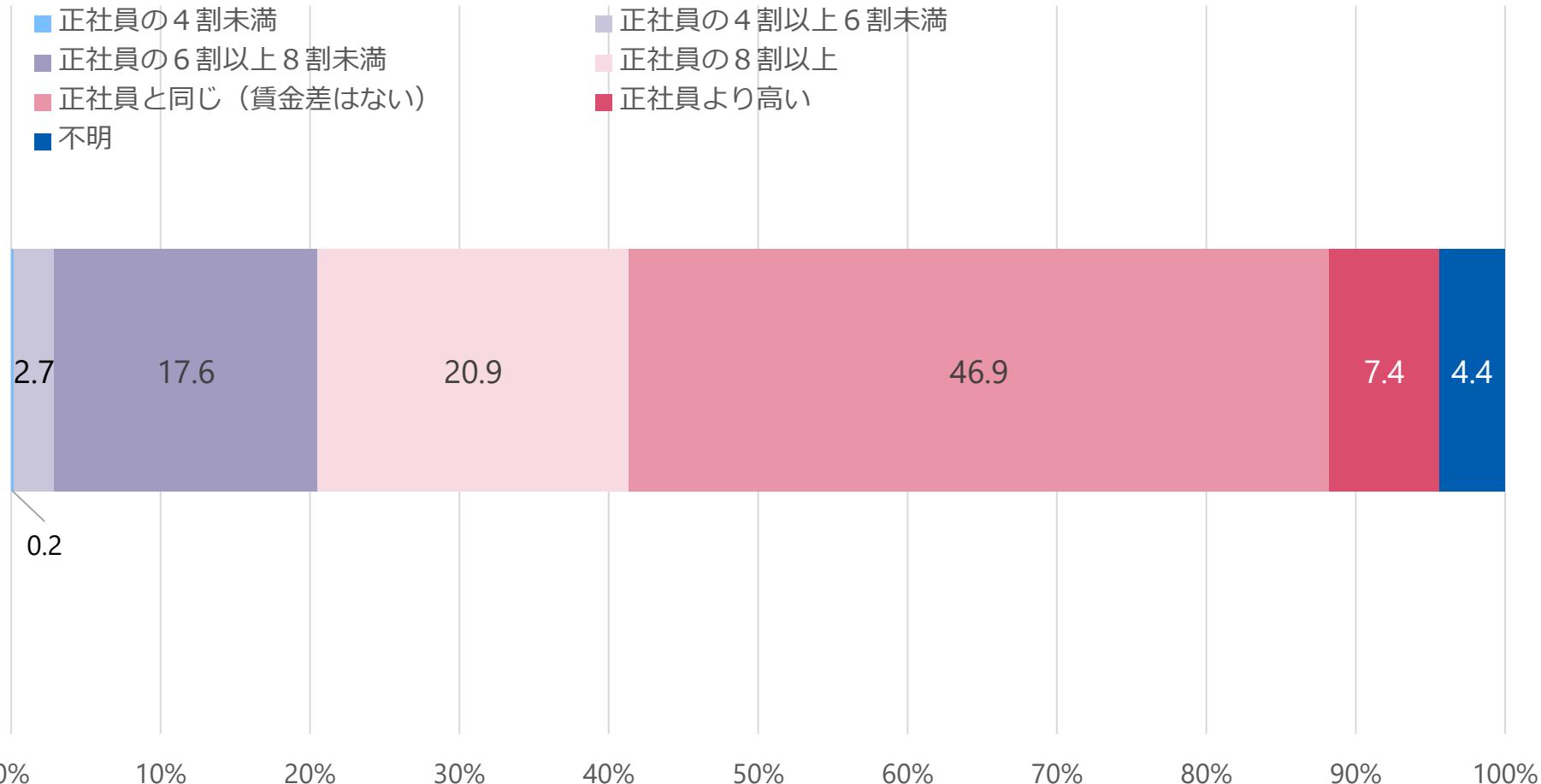
■ 正社員と同様の算定方法である
■ 正社員とは、算定方法が異なる

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

※ 当該パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計。「無回答」は集計から除いている。

10.パートタイム・有期雇用労働者の正社員との賃金額の差

正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者の正社員の基本賃金に対する割合
(同じ職務に就く正社員の賃金と比較した割合)

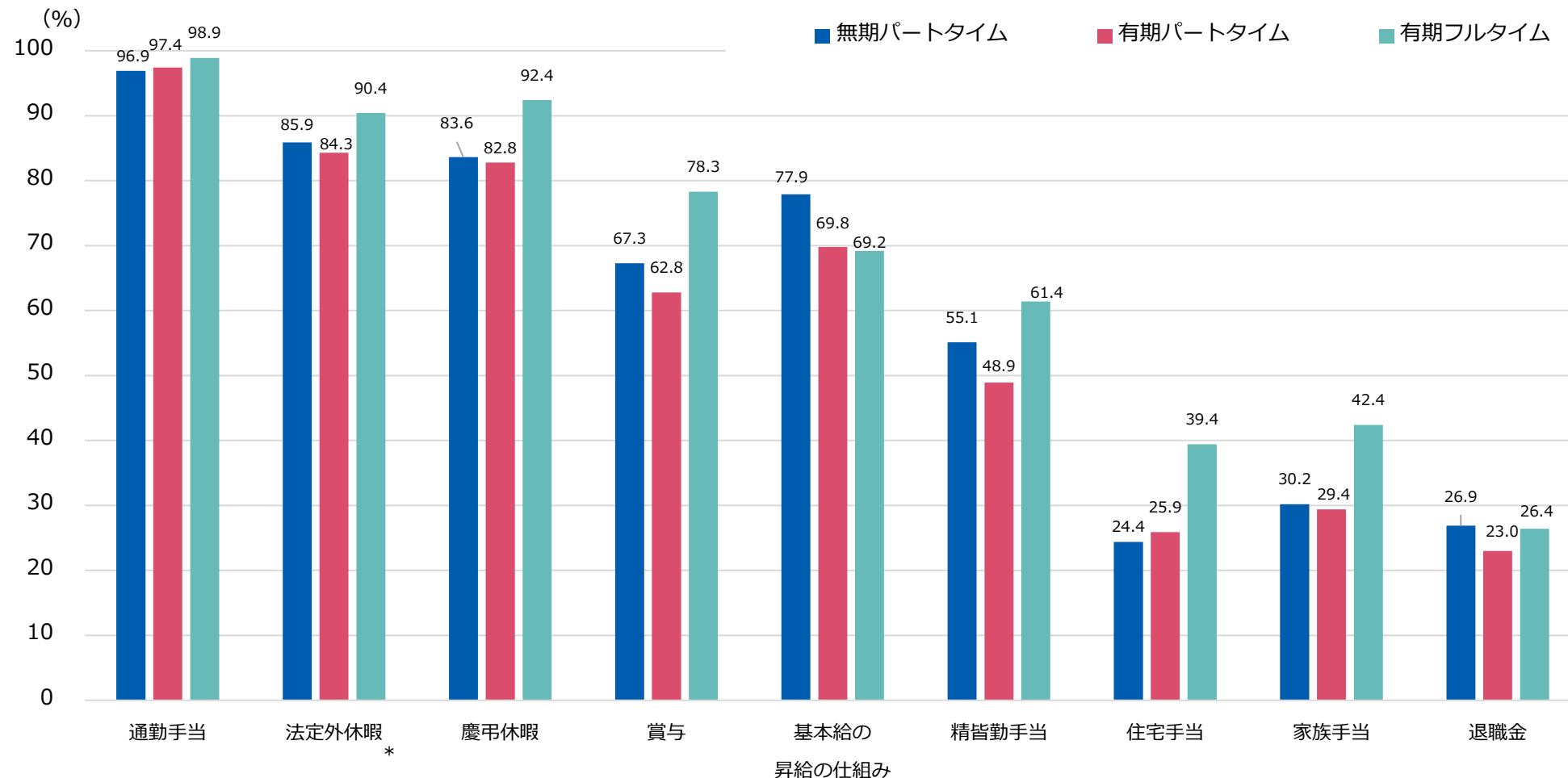


(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年) (事業所調査) をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。

※ 正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者がいる企業の割合を100として算出。

11.パート・有期社員への各待遇の適用状況（大企業）

パート・有期社員への各待遇の適用状況（複数回答）（大企業）



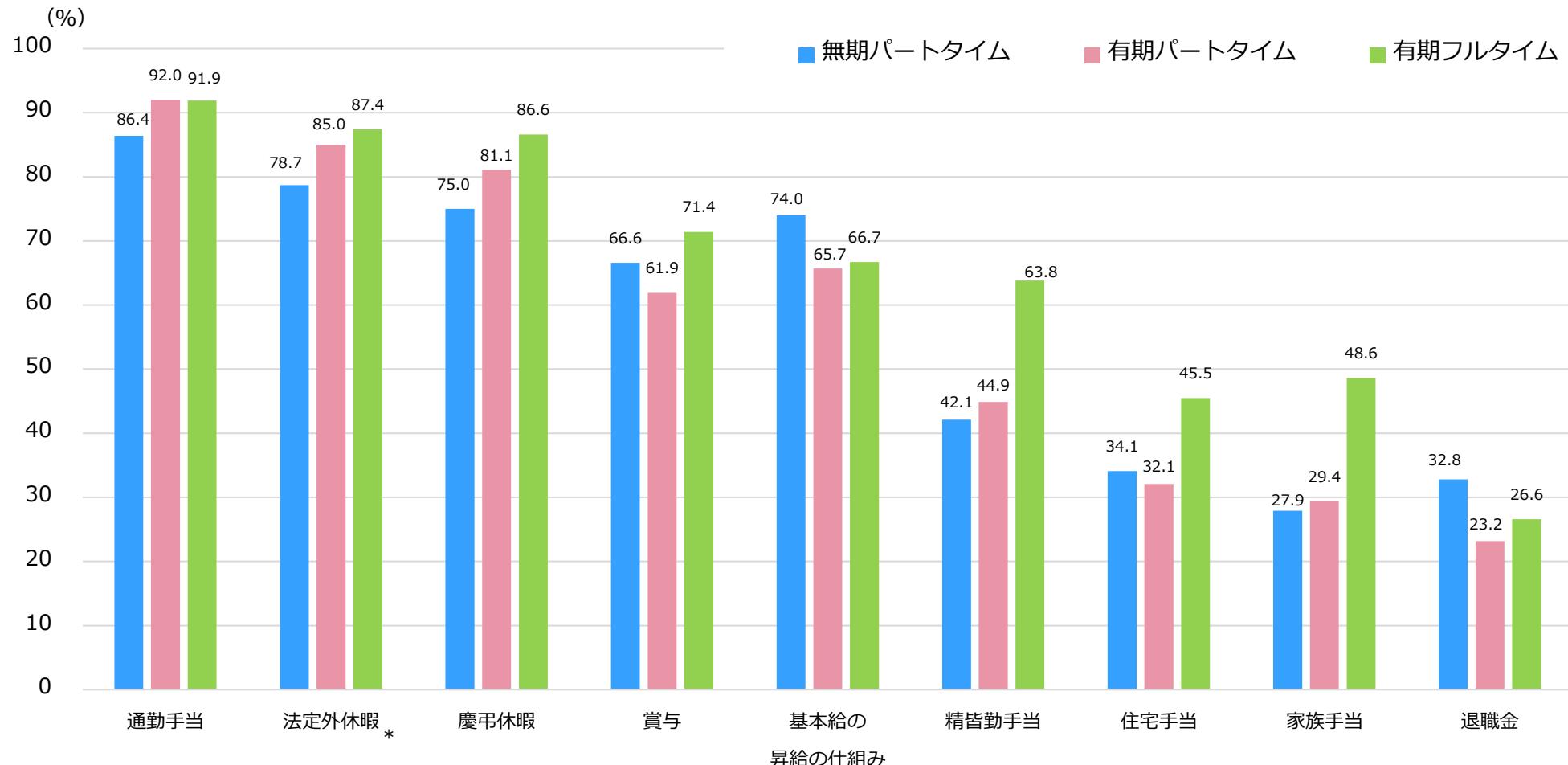
（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

（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大企業を対象に集計（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。

11.パート・有期社員への各待遇の適用状況（中小企業）

パート・有期社員への各待遇の適用状況（複数回答）（中小企業）



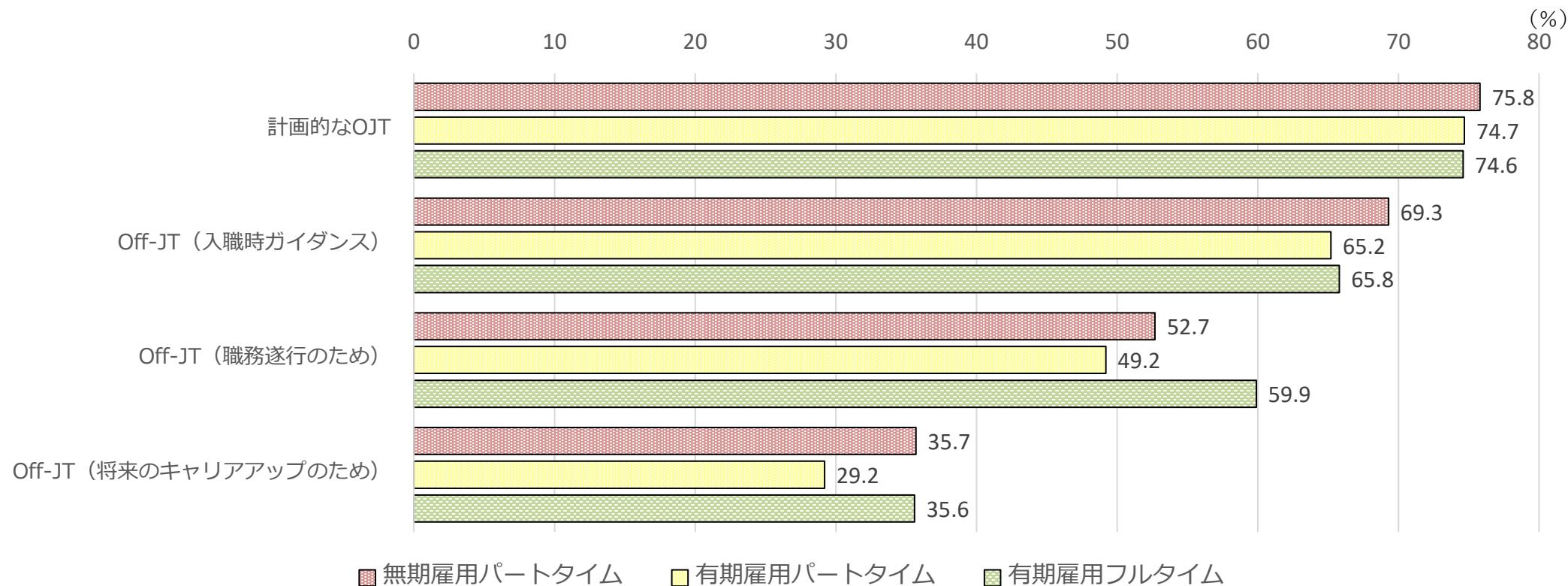
(資料出所) JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

(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中小企業を対象に集計（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。

12. 教育訓練の実施状況

教育訓練の実施状況別企業割合（複数回答）
(パートタイム、有期雇用を雇用している企業=100)

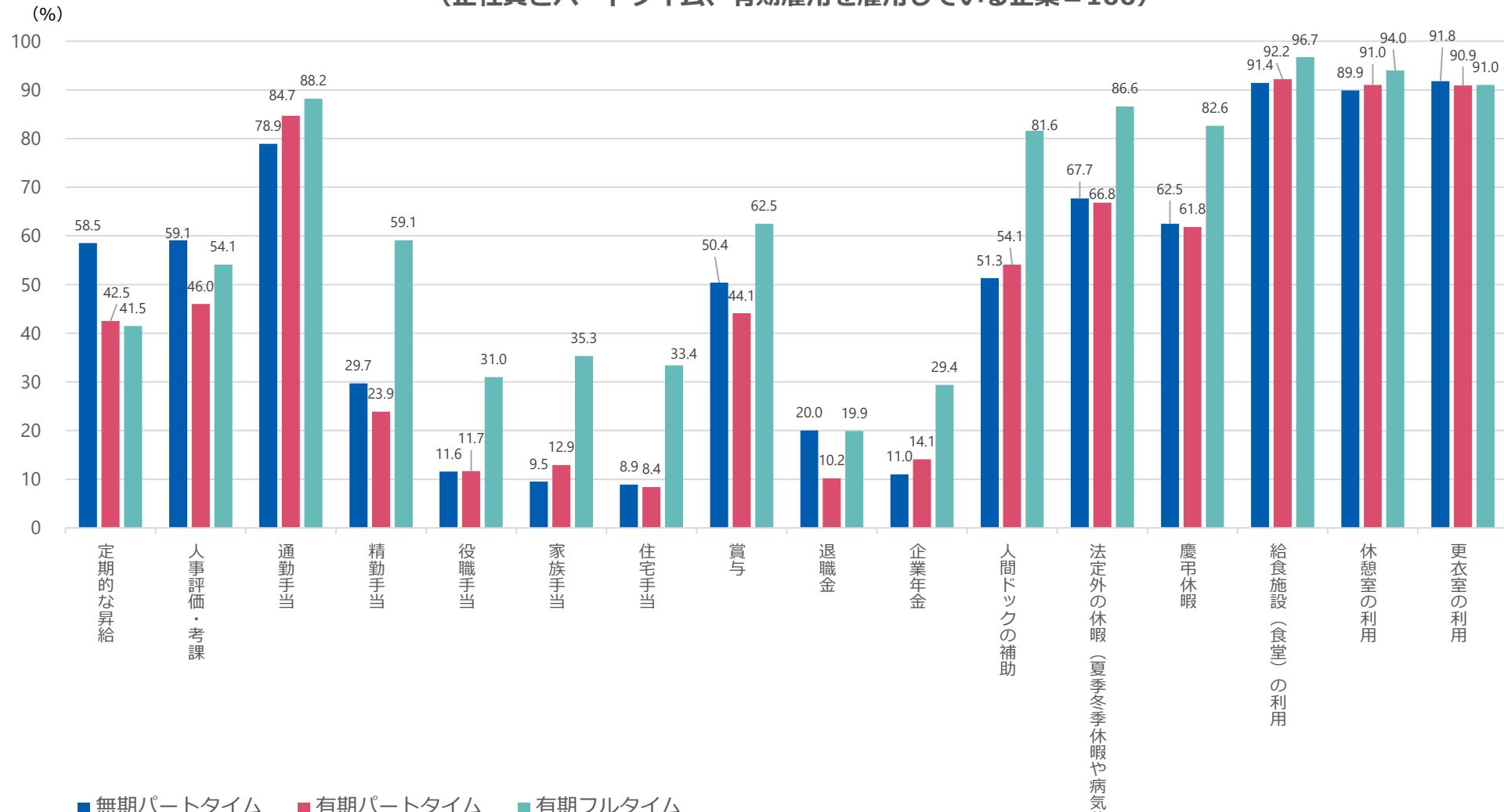


(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年) (事業所調査) 表4

注) 1) 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。
 2) 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。

13. 手当等各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況

手当等各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況別企業割合（複数回答）
(正社員とパートタイム、有期雇用を雇用している企業=100)

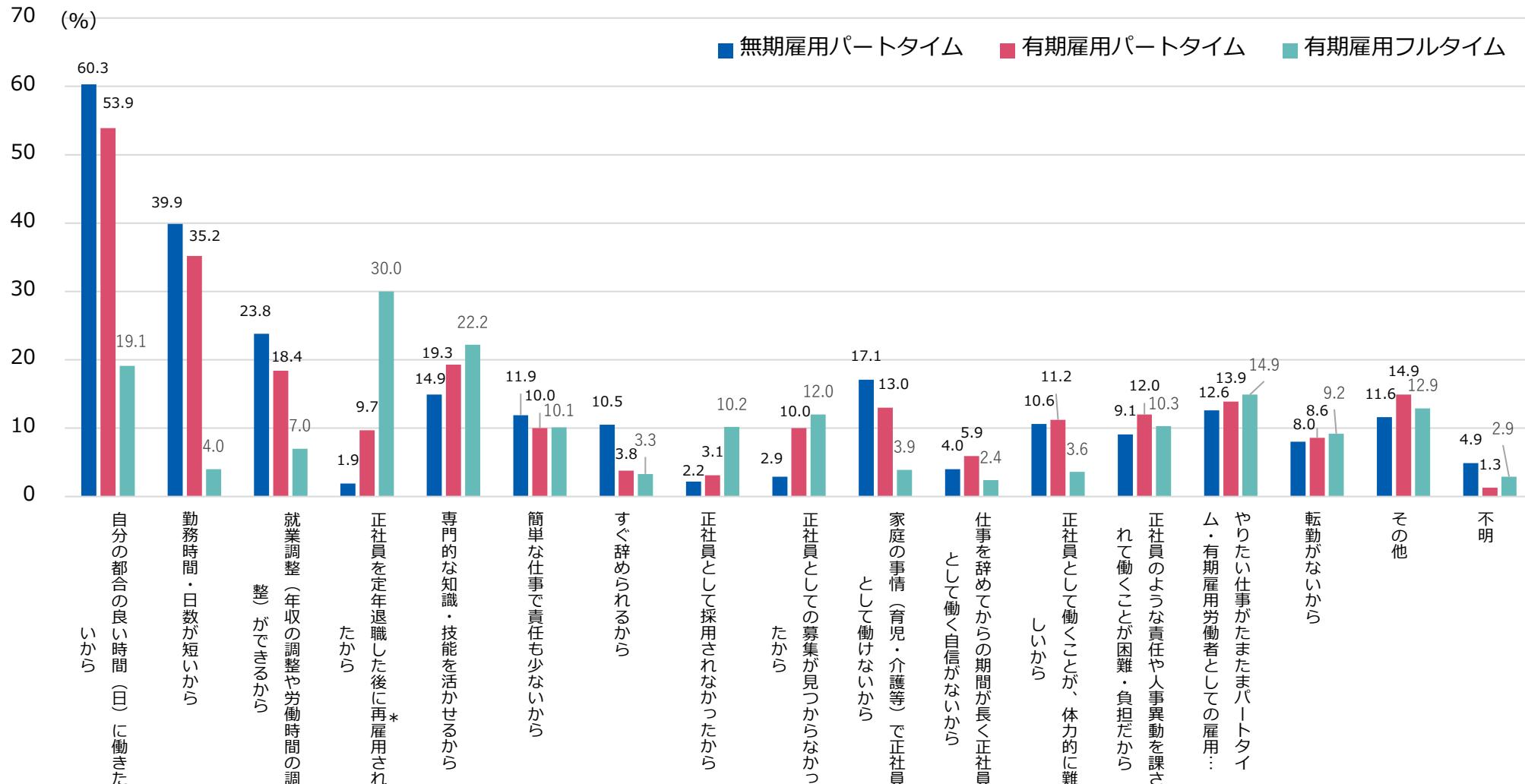


（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。

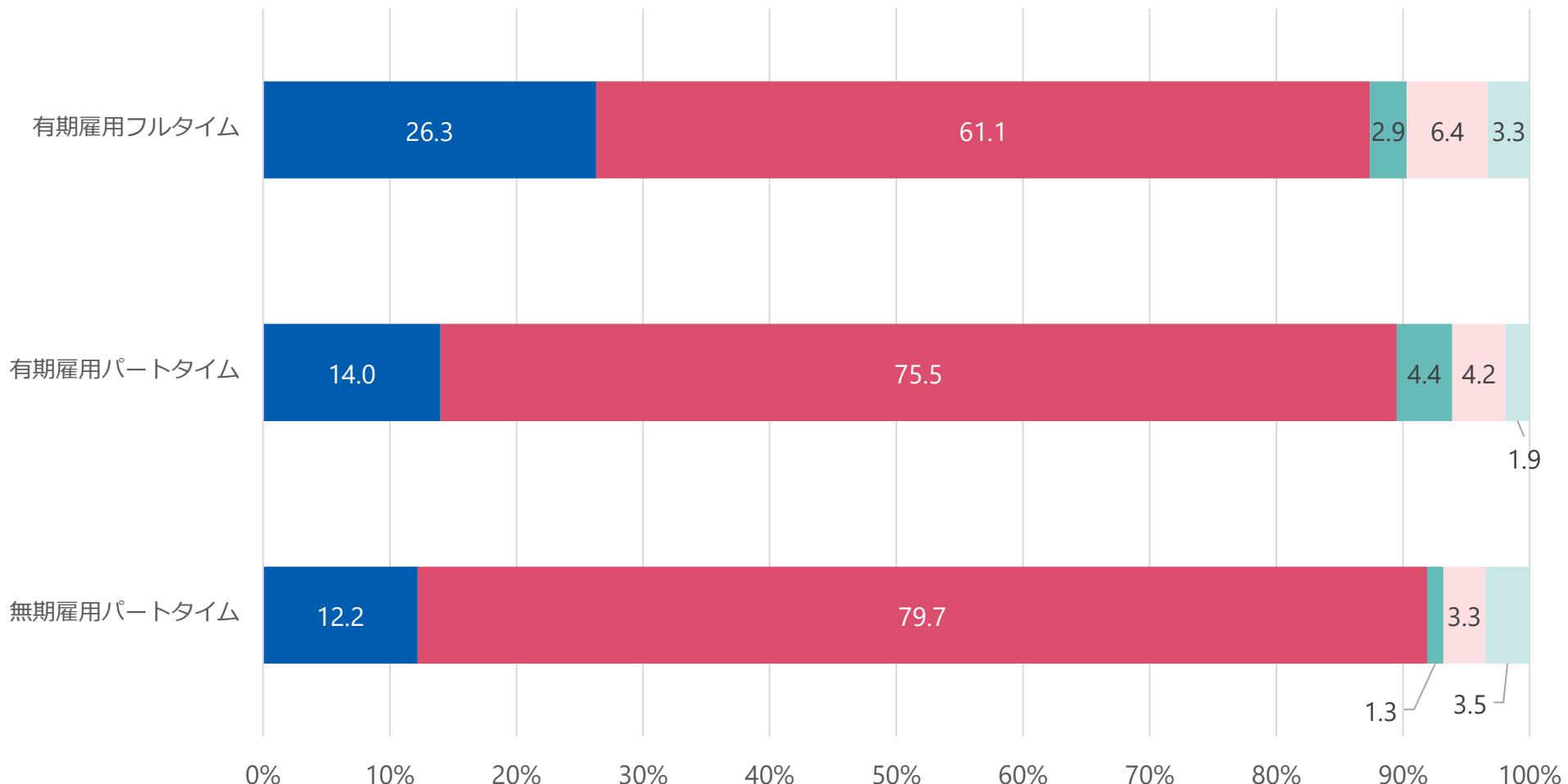
※ 正社員に実施している企業のうち、当該労働者に実施していると回答した企業の割合を100として算出。

14. パートタイム・有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由

現在の就業形態を選んだ理由(複数回答)



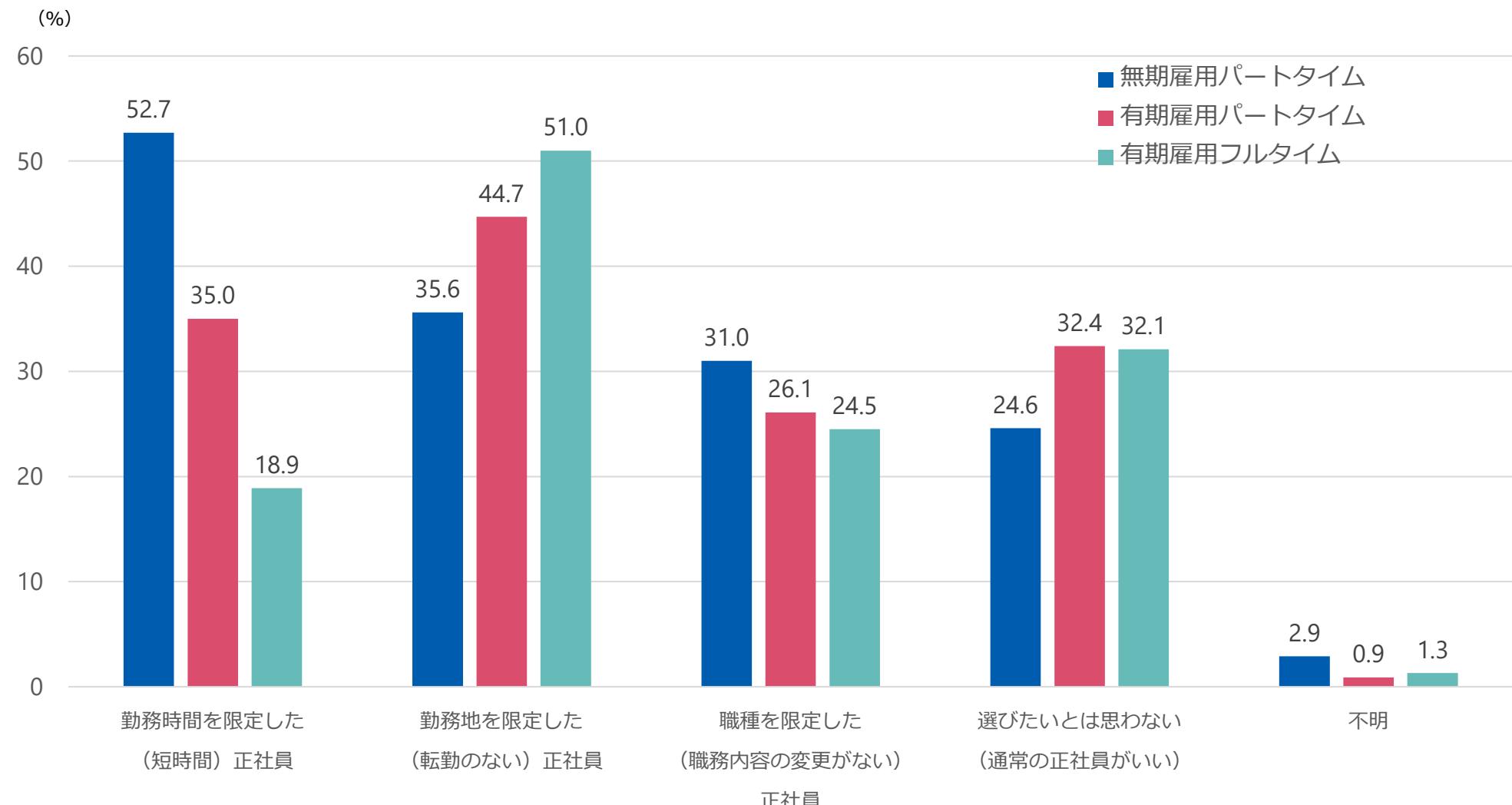
15.パートタイム・有期雇用労働者の今後の働き方の希望



■ 正社員になりたい ■ 現在の雇用形態で仕事を続けたい ■ その他（自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等） ■ 仕事を辞めたい ■ 不明

16.パートタイム・有期雇用労働者が正社員になった場合に希望したい制度

正社員として働く際に働き方の限定ができるとしたら希望したい制度（複数回答）

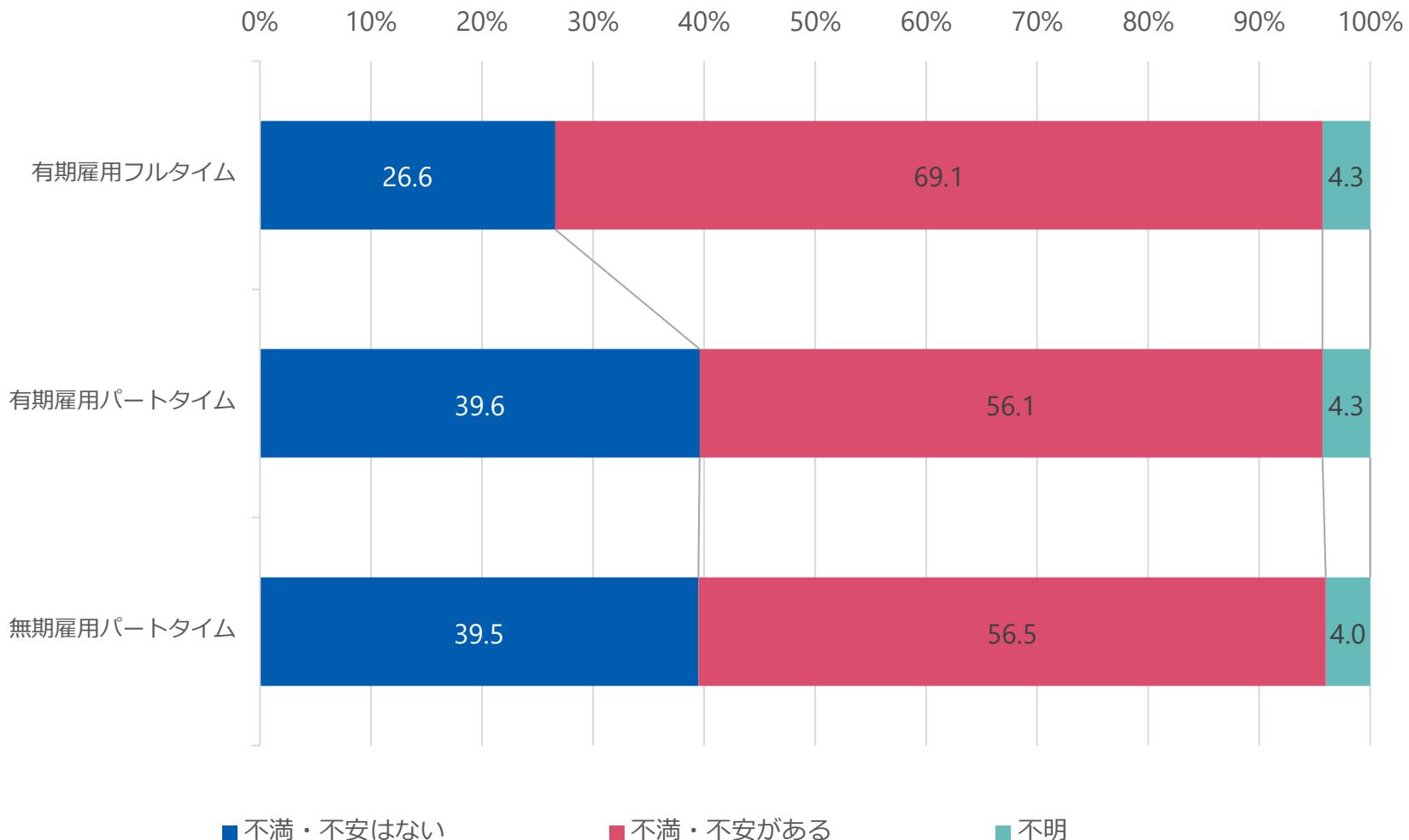


（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（個人調査）をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。

※ 正社員で働きたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者の割合を100として算出。

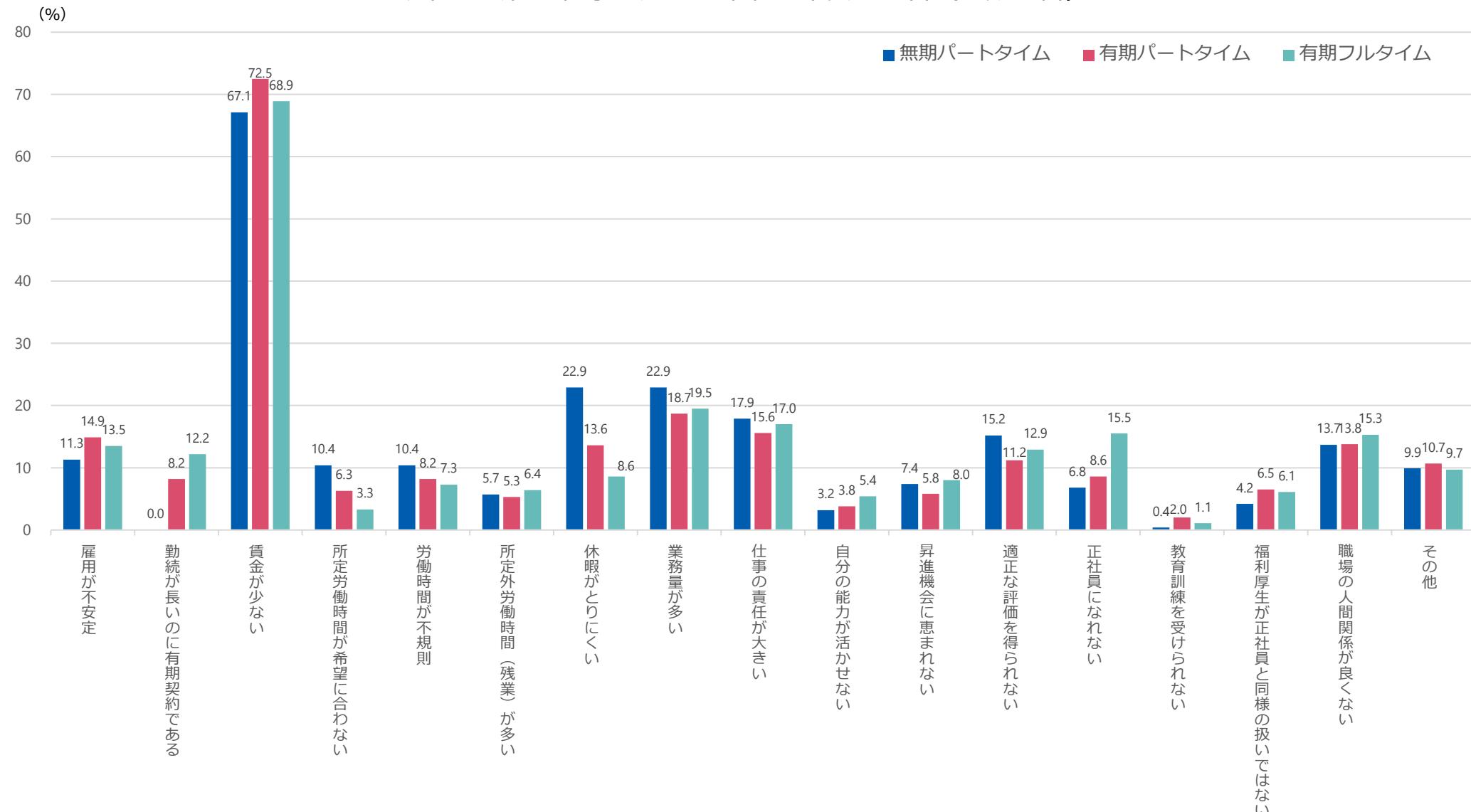
17.パートタイム・有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満

現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無



17.パートタイム・有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満

現在の会社や仕事に対する不満・不安の内容（複数回答）

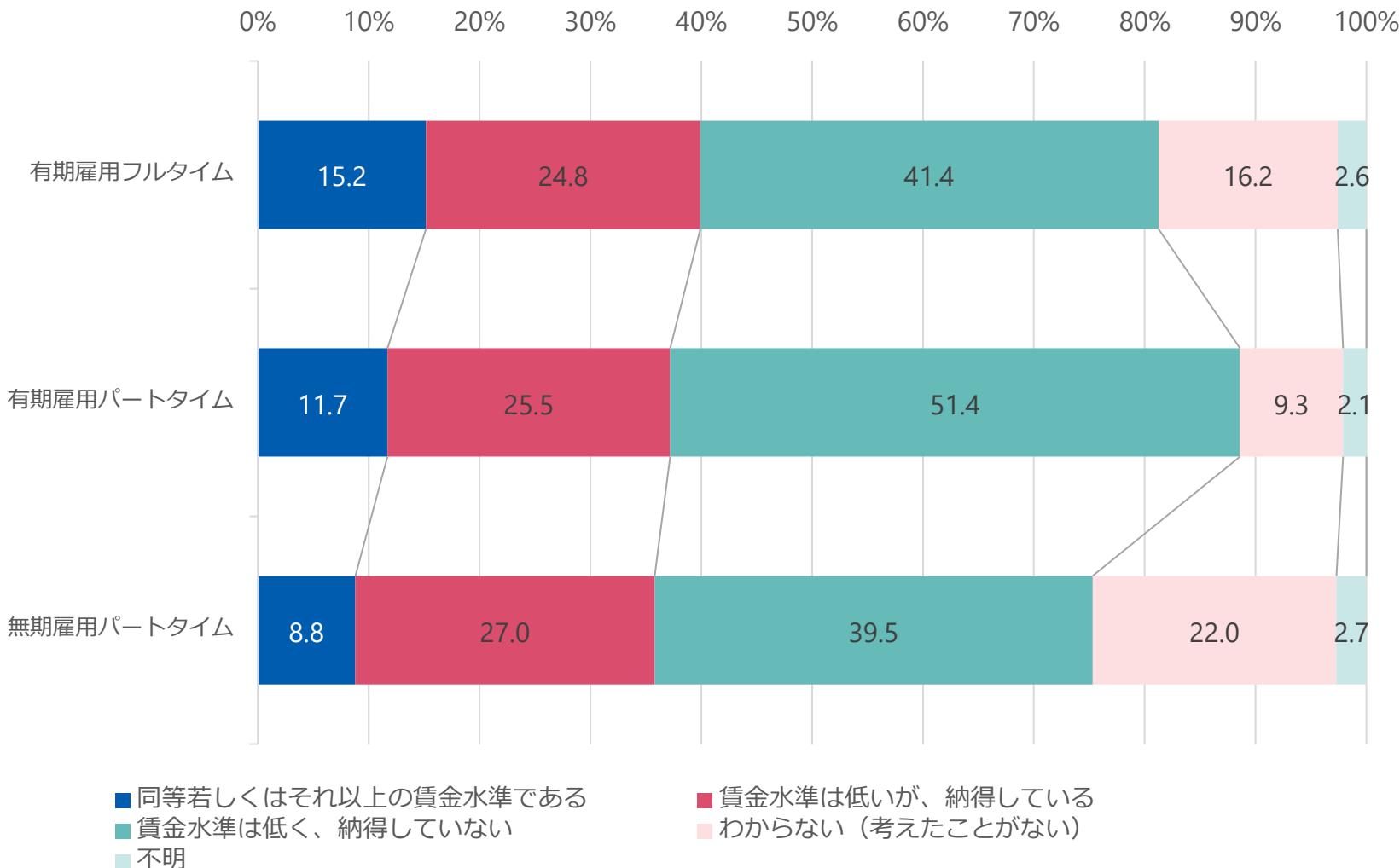


（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（個人調査）をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。

※ 現在の会社や仕事に対する不満・不安があると回答したパートタイム・有期雇用労働者の割合を100として算出。

18.業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識

業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についての意識



(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) (個人調査) をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。

※ 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員が会社にいるパートタイム・有期雇用労働者の割合を100として算出。