

**厚生労働省要請調査****「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  
(企業等票)**

## — アンケート調査へのご協力をお願い —

本調査は、パートタイム労働者や有期雇用労働者（「パートタイム」や「有期雇用」の労働者と総称）の活用の現状や課題等を把握するため、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課からの要請に基づき、同省所管の調査研究機関である、独立行政法人労働政策研究・研修機構（<https://www.jil.go.jp>）が実施するものです。

民間の信用調査機関が所有するデータベースに登録されている、全国の10人以上規模の法人（企業・団体等）から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。

ご記入いただいた内容は統計的に処理され、貴社名や記入内容が公表されることは一切、ありません。調査結果は、今後の労働政策を検討する上での基礎資料として有効に活用して参ります。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、ご回答にご協力賜りますよう、何卒お願い申し上げます。

**【 調査票のご記入にあたって 】**

1. 特にことわりのない場合、**本年（2019年）7月1日現在**の状況をご回答ください。
2. この調査は、**法人を単位**として行います。そのため、**本社だけでなく支店や出張所、工場、研究所、店舗、営業所など、すべての事業所を含めた全体の状況**についてご記入ください。
3. ご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法に注意しながら、前から順を追ってご記入ください。選択肢を選ぶ際は、番号を○で囲んでください。「その他」を選ばれた場合は、具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、**本年（2019年）7月25日（木）までに**、郵便ポストへご投函ください。
5. ご協力の御礼として、調査結果の報告冊子（無料）をお送りします。ご希望の場合は、調査票の最後で、必要事項をご記入ください。
6. 調査票の配布・回収等の実査業務は、民間の調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。ご記入方法など、調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

**【お問合せ窓口】 <専用フリーダイヤル・無料> 0120-121-621**

受付時間 土日・祝日を除く 9:00~17:30

FAX : 03-3866-4944 / Eメール : chosa1@ntc-ltd.com

(調査の実施主体) 独立行政法人労働政策研究・研修機構

担当 : 調査部 (政策課題) 渡辺、荒川

(実査業務の委託先) 株式会社日本統計センター

担当 : 調査部 原田、阿部





## Ⅱ 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の雇用管理状況について

本調査では、（貴社での呼称にかかわらず）次のように定義します。ご確認のうえ、問7へお進みください。

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、貴社に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）、貴社に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・正職員以外で貴社に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・正職員以外で貴社に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	貴社に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

問7 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の、雇用状況を教えてください。

◆ 雇用しているすべての労働者欄の番号に○を付け、（ ）内に人数をご記入ください。

貴社が派遣会社の場合は、派遣労働者（登録のみは除く）についても含めてお考えください。

有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム	1～3のどれも雇用していない (正社員・正職員のみ)
1	2	3	4
( ) 人	( ) 人	( ) 人	(P12 最後の Qへ)

問8 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を、活用している理由は何ですか（該当すべてに○）。

問7で回答した雇用状況に応じて、理由欄すべてにご記入ください	有期雇用を 活用している理由	パートタイムを 活用している理由
	問7で1か2を選択	問7で2か3を選択
人件費が割安なため（労務コストの効率化）	1	1
採用が簡単で、人手を確保しやすいため	2	2
簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため	3	3
定年退職者の再雇用のため	4	4
経験や知識、技能のある人を活用するため	5	5
1日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため	6	6
季節的・一時的な繁忙や、受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため	7	7
仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため	8	8
正社員・正職員を募集しても採れない、採用しても定着しないため	9	9
正社員・正職員を増やせないため（定員や人件費の上限等）	10	10
正社員・正職員として採用できるか、能力や適性を見極めるため	11	11
休業中の正社員・正職員の代替要員を確保するため	12	12
労働者自身が（正社員・正職員とは異なる働き方を）希望したため	13	13
障がい者や外国人など多様な人材を活用するため	14	14
その他（ ）	15	15

問9 「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ますか（該当すべてに○）。  
比較のため、正社員・正職員についても教えてください。※職種の詳細は、添付資料を参照。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答 ※雇用している労働者欄すべてにご記入ください			
管理的な仕事	1	1	1	1
専門的・技術的な仕事	2	2	2	2
事務的な仕事	3	3	3	3
販売の仕事	4	4	4	4
サービスの仕事	5	5	5	5
保安の仕事	6	6	6	6
生産工程の仕事	7	7	7	7
輸送・機械運転の仕事	8	8	8	8
建設・採掘の仕事	9	9	9	9
運輸・清掃・包装等の仕事	10	10	10	10
その他の仕事	11	11	11	11

付問 上記で○を付けたうち、もっとも人数の多い職種は何ですか（それぞれ番号を記入）。

--	--	--	--

問10 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に対して、教育訓練を行っていますか（該当すべてに○）。  
比較のため、正社員・正職員についても教えてください。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答 ※雇用している労働者欄すべてにご記入ください			
入職時のガイダンス (Off-JT)	1	1	1	1
日常的な職務を通じた 計画的な教育訓練 (OJT)	2	2	2	2
職務の遂行に必要な能力を 付与する教育訓練 (Off-JT)	3	3	3	3
将来のキャリアアップの ための教育訓練 (Off-JT)	4	4	4	4
自己啓発費用の補助	5	5	5	5
その他 ( )	6	6	6	6
教育訓練は一切、行っていない	7	7	7	7

※「OJT」とは、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います。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます。

※「Off-JT」とは、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)のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1ヶ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間機関の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます。

※「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みません）に対して費用を援助することをいいます。

問 11 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の基本的な賃金（※）の決定に当たり、どのような算定要素を考慮していますか（該当すべてに○）。比較のため、正社員・正職員についても教えてください。

※毎月支払われるもので、実際に支払われる賃金から①臨時に支払われる賃金（結婚手当等）、②1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）、③所定労働時間を超える時間や所定労働日以外の勤務に対して支払われる賃金（時間外・深夜割増賃金、休日割増賃金等）、④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除いたもの。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答 ※雇用している労働者欄すべてにご記入ください			
職務（業務の内容や責任の程度）	1	1	1	1
業績、成果	2	2	2	2
能力、経験	3	3	3	3
勤続年数	4	4	4	4
事業所内での配置転換の有無や範囲	5	5	5	5
事業所間の転勤の有無や範囲	6	6	6	6
残業の有無や頻度	7	7	7	7
地域の賃金相場	8	8	8	8
同業他社の賃金相場	9	9	9	9
資格、免許の所有状況	10	10	10	10
生計費や婚姻・家族の状況	11	11	11	11
年金額（減額率含む）	12	12	12	12
年齢	13	13	13	13
学歴	14	14	14	14
人手の過不足状況	15	15	15	15
その他（ ）	16	16	16	16

付問① 上記で○を付けたうち、もっとも比重が大きい要素は何ですか（それぞれ番号を記入）。

--	--	--	--

付問② 「パートタイム」の所定労働時間の長さを、正社員・正職員に適用される所定労働時間※との比較で、どの程度に設定していますか（もっとも人数が多い1つに○）。  
※複数ある場合は、適用される正社員・正職員数をもっとも多い所定労働時間と比較してください。

◆ 雇用している労働者欄すべてにご記入ください

正社員・正職員の 所定労働時間の長さの	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
1/2 未満	1	1
1/2 以上 3/4 未満	2	2
3/4 以上	3	3

問 12 「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相違について教えてください。なお、本問では、A,有期雇用でフルタイム、B,有期雇用でパートタイム、C,無期雇用でパートタイムの種類別によっていきます。お手数ですが、雇用している労働者欄すべてにご記入ください。

**A, 有期雇用でフルタイムについて**

付問① 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者はいますか（1つに○）。

業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	1
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	2
業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）	3

付問② 更に、人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者はいますか（1つに○）。

いない	いる
1	2

付問③と④は「職務が同じ者について」欄のみ回答

付問③と④は全欄に回答

付問③ 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ますか（それぞれ1つに○）。

	職務が同じ者について			職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について		
	基本的な賃金	賞与	退職金	基本的な賃金	賞与	退職金
正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	1	1
正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素(問 11)を合わせている	2	2	2	2	2	2
正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	3	3	3	3	3	3
正社員・正職員に対してのみ支払っている	—	4	4	—	4	4
正社員・正職員にも支払っていない	—	5	5	—	5	5

付問④ 基本的な賃金の水準は、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっていますか（それぞれもっとも多いケース1つに○）。

	職務が同じ者について	職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について
正社員・正職員より高い	1	1
正社員・正職員と同じ	2	2
正社員・正職員の8割以上	3	3
正社員・正職員の6割以上8割未満	4	4
正社員・正職員の4割以上6割未満	5	5
正社員・正職員の4割未満	6	6

**B, 有期雇用でパートタイムについて**

付問① 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者はいますか（1つに○）。

業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	1
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	2
業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）	3

付問② 更に、人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者はいますか（1つに○）。

いない	いる
1	2

次ページ最初の付問③と④は「職務が同じ者について」欄のみ回答

次ページ最初の付問③と④は全欄に回答



付問③ 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ますか（それぞれ1つに○）。

	職務が同じ者について			職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について		
	基本的な賃金	賞与	退職金	基本的な賃金	賞与	退職金
正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	1	1
正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素(問 11)を合わせている	2	2	2	2	2	2
正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	3	3	3	3	3	3
正社員・正職員に対してのみ支払っている	—	4	4	—	4	4
正社員・正職員にも支払っていない	—	5	5	—	5	5

付問④ 基本的な賃金の水準は、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっていますか（それぞれもっとも多いケース1つに○）。

	職務が同じ者について	職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について
正社員・正職員より高い	1	1
正社員・正職員と同じ	2	2
正社員・正職員の8割以上	3	3
正社員・正職員の6割以上8割未満	4	4
正社員・正職員の4割以上6割未満	5	5
正社員・正職員の4割未満	6	6

**C、無期雇用でパートタイムについて**

付問① 正社員・正職員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者はいますか（1つに○）。

業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	1
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	2
業務の内容も、責任の程度もまったく異なる（いずれか同じ者はいない）	3

問 13 へ

付問② 更に、人材活用の仕組み（転勤や昇進等の有無や範囲）まで同じ者はいますか（1つに○）。

いない	いる
1	2

付問③と④は「職務が同じ者について」欄のみ回答  
付問③と④は全欄に回答

付問③ 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ますか（それぞれ1つに○）。

	職務が同じ者について			職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について		
	基本的な賃金	賞与	退職金	基本的な賃金	賞与	退職金
正社員・正職員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	1	1
正社員・正職員の算定方法(制度・基準)とは異なるが、算定要素(問 11)を合わせている	2	2	2	2	2	2
正社員・正職員とは、算定方法(制度・基準)も算定要素も異なる	3	3	3	3	3	3
正社員・正職員に対してのみ支払っている	—	4	4	—	4	4
正社員・正職員にも支払っていない	—	5	5	—	5	5

付問④ 基本的な賃金の水準は、正社員・正職員の賃金水準（時給換算）との比較でどうなっていますか（それぞれもっとも多いケース1つに○）。

	職務が同じ者について	職務かつ人材活用の仕組みが同じ者について
正社員・正職員より高い	1	1
正社員・正職員と同じ	2	2
正社員・正職員の8割以上	3	3
正社員・正職員の6割以上8割未満	4	4
正社員・正職員の4割以上6割未満	5	5
正社員・正職員の4割未満	6	6

問13 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を、役職（※）に登用していますか（それぞれ1つに○）。比較のため、正社員・正職員についても教えてください。 ※何らかの役職名がある者、部下がいる者等。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答 ※雇用している労働者欄すべてにご記入ください			
登用している	1	1	1	1
登用していない	2	2	2	2

付問① どのような役職レベルまで、登用していますか（それぞれ登用され得る最上位1つに○）。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
部長相当職かそれ以上	1	1	1	1
課長相当職まで	2	2	2	2
係長相当職以下まで	3	3	3	3

※「係長相当職以下」は一般従業員に近い管理職層、「課長相当職」は中間レベルの管理職層、「部長相当職かそれ以上」はハイレベルの管理職層を指すものとします。

付問② 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者が、正社員・正職員と同じ役職に登用された場合には、同一（※）の役職手当を支払っていますか（それぞれ1つに○）。

	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
正社員・正職員と同一の役職手当を支払っている	1	1	1
役職手当は支払っているが、正社員・正職員と同一ではない	2	2	2
正社員・正職員と同じ役職に登用されても、役職手当は支払っていない	3	3	3
正社員・正職員と同じ役職に登用されることはない	4	4	4

※パートタイムのため、役職手当の水準が通減されていても、時間比例で支払われている場合には、同一とみなします。



問 14 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者について、通勤に係る費用を支給していますか（それぞれ1つに○）。比較のため、正社員・正職員についても教えてください。

※現在、実際に支払っている人の有無にかかわらず、支給の対象になっているかどうかで ご回答ください。	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答	※雇用している労働者欄すべてにご記入ください		
支給対象になっている	1	1	1	1
支給対象ではない	2	2	2	2

問 15 下記の中で、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者に支給・適用している、制度や待遇はありますか（該当すべてに○）。比較のため、正社員・正職員についても教えてください。

	正社員 正職員	有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
	※全社が回答	※雇用している労働者欄すべてにご記入ください		
定期的な昇給	1	1	1	1
人事評価・考課	2	2	2	2
賞与	3	3	3	3
家族手当	4	4	4	4
住宅手当	5	5	5	5
精皆勤手当	6	6	6	6
食事手当（費用補助を含む）	7	7	7	7
単身赴任手当	8	8	8	8
業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	9	9	9	9
交替制勤務などの勤務形態に応じた特殊勤務手当	10	10	10	10
特定の地域で働く補償としての地域手当	11	11	11	11
深夜労働や休日労働に応じた手当（割増賃金を含む）	12	12	12	12
退職金	13	13	13	13
法定外の健康診断（費用補助含む）	14	14	14	14
慶弔休暇	15	15	15	15
上記以外で法定外の休暇※1	16	16	16	16
病気休職	17	17	17	17
給食施設や休憩室、更衣室の利用	18	18	18	18
保養所や運動施設の利用	19	19	19	19
企業年金	20	20	20	20
社外活動の補助	21	21	21	21
その他（ ）※2	22	22	22	22
（ ）	23	23	23	23
（ ）	24	24	24	24
支給・適用しているものは無い	25	25	25	25

※1 法定された休暇以外の、夏季休暇やリフレッシュ休暇等（有給・無給を問いません）。

※2 「その他」については、「通勤に係る費用」（問 14 で回答）以外でご記入ください。

問 16 「パートタイム」や「有期雇用」の労働者から、正社員・正職員への転換実績はありますか（これまでに転換実績のある、該当すべてに○）。

		有期雇用で フルタイム	有期雇用で パートタイム	無期雇用で パートタイム
		※雇用している労働者欄すべてにご記入ください		
転換実績 がある	正社員・正職員（いわゆる正規型）	1	1	1
	働き方が限定された 正社員・正職員（短時間正社員等）	2	2	2
	転換実績はない	3	3	3

付問 上記で○を付けたうち、もっとも人数が多い転換先はどれですか（それぞれ番号を記入）。

--	--	--

### Ⅲ 同一労働同一賃金ガイドライン等の認知度と対応意向について

問 17 企業内における、正社員・正職員とそれ以外の労働者（パートタイムや有期雇用）の間の不合理な待遇差を無くし、それぞれが納得して働き続けられるよう、働き方改革関連法に基づきパートタイム労働法等の改正が行われ、それに基づく「同一労働同一賃金ガイドライン」等が、2020年（中小企業は2021年）4月1日より施行されることとなりました。こうした改正等がなされることを、ご存知でしたか（1つに○）。

1. 内容まで知っている
2. 内容は分からないが、改正等の動きがあることは知っている
3. まったく知らない・分からない

問 18 パートタイム・有期雇用労働法では、正社員・正職員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、職務や人材活用の仕組み、その他の事情に照らして不合理な待遇差等が禁止されます（第8条、第9条）。また、本人から求めがあれば、待遇差の理由等も説明しなければなりません（第14条第2項）。待遇差の理由等について、貴社ではどの程度、説明できると思いますか（1つに○）。

1. 大半の待遇差を、説明できると思う
2. 半分くらいの待遇差は、説明できると思う
3. 大半の待遇差を、説明できないと思う
4. 待遇差は一切ない
5. 分からない・考えたことが無い

問 19 政府の働き方改革実現会議において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が提示されて（2016年12月20日）以降、これまでに正社員・正職員とそれ以外の労働者の間の不合理な待遇差を無くすための取り組みを行いましたか。また今後、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、そうした取り組みを行う予定はありますか（それぞれ1つに○）。

これまでに	1. 取り組みを行った	2. 特段、行っていない
今後	1. 取り組みを行う予定がある	2. 特段、予定はない（方針未定を含む）

付問 どのような取り組みですか（該当すべてに○）。

取組内容 ※特に記述が無いものは、正社員・正職員以外を対象にした取り組みを指します。		これまでに 取り組んだ	今後 取り組む
賃金・賞与・退職金	基本的な賃金の算定方法（※）や算定要素の見直し	1	1
	基本的な賃金の水準の引上げ	2	2
	昇給制度の導入や、昇給制度の見直し	3	3
	賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し	4	4
	賞与の水準の引上げ	5	5
	退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し	6	6
手当関係	役職手当の導入や、役職手当の算定方法等の見直し	7	7
	仕事の危険度や作業環境に応じた特殊作業に伴う勤務手当の導入や算定方法等の見直し	8	8
	精皆勤手当の導入や、精皆勤手当の算定方法等の見直し	9	9
	通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し	10	10
	時間外労働や深夜・休日労働に応じた手当の割増率の見直し	11	11
	上記（7～11）以外の諸手当の導入や、算定方法等の見直し	12	12
休暇関係	慶弔時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	13	13
	病気時の休暇付与や勤務免除に係る見直し	14	14
	健康診断の受診に伴う休暇付与や勤務免除に係る見直し	15	15
	上記（13～15）以外の休暇付与や勤務免除に係る見直し	16	16
その他	食堂、休憩室、更衣室の利用に係る見直し	17	17
	教育訓練機会の導入や、訓練内容の見直し	18	18
	正社員・正職員以外からの相談窓口の設置や、担当者の配置	19	19
	正社員・正職員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し	20	20
	正社員・正職員とそれ以外の、職務の分離や明確化	21	21
	正社員・正職員側の、賃金・労働条件の見直し	22	22
	（新たな正社員区分の創設等）雇用管理区分の見直し	23	23
	定年後の再雇用者に係る制度や活用のあり方を見直し	24	24
	派遣労働者に係る制度や活用のあり方を見直し	25	25
	その他（ ）	26	26

※算定方法とは、制度や基準を指すものとします。

問 20 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て取り組む上で、行政に求めたい支援はありますか（該当すべてに○）。

1. 法改正やガイドライン等の内容を説明した、ホームページの公開や資料の配布
2. 法改正やガイドライン等の内容を解説する、セミナーの開催
3. 正社員・正職員とそれ以外の契約形態の間で、不合理な待遇差の有無を検証したり、待遇差の解消に向けた取り組みをアドバイスする専門家の派遣
4. 法改正の内容を問合せたり、自社の状況を相談できる電話等窓口の設置
5. 他社の取組事例の収集と紹介
6. 不合理な待遇差の解消に取り組む、事業主に対する助成
7. 正社員・正職員以外に対する、公的職業訓練の充実
8. 社会保険の加入基準の改定（働き方に中立的な制度の確立）
9. その他（）
10. 特に無い（分からないを含む）

問 21 現在、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を活用する中で、課題になっていることはありますか（該当すべてに○）。

1. 人手不足（応募が無い、定着しない等）
2. 人件費の高騰（最低賃金の引上げへの対応を含む）
3. 無期転換ルール（2013年4月施行）への対応
4. 社会保険の適用拡大（2016年10月施行）への対応
5. 派遣労働者に係る法改正（2015年9月施行）への対応
6. 技能実習生に係る法改正（2017年11月施行）への対応
7. 同一労働同一賃金に係る法改正（2020年4月施行）への対応
8. 職場のトラブル（パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせ、メンタル不調等）への対応
9. 人事制度（評価・配置、賃金・労働条件等）の整備・見直し
10. 人材育成（教育訓練、能力開発）のあり方の見直し
11. その他（）
12. 特に無い（分からないを含む）

Q 調査にご協力いただいた御礼として、調査結果の報告冊子（無料）をお送りします。  
ご希望の場合は、下記にもご記入ください。

ご住所	〒								
貴社名									
所属部署					ご氏名				

— 調査はこれで終了です。ご協力賜りまして、誠に有難うございました —

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

# パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

## 正社員と非正規社員の間 の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間での不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※<sup>1</sup> や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※<sup>1</sup> パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

### 改正のポイント

**非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※<sup>2</sup>）について、以下の1～3を統一的に整備します。**

#### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

#### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

#### 3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※<sup>3</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※<sup>2</sup> 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※<sup>3</sup> 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局