

令和4年11月25日

【照会先】

政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室

統計管理官 野口 智明

室長 補佐 富永 哲史

雇用構造第二係

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7613)

(直通電話) 03(3595)3145

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況

目 次

調査の概要.....	1
結果の概要.....	6
〔事業所調査〕.....	6
1 企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況.....	6
2 パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由.....	7
3 手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用及び教育訓練.....	8
4 パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換制度.....	10
5 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の状況.....	11
6 パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況.....	12
〔個人調査〕.....	16
1 パートタイム・有期雇用労働者の属性.....	16
2 現在の就業形態を選んだ理由及び就業調整.....	19
3 利用できる福利厚生及び教育訓練.....	23
4 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無及び賃金水準.....	24
5 パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況.....	26
6 会社や仕事に対する不満・不安.....	29
7 今後の働き方.....	31

令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1.html>)

調査の概要

1 調査の目的

パートタイム労働者及び有期雇用労働者について、企業における雇用管理の状況、待遇や働き方を把握し、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」という。）の施行後の状況を明らかにして、パートタイム労働者及び有期雇用労働者に関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。

2 調査の範囲及び調査客体

（１）範囲

ア 地域

全国

イ 産業

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく次の 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

ウ 事業所

次の（ア）又は（イ）に属する事業所

（ア）事業所における産業分類（以下、事業所産業という。）が上記イに掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所。

（イ）組織全体の主な事業の内容による産業分類（以下、企業産業という。）が上記イに掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する企業等に属する事業所（単独事業所又は本所である事業所に限る。）。

エ 労働者

上記ウ（ア）の対象となる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。

（２）調査客体

ア 事業所調査

（ア）上記（１）ア、イ及びウ（ア）に属する事業所から事業所産業分類、事業所規模別に無作為に抽出した事業所。

（イ）上記（１）ア、イ及びウ（イ）に属する事業所から企業産業分類、企業規模別に無作為に抽出した事業所。

イ 個人調査

上記ア（ア）の事業所調査の対象の事業所において就業しているパートタイム労働者及び有期雇用労働者から、就業形態別に無作為に抽出した労働者。

3 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

(1) 事業所調査 調査対象数 29,416 事業所

(調査対象事業所のうち、単独事業所又は本所である事業所は 17,675 事業所)

有効回答数 15,263 事業所 有効回答率 51.9%

(有効回答数 15,263 事業所のうち、単独事業所又は本所である事業所は 8,964 事業所)

(2) 個人調査 調査対象数 22,974 人 有効回答数 13,114 人 有効回答率 57.1%

なお、有効回答数 13,114 人のうち、就業形態が「無期雇用パートタイム」の労働者は 2,750 人、「有期雇用パートタイム」の労働者は 4,024 人、「有期雇用フルタイム」の労働者は 6,340 人。

4 調査の対象期間及び実施期間

令和 3 年 10 月 1 日現在の状況について、事業所調査は令和 3 年 9 月 24 日から 10 月 15 日までの間に、個人調査は令和 3 年 10 月 18 日から 11 月 30 日までの間に実施した。

5 調査事項

(1) 事業所調査

以下のイ～クの事項については企業全体（組織全体）の状況を単独事業所又は本所である事業所に対してのみ回答を求めた。

ア 事業所の属性

(ア) 事業所が属する組織全体の常用労働者数規模、事業所の常用労働者数

(イ) 就業形態・性別常用労働者数

(ウ) パートタイム・有期雇用労働者数のうち定年後、継続雇用している常用労働者数

イ 雇用管理の状況等

(ア) 企業の主要産業

(イ) 雇用しているパートタイム・有期雇用労働者の就業形態

(ウ) パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由

(エ) パートタイム・有期雇用労働者の人事異動の実施状況

(オ) パートタイム・有期雇用労働者の役職者の種類

(カ) 就業形態別、基本給決定の際に考慮した内容

(キ) 就業形態別、教育訓練の実施状況

(ク) 就業形態別、手当・各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況

ウ 正社員への転換制度

(ア) パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換制度の有無、その基準

(イ) パートタイム・有期雇用労働者から正社員に転換する際の雇用形態

(ウ) 過去 3 年間ににおける正社員への転換希望者、転換者の有無

(エ) パートタイム・有期雇用労働者を正社員へ転換する際に支障となる点

エ 待遇の説明

(ア) 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・有期雇用労働者への待遇の雇入れ時等の説明

(イ) 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・有期雇用労働者への正社員との待遇差に関する説明の有無及び説明方法

オ 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理状況

(ア) 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の有無、基本賃金、役職手当、賞

与、退職金の支払の有無及び算定方法

(イ) 正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合

カ 職務、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパートタイム・有期雇用労働者の有無

キ パートタイム・有期雇用労働法等に関する知識

ク 令和2年4月（中小企業の場合は、令和3年4月）に施行された「不合理な待遇差の禁止」に対応するための見直しの有無及び見直し内容

(2) 個人調査

ア 個人の属性

(ア) 性、年齢

(イ) 最終学歴又は在学の状況

(ウ) 正社員として働いた経験の有無

(エ) 配偶者の有無、配偶者の就業状況等、配偶者の昨年の年収階級

(オ) 同居家族の有無及び同居家族の続柄

(カ) 主な収入源

(キ) 現在の就業形態

(ク) 現在の会社における勤続期間

(ケ) 1週間の出勤日数、1日の所定労働時間

(コ) 令和3年9月の残業の有無、月間残業時間

イ 働いている理由、現在の就業形態を選んだ理由

ウ パートタイム・有期雇用労働者の労働条件等について

(ア) 給与形態

(イ) 令和2年（1年間）に現在の就業形態で働いて得た年収

(ウ) 雇用保険の加入の有無、社会保険の種類別加入状況

(エ) 過去1年間の就業調整の有無及び就業調整の理由

(オ) 現在の職種

(カ) 役職の有無及び内容

(キ) 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無、正社員と比較した場合の賃金水準についての意識

(ク) 教育訓練（OJT）の状況

(ケ) 教育訓練（Off-JT）の有無及び内容

(コ) 利用できる福利厚生

(サ) 利用できる休暇制度、休暇取得のしやすさ、休暇取得がしにくい理由

(シ) パートタイム・有期雇用労働法等に関する知識

(ス) 採用時等におけるパートタイム・有期雇用労働者の待遇についての説明状況

(セ) 令和2年4月以降（中小企業で働いている場合は、令和3年4月以降）の正社員の待遇との差についての説明の要求の有無及び結果、説明を求めたことがない理由

エ パートタイム・有期雇用労働者の仕事についての考え方

(ア) 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び内容、賃金についての不満・不安

(イ) 今後の働き方の希望

(ウ) 正社員になりたいと考える理由

(エ) 正社員になった場合に希望する制度

6 調査の方法

(1) 事業所調査

事業所票は、厚生労働省が業務を委託した民間事業者から調査客体事業所に郵送し、調査客体事業所が厚生労働省に郵送又はオンラインで回答。

(2) 個人調査

回収した事業所票から厚生労働省が業務を委託した民間事業者が調査客体となる労働者数を算出し、事業所調査の客体事業所に調査客体となる労働者の抽出と個人票の配布を依頼。調査客体労働者が厚生労働省に郵送。

7 調査機関

(1) 事業所調査 厚生労働省－民間事業者－報告者

(2) 個人調査 厚生労働省－民間事業者－事業所調査対象事業所－報告者

8 利用上の注意

(1) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和と計の数値とは必ずしも一致しない。

(2) 複数回答（回答項目の選択肢について、該当する答えを複数個選択することが可能としているもの）では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。

(3) 表章記号について

① 「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

② 「－」は、該当数値がなく集計結果が0となる場合又は分母が0のため計算できない場合を示す。

③ 「＊」は、サンプルの少ないものであるので注意を要する。

④ 「…」は、調査をしていないことを示す。

(4) 事業所調査について、本概況には、調査対象事業所のうち、単独事業所又は本所である事業所からの回答に基づく結果を掲載しており、企業にかかる調査結果となっている。そのため、事業所にかかる調査結果である平成28年の「パートタイム労働者総合実態調査」の結果とは接続しない。

(5) 個人調査については、今回調査の「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」の定義と、平成28年調査の「パート」の定義とは一致しない。そのため、平成28年の「パートタイム労働者総合実態調査」の結果とは接続しない。

9 主な用語の定義・解説

〔事業所調査〕及び〔個人調査〕の用語

(1) 常用労働者

次のア又はイのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに雇われている者

イ 1か月以上の期間を定めて雇われている者

(2) 就業形態

ア 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をいう。
(短時間正社員を含む。)

イ 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」の就業形態の労働者をいう。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ パートタイム

「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。

キ パート（平成28年パートタイム労働者総合実態調査）

「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」において、正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者（短時間正社員は含まない）をいう。

（3）教育訓練

ア OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書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。

イ 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）のことをいう。

結果の概要

〔事業所調査〕

1 企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者の雇用状況をみると、「パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業は 75.4%となっている。「パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業について雇用している就業形態（複数回答）をみると、「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は 51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は 27.1%、「有期雇用フルタイムを雇用している」企業は 23.2%となっている。

企業産業別にみると、「無期雇用パートタイムを雇用している」企業では「宿泊業、飲食サービス業」が 81.2%、「有期雇用パートタイムを雇用している」「有期雇用フルタイムを雇用している」企業では「複合サービス事業」が 66.7%、68.1%とそれぞれ最も高くなっている。

また、企業規模別にみると、いずれの就業形態においても、企業規模が大きくなるほど雇用している割合がおおむね高くなっている。（表1）

表1 企業産業・企業規模、雇用しているパートタイム・有期雇用労働者の就業形態別企業割合

企業産業・企業規模		(単位：％) 令和3年							
		全企業	パートタイム・有期雇用労働者を雇用している	就業形態（複数回答）			パートタイム・有期雇用労働者を雇用していない	不明	
				無期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用パートタイムを雇用している	有期雇用フルタイムを雇用している			
総企業数		(100.0)	100.0	75.4	51.4	27.1	23.2	24.6	0.0
業 産 業									
鉱業，採石業，砂利採取業		(0.1)	100.0	47.8	22.3	11.8	25.7	52.2	-
建設業		(13.1)	100.0	38.0	23.2	7.6	12.2	62.0	-
製造業		(14.7)	100.0	76.8	52.4	28.7	31.3	23.2	-
電気・ガス・熱供給・水道業		(0.1)	100.0	67.1	16.9	40.2	49.2	32.9	-
情報通信業		(2.3)	100.0	67.2	24.2	30.5	43.3	32.8	-
運輸業，郵便業		(4.3)	100.0	56.6	34.7	27.3	23.9	43.4	-
卸売業，小売業		(19.6)	100.0	83.2	57.6	29.8	21.4	16.8	-
金融業，保険業		(0.7)	100.0	66.8	30.4	37.8	37.3	33.2	-
不動産業，物品賃貸業		(2.2)	100.0	67.9	32.7	38.1	36.9	32.1	0.1
学術研究，専門・技術サービス業		(4.3)	100.0	64.8	38.2	26.6	30.1	35.2	-
宿泊業，飲食サービス業		(9.6)	100.0	97.4	81.2	22.2	12.6	2.6	-
生活関連サービス業，娯楽業		(3.8)	100.0	84.4	65.1	27.5	20.6	15.6	-
教育，学習支援業		(2.6)	100.0	91.5	50.6	55.2	23.6	8.5	-
医療，福祉		(15.7)	100.0	87.8	66.0	30.1	21.1	12.2	-
複合サービス事業		(0.1)	100.0	87.7	33.1	66.7	68.1	12.3	-
サービス業(他に分類されないもの)		(6.7)	100.0	75.8	40.1	35.9	35.1	24.0	0.2
企 業 規 模									
1,000人以上		(0.4)	100.0	99.1	65.7	90.4	88.7	0.9	-
500～999人		(0.5)	100.0	99.0	54.7	87.1	84.2	1.0	-
300～499人		(0.8)	100.0	99.0	50.6	80.7	81.8	1.0	-
100～299人		(4.0)	100.0	96.7	43.8	74.6	73.9	3.3	0.0
50～99人		(5.8)	100.0	92.1	48.3	55.6	54.0	7.9	-
30～49人		(7.7)	100.0	85.4	49.0	41.4	34.9	14.6	-
5～29人		(80.7)	100.0	71.7	52.2	20.1	16.1	28.3	0.0

注：1) ()は、「総数」を100とした企業産業、企業規模ごとの割合である。

2 パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由

正社員とパートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業について、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由（複数回答）をみると、「無期雇用パートタイム」では「1日の忙しい時間帯に対処するため」30.4%、「人を集めやすいため」26.9%、「仕事内容が簡単なため」26.8%、「有期雇用パートタイム」では「定年退職者の再雇用のため」37.5%、「1日の忙しい時間帯に対処するため」30.6%、「仕事内容が簡単なため」30.2%の順に高くなっている。「有期雇用フルタイム」では「定年退職者の再雇用のため」が61.9%と6割を超え、次いで「経験・知識・技能のある人を採用したいため」31.4%、「正社員の代替要員の確保のため」25.2%の順に高くなっている（表2、図1）。

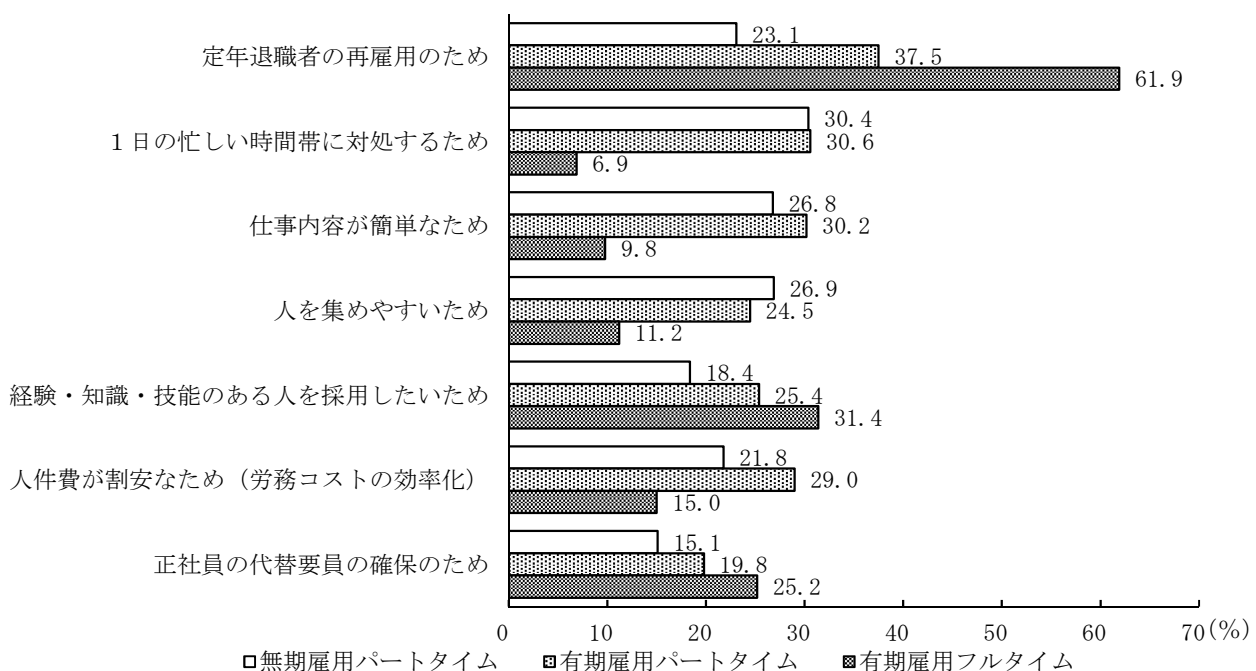
表2 就業形態、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由別企業割合

(単位：％) 令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	当該労働者を雇用する理由（複数回答）													
		学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	人を集めやすいため	家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	定年退職者の再雇用のため	正社員の代替要員の確保のため	仕事内容が簡単なため	人件費が割安なため（労務コストの効率化）	システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	1日の忙しい時間帯に対処するため	一定期間の繁忙に対処するため	仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	経験・知識・技能のある人を採用したいため	その他	不明
無期雇用パートタイム	100.0	16.0	26.9	10.1	23.1	15.1	26.8	21.8	3.9	30.4	12.2	11.5	18.4	9.8	10.4
有期雇用パートタイム	100.0	13.8	24.5	9.7	37.5	19.8	30.2	29.0	6.2	30.6	16.5	12.9	25.4	10.7	5.5
有期雇用フルタイム	100.0	15.2	11.2	5.9	61.9	25.2	9.8	15.0	1.3	6.9	6.5	6.1	31.4	10.6	6.6

図1 パートタイム・有期雇用労働者を雇用する理由別労働者割合（複数回答）

（正社員と当該労働者を雇用している企業＝100）令和3年



3 手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用及び教育訓練

(1) 手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用

手当等、各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）について、正社員に実施し、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」にも実施している割合をみると、いずれの就業形態についても「通勤手当」が 60.7%、73.3%、78.1%と最も高くなっている。

また、正社員との比較でみると、いずれの就業形態においても、「給食施設（食堂）の利用」「休憩室の利用」「更衣室の利用」などの福利厚生施設の利用については正社員と比べて9割程度、「通勤手当」は8割程度、「法定外の休暇（夏季冬季休暇や病気休暇など）」「慶弔休暇」は6～8割程度、「定期的な昇給」「人事評価・考課」「賞与」は4～6割程度の実施となっている。一方、「無期雇用パートタイム」では「役職手当」「家族手当」「住宅手当」「企業年金」、「有期雇用パートタイム」では「役職手当」「住宅手当」「退職金」は正社員と比べて1割程度の実施、「有期雇用フルタイム」では「役職手当」「企業年金」は3割程度、「退職金」は2割程度の実施となっている。（表3）

表3 就業形態、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

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）															
		定期的な昇給		人事評価・考課		手当の種類（複数回答）										賞与	
						通勤手当		精勤手当		役職手当		家族手当		住宅手当			
		正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働
無期雇用パートタイム	100.0	64.0	37.4	49.4	29.2	76.9	60.7	24.6	7.3	61.4	7.1	35.8	3.4	22.5	2.0	72.6	36.6
		(100.0)	(58.5)	(100.0)	(59.1)	(100.0)	(78.9)	(100.0)	(29.7)	(100.0)	(11.6)	(100.0)	(9.5)	(100.0)	(8.9)	(100.0)	(50.4)
有期雇用パートタイム	100.0	76.0	32.3	67.4	31.0	86.5	73.3	19.8	4.7	76.5	9.0	53.2	6.9	36.6	3.1	83.4	36.8
		(100.0)	(42.5)	(100.0)	(46.0)	(100.0)	(84.7)	(100.0)	(23.9)	(100.0)	(11.7)	(100.0)	(12.9)	(100.0)	(8.4)	(100.0)	(44.1)
有期雇用フルタイム	100.0	77.9	32.3	71.5	38.7	88.6	78.1	19.5	11.5	79.6	24.7	58.5	20.6	41.0	13.7	86.0	53.8
		(100.0)	(41.5)	(100.0)	(54.1)	(100.0)	(88.2)	(100.0)	(59.1)	(100.0)	(31.0)	(100.0)	(35.3)	(100.0)	(33.4)	(100.0)	(62.5)

就業形態	各種制度の実施、福利厚生施設の利用（複数回答）															
	退職金		企業年金		人間ドックの補助		法定外の休暇（夏季冬季休暇や病気休暇など）		慶弔休暇		給食施設（食堂）の利用		休憩室の利用		更衣室の利用	
	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働	正社員に実施	うち、 者にも当該労働
無期雇用パートタイム	54.9	10.9	9.1	1.0	36.4	18.7	56.3	38.1	71.7	44.8	21.3	19.5	59.4	53.4	53.2	48.8
	(100.0)	(20.0)	(100.0)	(11.0)	(100.0)	(51.3)	(100.0)	(67.7)	(100.0)	(62.5)	(100.0)	(91.4)	(100.0)	(89.9)	(100.0)	(91.8)
有期雇用パートタイム	73.4	7.5	17.7	2.5	40.6	22.0	68.3	45.6	84.2	52.0	29.8	27.5	66.8	60.8	64.6	58.7
	(100.0)	(10.2)	(100.0)	(14.1)	(100.0)	(54.1)	(100.0)	(66.8)	(100.0)	(61.8)	(100.0)	(92.2)	(100.0)	(91.0)	(100.0)	(90.9)
有期雇用フルタイム	77.7	15.5	20.2	5.9	43.7	35.7	69.6	60.2	86.8	71.7	30.8	29.8	67.6	63.6	66.3	60.3
	(100.0)	(19.9)	(100.0)	(29.4)	(100.0)	(81.6)	(100.0)	(86.6)	(100.0)	(82.6)	(100.0)	(96.7)	(100.0)	(94.0)	(100.0)	(91.0)

注：1）（ ）は「正社員に実施」割合を100とした「うち当該労働者にも実施」の割合である。

(2) 教育訓練の実施状況

正社員とパートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業が行っている教育訓練の種類（複数回答）について、正社員に実施し、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」にも実施している企業の割合をみると、いずれの就業形態においても「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）」が40.6%、47.8%、46.9%と最も高くなっている。

また、正社員との比較でみると、いずれの就業形態においても「日常的な業務を通じた、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。

（表4）

表4 就業形態、教育訓練の実施状況別企業割合

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	教育訓練の種類（複数回答）									
		日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）		入職時のガイダンス（Off-JT）		職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off-JT）		将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）		自己啓発費用の補助	
		正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施	正社員に実施	うち、当該労働者にも実施
無期雇用パートタイム	100.0	53.6	40.6	34.6	24.0	36.7	19.4	23.3	8.3	19.2	8.7
		(100.0)	(75.8)	(100.0)	(69.3)	(100.0)	(52.7)	(100.0)	(35.7)	(100.0)	(45.3)
有期雇用パートタイム	100.0	64.1	47.8	50.6	33.0	50.8	25.0	36.7	10.7	31.4	13.6
		(100.0)	(74.7)	(100.0)	(65.2)	(100.0)	(49.2)	(100.0)	(29.2)	(100.0)	(43.2)
有期雇用フルタイム	100.0	62.9	46.9	55.0	36.1	53.6	32.1	40.2	14.3	34.7	20.4
		(100.0)	(74.6)	(100.0)	(65.8)	(100.0)	(59.9)	(100.0)	(35.6)	(100.0)	(58.9)

注：1) 「自己啓発費用の補助」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）に対する費用を援助することをいう。

2) () は「正社員に実施」割合を100とした「うち当該労働者にも実施」の割合である。

4 パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換制度

パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換について「制度有り」とする企業の割合は、「無期雇用パートタイム」41.8%、「有期雇用パートタイム」42.2%、「有期雇用フルタイム」50.1%となっている（表5）。

また、「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」のいずれかの就業形態に適用される正社員転換制度がある企業について、正社員に転換するに当たっての基準（複数回答）別企業の割合をみると、「人事評価の結果」が67.7%と最も高く、次いで「パートタイム・有期雇用労働者の所属する部署の上司の推薦」が48.8%、「（一定の）職務経験年数」が41.1%の順となっている。なお、「職場内の格付け等級制度における（一定の）位置づけ」と「筆記試験の結果」については、5.9%、6.0%と低くなっている（表6）。

過去3年間ににおける正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者の有無については、「無期雇用パートタイム」28.1%、「有期雇用パートタイム」26.9%、「有期雇用フルタイム」33.8%の企業で正社員への転換を希望した労働者がおり、「実際に正社員に転換した者がいた」割合は、それぞれ17.2%、14.4%、25.6%となっている（表7）。

表5 就業形態、正社員転換制度の有無別企業割合

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	正社員転換制度の有無		
		制度有り	制度無し	不明
無期雇用パートタイム	100.0	41.8	47.1	11.0
有期雇用パートタイム	100.0	42.2	49.1	8.6
有期雇用フルタイム	100.0	50.1	42.9	7.0

表6 正社員への転換の基準別企業割合

（単位：％）令和3年

	いずれかの就業形態に正社員転換制度が有る企業計	正社員への転換の基準（複数回答）								
		人事評価の結果	パートタイム・有期雇用労働者の所属する部署の上司の推薦	筆記試験の結果	人事部門などによる面接の結果	（一定の）職務経験年数	職場内の格付け等級制度における（一定の）位置づけ	パートタイム・有期雇用労働者の保有する資格	その他	不明
総数	[45.1] 100.0	67.7	48.8	6.0	31.9	41.1	5.9	17.2	20.7	1.3

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としたいずれかの就業形態に正社員転換制度が有る企業の割合である。

表7 就業形態、過去3年間ににおける正社員への転換希望者、転換者の有無別企業割合

（単位：％）令和3年

就業形態	正社員と当該労働者を雇用している企業計	過去3年間ににおける正社員への転換希望の有無						
		正社員への転換を希望した当該労働者がいた	転換者の有無			正社員への転換を希望した当該労働者はいなかった	正社員への転換を希望した当該労働者がいたかどうかかわからない	不明
			実際に正社員に転換した者がいた	正社員に転換した者はいなかった	正社員に転換した者がいたかどうかかわからない			
無期雇用パートタイム	100.0	28.1	17.2	10.5	0.5	48.1	3.0	20.7
有期雇用パートタイム	100.0	26.9	14.4	12.1	0.4	49.5	3.3	20.3
有期雇用フルタイム	100.0	33.8	25.6	7.8	0.4	43.8	3.3	19.0

5 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の状況

正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者の有無についてみると、「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」企業の割合は21.5%となっている（表8）。

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について、1時間当たりの基本賃金（基本給）を正社員と比べてみると、「正社員と同じ（賃金差はない）」企業の割合は46.9%、「正社員より低い」企業の割合は41.3%、「正社員より高い」企業の割合は7.4%となっている。また、「正社員より低い」企業のうち、正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金（基本給）に対する割合をみると、「正社員の8割以上」が20.9%と最も高く、次いで「正社員の6割以上8割未満」17.6%、「正社員の4割以上6割未満」2.7%、「正社員の4割未満」0.2%の順となっている（表9）。

表8 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の有無別企業割合

（単位：％）令和3年

	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	正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者の有無 1)		
		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	正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者はいない	不明
総数	100.0	21.5	71.2	7.3

注：1) 「正社員と職務が同じ」とは、業務の内容及び責任の程度が正社員と同じことをいう。通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル（難易度）、求められる能力、責任や権限の範囲を含め、トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されるか考慮するとともに、作業を行う上での必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含めて判断したもの。

表9 正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者を正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合階級（状況）別企業割合

（単位：％）令和3年

	正社員とパートタイム・有期雇用労働者が同じである企業計	正社員の基本賃金に対する割合							不明
		正社員より高い	正社員と同じ（賃金差はない）	正社員より低い	正社員の8割以上	正社員の8割未満6割以上	正社員の6割未満4割以上	正社員の4割未満	
総数	[21.5] 100.0	7.4	46.9	41.3	20.9	17.6	2.7	0.2	4.4

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である。

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		(単位：%) 令和3年					
		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
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。	総数	100.0	25.4	49.6	12.5	4.0	8.5
	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
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。	総数	100.0	22.9	48.5	14.5	5.7	8.4
	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
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。	総数	100.0	31.2	47.6	10.5	2.5	8.2
	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
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。	総数	100.0	29.2	48.2	10.7	3.1	8.8
	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
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。	総数	100.0	14.7	31.8	26.2	18.8	8.5
	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
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。	総数	100.0	25.7	32.7	17.7	15.3	8.6
	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）	
					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		
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				
		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	不明
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

(単位：%) 令和3年							
	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）					
		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	不明
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の間の「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、企業規模ごとにみて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

(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	「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											
		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	不明
				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

(単位：％) 令和3年											
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

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。

〔個人調査〕

1 パートタイム・有期雇用労働者の属性

(1) 年齢階級

年齢階級別の割合を就業形態、男女別にみると、「無期雇用パートタイム」では男女とも「65歳以上」がそれぞれ27.1%、17.2%、「有期雇用パートタイム」では男が「65歳以上」で54.6%、女が「45～49歳」で16.9%、「有期雇用フルタイム」では男女とも「60～64歳」でそれぞれ39.5%、15.7%と最も高くなっている（表16）。

表16 就業形態、性、年齢階級別労働者割合

(単位：％) 令和3年														
就業形態、性	計		年齢階級											
			15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	不明
パートタイム・有期雇用労働者	(100.0)	100.0	1.5	3.5	4.5	6.8	6.6	9.1	12.1	10.0	10.3	16.9	18.8	0.1
男	(30.2)	100.0	3.4	3.9	5.6	7.2	3.4	2.9	5.2	2.6	6.5	24.0	35.1	0.0
女	(69.8)	100.0	0.7	3.3	4.0	6.6	8.0	11.8	15.0	13.3	11.9	13.9	11.7	0.1
無期雇用パートタイム	(100.0)	100.0	2.9	4.3	3.5	8.7	5.7	8.7	11.0	11.4	13.4	10.8	19.5	0.1
男	(22.4)	100.0	11.2	7.6	6.4	18.7	1.2	2.0	2.5	3.3	10.6	9.3	27.1	－
女	(77.6)	100.0	0.6	3.3	2.7	5.8	7.1	10.6	13.5	13.7	14.2	11.2	17.2	0.2
有期雇用パートタイム	(100.0)	100.0	0.9	3.5	4.1	5.6	7.6	9.8	13.9	9.9	9.1	16.0	19.6	0.0
男	(24.3)	100.0	1.1	3.3	4.4	2.5	2.0	2.2	4.5	2.5	5.3	17.6	54.6	－
女	(75.7)	100.0	0.9	3.6	4.0	6.6	9.4	12.2	16.9	12.2	10.3	15.5	8.4	0.0
有期雇用フルタイム	(100.0)	100.0	0.2	2.1	6.8	5.9	5.9	8.5	10.1	8.2	7.6	28.7	15.9	0.1
男	(54.8)	100.0	0.3	2.1	6.2	3.7	6.2	4.3	7.6	2.1	4.9	39.5	23.1	0.1
女	(45.2)	100.0	0.1	2.1	7.6	8.5	5.5	13.5	13.2	15.5	10.8	15.7	7.3	0.1
参考														
令和3年														
パートタイム 2)	(100.0)	100.0	1.8	3.8	3.8	7.0	6.8	9.3	12.6	10.6	11.0	13.7	19.6	0.1
男	(23.5)	100.0	5.4	5.1	5.3	9.4	1.7	2.1	3.7	2.9	7.6	14.1	42.8	－
女	(76.5)	100.0	0.7	3.4	3.4	6.3	8.3	11.5	15.3	12.9	12.0	13.6	12.4	0.1
平成28年														
パートタイム労働者総合実態調査														
パート 2)	(100.0)	100.0	2.8	7.5	5.8	6.0	9.6	13.4	12.5	11.8	8.4	9.6	12.3	0.2
男	(25.9)	100.0	9.8	18.2	7.9	7.2	3.5	5.1	4.1	3.0	4.0	13.1	23.9	0.0
女	(74.1)	100.0	0.3	3.8	5.1	5.6	11.7	16.3	15.5	14.9	9.9	8.3	8.2	0.3

注：1) ()は、各就業形態を100とした男女別の割合である。

2) 令和3年の「パートタイム」と「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」の「パート」とは定義が異なるため比較の際は注意を要する（以下同じ。）。

(2) 配偶者の有無及び就業状況

配偶者の有無について就業形態、男女別にみると、「配偶者がいる」は「無期雇用パートタイム」は男が 35.9%、女が 76.4%、「有期雇用パートタイム」は男が 61.6%、女が 72.0%、「有期雇用フルタイム」は男が 66.2%、女が 57.5%となっている。

「配偶者がいる」労働者を 100 とした配偶者の就業状況等についてみると、男の「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」の配偶者は「無職(専業主婦(夫)を含む)」がそれぞれ 49.2%、48.3%と最も高くなっているが、「有期雇用フルタイム」の配偶者は「非正規雇用労働者(パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等)」が 46.7%と最も高くなっている。女の「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」の配偶者はいずれの就業形態においても「正社員(正職員)」がそれぞれ 62.1%、67.5%、66.1%と最も高くなっている。(表 17)

表 17 就業形態、性、年齢階級、配偶者の有無、配偶者の就業状況等別労働者割合

(単位: %) 令和 3 年

(単位：％) 令和3年												
就業形態、性、年齢階級	計	配偶者の有無										不明
		配偶者がいる	配偶者の就業状況等 3)							配偶者がいない		
			正社員（正職員）	非正規雇用労働者（パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等）	経営者・役員	自営業・自由業	学生	無職（専業主婦（夫）を含む）	不明			
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	67.2	(100.0)	(51.3)	(18.5)	(1.8)	(8.9)	(0.1)	(17.0)	(2.6)	31.4	1.5
男	100.0	56.7	(100.0)	(10.9)	(43.3)	(0.1)	(1.8)	(0.0)	(43.6)	(0.3)	41.6	1.7
女	100.0	71.7	(100.0)	(65.1)	(9.9)	(2.4)	(11.3)	(0.1)	(7.9)	(3.3)	26.9	1.4
無期雇用パートタイム	100.0	67.3	(100.0)	(55.3)	(16.7)	(1.6)	(7.4)	(0.2)	(14.1)	(4.7)	31.6	1.1
男	100.0	35.9	(100.0)	(5.3)	(44.1)	(-)	(1.1)	(-)	(49.2)	(0.3)	63.3	0.8
15 ～ 24 歳	100.0	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.0	-
25 ～ 34 歳	100.0	0.9	(100.0) *	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0)	(-)	99.1	-
35 ～ 44 歳	100.0	27.3	(100.0)	(8.6)	(79.7)	(-)	(-)	(-)	(11.6)	(-)	69.9	2.8
45 ～ 54 歳	100.0	11.3	(100.0)	(23.5)	(75.3)	(-)	(-)	(-)	(1.2)	(-)	88.6	0.1
55 ～ 64 歳	100.0	70.7	(100.0)	(10.7)	(39.6)	(-)	(1.3)	(-)	(48.4)	(-)	26.4	3.0
65 歳以上	100.0	74.0	(100.0)	(0.9)	(45.1)	(-)	(1.1)	(-)	(52.4)	(0.5)	25.6	0.5
女	100.0	76.4	(100.0)	(62.1)	(13.0)	(1.8)	(8.3)	(0.2)	(9.4)	(5.3)	22.4	1.2
15 ～ 24 歳	100.0	0.2	(100.0) *	(72.5)	(27.5)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	99.8	-
25 ～ 34 歳	100.0	72.3	(100.0)	(90.8)	(1.9)	(1.8)	(5.1)	(0.0)	(-)	(0.3)	27.7	-
35 ～ 44 歳	100.0	82.2	(100.0)	(91.2)	(0.3)	(0.9)	(5.7)	(1.1)	(-)	(0.9)	17.8	0.0
45 ～ 54 歳	100.0	89.3	(100.0)	(79.9)	(4.0)	(3.2)	(5.4)	(-)	(5.5)	(1.9)	10.4	0.3
55 ～ 64 歳	100.0	83.0	(100.0)	(38.2)	(32.6)	(1.4)	(15.7)	(-)	(10.1)	(2.0)	16.7	0.2
65 歳以上	100.0	59.1	(100.0)	(10.8)	(18.1)	(0.4)	(5.5)	(-)	(36.2)	(29.1)	34.5	6.3
有期雇用パートタイム	100.0	69.5	(100.0)	(55.5)	(14.6)	(2.4)	(11.5)	(-)	(15.2)	(0.7)	28.7	1.9
男	100.0	61.6	(100.0)	(11.7)	(38.9)	(0.0)	(1.1)	(-)	(48.3)	(0.0)	36.2	2.2
15 ～ 24 歳	100.0	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.0	-
25 ～ 34 歳	100.0	23.4	(100.0) *	(59.0)	(3.0)	(-)	(-)	(-)	(38.0)	(-)	73.6	3.0
35 ～ 44 歳	100.0	16.1	(100.0)	(88.0)	(5.0)	(2.4)	(-)	(-)	(4.6)	(-)	79.0	4.9
45 ～ 54 歳	100.0	38.8	(100.0)	(72.5)	(27.2)	(-)	(0.2)	(-)	(0.2)	(-)	61.2	-
55 ～ 64 歳	100.0	66.4	(100.0)	(18.4)	(45.3)	(-)	(2.5)	(-)	(33.7)	(0.0)	29.5	4.1
65 歳以上	100.0	75.8	(100.0)	(2.1)	(39.3)	(-)	(0.7)	(-)	(57.9)	(0.0)	22.7	1.5
女	100.0	72.0	(100.0)	(67.5)	(8.0)	(3.1)	(14.3)	(-)	(6.2)	(0.9)	26.2	1.8
15 ～ 24 歳	100.0	1.0	(100.0) *	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	99.0	-
25 ～ 34 歳	100.0	60.9	(100.0)	(76.9)	(1.6)	(1.7)	(19.9)	(-)	(-)	(0.0)	28.9	10.2
35 ～ 44 歳	100.0	72.5	(100.0)	(86.9)	(2.8)	(0.5)	(8.8)	(-)	(0.6)	(0.4)	27.3	0.3
45 ～ 54 歳	100.0	83.5	(100.0)	(84.8)	(3.5)	(4.0)	(5.0)	(-)	(2.0)	(0.7)	15.5	1.0
55 ～ 64 歳	100.0	77.4	(100.0)	(40.7)	(17.1)	(3.7)	(24.9)	(-)	(11.5)	(2.1)	21.4	1.2
65 歳以上	100.0	66.1	(100.0)	(22.5)	(17.0)	(5.9)	(26.3)	(-)	(28.1)	(0.2)	33.7	0.3
有期雇用フルタイム	100.0	62.2	(100.0)	(34.7)	(30.1)	(0.6)	(5.5)	(0.0)	(26.0)	(3.0)	36.5	1.3
男	100.0	66.2	(100.0)	(12.2)	(46.7)	(0.2)	(2.7)	(0.1)	(37.6)	(0.6)	31.9	2.0
15 ～ 24 歳	100.0	0.1	(100.0) *	(-)	(33.3)	(-)	(-)	(-)	(66.7)	(-)	99.9	-
25 ～ 34 歳	100.0	11.5	(100.0)	(38.6)	(25.1)	(-)	(1.6)	(0.7)	(34.0)	(-)	88.3	0.2
35 ～ 44 歳	100.0	42.1	(100.0)	(14.8)	(30.5)	(-)	(1.6)	(-)	(53.0)	(-)	57.2	0.7
45 ～ 54 歳	100.0	47.4	(100.0)	(21.5)	(68.9)	(-)	(1.8)	(-)	(7.8)	(-)	47.7	5.0
55 ～ 64 歳	100.0	82.5	(100.0)	(15.2)	(46.8)	(0.3)	(1.8)	(0.0)	(35.3)	(0.6)	14.8	2.6
65 歳以上	100.0	83.7	(100.0)	(2.2)	(46.3)	(-)	(4.9)	(0.2)	(45.5)	(1.0)	15.3	1.0
女	100.0	57.5	(100.0)	(66.1)	(7.0)	(1.3)	(9.4)	(0.0)	(10.0)	(6.2)	42.1	0.4
15 ～ 24 歳	100.0	10.1	(100.0) *	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	89.8	0.1
25 ～ 34 歳	100.0	45.6	(100.0)	(89.3)	(1.7)	(0.2)	(2.1)	(-)	(4.4)	(2.2)	54.2	0.2
35 ～ 44 歳	100.0	52.1	(100.0)	(87.3)	(1.5)	(1.3)	(4.7)	(-)	(2.2)	(2.9)	47.6	0.3
45 ～ 54 歳	100.0	70.1	(100.0)	(68.8)	(4.9)	(1.6)	(8.7)	(0.0)	(6.9)	(9.2)	29.5	0.4
55 ～ 64 歳	100.0	65.0	(100.0)	(49.0)	(12.5)	(1.3)	(16.6)	(-)	(13.5)	(7.1)	34.6	0.4
65 歳以上	100.0	36.4	(100.0)	(8.7)	(24.1)	(1.9)	(7.2)	(-)	(55.9)	(2.2)	62.8	0.9
参考 令和3年												
パートタイム	100.0	68.5	(100.0)	(55.4)	(15.5)	(2.1)	(9.7)	(0.1)	(14.8)	(2.5)	30.0	1.5
男	100.0	50.6	(100.0)	(9.7)	(40.5)	(0.0)	(1.1)	(-)	(48.6)	(0.1)	47.8	1.6
女	100.0	74.0	(100.0)	(65.0)	(10.3)	(2.5)	(11.5)	(0.1)	(7.7)	(3.0)	24.5	1.5
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査												
パート	100.0	67.3	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	32.7	0.0
男	100.0	41.8	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	58.2	0.0
女	100.0	76.2	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	23.8	0.0

注：1) () は、「配偶者がいる」労働者を 100 とした割合である。

2) 表側「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

3) 平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査は、「配偶者の就業状況等」を調査していない。

(3) 主な収入源

主な収入源について就業形態、男女別にみると、男は「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」いずれの就業形態でも「主に自分の収入で暮らしている」がそれぞれ 76.9%、83.0%、88.5%と最も高くなっている。女は「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」では「主に配偶者の収入で暮らしている」がそれぞれ 64.4%、66.7%と最も高くなっているが、「有期雇用フルタイム」では「主に自分の収入で暮らしている」が 45.5%と最も高くなっている（表 18）。

表18 就業形態、性、主な収入源別労働者割合

(単位：%) 令和3年

就業形態、性	計	主な収入源					
		主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子どもの収入で暮らしている	その他	不明
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	43.7	44.2	7.6	0.2	3.0	1.2
男	100.0	83.5	1.9	10.4	0.0	2.8	1.4
女	100.0	26.5	62.5	6.4	0.3	3.1	1.1
無期雇用パートタイム	100.0	37.5	50.3	8.5	0.2	3.0	0.5
男	100.0	76.9	1.4	17.9	0.0	2.9	0.8
女	100.0	26.2	64.4	5.8	0.3	3.0	0.3
有期雇用パートタイム	100.0	36.2	51.1	7.8	0.3	3.2	1.4
男	100.0	83.0	2.4	9.9	0.0	3.3	1.5
女	100.0	21.1	66.7	7.2	0.4	3.2	1.4
有期雇用フルタイム	100.0	69.0	20.4	5.7	0.1	2.7	2.1
男	100.0	88.5	1.8	5.8	0.1	2.2	1.7
女	100.0	45.5	42.8	5.6	0.2	3.3	2.5
参考							
令和3年							
パートタイム	100.0	36.8	50.7	8.1	0.3	3.1	1.0
男	100.0	80.4	2.0	13.3	0.0	3.1	1.2
女	100.0	23.4	65.7	6.5	0.4	3.1	0.9
平成28年							
パートタイム労働者総合実態調査							
パート	100.0	30.2	53.2	12.4	1.1	2.4	0.9
男	100.0	63.8	3.9	27.5	0.5	2.4	1.8
女	100.0	18.4	70.4	7.1	1.3	2.3	0.5

2 現在の就業形態を選んだ理由及び就業調整

(1) 現在の就業形態を選んだ理由

現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）を就業形態、男女別にみると、男では、「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」は「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」がそれぞれ 66.6%、44.2%、「有期雇用フルタイム」は「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が 44.4%と最も高くなっている。女では、「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」のいずれの就業形態においても「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」がそれぞれ 58.4%、56.9%、28.1%と最も高くなっている。

男女、年齢階級別にみると、「無期雇用パートタイム」の男女と「有期雇用パートタイム」の女はすべての年齢階級で「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も高くなっている。また「有期雇用フルタイム」の「55 歳以上」については、男女とも「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が最も高くなっている。（図 2、表 19）

図 2 現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合（複数回答）

（性、就業形態別パートタイム・有期雇用労働者＝100）令和 3 年

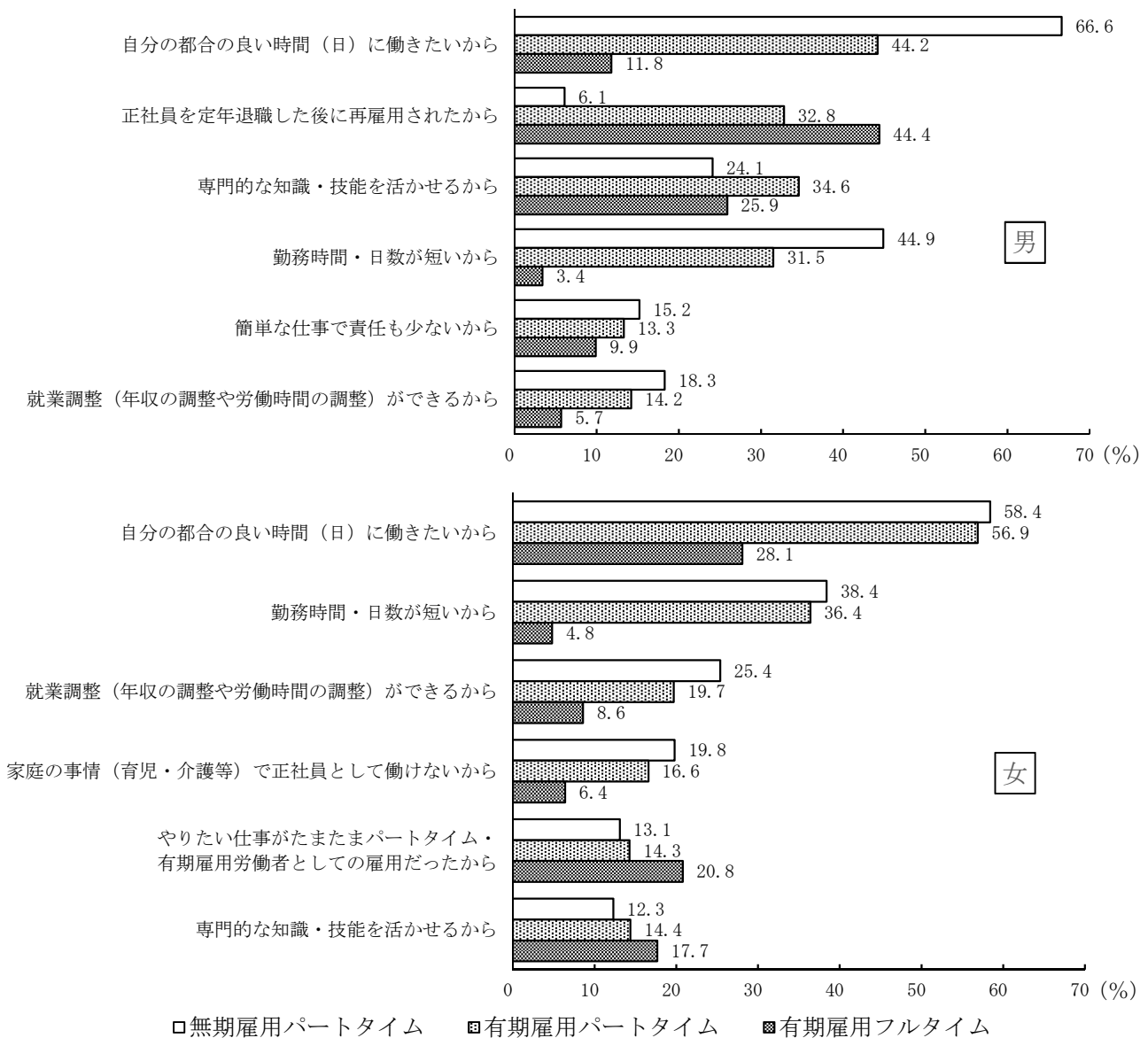


表19 就業形態、性、年齢階級、現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合

(単位：％) 令和3年

就業形態、性、年齢階級	計	現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）																その他	不明
		自分の都合の良い時間（日）に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから	正社員を定年退職した後に再雇用されたから	専門的な知識・技能を活かせるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから	仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから	正社員として働くことが、体力的に難しいから	課されたような責任や人事異動を嫌うから	正社員のような責任や人事異動を嫌うから	イム・有期雇用労働者としての雇	やりたい仕事があったまပါတタ		
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	48.6	30.2	17.8	11.3	18.4	10.7	6.0	4.3	7.9	12.5	4.5	9.4	10.6	13.6	8.5	13.3	2.9	
男	100.0	37.4	24.0	12.0	30.4	28.5	12.5	5.1	6.4	7.5	3.3	2.3	4.0	6.2	11.1	6.9	11.4	2.5	
女	100.0	53.5	32.8	20.4	3.1	14.0	9.9	6.4	3.4	8.1	16.4	5.4	11.7	12.5	14.7	9.2	14.1	3.1	
無期雇用パートタイム	100.0	60.3	39.9	23.8	1.9	14.9	11.9	10.5	2.2	2.9	17.1	4.0	10.6	9.1	12.6	8.0	11.6	4.9	
男	100.0	66.6	44.9	18.3	6.1	24.1	15.2	12.8	4.9	6.2	7.8	3.1	4.2	4.4	11.0	4.9	9.8	3.7	
15 ～ 24 歳	100.0	90.4	31.3	36.4	-	6.2	20.3	54.5	8.6	0.2	-	0.3	-	2.6	11.1	2.2	0.1	-	
25 ～ 34 歳	100.0	74.8	70.7	0.1	-	15.0	3.9	0.2	0.6	2.9	-	4.0	2.7	1.8	2.8	2.3	3.3	-	
35 ～ 44 歳	100.0	52.9	19.0	1.5	-	4.3	16.8	3.5	14.0	14.1	4.0	4.3	2.4	9.0	21.1	21.5	29.2	0.1	
45 ～ 54 歳	100.0	75.3	26.2	14.1	-	55.9	1.9	4.1	11.6	13.2	16.6	4.1	11.9	11.0	22.4	8.1	4.7	-	
55 ～ 64 歳	100.0	71.2	45.2	33.6	9.6	42.0	24.1	0.3	3.6	7.8	30.9	1.2	0.7	3.4	11.6	2.7	30.8	2.3	
65 歳以上	100.0	39.0	37.2	14.3	15.4	27.3	18.1	7.7	4.7	10.0	2.2	5.1	9.7	6.7	14.6	8.2	6.1	12.1	
女	100.0	58.4	38.4	25.4	0.7	12.3	11.0	9.8	1.5	1.9	19.8	4.3	12.5	10.5	13.1	8.9	12.1	5.2	
15 ～ 24 歳	100.0	77.0	-	0.8	-	9.4	9.5	27.0	-	-	0.1	-	9.0	-	7.0	-	4.9	-	
25 ～ 34 歳	100.0	53.2	25.5	16.6	-	8.2	35.5	15.1	0.5	0.2	32.5	2.0	5.6	20.8	17.7	3.0	3.1	25.3	
35 ～ 44 歳	100.0	64.5	45.8	32.4	-	9.9	16.7	14.1	0.8	1.8	24.1	7.1	8.2	8.0	18.7	3.9	11.9	0.3	
45 ～ 54 歳	100.0	67.6	39.9	26.2	-	11.4	4.9	3.2	2.9	2.7	22.3	5.9	11.5	10.9	12.3	10.1	12.2	2.1	
55 ～ 64 歳	100.0	54.3	41.0	26.1	0.2	11.6	5.6	10.3	1.5	3.1	19.2	3.5	17.8	16.0	15.3	8.7	14.9	1.6	
65 歳以上	100.0	42.7	39.7	25.5	3.8	19.9	10.4	8.8	0.8	0.3	10.3	2.3	15.0	1.8	4.4	17.5	14.1	11.2	
有期雇用パートタイム	100.0	53.9	35.2	18.4	9.7	19.3	10.0	3.8	3.1	10.0	13.0	5.9	11.2	12.0	13.9	8.6	14.9	1.3	
男	100.0	44.2	31.5	14.2	32.8	34.6	13.3	1.5	5.1	5.3	1.7	2.9	7.1	4.5	12.4	6.5	14.1	0.8	
15 ～ 24 歳	100.0	77.9	7.4	2.6	-	24.9	0.2	-	2.9	12.2	-	0.0	0.2	0.3	28.3	-	38.6	0.9	
25 ～ 34 歳	100.0	46.6	17.3	5.7	-	33.7	11.3	5.7	15.8	11.0	-	0.4	6.1	0.7	21.4	8.0	31.8	1.0	
35 ～ 44 歳	100.0	30.6	5.0	2.3	-	9.7	2.8	0.6	6.8	11.5	21.1	0.3	3.7	9.6	30.8	19.9	18.8	0.2	
45 ～ 54 歳	100.0	31.2	26.9	0.8	-	47.7	4.4	3.1	38.1	5.7	0.6	32.1	32.3	6.9	7.6	11.1	17.2	-	
55 ～ 64 歳	100.0	24.4	25.4	3.3	38.5	24.1	13.8	0.7	2.5	5.7	1.8	2.3	7.3	11.1	12.0	5.3	16.7	0.3	
65 歳以上	100.0	52.3	40.5	23.5	44.0	40.1	16.4	1.3	0.7	3.3	0.6	0.1	4.7	1.9	9.4	5.6	8.2	1.1	
女	100.0	56.9	36.4	19.7	2.2	14.4	8.9	4.6	2.4	11.5	16.6	6.9	12.5	14.4	14.3	9.3	15.1	1.4	
15 ～ 24 歳	100.0	79.4	37.7	3.7	-	8.9	0.4	12.1	1.3	0.0	0.7	0.9	8.4	0.2	0.4	2.6	13.3	0.7	
25 ～ 34 歳	100.0	68.1	23.4	11.0	-	8.1	21.8	4.1	1.4	5.3	12.0	4.3	8.1	25.8	7.8	3.6	2.1	2.4	
35 ～ 44 歳	100.0	64.4	30.8	23.2	-	18.6	3.4	12.0	0.9	4.9	37.7	2.5	8.9	10.0	9.4	16.6	7.2	1.3	
45 ～ 54 歳	100.0	58.0	42.7	23.5	-	14.4	7.9	1.6	2.8	10.6	14.0	17.9	12.6	17.9	21.9	10.2	12.4	1.5	
55 ～ 64 歳	100.0	40.6	33.4	21.6	4.3	11.9	6.0	0.5	4.2	25.1	7.9	1.7	15.7	12.1	14.3	2.1	28.6	0.4	
65 歳以上	100.0	58.3	54.8	11.4	13.1	22.3	23.9	4.4	1.6	3.1	11.6	1.8	19.9	13.7	16.5	19.9	20.6	4.3	
有期雇用フルタイム	100.0	19.1	4.0	7.0	30.0	22.2	10.1	3.3	10.2	12.0	3.9	2.4	3.6	10.3	14.9	9.2	12.9	2.9	
男	100.0	11.8	3.4	5.7	44.4	25.9	9.9	3.2	8.6	10.4	1.7	1.2	1.1	9.0	10.0	8.6	9.9	3.1	
15 ～ 24 歳	100.0	32.7	0.4	17.2	-	6.8	0.7	17.1	10.4	27.9	-	6.0	0.5	6.7	13.6	0.3	18.6	0.6	
25 ～ 34 歳	100.0	39.8	3.9	6.0	-	21.3	32.7	3.4	16.5	22.4	-	3.2	1.5	33.0	12.5	7.8	13.2	1.9	
35 ～ 44 歳	100.0	10.7	3.8	7.3	-	29.3	12.8	4.6	12.9	22.6	1.8	4.3	1.7	19.6	23.2	3.9	17.3	0.4	
45 ～ 54 歳	100.0	9.9	1.8	2.9	-	18.5	13.2	7.2	18.8	19.5	13.3	1.8	0.7	18.3	13.8	22.4	7.8	6.3	
55 ～ 64 歳	100.0	6.8	3.4	4.8	69.2	26.9	4.3	1.0	5.6	4.5	0.6	0.1	0.9	3.4	6.4	9.7	8.0	2.5	
65 歳以上	100.0	8.5	3.7	6.8	59.0	29.6	9.1	3.7	4.7	5.4	0.0	0.1	1.0	0.9	7.8	4.1	8.8	5.0	
女	100.0	28.1	4.8	8.6	12.6	17.7	10.4	3.3	12.1	14.0	6.4	3.9	6.6	12.0	20.8	9.9	16.5	2.6	
15 ～ 24 歳	100.0	8.8	1.1	1.6	-	22.3	6.5	3.7	13.7	3.4	0.7	9.3	14.5	3.3	34.9	3.9	32.9	1.1	
25 ～ 34 歳	100.0	32.7	5.6	15.8	-	16.9	19.8	7.7	12.5	14.3	7.1	3.1	2.4	11.2	23.3	9.9	18.5	0.8	
35 ～ 44 歳	100.0	23.3	9.2	11.2	-	11.8	13.6	1.9	20.6	15.3	10.2	1.5	14.2	22.4	27.7	12.5	12.4	1.2	
45 ～ 54 歳	100.0	43.3	5.1	10.8	-	15.2	5.8	1.1	12.0	18.7	8.8	4.9	4.9	10.9	19.7	13.6	11.5	3.8	
55 ～ 64 歳	100.0	17.0	1.4	2.0	34.1	25.4	8.7	4.6	8.1	10.1	2.1	4.8	5.8	9.1	16.4	5.5	22.9	2.8	
65 歳以上	100.0	16.9	4.2	3.2	49.2	15.7	7.7	1.0	4.5	8.6	3.7	2.7	3.3	3.8	13.2	6.6	13.5	4.3	
参考 令和3年																			
パートタイム	100.0	56.7	37.3	20.8	6.2	17.4	10.8	6.8	2.7	6.8	14.8	5.1	11.0	10.7	13.3	8.3	13.4	2.9	
男	100.0	53.8	37.2	16.0	21.4	30.1	14.1	6.4	5.0	5.7	4.3	3.0	5.9	4.5	11.8	5.8	12.3	2.1	
女	100.0	57.6	37.4	22.3	1.5	13.5	9.8	6.9	2.0	7.1	18.0	5.7	12.5	12.6	13.8	9.1	13.7	3.1	
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査																			
パート	100.0	56.8	39.3	20.0	…	…	10.2	3.9	7.5	11.8	16.5	6.3	10.3	10.6	10.7	8.5	12.5	0.9	
男	100.0	47.5	28.1	12.5	…	…	12.6	5.6	12.3	13.2	1.9	2.4	6.8	5.8	9.4	5.7	23.6	1.5	
女	100.0	60.0	43.2	22.6	…	…	9.3	3.3	5.8	11.3	21.6	7.6	11.5	12.3	11.2	9.5	8.7	0.7	

注：1）表側「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

2）平成28年パートタイム労働者総合実態調査は、「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」「専門的な知識・技能を活かせるから」を調査していない。

(2) 過去1年間の就業調整の有無

過去1年間（令和2年10月～令和3年9月）の就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無について「配偶者がいる」労働者を就業形態、男女別にみると、「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」いずれの就業形態においても、男女とも「就業調整をしていない」が「就業調整をしている」を大きく上回っている。また、「就業調整をしている」労働者は、「無期雇用パートタイム」では男が18.7%、女が16.7%、「有期雇用パートタイム」では男が7.1%、女が26.4%、「有期雇用フルタイム」では男が2.6%、女が7.5%となっている（表20）。

表20 配偶者の有無、就業形態、性、過去1年間の就業調整の有無及び就業調整をしていない理由別労働者割合

配偶者の有無、就業形態、性	計	就業調整の有無 (単位：%) 令和3年								
		就業調整を している	就業調整を していない	就業調整をしていない理由			わからない	不明		
				年収、所定 労働時間が 要件に達し ていないた め就業調整 の必要がな かった	年収等を確 保するため	その他				
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	13.4	68.0	38.3	18.2	11.5	16.2	2.4		
無期雇用パートタイム	100.0	13.6	65.2	41.4	13.3	10.5	17.2	4.0		
有期雇用パートタイム	100.0	17.8	68.0	39.7	17.4	10.8	13.0	1.2		
有期雇用フルタイム	100.0	4.3	72.5	30.3	27.8	14.4	21.2	2.1		
配偶者がいる	100.0	16.8	69.9	40.6	18.2	11.1	10.7	2.5		
男	100.0	6.9	75.8	39.0	22.1	14.6	14.8	2.5		
女	100.0	20.2	67.9	41.2	16.8	10.0	9.3	2.6		
無期雇用パートタイム	100.0	16.9	68.5	43.6	14.1	10.8	10.2	4.4		
男	100.0	18.7	67.0	35.3	21.7	10.1	11.5	2.8		
女	100.0	16.7	68.7	44.7	13.1	10.8	10.0	4.6		
有期雇用パートタイム	100.0	22.2	67.7	41.7	16.8	9.2	8.8	1.3		
男	100.0	7.1	75.2	45.3	16.7	13.2	16.1	1.7		
女	100.0	26.4	65.7	40.8	16.8	8.1	6.8	1.2		
有期雇用フルタイム	100.0	4.6	77.3	32.8	28.4	16.1	16.1	2.0		
男	100.0	2.6	79.4	35.2	26.8	17.4	15.1	3.0		
女	100.0	7.5	74.4	29.5	30.6	14.3	17.5	0.6		
配偶者がいない	100.0	6.7	65.2	34.6	18.3	12.4	27.2	0.9		
男	100.0	6.3	56.0	26.1	15.7	14.2	36.7	1.0		
女	100.0	7.0	71.3	40.2	20.0	11.1	20.7	0.9		
無期雇用パートタイム	100.0	7.1	59.7	38.1	11.7	9.8	32.8	0.5		
有期雇用パートタイム	100.0	8.2	70.7	37.1	18.6	15.0	20.4	0.6		
有期雇用フルタイム	100.0	3.9	64.3	25.5	27.1	11.8	29.9	2.0		
参考										
令和3年										
パートタイム	100.0	15.9	66.8	40.5	15.6	10.7	14.9	2.4		
配偶者がいる	100.0	19.9	68.1	42.6	15.6	9.9	9.4	2.7		
男	100.0	10.6	72.7	42.3	18.2	12.2	14.7	2.0		
女	100.0	21.8	67.1	42.6	15.1	9.4	8.3	2.8		
配偶者がいない	100.0	7.7	65.5	37.6	15.3	12.6	26.2	0.5		
平成28年										
パートタイム労働者総合実態調査										
パート	100.0	15.3	66.8	36.7	18.6	11.5	16.5	1.5		
配偶者がいる	100.0	20.0	69.0	39.6	20.3	9.0	9.3	1.7		
男	100.0	6.9	79.5	38.1	23.5	18.0	11.3	2.3		
女	100.0	22.5	66.9	39.9	19.7	7.3	8.9	1.6		
配偶者がいない	100.0	5.5	62.4	30.7	15.0	16.6	31.2	1.0		

注：1) 表側「パートタイム・有期雇用労働者」には、配偶者の有無不明が含まれる。

2) 平成28年パートタイム労働者総合実態調査は、「年収、所定労働時間が要件を超えているため就業調整の必要がなかった」として調査しているため比較の際は注意を要する。

(3) 就業調整をした理由

就業調整をしているパートタイム・有期雇用労働者の就業調整をした理由（複数回答）を「配偶者がいる」労働者について就業形態、男女別にみると、「無期雇用パートタイム」では、男は「その他」が86.6%で最も高く、女は「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が60.7%で最も高くなっている。「有期雇用パートタイム」では、男は「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから」が43.4%、女は「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が55.4%で最も高くなっている。「有期雇用フルタイム」では、男は「現在、支給されている年金の減額率を抑える、又は減額を避けるため」が58.5%、女は「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が50.4%と最も高くなっている（表21）。

表21 配偶者の有無、就業形態、性、就業調整をした理由別労働者割合

		(単位：%) 令和3年									
配偶者の有無、就業形態、性	就業調整をしている労働者計	就業調整をした理由（複数回答）									
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	3)	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	不明
パートタイム・有期雇用労働者	[13.4] 100.0	45.1	27.9	12.7	42.8	18.0		3.2	2.8	16.4	1.6
無期雇用パートタイム	[13.6] 100.0	46.7	26.9	16.2	44.4	18.0		1.7	1.2	16.7	1.4
有期雇用パートタイム	[17.8] 100.0	45.8	29.2	9.5	44.8	19.2		4.4	2.3	15.1	0.9
有期雇用フルタイム	[4.3] 100.0	31.4	22.9	20.9	17.8	8.0		0.8	15.1	25.2	8.5
配偶者がいる	[16.8] 100.0	46.3	33.2	15.0	50.8	18.8		1.5	3.0	11.5	0.3
男	[6.9] 100.0	18.5	1.3	1.1	1.3	2.9		4.0	22.0	52.5	1.2
女	[20.2] 100.0	49.5	36.9	16.7	56.6	20.6		1.2	0.8	6.7	0.2
無期雇用パートタイム	[16.9] 100.0	43.9	32.2	19.4	53.0	18.9		1.8	1.3	14.4	0.1
男	[18.7] 100.0	2.9	2.4	2.3	2.3	2.3		0.5	9.6	86.6	0.4
女	[16.7] 100.0	50.1	36.7	22.0	60.7	21.4		2.0	0.0	3.4	-
有期雇用パートタイム	[22.2] 100.0	48.9	33.7	10.9	51.6	20.3		1.5	2.5	9.3	0.2
男	[7.1] 100.0	43.4	0.1	-	-	4.7		9.7	20.4	22.2	0.4
女	[26.4] 100.0	49.3	36.2	11.8	55.4	21.4		0.9	1.1	8.4	0.2
有期雇用フルタイム	[4.6] 100.0	33.4	34.4	31.5	26.7	1.9		0.0	20.5	16.2	2.7
男	[2.6] 100.0	2.6	1.0	0.1	1.5	0.3		0.1	58.5	32.2	5.2
女	[7.5] 100.0	48.1	50.4	46.4	38.8	2.6		-	2.3	8.6	1.5
配偶者がいない	[6.7] 100.0	39.1	-	-	-	13.9		12.3	1.4	42.4	8.5
男	[6.3] 100.0	47.5	-	-	-	13.2		28.3	1.8	33.5	0.9
女	[7.0] 100.0	34.1	-	-	-	14.3		2.7	1.1	47.8	13.1
無期雇用パートタイム	[7.1] 100.0	61.4	-	-	-	13.2		1.3	0.3	28.7	8.0
有期雇用パートタイム	[8.2] 100.0	25.4	-	-	-	12.4		23.7	1.2	53.1	5.4
有期雇用フルタイム	[3.9] 100.0	28.0	-	-	-	20.8		2.3	4.6	41.8	20.4
参考											
令和3年											
パートタイム	[15.9] 100.0	46.1	28.3	12.1	44.6	18.8		3.4	1.9	15.8	1.1
配偶者がいる	[19.9] 100.0	47.0	33.1	14.1	52.1	19.7		1.6	2.0	11.2	0.1
男	[10.6] 100.0	21.8	1.3	1.2	1.2	3.4		4.8	14.6	56.6	0.4
女	[21.8] 100.0	49.6	36.4	15.4	57.3	21.4		1.3	0.7	6.6	0.1
配偶者がいない	[7.7] 100.0	41.0	-	-	-	12.8		14.0	0.8	42.5	6.5
平成28年											
パートタイム労働者総合実態調査											
パート	[15.3] 100.0	52.2	37.5	19.5	45.5	...		3.7	3.3	6.4	2.4
配偶者がいる	[20.0] 100.0	52.7	42.5	22.1	51.6	...		2.6	3.7	5.1	0.5
男	[6.9] 100.0	11.3	4.4	2.3	8.9	...		6.2	47.9	16.6	2.7
女	[22.5] 100.0	55.1	44.7	23.3	54.1	...		2.4	1.1	4.4	0.3
配偶者がいない	[5.5] 100.0	48.2	-	-	-	...		11.7	0.7	16.9	17.4

注：1) []は、パートタイム・有期雇用労働者計を100とした就業調整をしている労働者の割合である。

2) 表側「パートタイム・有期雇用労働者」には、配偶者の有無不明が含まれる。

3) 平成28年パートタイム労働者総合実態調査は、「一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから」を調査していない。

3 利用できる福利厚生及び教育訓練

(1) 利用できる福利厚生

現在の企業でパートタイム・有期雇用労働者が利用可能な福利厚生別の割合（複数回答）をみると、「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」のいずれの就業形態においても、「休憩室の利用」がそれぞれ 54.9%、61.8%、66.3%と最も高い割合となっており、次いで「更衣室の利用」がそれぞれ 44.0%、60.4%、61.4%となっている（表 22）。

表 22 就業形態、パートタイム・有期雇用労働者が利用できる福利厚生別労働者割合

(単位：％) 令和3年								
就業形態	計	利用できる福利厚生（複数回答）						不明
		給食施設 （社員食堂 等）の利用	更衣室の利 用	休憩室の利 用	人間ドック の補助	社外の活動 （スポーツ クラブの利 用など）の 補助	その他	
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	27.6	54.9	60.4	28.8	10.2	17.4	9.4
無期雇用パートタイム	100.0	18.3	44.0	54.9	22.2	5.6	21.8	13.3
有期雇用パートタイム	100.0	29.5	60.4	61.8	26.4	10.9	16.0	8.1
有期雇用フルタイム	100.0	38.8	61.4	66.3	44.4	16.3	13.2	5.7
参考								
令和3年								
パートタイム	100.0	24.5	53.1	58.7	24.5	8.5	18.6	10.4
平成28年								
パートタイム労働者総合実態調査								
パート	100.0	27.0	65.2	61.2	17.4	6.8	17.4	10.7

(2) 教育訓練の状況

現在の企業での「日常的な業務を通じた指導やアドバイス（OJT）」の実施状況別のパートタイム・有期雇用労働者の割合をみると「ある程度してもらっている」が 56.7%と最も高い割合となっており、次いで「十分にしてもらっている」が 31.4%、「全くしてもらっていない」が 10.1%の順となっている。「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」のいずれの就業形態別にみても、ほぼ同様の割合となっている。

また、「通常の仕事を一時的に離れた研修（Off-JT）」の実施状況別のパートタイム・有期雇用労働者の割合をみると、「Off-JTがあった」が 34.8%、「Off-JTはなかった」が 62.5%となっている。いずれの就業形態別にみても、ほぼ同様の割合となっている。（表 23）

表 23 就業形態、教育訓練（OJT）の状況・教育訓練（Off-JT）の有無及び内容別労働者割合

(単位：％) 令和3年										
就業形態	計	日常的な業務を通じた指導やアドバイス（OJT）				通常の仕事を一時的に離れた研修（Off-JT）				
		十分に もらって いる	ある程度し てもらって いる	全くして もらって いない	不明	Off-JTが あった	内容（複数回答）		Off-JTはな かった	不明
							今の仕事に 行う上で必 要な知識等 についての Off-JT	今の仕事に は直接関係 のない、将 来のキャリ アアップの ためのOff- JT		
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	31.4	56.7	10.1	1.8	34.8	33.6	2.0	62.5	2.7
無期雇用パートタイム	100.0	32.0	56.9	8.7	2.3	30.1	29.7	0.9	65.6	4.3
有期雇用パートタイム	100.0	33.2	55.6	10.2	1.0	36.6	35.6	1.4	61.9	1.5
有期雇用フルタイム	100.0	27.0	58.5	12.0	2.5	38.6	36.1	5.0	58.6	2.8
参考 令和3年 パートタイム	100.0	32.7	56.2	9.5	1.6	33.7	32.9	1.2	63.6	2.7
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査 パート	100.0	39.2	48.9	10.2	1.7	33.4	32.4	2.2	64.6	2.0

4 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無及び賃金水準

(1) 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無

パートタイム・有期雇用労働者自身と業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無について就業形態、男女別にみると、「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」の男女及び「有期雇用フルタイム」の女は、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」より「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいない」が高くなっているが、「有期雇用フルタイム」の男では、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいない」より「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」が高くなっている（表 24）。

表 24 就業形態、性、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無別労働者割合

就業形態、性	計	(単位：％) 令和 3 年 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無 1)				
		業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる	このうち、人事異動等の有無や範囲が同じ正社員がいる 2)	業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない	わからない	不明
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	21.1	3.3	51.1	24.5	3.3
男	100.0	27.4	1.5	42.3	27.8	2.5
女	100.0	18.4	4.1	54.9	23.1	3.6
無期雇用パートタイム	100.0	11.9	1.7	54.4	29.4	4.3
男	100.0	16.3	0.9	38.4	44.4	0.9
女	100.0	10.6	1.9	59.0	25.0	5.3
有期雇用パートタイム	100.0	19.3	4.5	56.5	21.8	2.4
男	100.0	16.5	0.4	56.5	25.6	1.4
女	100.0	20.2	5.8	56.6	20.5	2.7
有期雇用フルタイム	100.0	39.8	3.6	34.7	22.1	3.4
男	100.0	44.5	3.0	32.3	18.6	4.6
女	100.0	34.1	4.4	37.6	26.2	2.0
参考						
令和 3 年						
パートタイム	100.0	16.0	3.2	55.6	25.2	3.2
男	100.0	16.4	0.6	48.8	33.7	1.2
女	100.0	15.9	4.0	57.7	22.6	3.9
平成 28 年						
パートタイム労働者総合実態調査						
パート	100.0	16.6	1.3	55.7	25.8	1.8
男	100.0	15.9	0.5	48.5	34.6	1.0
女	100.0	16.9	1.5	58.2	22.8	2.1

注：1) 「業務の内容及び責任の程度が同じ」とは、通常従事する業務の内容だけでなく、作業レベル（困難度）、求められる能力、責任や権限の範囲を含め、トラブル発生時などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されるか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的な負担なども含めて判断したもの。

2) 「人事異動等の有無や範囲が同じ」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署や他の職種への異動の有無や範囲を含め、実際に異動・転勤したかどうかだけでなく、将来にわたって異動・転勤をする見込みがあるかについて、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断したもの。また、転勤の範囲について全国転勤、エリア限定などの違いがあるかどうかも含めて判断したもの。

(2) 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の意識

自身と業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較したパートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識を就業形態、男女別にみると、「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」のいずれの就業形態も男女ともに「賃金水準は低く、納得していない」が最も高くなっている。

現在の就業形態での現在の会社における勤続期間階級別にみると、勤続年数が「1年1か月～2年」「2年1か月～3年」の階級では「賃金水準は低いが、納得している」が「賃金水準は低く、納得していない」より高くなっているが、それ以外のすべての階級で「賃金水準は低く、納得していない」が「賃金水準は低いが、納得している」よりも高くなっている。(表25)

表25 就業形態、性・現在の会社における勤続期間階級、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別労働者割合

(単位：％) 令和3年							
就業形態、性・ 現在の会社における勤続期間階級	業務の内容及び責任の 程度が同じ正社員 がいる労働者計		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				
			同等若しくはそれ以上の賃金水準である	賃金水準は低いが、納得している	賃金水準は低く、納得していない	わからない(考えたことがない)	不明
パートタイム・有期雇用労働者	[21.1]	100.0	12.5	25.5	45.0	14.6	2.4
男	[27.4]	100.0	14.6	29.8	41.9	11.8	2.0
女	[18.4]	100.0	11.2	22.8	46.9	16.4	2.7
無期雇用パートタイム	[11.9]	100.0	8.8	27.0	39.5	22.0	2.7
男	[16.3]	100.0	10.3	23.7	56.7	7.6	1.7
女	[10.6]	100.0	8.1	28.4	31.9	28.4	3.1
有期雇用パートタイム	[19.3]	100.0	11.7	25.5	51.4	9.3	2.1
男	[16.5]	100.0	9.5	37.0	42.3	8.0	3.1
女	[20.2]	100.0	12.3	22.5	53.7	9.6	1.9
有期雇用フルタイム	[39.8]	100.0	15.2	24.8	41.4	16.2	2.6
男	[44.5]	100.0	17.3	28.8	38.2	14.1	1.6
女	[34.1]	100.0	11.9	18.3	46.4	19.4	4.0
現在の会社における勤続期間階級 3)							
1か月～6か月	[19.2]	100.0	15.2	21.7	32.9	26.2	4.0
7か月～1年	[25.4]	100.0	12.9	25.5	45.1	12.1	4.4
1年1か月～2年	[24.9]	100.0	10.7	40.7	29.0	17.1	2.6
2年1か月～3年	[22.0]	100.0	31.4	32.6	22.5	12.4	1.0
3年1か月～4年	[19.5]	100.0	10.8	18.1	51.6	16.1	3.3
4年1か月～5年	[17.0]	100.0	14.5	20.3	50.1	13.4	1.7
5年1か月～10年	[17.4]	100.0	8.8	26.0	49.0	14.6	1.7
10年1か月～15年	[29.0]	100.0	5.9	18.6	63.5	11.0	0.9
15年1か月～20年	[19.5]	100.0	5.4	13.2	56.2	21.5	3.7
20年1か月以上	[13.9]	100.0	4.3	33.0	55.1	6.7	0.8
参考							
令和3年							
パートタイム	[16.0]	100.0	10.7	26.0	47.4	13.5	2.3
男	[16.4]	100.0	9.8	31.4	48.4	7.9	2.5
女	[15.9]	100.0	11.0	24.3	47.1	15.3	2.3
平成28年							
パートタイム労働者総合実態調査	[16.6]	100.0	11.6	30.8	34.0	17.9	5.7
男	[15.9]	100.0	12.4	50.6	26.7	8.3	2.0
女	[16.9]	100.0	11.3	24.3	36.4	21.1	7.0

注：1) []は、パートタイム・有期雇用労働者計を100とした業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる労働者の割合である。

2) 表側「パートタイム・有期雇用労働者」には、「現在の会社における勤続期間階級」不明が含まれる。

3) 表側「現在の会社における勤続期間階級」は、現在の就業形態で働いている期間をいう（現在の会社で他の就業形態で働いている期間は含まれない。）。

5 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、「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた割合は、項目①は「無期雇用パートタイム」は半数近く、「有期雇用パートタイム」と「有期雇用フルタイム」はおおむね6割となっている。項目②は「無期雇用パートタイム」は3割程度、「有期雇用パートタイム」と「有期雇用フルタイム」は4割を超えている。項目③は「無期雇用パートタイム」は4割程度、「有期雇用パートタイム」と「有期雇用フルタイム」はおおむね半数程度、項目④は「無期雇用パートタイム」は3割程度、「有期雇用パートタイム」と「有期雇用フルタイム」は半数近くとなっている。項目⑤は「無期雇用パートタイム」と「有期雇用パートタイム」は2割程度、「有期雇用フルタイム」は3割程度となっている。項目⑥は「無期雇用パートタイム」は2割程度、「有期雇用パートタイム」は3割程度、「有期雇用フルタイム」は4割程度となっている（表26）。

表26 項目、就業形態、パートタイム・有期雇用労働者に関する法令の認知度別労働者割合

(2) 採用時等における待遇についての説明状況

採用時等における待遇についての説明状況をみると、「無期雇用パートタイム」については、「説明があった」が 66.2%となっているが、「有期雇用パートタイム」と「有期雇用フルタイム」は 83.4%と 81.5%と「無期雇用パートタイム」と比べて高くなっている。「説明があった」のうち、「説明内容を理解した」割合については、いずれの就業形態においてもほぼ全員が理解したとなっている（表 27）。

表 27 就業形態、採用時等における待遇についての説明状況別労働者割合

就業形態	計	採用時等における待遇についての説明状況					
		説明があった	説明内容を理解した	説明内容を理解できなかった	特に説明はなかった	いた、又は、更新のタイミングがなかった 合 令和 2 年 4 月（中小企業で働いていた、令和 3 年 4 月より前に雇われている場合、令和 2 年 4 月（中小企業で働いていた、令和 3 年 4 月）以降に	不明
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	77.0	74.1	2.8	15.9	4.1	3.1
無期雇用パートタイム	100.0	66.2	63.8	2.4	20.2	8.0	5.6
有期雇用パートタイム	100.0	83.4	80.4	3.0	13.3	1.8	1.5
有期雇用フルタイム	100.0	81.5	78.2	3.2	14.2	2.4	2.0
参考							
令和 3 年							
パートタイム	100.0	75.7	73.0	2.7	16.4	4.6	3.4
平成 28 年							
パートタイム労働者総合実態調査							
パート	100.0	66.6	64.6	2.0	19.6	12.4	1.4

注：1) 平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査は、「平成 27 年 4 月より前に雇われていた、又は平成 27 年 4 月以降に更新のタイミングがなかった」として調査しているため比較の際は注意を要する。

(3) 待遇についての説明の要求及び結果

令和2年4月以降（中小企業の場合は、令和3年4月以降）の待遇についての説明の要求の有無と結果については、いずれの就業形態においても「説明を求めたことがない」割合が「説明を求めたことがある」割合を大きく上回っている。「無期雇用パートタイム」の「説明を求めたことがある」の割合は9.2%であり、「有期雇用パートタイム」の17.1%、「有期雇用フルタイム」の20.6%と比べておおむね半分となっている。また「説明を求めたことがある」のうち、その結果「説明してもらえなかった」割合が「有期雇用パートタイム」4.2%、「有期雇用フルタイム」6.9%に対し、「無期雇用パートタイム」は19.3%と高くなっている（表28）。

また、「待遇についての説明を求めたことがない理由」については、いずれの就業形態においても「納得しているから」の割合が最も高く、半数を超えているが、「自分の労働条件に関心がないから」の割合が「有期雇用パートタイム」が6.8%、「有期雇用フルタイム」が7.0%に対し、「無期雇用パートタイム」が13.2%と高くなっている。また「説明を求めると不利益な取扱いをされるおそれがあるから」の割合は「無期雇用パートタイム」1.5%、「有期雇用パートタイム」2.1%に対し、「有期雇用フルタイム」は5.7%と高くなっている（表29）。

表28 就業形態、待遇についての説明の要求の有無及び結果別労働者割合

就業形態	計	(単位：%) 令和3年 待遇についての説明の要求の有無及び結果						
		説明を求めたことがある					説明を求めたことはない	不明
		説明を求めたことがある	説明があり納得した	説明はあったが納得しなかった	説明してもらえなかった	説明を求めたことはない		
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	15.1	(100.0)	(79.7)	(12.1)	(8.2)	82.3	2.6
無期雇用パートタイム	100.0	9.2	(100.0)	(66.2)	(14.4)	(19.3)	87.1	3.7
有期雇用パートタイム	100.0	17.1	(100.0)	(86.3)	(9.6)	(4.2)	80.9	1.9
有期雇用フルタイム	100.0	20.6	(100.0)	(78.5)	(14.7)	(6.9)	77.0	2.4
参考 令和3年 パートタイム	100.0	13.6	(100.0)	(80.2)	(11.0)	(8.7)	83.7	2.7
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査 パート	100.0	22.1	(100.0)	(84.2)	(11.4)	(4.4)	76.6	1.3

注：1) ()は、説明を求めたことがある労働者を100とした割合である。

表29 就業形態、待遇についての説明を求めたことがない理由別労働者割合

就業形態	待遇について説明を求めたことがない労働者計	(単位：%) 令和3年 待遇についての説明を求めたことがない理由						
		納得しているから	自分の労働条件に関心がないから	説明を求めると不利益な取扱いをされるおそれがあるから	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わからないから	その他	不明
		2)						
パートタイム・有期雇用労働者	[82.3] 100.0	55.8	9.2	2.6	10.3	5.6	14.0	2.5
無期雇用パートタイム	[87.1] 100.0	52.5	13.2	1.5	7.1	6.2	15.7	3.6
有期雇用パートタイム	[80.9] 100.0	59.8	6.8	2.1	13.2	5.0	11.4	1.8
有期雇用フルタイム	[77.0] 100.0	53.4	7.0	5.7	9.9	5.6	16.5	2.0
参考 令和3年 パートタイム	[83.7] 100.0	56.4	9.8	1.8	10.4	5.6	13.4	2.6
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査 パート	[76.6] 100.0	60.1	4.3	1.9	7.8	2.4	13.3	10.2

注：1) []は、パートタイム・有期雇用労働者計を100とした待遇についての説明を求めたことがない労働者の割合である。

2) 平成28年パートタイム労働者総合実態調査は、「雇われる時の説明で納得したから」として調査しているため比較の際は注意を要する。

6 会社や仕事に対する不満・不安

現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無について就業形態、男女別にみると、「不満・不安がある」労働者は「無期雇用パートタイム」で男 59.8%、女 55.6%、「有期雇用パートタイム」で男 42.3%、女 60.6%、「有期雇用フルタイム」で男 62.5%、女 77.1%となっている。

「不満・不安がある」と回答した労働者の不満・不安の内容（複数回答）については、「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」いずれの就業形態でも男女とも「賃金が少ない」が最も高く、半数を超えている。女ではいずれの就業形態でも「業務量が多い」がそれぞれ 22.4%、20.1%、23.6%と 2 番目に高くなっているが、男の 2 番目以降に高いものをみると、「無期雇用パートタイム」は「休暇がとりにくい」が 43.2%、「業務量が多い」が 24.6%、「有期雇用パートタイム」は「雇用が不安定」が 21.6%、「労働時間が不規則」が 14.9%、「有期雇用フルタイム」は「業務量が多い」が 15.2%、「正社員になれない」が 14.6%となっている。（図 3、表 30）

図 3 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無別労働者割合
（就業形態、男女別パートタイム・有期雇用労働者＝100）令和 3 年

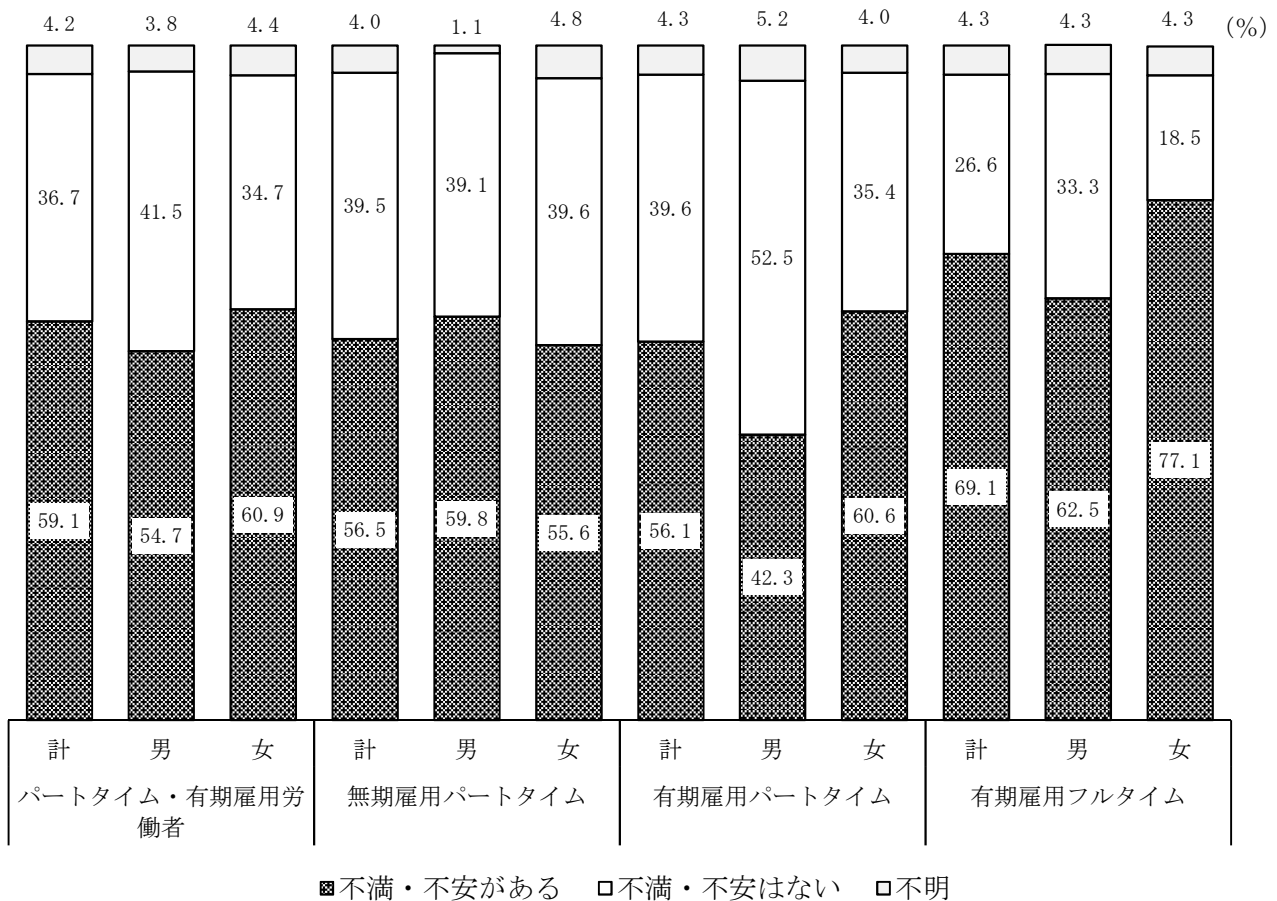


表 30 就業形態、性、現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び内容別労働者割合

(単位：％) 令和 3 年

就業形態、性	計	現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無									
		不満・不安がある	不満・不安の内容（複数回答）								
			雇用が不安定	勤続が長いのに有期契約である	賃金が少ない ²⁾	所定労働時間が希望に合わない	労働時間が不規則	所定外労働（残業）が多い	休暇がとりにくい	業務量が多い	
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	59.1	(100.0)	(13.3)	(6.4)	(69.8)	(6.9)	(8.7)	(5.7)	(15.4)	(20.3)
男	100.0	54.7	(100.0)	(16.3)	(7.7)	(67.6)	(6.5)	(11.7)	(6.0)	(18.6)	(17.2)
女	100.0	60.9	(100.0)	(12.2)	(5.9)	(70.6)	(7.1)	(7.6)	(5.6)	(14.2)	(21.5)
無期雇用パートタイム	100.0	56.5	(100.0)	(11.3)	(-)	(67.1)	(10.4)	(10.4)	(5.7)	(22.9)	(22.9)
男	100.0	59.8	(100.0)	(18.8)	(-)	(52.7)	(12.7)	(12.9)	(7.0)	(43.2)	(24.6)
女	100.0	55.6	(100.0)	(9.0)	(-)	(71.5)	(9.7)	(9.6)	(5.3)	(16.5)	(22.4)
有期雇用パートタイム	100.0	56.1	(100.0)	(14.9)	(8.2)	(72.5)	(6.3)	(8.2)	(5.3)	(13.6)	(18.7)
男	100.0	42.3	(100.0)	(21.6)	(8.3)	(76.6)	(5.7)	(14.9)	(5.3)	(12.0)	(12.6)
女	100.0	60.6	(100.0)	(13.4)	(8.1)	(71.6)	(6.4)	(6.7)	(5.2)	(13.9)	(20.1)
有期雇用フルタイム	100.0	69.1	(100.0)	(13.5)	(12.2)	(68.9)	(3.3)	(7.3)	(6.4)	(8.6)	(19.5)
男	100.0	62.5	(100.0)	(11.5)	(12.3)	(71.6)	(3.0)	(9.0)	(5.8)	(6.8)	(15.2)
女	100.0	77.1	(100.0)	(15.5)	(12.1)	(66.3)	(3.6)	(5.7)	(7.0)	(10.3)	(23.6)
参考 令和3年											
パートタイム	100.0	56.3	(100.0)	(13.3)	(4.5)	(70.1)	(8.1)	(9.2)	(5.5)	(17.7)	(20.6)
男	100.0	49.8	(100.0)	(20.2)	(4.0)	(64.3)	(9.3)	(13.9)	(6.2)	(28.0)	(18.7)
女	100.0	58.3	(100.0)	(11.5)	(4.6)	(71.6)	(7.8)	(8.0)	(5.3)	(15.0)	(21.1)
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査											
パート	100.0	50.3	(100.0)	(13.7)	(10.2)	(…)	(6.4)	(11.7)	(5.3)	(19.3)	(25.6)
男	100.0	38.2	(100.0)	(14.3)	(13.3)	(…)	(5.5)	(9.8)	(2.8)	(15.4)	(31.0)
女	100.0	54.5	(100.0)	(13.5)	(9.4)	(…)	(6.7)	(12.1)	(5.9)	(20.2)	(24.3)

就業形態、性	現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無										
	不満・不安の内容（複数回答）									不満・不安はない	不明
	仕事の責任が大きい	自分の能力が活かせない	昇進機会に恵まれない	適正な評価を得られない	正社員になれない	教育訓練を受けられない	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	職場の人間関係が良くない	その他		
パートタイム・有期雇用労働者	(16.7)	(4.0)	(6.9)	(12.9)	(9.7)	(1.2)	(5.6)	(14.1)	(10.2)	36.7	4.2
男	(17.3)	(7.4)	(6.6)	(14.0)	(10.2)	(0.8)	(4.0)	(10.7)	(9.6)	41.5	3.8
女	(16.5)	(2.7)	(7.0)	(12.5)	(9.5)	(1.4)	(6.3)	(15.4)	(10.4)	34.7	4.4
無期雇用パートタイム	(17.9)	(3.2)	(7.4)	(15.2)	(6.8)	(0.4)	(4.2)	(13.7)	(9.9)	39.5	4.0
男	(24.2)	(10.9)	(5.8)	(22.0)	(2.7)	(0.1)	(2.7)	(7.6)	(12.1)	39.1	1.1
女	(15.9)	(0.8)	(7.9)	(13.1)	(8.1)	(0.5)	(4.7)	(15.5)	(9.2)	39.6	4.8
有期雇用パートタイム	(15.6)	(3.8)	(5.8)	(11.2)	(8.6)	(2.0)	(6.5)	(13.8)	(10.7)	39.6	4.3
男	(14.8)	(5.5)	(4.1)	(12.3)	(10.9)	(0.8)	(4.8)	(8.4)	(7.8)	52.5	5.2
女	(15.8)	(3.4)	(6.2)	(10.9)	(8.1)	(2.3)	(6.9)	(14.9)	(11.3)	35.4	4.0
有期雇用フルタイム	(17.0)	(5.4)	(8.0)	(12.9)	(15.5)	(1.1)	(6.1)	(15.3)	(9.7)	26.6	4.3
男	(14.5)	(6.3)	(8.6)	(9.9)	(14.6)	(1.2)	(4.2)	(14.0)	(9.1)	33.3	4.3
女	(19.5)	(4.6)	(7.5)	(15.8)	(16.3)	(1.0)	(7.9)	(16.6)	(10.4)	18.5	4.3
参考 令和 3 年											
パートタイム	(16.6)	(3.5)	(6.5)	(13.0)	(7.8)	(1.3)	(5.5)	(13.7)	(10.3)	39.5	4.2
男	(19.6)	(8.2)	(5.0)	(17.3)	(6.7)	(0.4)	(3.7)	(8.0)	(10.0)	46.7	3.5
女	(15.8)	(2.3)	(6.9)	(11.8)	(8.1)	(1.5)	(5.9)	(15.2)	(10.4)	37.3	4.4
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査											
パート	(17.9)	(4.0)	(8.0)	(11.0)	(13.7)	(4.5)	(10.9)	(16.1)	(14.2)	47.4	2.3
男	(8.1)	(4.3)	(10.5)	(10.8)	(22.5)	(5.7)	(11.2)	(8.8)	(8.3)	59.3	2.5
女	(20.3)	(4.0)	(7.4)	(11.0)	(11.6)	(4.2)	(10.8)	(17.9)	(15.6)	43.3	2.2

注：1) ()は、「不満・不安がある」労働者を100とした割合である。

2) 平成28年パートタイム労働者総合実態調査は、「賃金が少ない」ではなく「業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い」で調査し、比較できないため平成28年の数値はここでは表章していない。

7 今後の働き方

(1) 今後の働き方の希望

今後の働き方の希望について就業形態、男女別にみると、「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」のいずれの就業形態でも男女ともに「現在の会社で」「現在の雇用形態で仕事を続けたい」が最も高くなっている。

男女、年齢階級別にみると、「無期雇用パートタイム」の「15～24 歳」の男、「有期雇用パートタイム」の「25～34 歳」の男と「15～24 歳」の女、「有期雇用フルタイム」の「25～34 歳」の男では、「別の会社で」「正社員になりたい」が最も高くなっている。それ以外は男女、年齢階級を問わず「現在の会社で」「現在の雇用形態で仕事を続けたい」が最も高くなっている。（表 31）

表 31 就業形態、性、年齢階級、今後の働き方の希望別労働者割合

（単位：％）令和3年

就業形態、性、年齢階級	計	今後の働き方の希望							仕事をやめた い	不明
		正社員になり たい	現在の会社で	別の会社で	現在の雇用形 態で仕事を続 けたい	現在の会社で	別の会社で	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）		
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	16.0	7.0	9.0	73.9	69.9	3.9	3.0	4.3	2.8
男	100.0	18.9	9.1	9.7	70.1	66.2	4.0	2.6	5.6	2.7
女	100.0	14.8	6.1	8.6	75.5	71.6	3.9	3.2	3.8	2.8
無期雇用パートタイム	100.0	12.2	4.3	8.0	79.7	77.8	1.9	1.3	3.3	3.5
男	100.0	20.7	4.5	16.1	74.1	70.9	3.2	1.1	3.6	0.6
15 ～ 24 歳	100.0	54.6	9.6	45.0	45.4	44.4	1.0	-	-	-
25 ～ 34 歳	100.0	8.2	4.0	4.2	91.6	89.5	2.1	0.2	0.0	-
35 ～ 44 歳	100.0	32.3	22.9	9.4	62.7	62.4	0.3	3.7	1.4	-
45 ～ 54 歳	100.0	7.8	4.9	2.9	58.0	48.9	9.1	1.1	33.0	0.1
55 ～ 64 歳	100.0	30.8	0.9	29.9	64.9	64.7	0.3	4.2	0.0	-
65 歳以上	100.0	2.6	2.0	0.6	89.3	82.4	6.9	0.0	6.0	2.1
女	100.0	9.8	4.2	5.6	81.3	79.7	1.6	1.4	3.2	4.3
15 ～ 24 歳	100.0	31.6	8.9	22.7	64.2	64.2	-	0.5	0.1	3.5
25 ～ 34 歳	100.0	6.1	4.1	2.1	82.7	80.5	2.2	2.5	8.3	0.4
35 ～ 44 歳	100.0	24.5	5.9	18.7	70.7	68.4	2.3	3.7	1.0	0.1
45 ～ 54 歳	100.0	9.6	5.9	3.8	84.4	82.4	2.0	1.1	1.3	3.5
55 ～ 64 歳	100.0	3.7	2.8	0.9	89.1	87.4	1.7	0.6	3.8	2.7
65 歳以上	100.0	0.8	0.8	-	79.2	79.1	0.0	0.0	5.7	14.2
有期雇用パートタイム	100.0	14.0	4.9	9.1	75.5	69.7	5.8	4.4	4.2	1.9
男	100.0	11.6	6.3	5.3	74.0	68.9	5.1	4.6	5.7	4.2
15 ～ 24 歳	100.0	48.0	20.6	27.4	28.6	28.6	-	20.2	3.3	-
25 ～ 34 歳	100.0	62.6	22.2	40.4	20.1	20.0	0.2	14.9	1.0	1.3
35 ～ 44 歳	100.0	20.6	12.5	8.1	69.9	69.9	-	7.4	2.1	-
45 ～ 54 歳	100.0	42.3	32.2	10.1	39.2	37.9	1.3	13.9	4.6	-
55 ～ 64 歳	100.0	3.4	2.4	1.0	80.3	75.0	5.3	5.4	7.4	3.5
65 歳以上	100.0	1.0	1.0	0.0	86.5	79.6	6.9	0.3	6.1	6.0
女	100.0	14.8	4.5	10.3	76.0	69.9	6.1	4.3	3.7	1.2
15 ～ 24 歳	100.0	68.4	0.4	67.9	24.4	24.4	0.0	3.4	2.4	1.5
25 ～ 34 歳	100.0	12.7	5.0	7.7	81.6	67.0	14.6	5.4	0.1	0.2
35 ～ 44 歳	100.0	21.0	8.0	13.0	61.4	57.0	4.4	11.0	6.3	0.1
45 ～ 54 歳	100.0	17.1	6.5	10.5	75.2	63.8	11.3	3.0	3.5	1.2
55 ～ 64 歳	100.0	2.8	0.7	2.0	90.7	90.1	0.6	1.4	3.2	1.9
65 歳以上	100.0	1.7	1.6	0.2	91.4	90.1	1.4	0.1	4.1	2.7
有期雇用フルタイム	100.0	26.3	15.8	10.5	61.1	57.7	3.4	2.9	6.4	3.3
男	100.0	24.2	14.7	9.5	64.0	60.6	3.4	1.9	6.9	2.9
15 ～ 24 歳	100.0	52.8	28.1	24.7	45.8	40.7	5.1	-	1.4	-
25 ～ 34 歳	100.0	75.1	32.0	43.1	19.2	19.2	0.0	1.8	2.4	1.5
35 ～ 44 歳	100.0	47.4	28.5	18.9	43.2	38.1	5.0	2.3	3.7	3.4
45 ～ 54 歳	100.0	43.6	33.1	10.5	53.3	46.9	6.4	1.0	1.8	0.2
55 ～ 64 歳	100.0	12.1	8.7	3.4	77.6	74.7	2.9	2.4	7.0	1.0
65 歳以上	100.0	4.1	3.6	0.5	73.2	69.4	3.8	1.3	13.0	8.4
女	100.0	28.9	17.2	11.7	57.5	54.2	3.3	4.1	5.7	3.8
15 ～ 24 歳	100.0	41.1	27.9	13.2	49.6	49.1	0.5	5.3	4.0	-
25 ～ 34 歳	100.0	44.7	21.1	23.6	32.4	26.3	6.0	10.2	5.1	7.6
35 ～ 44 歳	100.0	46.4	26.3	20.0	45.6	42.2	3.4	3.3	4.2	0.5
45 ～ 54 歳	100.0	30.2	20.0	10.3	59.8	57.7	2.2	2.8	5.7	1.4
55 ～ 64 歳	100.0	11.3	8.3	3.0	74.1	70.5	3.6	3.5	6.5	4.7
65 歳以上	100.0	3.2	2.8	0.4	76.5	74.8	1.6	0.4	8.7	11.3
参考 令和3年 パートタイム	100.0	13.2	4.6	8.6	77.4	73.3	4.1	3.0	3.8	2.6
男	100.0	15.5	5.6	9.9	74.0	69.7	4.3	3.1	4.8	2.6
女	100.0	12.5	4.4	8.1	78.4	74.4	4.0	3.0	3.5	2.6
平成28年 パートタイム労働者総合実態調査	100.0	19.1	8.0	11.1	71.7	66.4	5.4	3.5	3.8	1.8
男	100.0	26.7	10.8	15.9	60.1	54.7	5.4	4.7	5.8	2.7
女	100.0	16.5	7.0	9.5	75.8	70.4	5.3	3.1	3.1	1.5

注：1) 表側「男」「女」には、年齢階級不明が含まれる。

(2) 正社員になりたいと考える理由

正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者の正社員になりたいと考える理由（3つまでの複数回答）を就業形態、男女別にみると、「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」のいずれの就業形態においても男女ともに「より多くの収入を得たいから」、「正社員の方が雇用が安定しているから」の割合が高くなっているが、それに次いで高い割合となっているのは、男では、いずれの就業形態においても「専門的な資格・技能を活かしたいから」がそれぞれ46.1%、34.8%、24.3%、女では、「無期雇用パートタイム」は「キャリアを高めたいから」33.2%、「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」は「より経験を深め、視野を広げたいから」がそれぞれ17.7%、22.9%となっている（表32）。

表32 就業形態、性、正社員になりたいと考える理由別労働者割合

(単位：％) 令和3年

就業形態、性	正社員になりたい労働者計	正社員になりたいと考える理由（3つまでの複数回答）									その他	不明
		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	等）による制約がなくなる（なくなった）から	家庭の事情（育児・介護			
パートタイム・有期雇用労働者	[16.0]	100.0	76.9	63.4	16.3	21.2	16.1	19.0	9.6	5.1	2.3	
男	[18.9]	100.0	69.8	68.8	16.6	23.5	14.2	32.8	1.1	9.9	1.8	
女	[14.8]	100.0	80.9	60.5	16.2	19.9	17.0	11.5	14.3	2.4	2.5	
無期雇用パートタイム	[12.2]	100.0	81.9	67.0	26.0	23.2	11.8	23.4	14.6	1.8	2.2	
男	[20.7]	100.0	92.8	81.0	14.2	27.4	4.0	46.1	－	0.3	－	
女	[9.8]	100.0	75.3	58.4	33.2	20.6	16.5	9.5	23.4	2.7	3.6	
有期雇用パートタイム	[14.0]	100.0	79.8	57.4	12.4	19.4	15.6	17.8	10.2	3.1	2.1	
男	[11.6]	100.0	55.1	68.7	24.3	25.7	18.3	34.8	1.0	8.1	2.9	
女	[14.8]	100.0	86.1	54.5	9.4	17.7	14.9	13.5	12.6	1.8	2.0	
有期雇用フルタイム	[26.3]	100.0	70.1	67.2	13.2	21.6	19.8	17.1	5.1	9.7	2.5	
男	[24.2]	100.0	63.0	61.8	14.7	20.2	18.3	24.3	1.7	16.1	2.4	
女	[28.9]	100.0	77.2	72.8	11.8	22.9	21.4	9.8	8.5	3.2	2.6	
参考												
令和3年												
パートタイム	[13.2]	100.0	80.7	61.4	18.0	20.9	14.0	20.1	12.0	2.5	2.2	
男	[15.5]	100.0	76.6	75.7	18.5	26.7	10.2	41.3	0.4	3.6	1.3	
女	[12.5]	100.0	82.3	55.9	17.8	18.7	15.4	12.1	16.4	2.1	2.5	
平成28年												
パートタイム労働者総合実態調査												
パート	[19.1]	100.0	75.9	59.4	12.8	19.8	19.0	10.4	12.6	5.9	3.0	
男	[26.7]	100.0	76.6	63.0	13.1	19.8	17.4	8.4	0.7	9.5	3.0	
女	[16.5]	100.0	75.4	57.4	12.6	19.7	20.0	11.5	19.3	4.0	3.0	

注：1) []は、パートタイム・有期雇用労働者計を100とした正社員になりたい労働者の割合である。

(3) 正社員になった場合に希望する制度

正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者が正社員になった場合の「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無については、「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」のいずれの就業形態においても「選みたい」が半数を上回っている。

選みたいと思う制度（複数回答）を就業形態・男女別にみると、「無期雇用パートタイム」の男では「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」が55.2%、女では「勤務時間を限定した（短時間）正社員」が55.8%と最も高く、「有期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」は男女ともに「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が、それぞれ48.7%、43.7%、49.2%、52.9%と最も高くなっている。（表33）

表33 就業形態、性、正社員になった場合に希望する制度別労働者割合

（単位：％）令和３年

就業形態、性	正社員になりたい労働者計	正社員になった場合「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無					不明
		選みたい	選みたいと思う制度（複数回答）			選みたいとは思わない（通常の正社員がいい）	
			勤務時間を限定した（短時間）正社員 1)	勤務地を限定した（転勤のない）正社員 2)	職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員 3)		
パートタイム・有期雇用労働者	100.0	68.2	34.1	44.5	26.8	30.2	1.6
男	100.0	63.4	25.3	48.5	36.2	35.8	0.8
女	100.0	70.8	38.9	42.3	21.7	27.1	2.0
無期雇用パートタイム	100.0	72.5	52.7	35.6	31.0	24.6	2.9
男	100.0	72.3	47.6	47.3	55.2	27.4	0.3
女	100.0	72.7	55.8	28.5	16.2	22.8	4.5
有期雇用パートタイム	100.0	66.7	35.0	44.7	26.1	32.4	0.9
男	100.0	61.3	28.1	48.7	44.9	37.2	1.5
女	100.0	68.1	36.8	43.7	21.3	31.2	0.8
有期雇用フルタイム	100.0	66.5	18.9	51.0	24.5	32.1	1.3
男	100.0	59.3	11.4	49.2	21.6	40.0	0.7
女	100.0	73.9	26.5	52.9	27.5	24.2	1.9
参考							
令和３年							
パートタイム	100.0	69.1	42.3	41.0	28.1	29.2	1.7
男	100.0	67.5	39.3	47.9	50.8	31.6	0.8
女	100.0	69.7	43.5	38.3	19.5	28.2	2.1
平成28年							
パートタイム労働者総合実態調査							
パートタイム	100.0	61.0	28.1	44.4	24.4	37.4	1.7
男	100.0	34.8	10.9	24.2	18.7	64.8	0.4
女	100.0	75.7	37.7	55.8	27.7	21.9	2.4

- 注：1) 「勤務時間を限定した（短時間）正社員」とは、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）が短い正社員をいう。
- 2) 「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」とは、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をいう。
- 3) 「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」とは、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をいう。