

JILPT 調査シリーズ

No.207-2

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 労働者調査（「働き方等に関する調査」）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
労働者調査（「働き方等に関する調査」）編

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

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、そのうち労働者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および労働者の皆さまにこの場をお借りしてあらためて感謝申し上げたい。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ある。

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	2
4. 方法	2
5. 有効回答数（有効回答率）	2
第2部 調査の結果	3
第1章 回答者の属性	3
第2章 現在の勤務先での就労状況	6
1. 現在の雇用契約に「期間の定め」があるか	6
2. 1回あたりの「期間の定め」の長さ	7
3. 1週間あたりの所定労働時間（雇用契約で決められている労働時間で残業 を含まない）の長さ	7
4. 所定労働時間の長さの正社員との比較	9
5. 有期雇用フルタイム、有期雇用パートタイム、無期雇用パートタイムの構 成割合	10
6. 現在の仕事（職種）	13
7. 現在の勤務先での通算の就労期間	13
8. 雇用保険や厚生年金保険の加入状況	14
9. 「期間の定めのある契約（有期雇用）」で働くことを選択した理由	16
10. 現在の所定労働時間で働くことを選択した理由	18
第3章 賃金・労働条件、正社員との仕事の異同	20
第1節 賃金の状況	20
1. 基本的な賃金の支払い形態	20
2. 基本的な賃金水準の1カ月平均額	20
3. 現在の賃金水準に対する納得感	24
第2節 賃金以外の待遇や制度の支給・適用状況	29
1. 基本賃金以外で支給・適用されている待遇や制度	29
（1）賃金、賞与、退職金	29
（2）手当関係	31
（3）休暇関係	33

(4) 福利厚生などその他の待遇・制度	35
2. 基本賃金以外の待遇や制度に対する納得感	37
第3節 業務の内容や責任の程度等が正社員と同じ者の処遇等の状況	40
1. 業務の内容や責任の程度等が同じ正社員の有無	40
2. 役職への就任状況	42
(1) 役職に就任しているか	42
(2) 役職レベル	44
(3) 正社員も就く役職か	45
3. 賃金算定方法（制度・基準）の異同の状況	47
4. 業務の内容等が同じ正社員との賃金水準比較	49
5. 業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用 基準が異なっていて納得できない制度や待遇	53
6. 制度の有無別にみた納得できない制度・待遇の回答割合	61
(1) 定期的な昇給	62
(2) 人事評価・考課	63
(3) 賞与	64
(4) 退職金	66
(5) 家族手当	67
(6) 住宅手当	69
(7) 精皆勤手当	70
(8) 食事手当（費用補助を含む）	72
(9) 深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）	73
(10) 慶弔休暇	75
(11) 通勤手当や交通費	76
第4節 教育訓練の状況	79
1. 現在の勤務先で受けた教育訓練	79
2. これまでに経験した教育訓練	82
第5節 定年後の再雇用者の業務の内容等の状況	84
1. 定年前からの、業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みの変化	84
2. 現在の年収の定年前との比較	86
第4章 同一労働同一賃金ガイドラインの認知度等	88
1. 2020年4月施行の改正法等の認知度	88
2. 不合理な待遇差があると感じたことがあるか	91
3. 企業に待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか	94

第5章 現在の仕事や勤務先の満足度や今後の就労希望について	96
1. 現在の勤務先や仕事に満足しているか.....	96
2. 現在の勤務先や仕事に満足している理由.....	99
3. 現在の勤務先や仕事に不満である内容	101
4. 今後の働き方についての希望.....	104
付属資料	
・アンケート調査票.....	111
・企業アンケート調査票.....	119
・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）・	131
付属統計表①.....	133
付属統計表②（企業調査とのマッチングによる、勤務先の規模（中小企業・大 企業）別にみた各設問の回答結果.....	315