

## 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。