

6 パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況

(1) パートタイム・有期雇用労働者に関する法令の認知度

パートタイム・有期雇用労働者に関する法令の認知度をみると、項目①、②、③、④は「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた企業の割合は7割を超えているが、項目⑤は5割に、項目⑥は6割に達していない。企業規模別にみると、いずれの項目も企業規模が大きくなるほど「よく知っている」企業の割合が高く、「聞いたことはあるがよくわからない」「知らない」企業の割合が低くなっている（表10）。

表10 項目、企業規模、パートタイム・有期雇用労働者に関する法令の認知度別企業割合

| 項目、企業規模 | | 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計 | パートタイム・有期雇用労働者に関する法令の認知度 | | | | |
|---|----------|---------------------------------|--------------------------|-----------|------------------|------|------|
| | | | よく知っている | だいたい知っている | 聞いたことはあるがよくわからない | 知らない | 不明 |
| | 総数 | 100.0 | 25.4 | 49.6 | 12.5 | 4.0 | 8.5 |
| ①事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際、賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置等について説明しなければならない。 | 1,000人以上 | 100.0 | 66.4 | 28.7 | 0.9 | 0.4 | 3.5 |
| | 500~999人 | 100.0 | 56.6 | 40.4 | 1.6 | 0.4 | 1.0 |
| | 300~499人 | 100.0 | 49.6 | 45.7 | 2.4 | 0.2 | 2.1 |
| | 100~299人 | 100.0 | 40.7 | 51.6 | 3.9 | 0.6 | 3.1 |
| | 50~99人 | 100.0 | 34.5 | 54.8 | 6.2 | 1.1 | 3.5 |
| | 30~49人 | 100.0 | 29.1 | 54.7 | 8.3 | 2.2 | 5.7 |
| | 5~29人 | 100.0 | 22.1 | 48.6 | 14.6 | 4.8 | 9.9 |
| | 総数 | 100.0 | 22.9 | 48.5 | 14.5 | 5.7 | 8.4 |
| ②事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、正社員との間で待遇の決定基準にどのような違いがあるか、違いがある場合はその理由等を説明しなければならない。 | 1,000人以上 | 100.0 | 67.6 | 25.7 | 2.5 | 0.4 | 3.8 |
| | 500~999人 | 100.0 | 56.5 | 39.4 | 2.6 | 0.1 | 1.3 |
| | 300~499人 | 100.0 | 53.0 | 41.2 | 3.1 | 0.5 | 2.3 |
| | 100~299人 | 100.0 | 41.2 | 49.7 | 4.6 | 1.1 | 3.4 |
| | 50~99人 | 100.0 | 32.1 | 54.4 | 7.8 | 2.2 | 3.5 |
| | 30~49人 | 100.0 | 28.6 | 52.7 | 9.7 | 3.1 | 5.9 |
| | 5~29人 | 100.0 | 19.1 | 47.7 | 16.7 | 6.9 | 9.7 |
| | 総数 | 100.0 | 31.2 | 47.6 | 10.5 | 2.5 | 8.2 |
| ③事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。 | 1,000人以上 | 100.0 | 74.3 | 21.1 | 1.0 | - | 3.7 |
| | 500~999人 | 100.0 | 65.8 | 31.6 | 1.1 | - | 1.5 |
| | 300~499人 | 100.0 | 59.9 | 36.2 | 1.2 | - | 2.6 |
| | 100~299人 | 100.0 | 48.0 | 46.2 | 2.4 | 0.2 | 3.2 |
| | 50~99人 | 100.0 | 41.5 | 50.2 | 4.2 | 0.8 | 3.4 |
| | 30~49人 | 100.0 | 36.3 | 51.4 | 5.0 | 1.5 | 5.8 |
| | 5~29人 | 100.0 | 27.4 | 47.5 | 12.6 | 3.0 | 9.5 |
| | 総数 | 100.0 | 29.2 | 48.2 | 10.7 | 3.1 | 8.8 |
| ④事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容や人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ場合、正社員との間で差別的な待遇としてはならない。 | 1,000人以上 | 100.0 | 73.7 | 21.5 | 0.9 | 0.3 | 3.6 |
| | 500~999人 | 100.0 | 63.4 | 34.4 | 1.0 | - | 1.3 |
| | 300~499人 | 100.0 | 58.5 | 36.5 | 2.5 | - | 2.5 |
| | 100~299人 | 100.0 | 47.3 | 46.5 | 2.8 | 0.3 | 3.1 |
| | 50~99人 | 100.0 | 40.2 | 51.1 | 3.9 | 1.1 | 3.7 |
| | 30~49人 | 100.0 | 33.9 | 53.0 | 5.3 | 1.9 | 6.0 |
| | 5~29人 | 100.0 | 25.4 | 47.9 | 12.8 | 3.7 | 10.2 |
| | 総数 | 100.0 | 14.7 | 31.8 | 26.2 | 18.8 | 8.5 |
| ⑤事業主、パートタイム・有期雇用労働者のいずれも、待遇に関する紛争が起こった場合、都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができる。 | 1,000人以上 | 100.0 | 51.1 | 28.4 | 13.4 | 3.7 | 3.4 |
| | 500~999人 | 100.0 | 39.9 | 34.8 | 18.0 | 6.0 | 1.3 |
| | 300~499人 | 100.0 | 32.2 | 38.2 | 19.4 | 7.9 | 2.3 |
| | 100~299人 | 100.0 | 24.2 | 39.3 | 23.3 | 10.0 | 3.1 |
| | 50~99人 | 100.0 | 19.6 | 39.3 | 23.7 | 13.8 | 3.6 |
| | 30~49人 | 100.0 | 18.3 | 37.1 | 25.1 | 13.6 | 5.8 |
| | 5~29人 | 100.0 | 12.4 | 29.9 | 27.0 | 20.8 | 9.8 |
| | 総数 | 100.0 | 25.7 | 32.7 | 17.7 | 15.3 | 8.6 |
| ⑥有期労働契約を更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。 | 1,000人以上 | 100.0 | 83.9 | 12.0 | 0.4 | 0.4 | 3.3 |
| | 500~999人 | 100.0 | 74.4 | 20.5 | 3.3 | 0.3 | 1.5 |
| | 300~499人 | 100.0 | 68.9 | 25.3 | 2.6 | 0.8 | 2.4 |
| | 100~299人 | 100.0 | 55.3 | 35.1 | 3.8 | 2.1 | 3.6 |
| | 50~99人 | 100.0 | 41.6 | 40.2 | 9.2 | 5.6 | 3.4 |
| | 30~49人 | 100.0 | 34.2 | 39.9 | 10.1 | 9.7 | 6.1 |
| | 5~29人 | 100.0 | 19.7 | 31.4 | 20.8 | 18.2 | 9.9 |

(2) 採用時等における待遇についての説明

令和2年4月以降（中小企業の場合は、令和3年4月以降）の採用時等におけるパートタイム・有期雇用労働者への待遇の説明の実施状況をみると、パートタイム・有期雇用労働者の採用等があった企業のうち「説明をしている」企業の割合は96.8%となっており、説明方法（複数回答）は、「個々の当該労働者に文書を交付している」が64.5%、「個々の当該労働者に口頭で説明している」が48.9%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「説明している」割合が高くなっている。なお、小規模な企業においては、「新たに雇い入れた（更新含む）当該労働者がいない」企業の割合が高くなっている（表11）。

表11 企業規模、採用時等におけるパートタイム・有期雇用労働者への待遇の説明実施状況別企業割合

（単位：％）令和3年

| 企業規模 | 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計 | 待遇の説明実施状況 | | | | | | | | 不明 |
|----------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------------------|---|---------------------|----------------------|----|
| | | 新たに雇入れた（更新含む）パートタイム・有期雇用労働者はいない | パートタイム・有期雇用労働者の採用等があった企業（①と②の計） | 待遇の説明を実施している （①） | 説明方法（複数回答） | | | | 待遇の説明を実施していない （②） | |
| | | | | | 雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている | 個々のパートタイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている | 雇入れ時に説明会等で複数のパートタイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている | 雇用労働者に対して、文書を交付している | | |
| | | | | | | | | | | |
| 総数 | 100.0 | 21.1 | 68.3 (100.0) | (96.8) | (48.9) | (9.2) | (64.5) | (3.2) | 10.6 | |
| 企業規模 | | | | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 0.9 | 95.8 (100.0) | (99.7) | (52.4) | (15.7) | (87.5) | (0.3) | 3.3 | |
| 500～999人 | 100.0 | 1.6 | 97.4 (100.0) | (99.3) | (47.4) | (11.7) | (84.3) | (0.7) | 1.0 | |
| 300～499人 | 100.0 | 3.2 | 95.3 (100.0) | (98.3) | (50.1) | (10.6) | (79.1) | (1.7) | 1.6 | |
| 100～299人 | 100.0 | 5.6 | 91.1 (100.0) | (99.2) | (46.8) | (8.8) | (80.2) | (0.8) | 3.3 | |
| 50～99人 | 100.0 | 9.4 | 87.2 (100.0) | (97.6) | (45.4) | (9.2) | (74.8) | (2.4) | 3.4 | |
| 30～49人 | 100.0 | 15.5 | 78.0 (100.0) | (97.0) | (49.7) | (7.9) | (66.3) | (3.0) | 6.6 | |
| 5～29人 | 100.0 | 24.5 | 63.0 (100.0) | (96.4) | (49.5) | (9.3) | (60.4) | (3.6) | 12.6 | |

注：1) () は「待遇の説明を実施している（①）」と「待遇の説明を実施していない（②）」の合計を100とした割合である。

(3) 正社員との待遇差についての説明

令和2年4月以降（中小企業の場合は、令和3年4月以降）のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の待遇差の説明の有無をみると、「説明をしたことはないが、パートタイム・有期雇用労働者から求められれば説明をする予定である」企業の割合が46.5%と最も高く、次いで「パートタイム・有期雇用労働者から求められなかったが、説明をしている」が19.8%、「説明をしたことはなく、今後も説明をする予定はない」が16.0%、「パートタイム・有期雇用労働者から求められ、説明をしている」が5.6%となっている。企業規模別にみると、「パートタイム・有期雇用労働者から求められ、説明をしている」は企業規模が大きくなるほど割合が高くなっており、逆に「説明をしたことはなく、今後も説明をする予定はない」は企業規模が大きくなるほど低くなっている（表12）。

また、正社員との待遇差を説明した（する予定の）企業の正社員との待遇差の説明方法（複数回答）については、「個別の問合せに応じて口頭で説明」の企業の割合が76.2%と最も高く、次いで「個別の問合せに応じて書面等を発行」が29.9%となっている（表13）。

表12 企業規模、パートタイム・有期雇用労働者に対する正社員との待遇差の説明の有無別企業割合
(単位：%) 令和3年

| 企業規模 | 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計 | 正社員との待遇差の説明の有無 | | | | | 不明 |
|----------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------|------|----|
| | | パートタイム・有期雇用労働者から求められ、説明をしている | パートタイム・有期雇用労働者から求められなかったが、説明をしている | 説明をしたことはないが、パートタイム・有期雇用労働者から求められれば説明をする予定である | 説明をしたことはなく、今後も説明をする予定はない | | |
| 総数 | 100.0 | 5.6 | 19.8 | 46.5 | 16.0 | 12.0 | |
| 企業規模 | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 16.7 | 18.9 | 56.9 | 3.4 | 4.1 | |
| 500～999人 | 100.0 | 11.8 | 22.0 | 62.1 | 2.4 | 1.8 | |
| 300～499人 | 100.0 | 12.1 | 23.3 | 58.7 | 3.4 | 2.5 | |
| 100～299人 | 100.0 | 9.8 | 22.2 | 59.7 | 4.8 | 3.6 | |
| 50～99人 | 100.0 | 8.8 | 25.4 | 53.8 | 6.8 | 5.1 | |
| 30～49人 | 100.0 | 7.1 | 20.8 | 53.2 | 10.2 | 8.8 | |
| 5～29人 | 100.0 | 4.6 | 19.0 | 43.8 | 18.7 | 13.9 | |

表13 パートタイム・有期雇用労働者に対する正社員との待遇差の説明方法別企業割合

| | 正社員との待遇差についてパートタイム・有期雇用労働者に説明した（求められれば説明する予定である）企業計 | 正社員との待遇差の説明方法（複数回答） | | | | | 不明 |
|----|---|---------------------|-----------------|--------|-------------------------------|-----|-----|
| | | 個別の問合せに応じて書面等を発行 | 個別の問合せに応じて口頭で説明 | 説明会を開催 | 説明資料（冊子等）を作成・配布、社内システム等で掲載・周知 | その他 | |
| 総数 | [72.0] 100.0 | 29.9 | 76.2 | 3.6 | 6.7 | 3.8 | 1.5 |

注：1) []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とした正社員との待遇差についてパートタイム・有期雇用労働者に説明した（求められれば説明する予定である）企業の割合である。

(4) 不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況

令和2年4月以降（中小企業の場合は、令和3年4月以降）のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応するための企業の見直し状況をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、両者を合わせて6割近くになっている。「見直しを行った」企業のうち、その実施内容（複数回答）をみると、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」が19.4%と最も高くなっている。

企業規模別にみると、企業規模300人以上は「見直しを行った」と「待遇差はない」を合わせて8割程度となっているが、50人から299人は7割を切っており、49人以下は6割を切っている。また、実施内容については「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」はじめ、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の改善に係る項目は企業規模が大きくなるほどおおむね高くなっているが、「正社員の待遇の見直し」「正社員の職務内容等の見直し」については、企業規模ごとにも差があまりない状況となっている。（表14）

表14 企業規模、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況別企業割合

| 企業規模 | 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計 | 「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応するための見直し状況 | | | | | | | | | | | 不明 |
|----------|---------------------------------|------------------------------|---------|-----------------------|------------|--------------------------|---------------|---------------------|---------------|-------------------------------------|---------|-------------|-----|
| | | 待遇差はない | 見直しを行った | 実施内容（複数回答） | | | | | | | | 見直しは特にしていない | |
| | | | | パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し | 正社員の待遇の見直し | パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し | 正社員の職務内容等の見直し | パートタイム・有期雇用労働者の正社員化 | 正社員転換制度の導入・拡充 | パートタイム・有期雇用労働者の活用を縮小（外注化、機械化、自動化など） | その他の見直し | | |
| 総数 | 100.0 | 28.2 | 28.5 | 19.4 | 6.2 | 6.1 | 4.2 | 4.0 | 3.2 | 1.8 | 1.6 | 36.0 | 7.3 |
| 企業規模 | | | | | | | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 8.3 | 72.0 | 61.5 | 8.9 | 11.4 | 5.1 | 9.2 | 7.1 | 2.8 | 3.3 | 16.3 | 3.5 |
| 500～999人 | 100.0 | 11.0 | 69.0 | 52.4 | 7.3 | 16.3 | 5.4 | 9.6 | 8.5 | 1.4 | 1.9 | 17.8 | 2.3 |
| 300～499人 | 100.0 | 14.6 | 62.4 | 46.5 | 6.1 | 13.7 | 7.6 | 8.0 | 8.0 | 1.9 | 4.0 | 21.2 | 1.8 |
| 100～299人 | 100.0 | 15.5 | 52.8 | 34.6 | 6.4 | 13.1 | 6.4 | 8.5 | 8.3 | 2.8 | 2.8 | 27.5 | 4.2 |
| 50～99人 | 100.0 | 22.9 | 42.6 | 29.2 | 7.2 | 10.0 | 5.2 | 6.5 | 5.7 | 1.9 | 1.7 | 31.5 | 3.0 |
| 30～49人 | 100.0 | 25.2 | 31.7 | 19.1 | 5.5 | 6.5 | 4.6 | 5.4 | 4.1 | 1.7 | 2.4 | 37.1 | 6.0 |
| 5～29人 | 100.0 | 30.5 | 23.9 | 16.5 | 6.1 | 5.0 | 3.8 | 3.2 | 2.4 | 1.7 | 1.4 | 37.4 | 8.2 |

(5) パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇

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うち、見直した待遇（複数回答）の内容をみると、「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%、「賞与」が26.0%の順となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「扶養手当」「その他の手当」は高くなっているが、逆に「基本給」は低くなっている。（表15）

表15 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

| 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） | | | | | | | | | 不明 |
|----------|------------------------------|--------------|------|------|------|------|--------|---------|--------|------|-----|
| | | 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 | | |
| 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 |

注：1) []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である。