



政府統計

報道関係者 各位

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」の結果

厚生労働省では、このほど、令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。

「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」は、パートタイム・有期雇用労働法(※1)の施行後の状況を明らかにすることを目的としています。今回の調査は、全国の事業所から約29,000事業所、このうち5人以上の常用労働者を雇用する事業所で働くパートタイム・有期雇用労働者(※2)から約23,000人を無作為抽出し、令和3年10月1日現在の状況について実施したものです。有効回答率は事業所調査で51.9%、個人調査で57.1%でした。

また、事業所調査では、約29,000事業所のうち本社等である約18,000事業所に対して企業全体の状況を調査し、このうち有効回答である8,964事業所の回答を集計したものを公表します。

※1 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

※2 この調査の「パートタイム・有期雇用労働者」とは、常用労働者(期間を定めずに雇われている者または1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者)のうち、企業に直接雇用されている労働者で、次の①～③の労働者をいう。

- ① 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正社員に比べて短い労働者(無期雇用パートタイム)
- ② 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正社員に比べて短い労働者(有期雇用パートタイム)
- ③ 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正社員と同じ労働者(有期雇用フルタイム)

【調査結果のポイント】

【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・有期雇用労働者を雇用している企業の割合は75.4%であり、そのうち「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【6頁 表1】
- 2 パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し^(注1)
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のうち、同法が施行された令和2年4月(中小企業は令和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「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応した企業の割合は28.5%、「待遇差はない」28.2%と合わせて6割近くとなっている。また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている【15頁 表14、表15】

(裏面に続く)

〔個人調査〕

1 現在の就業形態を選んだ理由

就業形態、男女別にみると、「有期雇用フルタイム」の男では「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が44.4%と最も高い割合となっており、それ以外では「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」が最も高く、「無期雇用パートタイム」の男では66.6%、女では58.4%、「有期雇用パートタイム」の男では44.2%、女では56.9%、「有期雇用フルタイム」の女では28.1%となっている。【19頁 図2、20頁 表19】

2 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賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」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は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。【25頁 表25】

3 自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果^(注2)

令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。【28頁 表28】

4 今後の働き方の希望

今後の働き方の希望については、いずれの就業形態も「現在の会社で」「現在の雇用形態で仕事を続けたい」が最も割合が高くなっており、「無期雇用パートタイム」では77.8%、「有期雇用パートタイム」では69.7%、「有期雇用フルタイム」では57.7%となっている【31頁 表31】

詳細は別添概況をご覧ください。

(注1) 働き方改革関連法(「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号))により、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の相違及び差別的取扱いの解消を目的として、パートタイム・有期雇用労働法(「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」(平成5年法律第76号))が改正されました(令和2年4月1日施行。中小企業の適用は、令和3年4月1日。)

主な改正のポイントに正社員とパートタイム・有期雇用労働者との均衡待遇・均等待遇の確保があります。

- 1) 「均衡待遇」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止(パートタイム・有期雇用労働法第8条)
- 2) 「均等待遇」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止(パートタイム・有期雇用労働法第9条)

(注2) 労働者に対する待遇に関する説明義務

- 1) パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の内容・理由、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を行うことを義務付け(パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項)
- 2) パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止(パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項)