

JILPT 調査シリーズ

No.207-1

2021年1月

「パートタイム」や「有期雇用」の 労働者の活用状況等に関する調査結果

企業調査編

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の 活用状況等に関する調査結果

企業調査編

まえがき

少子高齢化の進展により就業人口の減少が予測されるなか、企業が持続的に成長していくためには、通常の労働者だけでなく、短時間（パートタイム）・有期雇用労働者が活躍できる職場環境を整備し、労働者から選ばれる企業となることが大切となる。そのためには、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の違いを解消し、パートタイム・有期雇用労働者が納得して働ける待遇を実現することが求められる。

働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が2017年3月に決定され、いわゆる「同一労働同一賃金」の実現に向けて法制度とガイドラインを整備することが打ち出された。これをうけ、労働政策審議会で法整備に向けた議論が行われ、2018年6月には、不合理な待遇差の解消に関する規定も含めた「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」（働き方改革関連法）が国会において成立し、関係法律である「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」が改正され、パートタイム労働法の名称は「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（パートタイム・有期雇用労働法）」に改められることになった。これにより、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差に関わる規定がパートタイム・有期雇用労働法に規定されることになり、同法は2020年4月に施行となった。

当機構では、パートタイム・有期雇用労働法の施行を間近に控えたなかでの、企業のパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理等の実態と、法施行に向けた対応の動向を把握するため、企業及びその企業で働くパートタイム・有期雇用労働者を対象とするアンケート調査を行った。本報告書は、そのうち企業調査の結果をとりまとめたものである。なお、パートタイム・有期雇用労働法をうけ、施策等の基本となるべき事項を示した短時間・有期雇用労働者対策基本方針（2020年3月、厚生労働大臣に答申）が策定されており、本調査データの一部は同方針にも活用されている。

アンケート調査にご回答いただいた企業にこの場をお借りしてあらためて感謝申し上げます。本報告書が関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いです。

2021年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

調査実施担当者

<氏名>	<所属>
荒川 創太	調査部 主任調査員補佐
渡邊 木綿子	雇用構造と政策部門付リサーチャー

※ 所属肩書は、本シリーズ発行時点のもの

本調査シリーズの執筆は主に荒川が担当した。

本調査での用語の定義

有 期 雇 用	6ヶ月契約や1年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
無 期 雇 用	特に雇用期間を定めずに（または定年まで）、直接雇用されている労働者
フルタイム	1週間の所定労働時間が正社員・正職員と同じか長い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者
パートタイム	1週間の所定労働時間が正社員・正職員より短い、正社員・正職員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
正社員・正職員	直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者

目 次

第1部 調査の概要	1
1. 調査の趣旨・目的	1
2. 調査対象（標本）	1
3. 調査期間	1
4. 方法	1
5. 有効回答数（有効回答率）	1
第2部 調査の結果	3
第1章 回答企業の属性	3
第2章 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況	5
第1節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用状況	5
1. 雇用の状況	5
2. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用している理由	7
3. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者をどのような職種で雇用して いるか	9
第2節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の教育訓練の状況	11
1. 教育訓練の全体状況	11
2. 業種別、規模別にみた教育訓練の状況	12
第3節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の賃金算定要素	17
1. 基本的な賃金の算定要素	17
2. パートタイムの所定労働時間の長さの正社員・正職員との比較	19
3. 正社員と比較した所定労働時間の長さ別にみたパートタイムの賃金算定 要素の状況	20
第4節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と正社員・正職員の、職務 や人材活用の仕組みの違い	23
1. 有期雇用でフルタイム	23
（1）正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか ..	23
（2）基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法（制度・基準）は、正社員・ 正職員との比較でどうなっているのか	24
ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状 況	25
イ. 「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	26

(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか	27
2. 有期雇用でパートタイム	28
(1) 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか	28
(2) 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法（制度・基準）は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか	29
ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	30
イ. 「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	31
(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか	32
3. 無期雇用でパートタイム	33
(1) 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか	33
(2) 基本的な賃金や賞与、退職金の算定方法（制度・基準）は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか	34
ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	35
イ. 「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	36
(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか	37
4. 有期フルタイム、有期パートタイム、無期パートタイム3者の比較	38
(1) 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者がいるか	38
(2) 基本的な賃金、賞与、退職金の算定方法（制度・基準）は、正社員・正職員との比較でどうなっているのか	39
ア. 「職務かつ人材活用の仕組みが同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	39
イ. 「職務が同じ者」の正社員・正職員との相違の状況	40
(3) 基本的な賃金の水準は正社員・正職員との比較でどうなっているのか	41
第5節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の役職登用	43
1. 役職登用の状況	43
2. どのような役職レベルまで登用しているか	44
3. 正社員・正職員と同じ役職に登用された場合の役職手当の支給状況	44
第6節 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している制度や待遇	46
1. 通勤にかかる費用の支給状況	46
2. 通勤にかかる費用以外の制度・待遇の支給・適用状況	47

(1) 賃金、賞与、退職金	47
(2) 手当関係	47
(3) 休暇・休職関係	48
(4) 福利厚生などその他の項目	49
3. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の正社員・正職員への転換実績	51
(1) 正社員・正職員への転換実績の状況	51
(2) 最も人数が多い転換先	54
第7節 同一労働同一賃金ガイドライン等の認知度と対応に向けた意向	56
1. 2020年4月施行の改正法等の認知度	56
2. 待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか	57
3. ガイドライン案の提示以降での不合理な待遇差をなくす取り組み	59
(1) これまでの取り組みの実績	59
(2) 今後の取り組みの予定	64
4. 正社員・正職員とそれ以外の労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた取り組みにおいて行政に望む支援	69
5. 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用上の課題	70
付属資料	
・アンケート調査票	75
・厚生労働省リーフレット（パートタイム・有期雇用労働法が施行されます）	87
付属統計表①	89
付属統計表②（ウエイトバック集計（復元）による各設問の回答結果）	281