

2020(令和2)年12月25日(金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 樋口 美雄)
労働政策研究所 雇用構造と政策部門
統括研究員 藤澤 美穂
渡邊 木綿子
(電話) 03-5903-6240 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

— 企業における同一労働同一賃金ルールへの対応状況等を初めて調査
同一労働同一賃金ルールに対応するため、45.8%が「必要な見直しを行った・行っている、
または検討中」で、34.1%が「従来通りで見直しの必要なし」と回答 —

「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」結果

調査結果のポイント

＜同一労働同一賃金ルールの「内容を知っている」企業は64.0%＞

全有効回答企業（n=9,027社）を対象に、同一労働同一賃金ルールの認知度を尋ねると、「内容を知っている」との回答が6割超となった（大規模企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小規模企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%（大規模企業5.2%、中小規模企業32.6%）で、「まったく知らない・わからない」は2.7%となった（p3【図表1】）。

＜同一労働同一賃金ルールに対応するため、45.8%が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」で、34.1%が「従来通りで見直しの必要なし」と回答＞

パート・有期社員を雇用している企業（n=6,877社）を対象に、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況を尋ねると、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大規模企業27.5%、中小規模企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大規模企業23.9%、中小規模企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大規模企業25.7%、中小規模企業19.3%）となり、同一労働同一賃金ルールに対応するために「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業は45.8%となった。また、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大規模企業16.5%、中小規模企業35.1%）となる一方で、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大規模企業6.4%、中小規模企業20.1%）となった（p5【図表2】）。

＜待遇の見直し内容（複数回答）は、「不合理な待遇差禁止義務への対応」が42.9%等＞

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業（n=3,152社）を対象に、具体的にどのような見直しを行ったか（行うか）尋ねると（複数回答）、①「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が4割を超え（42.9%）、これに、②「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）、③「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）等が続いた（p5【図表2】）。

○ 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（2020年4月1日）に伴い、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められている。中小企業は2021年4月1日より適用される見通しとなっている中で、約半年前時点の対応状況等を明らかにするため、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課からの研究要請に基づき、企業に対するアンケート調査を実施した。

2. 調査対象（標本）

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、全国の常用雇用者10人以上規模の企業から、経済センサスの分布に基づき、産業・規模別に2万社を層化無作為抽出した。

3. 調査期間 2020（令和2）年10月14日～11月18日

※原則として10月1日現在の状況について記入を依頼した。

4. 方法 郵送法

5. 有効回答数（有効回答率） 9,027社（45.1%）

6. 回答企業の属性

		(%)	
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	常用雇用者の規模
	建設業	13.5	50人以下
	製造業	19.4	51人以上100人以下
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	101人以上300人以下
	情報通信業	2.3	301人以上
	運輸業、郵便業	5.4	無回答
	卸売業、小売業	15.6	300人以下計
	金融業、保険業	0.7	本社の所在地
	不動産業、物品賃貸業	1.5	首都圏
	学術研究、専門・技術サービス業	2.3	東海・近畿圏
	宿泊業、飲食サービス業	5.2	その他の地域
	生活関連サービス業、娯楽業	2.1	無回答
	教育、学習支援業	4.0	事業所数
	医療、福祉	17.9	1ヶ所(本社のみ)
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	0.3	2ヶ所以上
	サービス業(他に分類されないもの)	8.4	無回答
	その他	0.0	
	サービス業計	18.3	

7. 用語の定義

本調査では各雇用形態について、企業内での呼称にかかわらず、下記の通り定義した。

正社員	直接雇用されている、いわゆる正規雇用労働者※ 及び フルタイムの無期契約労働者 ※短時間正社員を含む
パート・有期社員	直接雇用されている、パートタイム（1週間の所定労働時間が正社員より短い）、あるいは有期契約（6ヶ月や1年など期間を定めた労働契約）の労働者（フルタイムの有期契約労働者、パートタイムの有期契約労働者、パートタイムの無期契約労働者のいずれか）。上記に該当すれば、正社員を定年後、再雇用された労働者も含む

○ 調査結果の概要 1.2

I 同一労働同一賃金ルールの認知度や対応状況

1. 同一労働同一賃金ルールの認知度

「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（2020年4月1日）に伴い、同一企業内の正社員とパート・有期社員の間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることを禁止する、いわゆる同一労働同一賃金ルールが規定された。

全有効回答企業（n=9,027社）を対象にその認知度を尋ねると、「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」との回答が6割を超え（64.0%）、「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%、「まったく知らない・わからない」は2.7%となった（図表1）³。

主たる業種別にみると、「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」割合は、「金融業、保険業」や「情報通信業」等で高い。一方、「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」等でやや高くなっている。また、常用雇用者⁴の規模別にみると、同一労働同一賃金ルールの内容までの認知度は、大規模企業ほど高いのに対し、小規模企業になるほど「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」割合等が高まる傾向が見て取れる。

図表1 同一労働同一賃金ルールの認知度⁵

		同一労働同一賃金 ルールの内容を 知っている	内容はわからないが、 同一労働同一賃金 という文言は 聞いたことがある	まったく 知らない・ わからない	無回答
全有効回答企業		9,027	64.0	31.4	2.7
パート・有期社員を雇用している		6,877	66.9	28.9	2.1
雇用していない		2,148	54.6	39.4	4.6
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	25	60.0	40.0	-
	建設業	1,219	52.7	39.9	5.7
	製造業	1,753	65.1	30.2	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	95	54.7	37.9	7.4
	情報通信業	207	79.2	16.4	1.4
	運輸業、郵便業	487	62.8	32.6	2.9
	卸売業、小売業	1,406	63.5	32.7	2.1
	金融業、保険業	62	80.6	16.1	1.6
	不動産業、物品賃貸業	136	61.0	36.0	2.2
	学術研究、専門・技術サービス業	209	71.8	23.9	1.9
	宿泊業、飲食サービス業	468	58.5	37.2	2.6
	生活関連サービス業、娯楽業	191	66.5	30.4	1.6
	教育、学習支援業	359	65.2	30.9	1.7
	医療、福祉	1,620	67.5	28.1	2.0
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	29	69.0	27.6	-
	サービス業（他に分類されないもの）	757	69.6	26.8	2.5
	サービス業計	1,654	66.4	29.8	2.3
常用雇用者の規模	50人以下	6,653	58.3	37.0	3.3
	51人以上100人以下	1,167	76.8	20.6	1.1
	101人以上300人以下	807	85.0	14.1	0.6
	301人以上	330	93.6	5.2	-
	300人以下計	8,627	63.3	32.6	2.8

¹ 本資料は、基礎的な集計結果の概要を紹介するものである。その全容（産業・規模の回収分布を補正するウェイトバック集計、「中小企業」の法適用定義に基づく集計を含む）は別途、報告書に纏めて公表する予定。

² %表示は、少数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合等がある。また、文中の合算%は合算n数に遡って算出しているため、%表示の単純な合算とは必ずしも一致しない場合等がある。なお、0.0の表記は、該当n数あり（四捨五入の結果が0.0になる）に対し、-表記は該当n数が無いことを示している。

³ 『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（2019年）で、パート・有期社員を雇用している企業（n=4,538社）のうち、パートタイム労働法等の改正等について「内容まで知っている」割合は35.4%となっている。

⁴ 直接雇用しているすべての労働者（「契約期間が1ヶ月未満」の者は除く）の合計（人材派遣会社の場合は、貴社が直接雇用し他社に派遣している労働者も含む）、と注釈した。

⁵ 図表の表側に共通して、無回答と主たる業種の「その他」（n数僅少）は掲載しない。

2. 同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況と、対応完了までにかかった期間

全有効回答企業（n=9,027社）のうち、本年10月1日現在で、パート・有期社員（定年後の再雇用者も含む）を「雇用している」割合は3/4超（76.2%）となった。

パート・有期社員を雇用している企業（n=6,877社）を対象に、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況を尋ねると、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答が1/3を超え（34.1%）、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」※が14.9%、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」※が11.5%、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」※が19.5%、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%となった（図表2）。総じて、パート・有期社員を雇用している企業のうち、同一労働同一賃金ルールに対応するために「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計（※の合算割合）は4割超（計45.8%）となった。

主たる業種別にみると、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答は、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「建設業」等で高い。また、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計は、「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」や「医療、福祉」等で高い。こうしたなか、「対応方針は、未定・わからない」とする割合は、「不動産業、物品賃貸業」や「宿泊業、飲食サービス業」等でやや高くなっている。

常用雇用者の規模別にみると、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」や「対応方針は、未定・わからない」との回答は、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」を含めて「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計は、大規模企業ほど高い結果となっている。

そのうえで、同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業（n=3,152社）を対象に、具体的にどのような見直しを行ったか（行うか）尋ねると（複数回答）、①「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」を挙げた割合が4割を超えてもっとも高く（42.9%）、これに、②「正社員とパート・有期社員の職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）⁶、③「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、④「就業規則や労使協定の改定」（18.6%）、⑤「労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明」（17.0%）、⑥「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」（12.8%）、⑦「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（10.7%）、⑧「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」（6.1%）等が続いた（有効回答企業の平均選択数は1.8）。総じて、「待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計（①、③、⑧の合算割合）は56.0%となった。

こうした結果を主たる業種別にみると、①「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」を挙げた割合は、「金融業、保険業」や「情報通信業」等で高い。また、常用雇用者の規模別にみると、①「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」、②「正社員とパート・有期社員の職務分離や人材活用の違いの明確化」、⑦「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」を挙げた割合は、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

⁶ 「正社員とパート・有期社員の職務分離や人材活用の違いの明確化」のみ回答の割合は3.6%となっている。

図表2 同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況

(96)

		既に必要な見直しを行った(対応完了)	現在、必要な見直しを行っている(対応中)	今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	対応方針は、未定・わからない	従来通りで見直しの必要なし(対応完了)	無回答	必要な見直しを行った・行っている、または検討中計	
パート・有期社員を雇用している企業		6,877	14.9	11.5	19.5	19.4	34.1	0.6	45.8
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	14.3	9.5	9.5	23.8	42.9	-	33.3
	建設業	578	15.6	5.9	14.0	17.5	46.2	0.9	35.5
	製造業	1,349	13.7	11.0	18.2	19.1	37.3	0.7	42.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	58	20.7	3.4	13.8	13.8	46.6	1.7	37.9
	情報通信業	136	25.7	12.5	8.8	13.2	39.7	-	47.1
	運輸業、郵便業	298	15.4	9.1	15.1	17.8	41.3	1.3	39.6
	卸売業、小売業	1,091	14.7	9.3	20.0	20.6	34.7	0.6	44.0
	金融業、保険業	48	20.8	12.5	16.7	10.4	39.6	-	50.0
	不動産業、物品賃貸業	92	10.9	14.1	17.4	31.5	26.1	-	42.4
	学術研究、専門・技術サービス業	126	17.5	11.1	14.3	16.7	39.7	0.8	42.9
	宿泊業、飲食サービス業	440	8.6	14.1	24.5	28.0	24.3	0.5	47.3
	生活関連サービス業、娯楽業	166	15.7	10.8	21.7	18.7	31.9	1.2	48.2
	教育、学習支援業	340	13.8	12.9	20.3	21.5	31.2	0.3	47.1
	医療、福祉	1,536	15.5	14.5	23.0	18.8	27.7	0.5	53.0
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	24	25.0	16.7	16.7	12.5	29.2	-	58.3
サービス業(他に分類されないもの)	574	16.4	12.9	20.2	16.6	33.4	0.5	49.5	
サービス業計	1,330	14.0	12.9	21.2	20.5	30.8	0.6	48.1	
常用雇用の規模	50人以下	4,627	14.0	8.7	16.0	21.4	39.1	0.8	38.7
	51人以上100人以下	1,081	11.8	13.7	28.2	18.0	27.9	0.3	53.7
	101人以上300人以下	780	17.4	19.5	26.2	15.4	21.4	0.1	63.1
	301人以上	327	27.5	23.9	25.7	6.4	16.5	-	77.1
	300人以下計	6,488	14.1	10.8	19.3	20.1	35.1	0.6	44.2

具体的見直し内容(複数回答)

(96)

		待遇面	禁止義務への対応	正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(差別的取扱い禁止義務への対応)	左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差)	正社員の待遇の見直し(引下げ等)	パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充	パート・有期社員と職務や人材活用が類似する、正社員区分(一般職等)の廃止や縮小	職務分離や人材活用の違いの明確化	(外注化や機械化・自動化を含む)パート・有期社員の活用縮小	正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定	労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明	パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者設置	就業規則や労使協定の改定	具体的な内容は検討中	無回答	待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中計
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業		3,152	18.8	42.9	6.1	12.8	1.0	19.4	1.7	10.7	17.0	5.0	18.6	0.3	8.2	8.7	56.0
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	42.9	42.9	14.3	-	-	-	-	28.6	-	-	14.3	-	-	-	71.4
	建設業	205	17.1	42.0	5.4	6.3	0.5	8.3	2.4	6.8	17.1	2.9	16.1	0.5	8.3	10.7	54.6
	製造業	579	18.1	38.3	6.0	10.5	2.1	18.8	3.3	10.4	17.4	4.1	14.9	0.7	9.5	8.8	53.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	22	22.7	40.9	4.5	9.1	-	4.5	4.5	4.5	9.1	4.5	18.2	-	13.6	13.6	59.1
	情報通信業	64	21.9	59.4	6.3	10.9	-	18.8	1.6	9.4	21.9	6.3	29.7	-	3.1	3.1	70.3
	運輸業、郵便業	118	22.9	44.1	8.5	3.4	2.5	12.7	2.5	6.8	12.7	1.7	11.9	-	10.2	11.9	62.7
	卸売業、小売業	480	14.6	39.8	5.8	13.8	1.5	20.0	1.5	12.7	15.8	4.0	17.1	-	7.5	11.5	51.0
	金融業、保険業	24	20.8	62.5	4.2	16.7	-	12.5	-	20.8	16.7	-	33.3	-	12.5	-	70.8
	不動産業、物品賃貸業	39	17.9	41.0	-	17.9	-	25.6	5.1	15.4	20.5	17.9	33.3	-	5.1	10.3	51.3
	学術研究、専門・技術サービス業	54	25.9	46.3	3.7	11.1	1.9	18.5	5.6	13.0	18.5	7.4	24.1	-	5.6	9.3	66.7
	宿泊業、飲食サービス業	208	22.1	38.0	9.6	19.7	1.9	24.0	0.5	17.8	20.7	9.1	23.1	0.5	7.7	6.7	50.5
	生活関連サービス業、娯楽業	80	11.3	38.8	5.0	6.3	-	22.5	2.5	15.0	18.8	5.0	18.8	-	6.3	6.3	51.3
	教育、学習支援業	160	21.3	47.5	4.4	10.6	-	21.3	0.6	10.0	17.5	6.3	20.6	-	9.4	5.6	59.4
	医療、福祉	814	20.0	45.8	5.7	16.5	0.2	21.1	0.6	9.2	16.6	5.4	19.0	0.5	8.7	7.7	58.5
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	14	21.4	50.0	21.4	7.1	-	21.4	-	21.4	28.6	21.4	28.6	-	7.1	7.1	64.3
サービス業(他に分類されないもの)	284	18.7	45.1	7.0	12.0	0.7	21.1	1.4	8.1	16.5	4.2	20.8	0.4	6.7	9.2	58.1	
サービス業計	640	19.5	42.2	7.7	13.6	1.1	22.0	1.6	12.8	18.6	6.6	21.7	0.3	6.9	8.0	55.6	
常用雇用の規模	50人以下	1,792	17.2	41.4	5.8	11.0	1.2	15.6	2.0	9.0	16.0	4.6	15.3	0.4	7.9	9.9	55.1
	51人以上100人以下	581	21.3	41.8	5.7	17.0	0.3	21.5	1.2	11.7	18.8	5.9	22.5	-	10.2	6.7	55.1
	101人以上300人以下	492	19.5	42.5	6.9	13.2	1.2	26.6	1.6	13.0	18.7	5.3	21.5	0.4	8.7	7.5	54.7
	301人以上	252	21.4	56.3	7.5	14.3	0.8	27.8	0.4	15.5	18.3	6.0	28.2	0.4	6.0	6.7	65.9
	300人以下計	2,865	18.5	41.6	6.0	12.6	1.0	18.7	1.8	10.3	17.0	5.0	17.8	0.3	8.5	8.9	55.0

なお、同一労働同一賃金ルールに対応するため、「既に必要な見直しを行った(対応完了)」企業 (n=1,022 社) に対しては、対応完了までにどれくらいの期間を要したかについても尋ねている。それによると、「6ヶ月未満」が6割を超え(60.6%)、「6ヶ月以上1年未満」(24.0%)と合わせた1年未満計で8割超となった。このほか、「1年以上2年未満」が7.5%、「2年以上」が2.6%となっている(無回答5.3%)。

3. 待遇の具体的な見直し内容と人件費総額の増減状況・見直し

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業」(n=1,765社)を対象に、更に待遇要素別の見直し内容を掘り下げて尋ねると(複数回答)、**図表3**の通りになった。すなわち、回答割合がもっとも高いのは、①パート・有期社員の「基本的な賃金(賃金表を含む)の増額や拡充」(43.4%)であり、次いで、②パート・有期社員の「昇給(評価・考課を含む)の増額や拡充」(33.7%)、③パート・有期社員の「賞与(特別手当)の増額や拡充」(28.8%)、④パート・有期社員の「通勤手当(交通費支給を含む)の増額や拡充」(19.7%)、⑤パート・有期社員の「慶弔休暇の拡充」(16.9%)、⑥パート・有期社員の「賞与(特別手当)の(制度の)新設」(16.2%)、⑦パート・有期社員の「時間外、深夜・休日労働に対する手当(割増率を含む)の増額や拡充」(14.6%)、⑧パート・有期社員の「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充」(14.2%)等が挙げられた(有効回答企業の平均選択数は5.1)。

図表3 待遇要素別の見直し内容

「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」として待遇面の見直しを挙げた企業 1,765社=100として		(複数回答)			(制度の)廃止	無回答	いずれかの回答企業
		パート・有期社員		正社員			
		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小			
基本給	基本的な賃金(賃金表を含む)	11.4	43.4	4.4	-	2.9	64.6
	昇給(評価・考課を含む)	11.7	33.7	4.4	0.6		
	賞与(特別手当)	16.2	28.8	5.0	1.0		
	家族手当	7.9	7.9	1.5	4.4		
	住宅手当	5.6	6.2	2.2	5.0		
	役職手当	4.9	7.5	3.1	1.9		
	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	2.7	5.2	1.1	2.2		
	交替制勤務等の勤務形態に応じた特殊勤務手当	2.3	4.6	1.0	2.1		
	精皆動手当	3.1	3.9	1.2	4.1		
	時間外、深夜・休日労働に対する手当(割増率を含む)	5.0	14.6	2.3	0.6		
	通勤手当(交通費支給を含む)	10.7	19.7	2.0	0.6		
	食事手当	2.5	3.5	1.0	3.7		
	単身赴任手当	0.8	0.7	0.6	3.6		
	特定の地域で働く補償としての地域手当	1.2	1.1	0.3	3.6		
	退職金(退職手当)	7.6	9.2	1.8	1.8		
それ以外の手当	2.4	2.0	0.3	1.5			
手当関係	給食施設、休憩室、更衣室の利用	2.7	9.8	1.0	0.7	49.0	
	それ以外の福利厚生	1.9	3.9	0.7	0.7		
	慶弔休暇	10.1	16.9	1.9	0.3		
	健康診断に伴う勤務免除や有給の保障	6.0	14.2	1.4	0.3		
	病気休職	5.3	10.8	1.4	0.7		
	勤続期間に応じた法定外(有給)の休暇	6.3	12.4	1.4	0.5		
	それ以外の休暇・休職	3.0	4.5	0.7	0.7		
	教育訓練	3.1	9.0	1.3	0.7		
その他	1.1	0.7	0.2	0.5			
いずれかの回答企業		95.0		12.6	10.5		
基本給		62.8		6.1	0.6		
手当関係		73.8		9.9	10.0		
福利厚生、その他		48.0		3.8	2.5		

なお、「待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業」(n=1,765社)のうち、パート・有期社員のいずれかの待遇要素の「(制度の)新設」ないし「増額や拡充」を挙げた割合は95.0%に対し、正社員のいずれかの待遇要素の「減額や縮小」を挙げた割合は12.6%、「(制度の)廃止」を挙げた割合は10.5%となった。

こうしたなか、「待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業(n=1,765社)を対象に、同一労働同一賃金ルールに対応後の、パート・有期社員の人件費総額の増減状況・見通しを尋ねると、「ほぼ同じ(変動は5%未満)」との回答が1/3を超えた(36.8%)ものの、「5%以上10%未満の範囲で増加」(25.2%)と「10%以上20%未満の範囲で増加」(11.8%)、「20%以上増加」(3.7%)を合算した増加企業の割合計が40.8%に対し、「5%以上減少」が0.8%、「わからない」が18.2%となった(図表4)。

主たる業種別にみると、パート・有期社員の人件費総額が増加した企業の割合計は「教育、学習支援業」や「不動産業、物品賃貸業」等で高くなっている。また、常用雇用者の規模別にみると、増加企業の割合計は小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

図表4 人件費総額の増減状況・見通し

		増加			ほぼ同じ (変動は 5%未満)	5%以上 減少	わからない	無回答	増加計	
		20%以上 増加	10%以上 20%未満の 範囲で増加	5%以上 10%未満の 範囲で増加						
必要な見直しを行った・行っている、 または検討中の企業		1,765	3.7	11.8	25.2	36.8	0.8	18.2	3.3	40.8
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	-	-	40.0	40.0	-	20.0	-	40.0
	建設業	112	2.7	12.5	25.9	39.3	1.8	14.3	3.6	41.1
	製造業	307	4.2	9.8	25.1	42.3	0.3	16.0	2.3	39.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.7	7.7	7.7	61.5	-	-	15.4	23.1
	情報通信業	45	4.4	6.7	20.0	60.0	-	8.9	-	31.1
	運輸業、郵便業	74	2.7	10.8	21.6	44.6	-	18.9	1.4	35.1
	卸売業、小売業	245	3.7	9.4	23.3	40.8	1.2	15.9	5.7	36.3
	金融業、保険業	17	-	-	5.9	58.8	-	29.4	5.9	5.9
	不動産業、物品賃貸業	20	10.0	20.0	20.0	35.0	5.0	10.0	-	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	36	2.8	8.3	11.1	52.8	-	25.0	-	22.2
	宿泊業、飲食サービス業	105	3.8	8.6	21.9	40.0	1.9	20.0	3.8	34.3
	生活関連サービス業、娯楽業	41	-	9.8	31.7	34.1	-	24.4	-	41.5
	教育、学習支援業	95	4.2	17.9	33.7	23.2	-	16.8	4.2	55.8
	医療、福祉	476	3.6	14.3	27.5	29.0	0.6	21.2	3.8	45.4
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	9	-	-	22.2	44.4	-	33.3	-	22.2	
サービス業(他に分類されないもの)	165	4.8	15.2	26.7	30.3	1.8	19.4	1.8	46.7	
サービス業計	356	3.7	11.5	24.2	36.2	1.4	21.1	2.0	39.3	
常用雇用者の規模	50人以下	988	4.5	13.9	25.2	38.3	1.1	14.3	2.8	43.5
	51人以上100人以下	320	2.8	11.9	26.9	29.7	0.6	24.1	4.1	41.6
	101人以上300人以下	269	3.0	7.8	24.5	38.7	0.7	22.3	3.0	35.3
	301人以上	166	2.4	4.8	24.7	38.0	-	24.7	5.4	31.9
	300人以下計	1,577	3.9	12.4	25.4	36.6	1.0	17.6	3.1	41.7

4. 同一労働同一賃金ルールへの対応に向けた検討時の活用ツール

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業(n=3,152社)を対象に、検討の中で活用した(活用する予定の)ツールがあるか尋ねると(複数回答)、回答割合の高い順に、①「社会保険労務士や弁護士等への相談」(47.0%)、②「ホームページ(厚生労働省のパート・有期労働ポータルサイト等)」(35.3%)、③「同一労働同一賃金ガイドライン」(31.1%)、④「リーフレット、パンフレ

ット」(24.2%)、⑤「民間のセミナー、説明会」(16.7%)、⑥「労務関係の雑誌や本、新聞報道」(16.1%)、⑦「行政のセミナー(※以外)、説明会」(14.2%)等が挙げた(図表5)。総じて、活用した(活用する予定の)ツールがある割合が8割を超え(85.6%)(平均選択数は2.6)、「特にない」が10.2%となった。

主たる業種別にみても、活用した(活用する予定の)ツールがある割合は総じて高い。常用雇用の規模別にみると、「助成金(キャリアアップ助成金等)」や「特にない」とする割合は、小規模企業ほど高いものの、「同一労働同一賃金ガイドライン」や「ホームページ(厚生労働省のパート・有期労働ポータルサイト等)」「社会保険労務士や弁護士等への相談」など他の選択肢は、いずれも大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

図表5 同一労働同一賃金ルールへの対応に向けた検討時の活用ツール

		(複数回答)																(96)	
		パート・有期労働ポータルサイト等	ホームページ(厚生労働省の)	リーフレット、パンフレット	労務関係の雑誌や本、新聞報道	民間のセミナー、説明会	行政のセミナー(※以外)、説明会	働き方改革推進支援センターのセミナーや専門家派遣などの支援(※)	「同一労働同一賃金ガイドライン」	「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」	「パートタイム・有期雇用労働法対応状況チェックツール」	「WEB上の自主点検ツール」	職務分析・評価等のコンサルティング	社会保険労務士や弁護士等への相談	助成金(キャリアアップ助成金等)	その他	特にない	無回答	活用した(活用する予定のものがある計)
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業		3,152	35.3	24.2	16.1	16.7	14.2	6.9	31.1	9.4	5.8	2.5	47.0	8.5	2.3	10.2	4.2	85.6	
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	14.3	28.6	-	14.3	-	14.3	-	-	-	-	42.9	-	-	-	14.3	85.7	
	建設業	205	29.3	21.0	14.6	11.7	13.7	4.4	22.0	8.3	6.8	2.4	43.9	7.3	3.4	13.7	4.4	82.0	
	製造業	579	36.6	26.3	13.8	13.0	12.8	6.9	29.2	8.5	6.2	1.9	43.5	5.2	2.4	12.1	5.0	82.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	22	18.2	13.6	18.2	27.3	18.2	4.5	31.8	9.1	9.1	-	50.0	9.1	-	13.6	18.2	68.2	
	情報通信業	64	40.6	28.1	15.6	25.0	15.6	3.1	42.2	12.5	3.1	4.7	48.4	7.8	3.1	9.4	1.6	89.1	
	運輸業、郵便業	118	34.7	27.1	24.6	20.3	17.8	8.5	30.5	8.5	2.5	1.7	39.8	5.1	2.5	13.6	2.5	83.9	
	卸売業、小売業	480	31.0	17.5	16.9	11.7	9.6	6.0	27.1	4.4	6.0	4.0	51.5	7.1	2.1	11.7	4.6	83.8	
	金融業、保険業	24	62.5	45.8	37.5	45.8	4.2	8.3	58.3	20.8	8.3	-	41.7	-	4.2	-	-	100.0	
	不動産業、物品賃貸業	39	33.3	35.9	25.6	15.4	10.3	15.4	28.2	7.7	7.7	5.1	38.5	12.8	-	17.9	-	82.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	54	42.6	14.8	22.2	13.0	11.1	5.6	42.6	11.1	7.4	-	42.6	7.4	13.0	14.8	1.9	83.3	
	宿泊業、飲食サービス業	208	36.5	23.1	19.7	16.8	13.0	5.8	28.4	11.1	7.7	3.4	50.5	13.0	1.0	9.1	3.4	87.5	
	生活関連サービス業、娯楽業	80	32.5	17.5	20.0	11.3	15.0	6.3	30.0	11.3	1.3	1.3	43.8	8.8	2.5	17.5	5.0	77.5	
	教育、学習支援業	160	41.9	23.1	19.4	21.9	16.9	6.3	32.5	11.3	4.4	2.5	53.1	9.4	3.1	5.6	2.5	91.9	
	医療、福祉	814	33.4	24.4	12.5	19.8	16.3	8.2	31.8	9.8	5.5	2.7	47.7	11.8	1.4	7.4	4.5	88.1	
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	14	50.0	42.9	35.7	14.3	21.4	-	50.0	14.3	21.4	-	50.0	-	-	-	-	100.0		
サービス業(他に分類されないもの)	284	42.6	32.7	16.5	20.8	18.3	7.7	41.5	15.1	6.0	1.4	46.1	7.4	2.5	9.5	3.5	87.0		
サービス業計	640	39.5	26.4	18.9	17.5	15.6	6.6	36.1	13.0	6.4	1.9	47.0	9.2	2.8	10.6	3.4	85.9		
常用雇用の規模	50人以下	1,792	27.6	17.2	12.3	12.2	9.2	6.0	21.6	4.9	4.2	1.8	44.7	9.4	1.8	14.2	5.1	80.7	
	51人以上100人以下	581	38.9	27.5	17.4	16.9	16.5	7.2	36.3	9.6	5.7	3.1	50.9	7.4	2.8	5.7	3.3	91.0	
	101人以上300人以下	492	49.0	35.8	19.9	24.8	21.5	7.7	46.7	17.7	9.8	3.3	48.8	6.9	3.7	4.9	2.6	92.5	
	301人以上	252	56.3	45.2	31.7	33.7	29.8	11.5	59.5	24.6	10.7	4.4	50.4	6.3	2.0	2.4	2.8	94.8	
	300人以下計	2,865	33.6	22.5	14.7	15.3	12.8	6.5	28.9	8.0	5.4	2.3	46.7	8.6	2.3	10.9	4.3	84.8	

5. 同一労働同一賃金ルールへの対応で得られる効果と労使の話合いの状況

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業(n=3,152社)を対象に、対応で得られた(得られると見込む)効果があるか尋ねると(複数回答)、①「職場の公平・公正化や納得感の醸成」を挙げた割合が4割を超え(40.3%)、これに、②「働く意欲や生産性の向上」(39.1%)、③「人材の確保・定着(採

用・教育訓練コストの減少を含む)」(28.8%)等が続いた(図表6)。総じて、何らかの効果を得られた(得られると見込む)割合計が2/3超(計67.3%)(平均選択数は1.9)に対し、「特にない・わからない」が28.5%となった。

主たる業種別にみると、何らかの効果を得られた(得られると見込む)割合計は、「金融業、保険業」や「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」「教育、学習支援業」等が高い。また、常用雇用者の規模別にみると、①「職場の公平・公正化や納得感の醸成」、④「訴訟リスクの低下」を始め、何らかの効果を得られた(得られると見込む)割合計は大規模企業ほど高まる傾向が見られるのに対し、小規模企業になるほど「特にない・わからない」との回答が高くなっている。

図表6 同一労働同一賃金ルールへの対応で得られる効果

		(複数回答)									(%)	
		職場の公平・公正化や納得感の醸成	働く意欲や生産性の向上	人材の確保・定着(採用・教育訓練コストの減少を含む)	企業イメージの改善	訴訟リスクの低下	労働組合によるパート・有期社員の組織化(過半数代表性の確保を含む)	その他	特にない・わからない	無回答	何らかの効果を得られた(得られると見込む)計	
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業		3,152	40.3	39.1	28.8	8.4	8.7	0.5	0.6	28.5	4.3	67.3
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	42.9	14.3	-	-	-	-	28.6	14.3	57.1
	建設業	205	36.6	42.0	28.8	9.3	3.4	-	1.0	27.8	4.4	67.8
	製造業	579	39.7	37.5	23.7	8.3	11.6	0.5	0.5	29.4	4.5	66.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	22	13.6	40.9	36.4	9.1	4.5	-	-	31.8	13.6	54.5
	情報通信業	64	29.7	29.7	21.9	7.8	14.1	1.6	1.6	39.1	1.6	59.4
	運輸業、郵便業	118	32.2	38.1	28.8	5.9	16.9	-	0.8	32.2	1.7	66.1
	卸売業、小売業	480	39.8	35.0	26.3	7.5	8.5	-	0.8	30.4	4.8	64.8
	金融業、保険業	24	66.7	41.7	29.2	-	4.2	-	-	20.8	-	79.2
	不動産業、物品賃貸業	39	30.8	41.0	25.6	7.7	5.1	-	-	38.5	-	61.5
	学術研究、専門・技術サービス業	54	31.5	40.7	27.8	1.9	9.3	-	-	35.2	5.6	59.3
	宿泊業、飲食サービス業	208	41.3	43.8	35.6	17.3	9.1	1.0	-	26.9	2.9	70.2
	生活関連サービス業、娯楽業	80	37.5	37.5	22.5	11.3	8.8	-	-	31.3	6.3	62.5
	教育、学習支援業	160	46.9	46.3	37.5	8.8	10.0	0.6	0.6	18.8	3.8	77.5
	医療、福祉	814	45.1	40.7	32.2	8.4	5.8	0.9	0.6	25.4	4.8	69.8
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	14	50.0	35.7	14.3	7.1	14.3	-	-	21.4	-	78.6
サービス業(他に分類されないもの)	284	35.9	38.0	28.5	5.3	10.6	0.4	1.1	32.4	3.5	64.1	
サービス業計	640	37.8	40.0	29.7	9.7	9.8	0.5	0.5	30.5	3.8	65.8	
常用雇用者の規模	50人以下	1,792	37.6	39.2	29.1	8.8	6.1	0.4	0.6	29.2	4.8	66.0
	51人以上100人以下	581	43.4	39.8	28.4	5.3	9.5	0.9	0.9	28.2	3.8	68.0
	101人以上300人以下	492	43.7	37.0	27.2	8.9	12.2	0.4	0.6	27.0	3.0	69.9
	301人以上	252	45.2	40.9	31.0	11.1	19.0	0.4	0.4	26.2	3.6	70.2
	300人以下計	2,865	39.8	39.0	28.7	8.1	7.8	0.5	0.7	28.7	4.3	67.1

なお、同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業(n=3,152社)を対象に、対応にあたって労使の話合いを行ったか(行う予定はあるか)尋ねると、「パート・有期社員を含めた労使の話合いを行った(行う)」割合が1/3(33.3%)に対し、「労使の話合いは行った(行う)が、パート・有期社員は含まれていない」が13.3%、「労使の話合いは行っていない(行わない)」が48.4%となった(図表7)。総じて、労使の話合いを行った(行う)割合計は46.6%となった。

主たる業種別にみると、労使の話合いを行った(行う)割合計が高いのは、「複合サービス事業(郵便局、協同組合など)」のほか、「金融業、保険業」や「運輸業、郵便業」「情報通信業」「サービス業(他に分類されないもの)」等となっている。また、常用雇用者の規模別にみると、労使の話合いを行った(行う)割合計は大規模企業になるほど高く、小規模企業ほど「労使の話合いは行っていない(行わない)」割合が高まる傾向が見て取れる。

図表 7 同一労働同一賃金ルールへの対応に向けた労使の話合いの状況

		(%)					
		パート・有期社員を含めた労使の話合いを行った(行う)	労使の話合いは行った(行う)が、パート・有期社員は含まれていない	労使の話合いは行っていない(行わない)	無回答	労使の話合いを行った(行う)計	
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業		3,152	33.3	13.3	48.4	5.0	46.6
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	7	28.6	14.3	42.9	14.3	42.9
	建設業	205	33.2	12.7	49.3	4.9	45.9
	製造業	579	30.4	12.6	50.9	6.0	43.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	22	27.3	13.6	45.5	13.6	40.9
	情報通信業	64	32.8	21.9	43.8	1.6	54.7
	運輸業、郵便業	118	40.7	14.4	41.5	3.4	55.1
	卸売業、小売業	480	33.3	10.8	50.6	5.2	44.2
	金融業、保険業	24	41.7	16.7	37.5	4.2	58.3
	不動産業、物品賃貸業	39	25.6	20.5	53.8	-	46.2
	学術研究、専門・技術サービス業	54	38.9	14.8	44.4	1.9	53.7
	宿泊業、飲食サービス業	208	31.3	22.1	43.3	3.4	53.4
	生活関連サービス業、娯楽業	80	33.8	17.5	43.8	5.0	51.3
	教育、学習支援業	160	35.0	12.5	48.8	3.8	47.5
	医療、福祉	814	32.9	9.6	51.5	6.0	42.5
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	14	57.1	35.7	7.1	-	92.9
	サービス業(他に分類されないもの)	284	36.6	17.6	41.5	4.2	54.2
サービス業計	640	35.2	19.2	41.9	3.8	54.4	
常用雇用者の規模別の	50人以下	1,792	33.8	9.9	50.6	5.7	43.6
	51人以上100人以下	581	31.7	13.3	50.4	4.6	44.9
	101人以上300人以下	492	33.1	18.9	44.3	3.7	52.0
	301人以上計	252	35.7	25.8	35.3	3.2	61.5
	300人以下計	2,865	33.2	12.1	49.5	5.2	45.3

6. 同一労働同一賃金ルールへの対応にあたっての課題

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業あるいは「対応方針は、未定・わからない」と回答した企業（n=4,488社）を対象に、対応にあたり課題になった（なっている）ことを尋ねると（複数回答）、①「人件費負担の増加、原資の不足・捻出」（47.1%）と②「待遇差が不合理かどうかの判断」（45.8%）を挙げた割合が高く、これに、③「（人件費に見合う）生産性の向上」（28.4%）、④「ルールの理解（情報収集等）」（26.9%）、⑤「待遇差の説明のあり方（納得性等）」（25.6%）、⑥「正社員の待遇の内容整理」（17.6%）、⑦「判例や他社の動向」（14.3%）、⑧「事務負担の増大」（13.9%）等が続いた（図表 8）。総じて、何らかの課題がある割合計が 8 割超（81.2%）（平均選択数は 2.8）に対し、「特にない」は 14.8%となった。

主たる業種別にみると、①「人件費負担の増加、原資の不足・捻出」を挙げた割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」等で高い。また、②「待遇差が不合理かどうかの判断」については、「金融業、保険業」や「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」等で高くなっている。更に、③「（人件費に見合う）生産性の向上」を挙げた割合は、「生活関連サービス業、娯楽業」や「宿泊業、飲食サービス業」等で高い。

一方、常用雇用者の規模別にみると、②「待遇差が不合理かどうかの判断」、⑤「待遇差の説明のあり方（納得性等）」、⑦「判例や他社の動向」、⑧「事務負担の増大」を含め、何らかの課題があるとするとする割合計は、大規模企業ほど高くなっている。反対に、「特にない」との回答は、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。

図表 8 同一労働同一賃金ルールへの対応にあたっての課題

		(複数回答)											(%)		
		人件費負担の増加、 原資の不足・捻出	(人件費に見合う) 生産性の向上	(情報収集等) ルールの理解	待遇差が不合理か どうかの判断	正社員の待遇の 内容整理	待遇差の説明の あり方(納得性等)	判例や他社の動向	事務負担の増大	労使の話し合い・調整	その他	特にない	無回答	課題になった(なっている)ことがある計	
計		4,488	47.1	28.4	26.9	45.8	17.6	25.6	14.3	13.9	9.0	2.1	14.8	4.0	81.2
必要な見直しを行った・行っている、 または検討中の企業		3,152	47.9	28.0	23.6	43.1	17.7	25.3	13.3	15.7	9.2	1.6	14.0	4.8	81.2
対応方針は、未定・わからない		1,336	45.1	29.5	34.8	52.0	17.5	26.1	16.8	9.7	8.3	3.4	16.7	2.1	81.2
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	12	66.7	25.0	25.0	33.3	8.3	-	-	-	-	-	25.0	-	75.0
	建設業	306	31.4	25.5	23.2	34.6	15.0	20.9	14.4	9.5	6.5	1.3	25.2	4.2	70.6
	製造業	836	41.6	33.3	26.8	47.0	16.6	24.8	14.1	10.8	7.7	1.4	15.3	4.3	80.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	40.0	23.3	26.7	33.3	26.7	13.3	-	13.3	6.7	-	20.0	10.0	70.0
	情報通信業	82	40.2	28.0	23.2	52.4	17.1	25.6	15.9	14.6	6.1	1.2	18.3	2.4	79.3
	運輸業、郵便業	171	44.4	22.8	24.0	38.0	8.8	21.6	14.0	10.5	11.1	1.8	19.9	2.9	77.2
	卸売業、小売業	705	41.4	30.5	26.2	44.4	16.9	22.6	14.2	10.8	8.2	1.3	16.6	4.4	79.0
	金融業、保険業	29	34.5	27.6	31.0	62.1	20.7	37.9	31.0	17.2	13.8	3.4	13.8	-	86.2
	不動産業、物品賃貸業	68	33.8	20.6	36.8	38.2	14.7	27.9	17.6	7.4	7.4	1.5	23.5	2.9	73.5
	学術研究、専門・技術サービス業	75	29.3	29.3	32.0	49.3	10.7	25.3	17.3	8.0	2.7	2.7	24.0	2.7	73.3
	宿泊業、飲食サービス業	331	60.4	38.4	29.6	42.3	23.6	26.3	14.5	18.7	9.1	3.0	11.2	2.4	86.4
	生活関連サービス業、娯楽業	111	47.7	38.7	23.4	41.4	23.4	22.5	14.4	12.6	10.8	2.7	14.4	3.6	82.0
	教育、学習支援業	233	57.9	20.6	22.3	47.6	20.6	30.5	15.5	20.2	11.6	4.7	10.3	4.7	85.0
	医療、福祉	1,103	56.3	23.9	27.9	50.1	19.1	29.1	12.4	16.7	10.7	2.5	10.0	4.4	85.6
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	17	35.3	11.8	23.5	58.8	17.6	29.4	29.4	11.8	11.8	-	5.9	-	94.1
	サービス業(他に分類されないもの)	379	46.7	27.4	29.3	47.5	15.6	25.9	18.2	18.5	9.0	2.4	15.0	3.7	81.3
サービス業計	913	50.2	32.6	28.8	45.2	19.1	25.6	16.5	16.9	8.8	2.6	14.1	3.1	82.8	
常用雇用者の規模	50人以下	2,780	43.7	28.9	24.7	39.2	16.5	19.4	10.6	11.8	7.9	2.3	18.8	4.6	76.7
	51人以上100人以下	776	53.7	30.5	31.3	53.6	19.1	31.7	16.6	15.6	9.3	2.1	10.1	3.1	86.9
	101人以上300人以下	612	52.0	26.5	31.5	60.1	19.9	39.7	20.6	18.3	12.1	1.3	6.9	2.5	90.7
	301人以上	273	50.9	21.2	28.2	62.6	19.8	41.0	33.0	20.5	11.7	2.6	5.1	3.3	91.6
	300人以下計	4,168	46.8	28.8	26.9	44.9	17.5	24.7	13.2	13.5	8.8	2.1	15.4	4.0	80.6

7. 同一労働同一賃金に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援

同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業あるいは「対応方針は未定・わからない」企業 (n=4,488 社) を対象に、同一労働同一賃金に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援があるか尋ねると (複数回答)、①「ルールの内容等を説明するホームページや資料」 (36.2%)、②「他社の取組事例の紹介」 (31.6%)、③「取組に対する助成」 (28.6%) に対するニーズが高く、これに、④「ルール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」 (23.6%)、⑤「ルールの内容等を解説するセミナーの開催」 (20.4%) 等が続いた (図表 9)。総じて、行政に求めたい支援がある割合計は 7 割超 (73.8%) (平均選択数は 2.1) で、「特にない」が 20.6% となった。

主たる業種別にみると、②「他社の取組事例の紹介」を挙げた割合は、「金融業、保険業」や「複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)」等で高い。また、③「取組に対する助成」を挙げた割合は、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療、福祉」等で高くなっている。

常用雇用者の規模別にみると、②「他社の取組事例の紹介」、④「ルール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」、⑥「不合理な待遇差を検証したり、取組をアドバイスする専門家の派遣」等を含め、行政に求めたい支援がある割合計は大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる。これに対し、「特にない」との回答は、小規模企業ほど高くなっている。

図表 9 同一労働同一賃金に向けて取り組むうえで行政に求めたい支援

(96)

		(複数回答)									行政に求めたい支援がある計	
		ルールの内容等を説明するホームページや資料	ルールの内容等を解説するセミナーの開催	不合理な待遇差を検証したり、取組をアドバイスする専門家の派遣	ルール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	他社の取組事例の紹介	取組に対する助成	その他	特にない	無回答		
計		4,488	36.2	20.4	11.3	23.6	31.6	28.6	1.7	20.6	5.5	73.8
必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業		3,152	32.2	19.8	11.0	21.7	30.2	27.6	1.6	22.3	5.7	71.9
対応方針は、未定・わからない		1,336	45.7	21.7	12.1	28.1	34.7	31.0	1.8	16.6	5.0	78.4
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	12	50.0	25.0	8.3	8.3	33.3	33.3	8.3	16.7	-	83.3
	建設業	306	33.3	17.3	8.5	17.3	30.7	23.2	2.0	24.5	5.2	70.3
	製造業	836	39.0	19.3	8.6	21.5	34.0	24.8	1.9	21.1	5.3	73.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	30	36.7	20.0	6.7	30.0	20.0	20.0	-	23.3	13.3	63.3
	情報通信業	82	36.6	18.3	15.9	30.5	31.7	28.0	2.4	23.2	2.4	74.4
	運輸業、郵便業	171	39.2	20.5	8.8	22.8	30.4	25.1	2.3	22.2	4.7	73.1
	卸売業、小売業	705	32.9	16.7	8.9	22.4	29.6	25.2	1.3	24.3	6.5	69.2
	金融業、保険業	29	51.7	27.6	13.8	34.5	51.7	27.6	-	20.7	-	79.3
	不動産業、物品賃貸業	68	33.8	25.0	10.3	23.5	30.9	22.1	1.5	23.5	2.9	73.5
	学術研究、専門・技術サービス業	75	32.0	12.0	12.0	24.0	34.7	21.3	-	33.3	5.3	61.3
	宿泊業、飲食サービス業	331	33.5	18.1	13.0	26.0	32.0	36.9	1.8	16.0	4.2	79.8
	生活関連サービス業、娯楽業	111	38.7	18.9	11.7	27.0	30.6	30.6	0.9	18.9	9.0	72.1
	教育、学習支援業	233	38.2	26.2	14.2	23.2	32.6	28.3	1.3	17.6	6.0	76.4
	医療、福祉	1,103	36.1	24.7	14.5	26.0	32.1	34.1	1.8	16.5	6.1	77.4
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	17	41.2	17.6	5.9	29.4	41.2	23.5	-	17.6	-	82.4
	サービス業(他に分類されないもの)	379	37.2	19.0	12.1	23.7	26.9	29.3	1.6	24.0	4.5	71.5
	サービス業計	913	35.7	18.1	12.3	25.1	30.1	31.4	1.4	21.1	4.9	73.9
	常用規模雇用者の	50人以下	2,780	35.5	17.2	10.1	20.5	27.9	27.9	1.5	23.4	6.5
51人以上100人以下		776	38.0	25.6	13.1	27.3	37.0	30.5	2.3	16.6	3.6	79.8
101人以上300人以下		612	37.1	25.3	13.6	28.9	38.1	31.5	1.6	16.0	3.4	80.6
301人以上		273	36.3	26.0	14.3	33.0	40.3	24.2	1.5	13.9	4.8	81.3
300人以下計		4,168	36.2	20.0	11.2	23.0	31.1	28.9	1.7	21.0	5.5	73.4

II パート・有期社員の活用状況と待遇差の認識、待遇差の説明状況

1. パート・有期社員と正社員の職務や人材活用の異同、正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員がいる場合の今後の活用方針

パート・有期社員を雇用している企業（n=6,877社）を対象に、パート・有期社員の中に、正社員と職務（業務内容と責任の程度）が同じ人がいるか尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」との回答が15.8%に対し、「業務の内容は同じだが、責任の程度が異なる者がいる」が38.1%、「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）」が41.3%となった（図表10）。

また、パート・有期社員の中に、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合（n=1,089社）に、更に人材活用（転勤や配置の変更有無・範囲）まで同じ人がいるか尋ねると、「いる」が28.4%に対し、「いない」が67.3%となった。

そのうえで、正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員が「いる」企業（n=309社）を対象に、同パート・有期社員の今後の活用方針について尋ねると、「これまで通り活用」が6割を超えた（63.1%）ものの、「正社員に転換する」との回答も一定程度（22.7%）、見られた。

こうした結果を主たる業種別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」との回答は、「情報通信業」「運輸業、郵便業」等で高い。更に、人材活用（転勤や配置の変更有無・範囲）まで同じ人が「いる」割合は、「金融業、保険業」や「教育、学習支援業」「情報通信業」等で高くなっている。そのうえで、同パート・有期社員の今後の活用方針として、「正社員に転換する」との回答は「教育、学習支援業」や「鉱業、採石業、砂利採取業」「生活関連サービス、娯楽業」「不動産業、物品賃貸業」等で高い。

また、常用雇用者の規模別にみると、パート・有期社員の中に、「正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」割合は、小規模企業ほど高まる傾向が見て取れる。他方、人材活用（転勤や配置の変更有無・範囲）まで同じ人が「いる」との回答は、大規模企業になるほど高い。そのうえで、同パート・有期社員の今後の活用方針については、大規模企業ほど「正社員に転換する」や「わからない」との回答が高まるのに対し、小規模企業になるほど「これまで通り活用する」割合が高くなっている。

図表 10 パート・有期社員と正社員の職務や人材活用の異同と、
正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の今後の活用方針

						(%)								
						業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容は同じだが、責任の程度が異なる者がいる	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)	無回答	人材活用(転勤や配置の変更有無・範囲)まで同じ人がいる	いない	無回答		
パート・有期社員を雇用している企業						6,877	15.8	38.1	41.3	4.8	1,089	28.4	67.3	4.3
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	23.8	52.4	19.0	4.8	5	40.0	60.0	-				
	建設業	578	19.9	31.0	45.8	3.3	115	20.9	74.8	4.3				
	製造業	1,349	16.4	37.2	41.3	5.1	221	26.2	69.7	4.1				
	電気・ガス・熱供給・水道業	58	10.3	22.4	58.6	8.6	6	16.7	66.7	16.7				
	情報通信業	136	25.0	32.4	41.2	1.5	34	47.1	52.9	-				
	運輸業、郵便業	298	24.8	26.8	45.6	2.7	74	29.7	67.6	2.7				
	卸売業、小売業	1,091	14.0	38.5	42.3	5.2	153	26.1	70.6	3.3				
	金融業、保険業	48	10.4	43.8	41.7	4.2	5	60.0	40.0	-				
	不動産業、物品賃貸業	92	14.1	32.6	50.0	3.3	13	38.5	61.5	-				
	学術研究、専門・技術サービス業	126	23.0	27.0	48.4	1.6	29	37.9	62.1	-				
	宿泊業、飲食サービス業	440	11.1	43.2	42.3	3.4	49	26.5	59.2	14.3				
	生活関連サービス業、娯楽業	166	15.7	33.7	47.0	3.6	26	26.9	69.2	3.8				
	教育、学習支援業	340	10.6	35.6	49.7	4.1	36	58.3	38.9	2.8				
	医療、福祉	1,536	14.8	46.6	32.6	6.1	227	25.1	69.6	5.3				
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	24	12.5	45.8	37.5	4.2	3	-	100.0	-				
	サービス業(他に分類されないもの)	574	16.2	33.8	44.6	5.4	93	31.2	64.5	4.3				
	サービス業計	1,330	15.0	36.5	44.4	4.1	200	30.0	64.0	6.0				
	常用雇用者の規模	50人以下	4,627	16.5	34.0	44.4	5.2	762	25.7	69.4	4.9			
51人以上100人以下		1,081	14.6	43.8	37.4	4.2	158	29.7	67.1	3.2				
101人以上300人以下		780	14.5	49.9	32.2	3.5	113	39.8	57.5	2.7				
301人以上		327	13.1	50.2	33.6	3.1	43	41.9	58.1	-				
300人以下計		6,488	15.9	37.5	41.7	4.8	1,033	27.9	67.8	4.4				

							(%)						
							今後の活用方針について						
							正社員に転換する	活用を縮小する	これまで通り活用	活用を拡大する	わからない	無回答	
パート・有期社員を雇用している企業							309	22.7	3.2	63.1	1.3	9.1	0.6
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	-	50.0	-	2	50.0	-	-	-		
	建設業	24	12.5	-	87.5	-	24	12.5	-	-	-		
	製造業	58	20.7	5.2	67.2	-	6	20.7	5.2	67.2	6.9		
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	100.0	-	1	-	-	100.0	-		
	情報通信業	16	37.5	-	56.3	-	6	37.5	-	56.3	6.3		
	運輸業、郵便業	22	4.5	4.5	77.3	-	9	4.5	4.5	77.3	9.1		
	卸売業、小売業	40	15.0	10.0	62.5	-	10	15.0	10.0	62.5	10.0		
	金融業、保険業	3	33.3	-	33.3	-	3	33.3	-	33.3	33.3		
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	-	60.0	-	5	40.0	-	60.0	-		
	学術研究、専門・技術サービス業	11	9.1	-	90.9	-	11	9.1	-	90.9	-		
	宿泊業、飲食サービス業	13	30.8	-	53.8	-	13	30.8	-	53.8	15.4		
	生活関連サービス業、娯楽業	7	42.9	-	57.1	-	7	42.9	-	57.1	-		
	教育、学習支援業	21	52.4	4.8	28.6	-	14	52.4	4.8	28.6	14.3		
	医療、福祉	57	24.6	1.8	54.4	7.0	12	24.6	1.8	54.4	12.3		
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	サービス業(他に分類されないもの)	29	17.2	-	69.0	-	13	17.2	-	69.0	13.8		
	サービス業計	60	21.7	-	68.3	-	10	21.7	-	68.3	10.0		
	常用雇用者の規模	50人以下	196	20.4	2.6	68.9	1.5	6	20.4	2.6	68.9	6.6	
51人以上100人以下		47	23.4	-	66.0	-	10	23.4	-	66.0	10.6		
101人以上300人以下		45	24.4	6.7	46.7	2.2	15	24.4	6.7	46.7	15.6		
301人以上		18	38.9	11.1	33.3	-	16	38.9	11.1	33.3	16.7		
300人以下計		288	21.5	2.8	64.9	1.4	7	21.5	2.8	64.9	8.7		

2. 正社員と職務が同じパート・有期社員の待遇状況

パート・有期社員の中に、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業（n=1,089社）を対象に、同パート・有期社員の待遇状況を尋ねると、【基本的な賃金（基本給）】については「正社員と同様の基準で決定」している企業が58.0%に対し、「正社員とは異なる基準で決定」が38.7%となった。また、【基本給の水準】は「正社員の基本給の時給換算と同じ」が半数を超え（56.4%）、「正社員の基本給の時給換算より高い」（12.3%）と合算すると2/3超となった。このほか、「正社員の基本給の時給換算の80%以上」が16.2%、「正社員の基本給の時給換算の60%以上80%未満」が10.0%等となっている（**図表 11-1**）。

【賞与】については、「正社員と同様の基準で決定し、支給している」が36.7%、「正社員とは異なる基準で決定し、支給している」が35.1%で、支給している割合が7割超に対し、「パート・有期社員には支給していない」が16.9%、「正社員にも支給していない」が9.9%となった（**図表 11-2**）。【賞与の水準】については、「正社員の賞与の時給換算と同じ」が47.8%で、「正社員の賞与の時給換算より高い」（2.4%）と合わせて半数を超えた。このほか、「正社員の賞与の時給換算の80%以上」が12.3%、「正社員の賞与の時給換算の60%以上80%未満」が10.9%、「正社員の賞与の時給換算の40%以上60%未満」と「正社員の賞与の時給換算の40%未満」がともに12.4%となった。

他方、【退職金】については「正社員と同様の基準で決定し、支給している」との回答が20.6%、「正社員とは異なる基準で決定し、支給している」が10.8%で、支給している割合は3割超となった。これに対し、「パート・有期社員には支給していない」は46.5%で、「正社員にも支給していない」は18.5%となった。

図表 11-1 正社員と職務が同じパート・有期社員の待遇状況①

		決定方法 (%)				支給水準 (%)									
		正社員と同様の基準で決定		正社員とは異なる基準で決定		時給換算と同じ			時給換算より高い			無回答			正社員の基本給の時計間
		1,089	58.0	38.7	3.3	1,089	12.3	56.4	16.2	10.0	1.1	0.3	3.8	68.7	
基本的な賃金(基本給)について															
業務の内容も、責任の程度も同じパート・有期社員がいる企業		1,089	58.0	38.7	3.3	1,089	12.3	56.4	16.2	10.0	1.1	0.3	3.8	68.7	
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	80.0	20.0	-	5	-	80.0	-	-	20.0	-	-	80.0	
	建設業	115	65.2	29.6	5.2	115	12.2	61.7	13.9	7.8	0.9	-	3.5	73.9	
	製造業	221	54.3	41.2	4.5	221	10.4	50.2	23.1	10.4	1.8	0.5	3.6	60.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	50.0	50.0	-	6	-	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-	33.3	
	情報通信業	34	79.4	20.6	-	34	20.6	61.8	5.9	8.8	-	-	2.9	82.4	
	運輸業、郵便業	74	59.5	37.8	2.7	74	6.8	64.9	16.2	5.4	-	1.4	5.4	71.6	
	卸売業、小売業	153	50.3	47.1	2.6	153	13.1	48.4	15.7	16.3	2.0	0.7	3.9	61.4	
	金融業、保険業	5	60.0	40.0	-	5	-	40.0	20.0	20.0	-	-	20.0	40.0	
	不動産業、物品賃貸業	13	53.8	38.5	7.7	13	7.7	38.5	30.8	23.1	-	-	-	46.2	
	学術研究、専門・技術サービス業	29	69.0	31.0	-	29	6.9	69.0	10.3	10.3	-	-	3.4	75.9	
	宿泊業、飲食サービス業	49	55.1	42.9	2.0	49	10.2	61.2	16.3	8.2	-	-	4.1	71.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	73.1	26.9	-	26	19.2	57.7	11.5	7.7	-	-	3.8	76.9	
	教育、学習支援業	36	52.8	44.4	2.8	36	2.8	69.4	11.1	13.9	-	-	2.8	72.2	
	医療、福祉	227	59.5	37.0	3.5	227	18.1	58.6	12.8	7.0	-	-	3.5	76.7	
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	3	-	100.0	-	3	33.3	-	-	33.3	-	-	33.3	33.3		
サービス業(他に分類されないもの)	93	55.9	40.9	3.2	93	9.7	57.0	18.3	9.7	2.2	-	3.2	66.7		
サービス業計	200	59.0	39.0	2.0	200	11.0	59.0	15.5	9.5	1.0	-	4.0	70.0		
常用雇用の規模	50人以下	762	60.2	36.5	3.3	762	13.9	56.8	15.2	8.8	1.2	0.4	3.7	70.7	
	51人以上100人以下	158	57.6	38.6	3.8	158	8.9	57.6	18.4	12.0	-	-	3.2	66.5	
	101人以上300人以下	113	47.8	48.7	3.5	113	8.0	52.2	18.6	13.3	2.7	-	5.3	60.2	
	301人以上	43	51.2	46.5	2.3	43	7.0	53.5	20.9	14.0	-	-	4.7	60.5	
	300人以下計	1,033	58.5	38.1	3.4	1,033	12.5	56.4	16.1	9.8	1.2	0.3	3.8	68.9	

図表 11-2 正社員と職務が同じパート・有期社員の待遇状況②

		支給の有無・方法 (%)						支給水準 (%)										
		正社員と 同様の基準で 決定し、支給している	正社員とは異なる基準で 決定し、支給している	パート・有期社員 には支給していない	正社員にも支給して いない	無回答	正社員の賞与の 時給換算の80%以上	正社員の賞与の 時給換算と同じ	正社員の賞与の 時給換算より高い	無回答	正社員の賞与の 時給換算の40%未満	正社員の賞与の 時給換算の60%未満	正社員の賞与の 時給換算の60%以上80%未満	正社員の賞与の 時給換算の60%	正社員の賞与の 時給換算の40%	正社員の賞与の 時給換算の40%未満	無回答	正社員の賞与の時間 換算より高いか同じ計
賞与について																		
業務の内容も、責任の程度も同じ パート・有期社員がいる企業		1,089	36.7	35.1	16.9	9.9	1.4			782	2.4	47.8	12.3	10.9	12.4	12.4	1.8	50.3
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	20.0	60.0	20.0	-	-			4	-	25.0	25.0	-	50.0	-	-	25.0
	建設業	115	47.0	29.6	17.4	3.5	2.6			88	3.4	61.4	11.4	5.7	8.0	9.1	1.1	64.8
	製造業	221	34.4	40.3	12.7	11.3	1.4			165	1.8	42.4	14.5	12.7	13.9	12.7	1.8	44.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	16.7	50.0	16.7	16.7	-			4	-	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-	25.0
	情報通信業	34	52.9	14.7	23.5	8.8	-			23	-	73.9	4.3	4.3	4.3	13.0	-	73.9
	運輸業、郵便業	74	41.9	24.3	17.6	14.9	1.4			49	2.0	59.2	20.4	2.0	6.1	8.2	2.0	61.2
	卸売業、小売業	153	33.3	35.3	21.6	8.5	1.3			105	3.8	46.7	13.3	10.5	9.5	14.3	1.9	50.5
	金融業、保険業	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-			3	-	33.3	-	33.3	-	-	33.3	33.3
	不動産業、物品賃貸業	13	38.5	46.2	15.4	-	-			11	-	36.4	27.3	18.2	9.1	9.1	-	36.4
	学術研究、専門・技術サービス業	29	55.2	24.1	17.2	-	3.4			23	4.3	60.9	17.4	8.7	4.3	4.3	-	65.2
	宿泊業、飲食サービス業	49	16.3	26.5	16.3	38.8	2.0			21	-	52.4	9.5	14.3	14.3	9.5	-	52.4
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	30.8	19.2	19.2	-			16	6.3	37.5	12.5	6.3	25.0	12.5	-	43.8
	教育、学習支援業	36	38.9	36.1	16.7	5.6	2.8			27	7.4	44.4	14.8	-	14.8	11.1	7.4	51.9
	医療、福祉	227	33.0	43.6	17.6	4.8	0.9			174	1.7	40.2	9.8	16.7	14.4	16.1	1.1	42.0
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	3	66.7	-	33.3	-	-			2	-	50.0	-	-	50.0	-	-	50.0	
サービス業(他に分類されないもの)	93	40.9	31.2	12.9	14.0	1.1			67	1.5	50.7	4.5	11.9	16.4	11.9	3.0	52.2	
	サービス業計	200	36.0	28.5	15.5	18.5	1.5			129	2.3	51.2	8.5	10.9	15.5	10.1	1.6	53.5
常用雇 用者の 規模	50人以下	762	37.8	32.4	17.1	11.0	1.7			535	3.2	50.5	11.8	10.3	11.0	11.6	1.7	53.6
	51人以上100人以下	158	35.4	43.7	12.7	7.6	0.6			125	0.8	44.8	15.2	6.4	15.2	16.8	0.8	45.6
	101人以上300人以下	113	34.5	38.1	22.1	5.3	-			82	1.2	37.8	13.4	14.6	18.3	11.0	3.7	39.0
	301人以上	43	27.9	44.2	18.6	7.0	2.3			31	-	38.7	6.5	22.6	12.9	16.1	3.2	38.7
	300人以下計	1,033	37.1	34.8	16.9	9.9	1.4			742	2.6	48.1	12.5	10.1	12.5	12.4	1.8	50.7

		支給の有無・方法 (%)					
		正社員と 同様の基準で 決定し、支給している	正社員とは異なる基準で 決定し、支給している	パート・有期社員 には支給していない	正社員にも支給して いない	無回答	
退職金について							
業務の内容も、責任の程度も同じ パート・有期社員がいる企業		1,089	20.6	10.8	46.5	18.5	3.7
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	20.0	20.0	60.0	-	-
	建設業	115	37.4	12.2	35.7	10.4	4.3
	製造業	221	17.2	14.5	52.0	13.1	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	16.7	16.7	50.0	16.7	-
	情報通信業	34	11.8	5.9	29.4	50.0	2.9
	運輸業、郵便業	74	13.5	5.4	52.7	27.0	1.4
	卸売業、小売業	153	17.6	10.5	53.6	14.4	3.9
	金融業、保険業	5	20.0	20.0	20.0	40.0	-
	不動産業、物品賃貸業	13	7.7	7.7	69.2	7.7	7.7
	学術研究、専門・技術サービス業	29	10.3	10.3	58.6	17.2	3.4
	宿泊業、飲食サービス業	49	4.1	10.2	36.7	44.9	4.1
	生活関連サービス業、娯楽業	26	3.8	7.7	50.0	38.5	-
	教育、学習支援業	36	36.1	5.6	41.7	2.8	13.9
	医療、福祉	227	28.6	11.9	38.3	16.7	4.4
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	3	-	-	100.0	-	-	
サービス業(他に分類されないもの)	93	15.1	7.5	53.8	22.6	1.1	
	サービス業計	200	10.0	8.5	50.5	29.0	2.0
常用雇 用者の 規模	50人以下	762	22.6	11.9	42.3	19.3	3.9
	51人以上100人以下	158	21.5	9.5	48.7	15.8	4.4
	101人以上300人以下	113	9.7	7.1	66.4	15.0	1.8
	301人以上	43	9.3	9.3	58.1	20.9	2.3
	300人以下計	1,033	21.0	11.0	45.9	18.3	3.8

3. 正社員と職務が同じパート・有期社員の不合理な待遇差にかかる認識

パート・有期社員の中に、「正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業（n=1,089社）を対象に、正社員と職務が同じパート・有期社員について、（人材活用の違い等を踏まえても説明できない）不合理な待遇差にかかる認識を尋ねると、【基本的な賃金（基本給）】について「不合理な待遇差がある」との回答は6.3%にとどまり、「不合理な待遇差はない」が79.7%で、「わからない」が9.4%となった（図表12）。同様に、【賞与】について「不合理な待遇差がある」との回答は8.3%で、「不合理な待遇差はない」が69.2%、「わからない」が14.8%となっている。また、【退職金】については、「不合理な待遇差がある」が6.6%で、「不合理な待遇差はない」が63.4%、「わからない」が20.5%となった。

主たる業種別にみると、【基本的な賃金（基本給）】に「不合理な待遇差がある」との回答は「不動産業、物品賃貸業」や「宿泊業、飲食サービス業」等でやや高い。また、【賞与】に「不合理な待遇差がある」との回答は、「不動産業、物品賃貸業」や「医療、福祉」等でやや高くなっている。常用雇用者の規模別にみると、【基本的な賃金（基本給）】【賞与】【退職金】のいずれも、大規模企業になるほど「不合理な待遇差がある」とする割合が高まる傾向が見て取れる。

図表 12 正社員と職務が同じパート・有期社員の不合理な待遇差にかかる認識

		基本的な賃金(基本給)について					賞与について					退職金について				
		1,089	6.3	79.7	9.4	4.6	8.3	69.2	14.8	7.7	6.6	63.4	20.5	9.6		
		待	待	わ	無	待	待	わ	無	待	待	わ	無			
		遇	遇	か	回	遇	遇	か	回	遇	遇	か	回			
		不	不	ら	答	不	不	ら	答	不	不	ら	答			
		合	合	な		合	合	な		合	合	な				
		理	理	い		理	理	い		理	理	い				
		な	な	い		な	な	い		な	な	い				
		い	い	い		い	い	い		い	い	い				
		る	る	い		る	る	い		る	る	い				
		あ	あ	い		あ	あ	い		あ	あ	い				
		る	る	い		る	る	い		る	る	い				
業務の内容も、責任の程度も同じパート・有期社員がいる企業		1,089	6.3	79.7	9.4	4.6	8.3	69.2	14.8	7.7	6.6	63.4	20.5	9.6		
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	-	100.0	-	-	-	80.0	20.0	-	-	60.0	40.0	-		
	建設業	115	2.6	87.8	5.2	4.3	2.6	77.4	13.0	7.0	4.3	74.8	13.0	7.8		
	製造業	221	9.5	75.6	10.4	4.5	9.0	67.0	15.4	8.6	7.2	56.1	26.7	10.0		
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	-	66.7	33.3	-	-	66.7	33.3	-	-	66.7	33.3	-		
	情報通信業	34	2.9	88.2	8.8	-	5.9	79.4	14.7	-	2.9	73.5	14.7	8.8		
	運輸業、郵便業	74	4.1	82.4	9.5	4.1	2.7	73.0	13.5	10.8	1.4	67.6	20.3	10.8		
	卸売業、小売業	153	4.6	82.4	9.2	3.9	8.5	69.9	16.3	5.2	7.2	67.3	20.3	5.2		
	金融業、保険業	5	-	80.0	20.0	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-		
	不動産業、物品賃貸業	13	15.4	76.9	7.7	-	15.4	76.9	7.7	-	15.4	69.2	15.4	-		
	学術研究、専門・技術サービス業	29	3.4	93.1	3.4	-	3.4	89.7	3.4	3.4	3.4	79.3	13.8	3.4		
	宿泊業、飲食サービス業	49	12.2	57.1	16.3	14.3	8.2	57.1	14.3	20.4	4.1	61.2	16.3	18.4		
	生活関連サービス業、娯楽業	26	3.8	80.8	7.7	7.7	7.7	61.5	23.1	7.7	3.8	46.2	30.8	19.2		
	教育、学習支援業	36	2.8	77.8	13.9	5.6	5.6	69.4	19.4	5.6	11.1	55.6	25.0	8.3		
	医療、福祉	227	7.0	78.9	9.7	4.4	14.5	63.4	15.0	7.0	8.8	63.4	18.1	9.7		
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	3	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-		
	サービス業(他に分類されないもの)	93	7.5	79.6	7.5	5.4	6.5	68.8	14.0	10.8	8.6	52.7	23.7	15.1		
	サービス業計	200	7.5	76.5	9.0	7.0	6.5	68.5	13.5	11.5	6.0	58.5	21.0	14.5		
常用雇用者の規模	50人以下	762	4.2	81.8	9.1	5.0	6.7	71.7	12.9	8.8	5.2	65.2	18.6	10.9		
	51人以上100人以下	158	9.5	77.2	8.9	4.4	10.8	60.8	22.8	5.7	7.6	60.1	25.9	6.3		
	101人以上300人以下	113	11.5	74.3	11.5	2.7	11.5	68.1	15.9	4.4	10.6	58.4	25.7	5.3		
	301人以上	43	18.6	67.4	14.0	-	20.9	58.1	20.9	-	16.3	60.5	18.6	4.7		
	300人以下計	1,033	5.8	80.3	9.3	4.6	7.8	69.6	14.7	7.8	6.2	63.7	20.5	9.6		

4. 基本的な賃金の決定にあたっての算定要素

パート・有期社員を雇用している企業（n=6,877社）を対象に、パート・有期社員の【基本的な賃金⁷（基本給）】の決定にあたり、どのような算定要素を考慮しているか尋ねると

⁷ 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

(複数回答)、回答割合の高い順に、①「能力、経験」(62.5%)、②「職務(業務の内容や責任の程度)」(57.5%)、③「勤続年数」(37.2%)、④「地域の賃金相場」(33.3%)、⑤「業績、成果」(32.0%)、⑥「資格、免許の所有状況」(29.0%)等が挙げられた(図表13)。

これに対し、正社員については、①「職務(業務の内容や責任の程度)」(77.3%)、②「能力、経験」(75.4%)、③「勤続年数」(54.7%)、④「業績、成果」(53.8%)、⑤「資格、免許の所有状況」(42.7%)、⑥「年齢」(28.2%)等の順となっており、正社員とパート・有期社員の間には、「業績、成果」や「職務(業務の内容や責任の程度)」「勤続年数」等の勘案状況に大きな相違がある様子が見て取れる。また、有効回答企業の平均選択数を算出すると、正社員が5.0に対し、パート・有期社員は3.6で、正社員の方がより多様な算定要素を考慮して賃金が決定されていることが分かる。

こうしたなか、パート・有期社員の基本給の算定要素について、同一労働同一賃金ルールへの対応を含めて過去3年間に見直しを行っている場合は【見直し前】の状況も尋ねると(複数回答)、有効回答があった企業の割合は19.4%となった。そのうえで、パート・有期社員の【見直し前】と【現在】の両方とも有効回答が得られた企業(n=1,299社)で算定要素を比較すると(複数回答)、【見直し前】から【現在】にかけて考慮する割合が高まった順に、①「能力、経験」(【見直し前】51.0%→【現在】66.8%で15.8%増加)、②「職務(業務の内容や責任の程度)」(同様に47.8%→61.3%で13.5%増加)、③「業績、成果」(28.2%→37.0%で8.8%増加)、④「勤続年数」(32.3%→40.6%で8.3%増加)等が挙げられた(平均選択数も2.9→3.7に増加)(図表14)。

図表13 基本的な賃金の決定にあたっての算定要素

		(複数回答)																無回答		
		職務(業務の内容や責任の程度)	業績、成果	能力、経験	勤続年数	事業所内での配置転換の有無や範囲	事業所間の転換の有無や範囲	残業の有無や頻度	地域の賃金相場	同業他社の賃金相場	資格、免許の有状況	生計費や婚姻・家族の状況	(減額率含む)年金額	年齢	学歴	過不足状況	人手の状況		その他	
パート・有期社員を雇用している企業で集計																				
正社員について		6,877	77.3	53.8	75.4	54.7	13.4	9.5	16.5	22.0	20.5	42.7	17.3	2.1	28.2	18.5	8.0	1.3	7.2	
パート・有期社員について		6,877	57.5	32.0	62.5	37.2	5.6	3.4	8.0	33.3	19.1	29.0	6.1	3.0	14.4	5.5	10.5	1.8	8.2	
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	71.4	42.9	71.4	33.3	9.5	4.8	14.3	33.3	14.3	52.4	19.0	19.0	28.6	9.5	9.5	-	9.5	
	建設業	578	60.4	33.7	69.0	32.4	2.2	2.1	8.3	26.3	17.1	36.0	10.0	6.7	22.3	4.2	9.7	1.0	9.5	
	製造業	1,349	55.7	38.2	68.7	33.7	5.8	2.2	8.7	37.1	13.5	8.9	6.6	3.9	17.3	2.8	8.9	1.3	7.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	58	50.0	34.5	53.4	27.6	5.2	3.4	8.6	27.6	8.6	29.3	8.6	3.4	15.5	3.4	10.3	3.4	12.1	
	情報通信業	136	68.4	51.5	75.0	25.7	5.1	3.7	6.6	19.9	12.5	10.3	5.9	0.7	10.3	4.4	4.4	0.7	8.1	
	運輸業、郵便業	298	53.0	29.2	50.7	23.8	4.0	3.7	14.1	27.2	15.1	24.5	8.1	3.4	13.8	2.7	6.0	2.3	11.4	
	卸売業、小売業	1,091	56.6	36.6	60.9	34.3	5.4	4.1	7.2	37.6	16.4	15.9	6.2	2.8	12.8	3.4	11.0	1.3	8.4	
	金融業、保険業	48	58.3	43.8	60.4	25.0	2.1	2.1	4.2	43.8	14.6	6.3	2.1	6.3	2.1	6.3	4.2	6.3	6.3	
	不動産業、物品賃貸業	92	67.4	38.0	63.0	29.3	6.5	6.5	4.3	29.3	15.2	19.6	5.4	2.2	9.8	7.6	6.5	4.3	6.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	126	77.0	41.3	74.6	30.2	5.6	2.4	10.3	30.2	12.7	37.3	5.6	3.2	18.3	11.9	11.1	1.6	3.2	
	宿泊業、飲食サービス業	440	54.5	29.3	64.3	38.4	5.5	4.1	8.4	41.6	27.7	14.1	5.9	1.6	15.0	1.6	19.3	1.4	12.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	166	57.2	31.3	62.0	31.9	5.4	2.4	6.6	33.7	20.5	18.1	2.4	0.6	10.2	4.2	10.8	2.4	10.2	
	教育、学習支援業	340	60.0	22.1	56.2	46.8	4.1	2.1	6.2	29.7	22.9	49.1	4.1	1.5	12.1	14.7	8.2	2.9	3.5	
	医療、福祉	1,536	55.9	22.5	58.5	49.3	6.8	4.4	7.4	29.8	26.4	59.3	4.7	1.9	12.0	9.7	11.3	2.3	7.6	
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	24	62.5	25.0	58.3	37.5	12.5	8.3	12.5	45.8	20.8	29.2	12.5	4.2	8.3	-	8.3	-	4.2	
	サービス業(他に分類されないもの)	574	59.6	33.3	59.2	32.4	7.7	3.5	7.3	35.4	18.3	22.6	5.4	3.0	12.9	4.5	11.7	2.6	9.8	
	サービス業計	1,330	59.3	32.3	62.7	34.2	6.5	3.5	8.0	36.9	21.2	20.8	5.3	2.3	13.7	4.1	14.0	2.0	9.8	
常用雇用の規模	50人以下	4,627	55.8	31.9	62.0	36.8	4.8	2.1	8.4	32.2	18.3	28.2	6.7	3.5	14.8	5.2	10.5	1.9	-	
	51人以上100人以下	1,081	61.2	32.5	65.0	38.7	7.1	4.8	7.9	34.0	19.4	30.5	5.9	2.6	13.5	6.3	10.3	1.6	6.4	
	101人以上300人以下	780	60.0	31.5	61.4	37.2	7.1	6.2	7.3	33.3	21.4	31.4	3.5	1.8	13.7	5.3	11.2	2.4	6.9	
	301人以上	327	65.1	33.0	65.1	37.0	8.3	10.4	4.0	47.4	25.4	29.4	4.3	1.2	13.1	8.9	9.5	1.2	4.3	
	300人以下計	6,488	57.2	32.0	62.4	37.2	5.5	3.0	8.2	32.6	18.9	29.0	6.2	3.2	14.4	5.4	10.6	1.9	8.4	

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、と注釈した。

図表 14 基本的な賃金の決定にあたっての見直し前後の算定要素比較

パート・有期社員の見直し前・ 現在とも回答した企業で集計	人数	(複数回答)															無回答 (%)		
		職務(業務の内容や責任の程度)	業績、成果	能力、経験	勤続年数	事業所内での配置転換の有無や範囲	事業所間の転換の有無や範囲	残業の有無や頻度	地域の賃金相場	同業他社の賃金相場	資格、免許の有状況	生計費や婚姻・家族の状況	(減額率含む)年金額	年齢	学歴	過不足状況		その他	
正社員について	1,299	80.8	56.0	77.4	56.0	15.2	10.9	17.9	23.9	22.8	46.5	17.6	2.5	25.9	19.7	10.4	1.8	0.5	
パート・有期社員について	見直し前	1,299	47.8	28.2	51.0	32.3	5.8	3.5	7.8	30.3	17.9	25.7	4.7	2.9	12.1	4.2	11.4	1.8	-
	現在	1,299	61.3	37.0	66.8	40.6	8.0	4.9	10.5	35.0	24.8	33.9	6.9	3.2	14.5	5.6	13.5	1.8	-
	現在-見直し前の差分	-	13.5	8.8	15.8	8.3	2.2	1.4	2.7	4.7	6.9	8.2	2.2	0.3	2.4	1.4	2.1	-	-

5. パート・有期社員に対する正社員との待遇差や理由にかかる説明状況

パート・有期社員を雇用している企業 (n= 6,877 社) を対象に、正社員との待遇差の理由について説明を求められた場合に、「不合理ではない」ことをどの程度、説明できると思うか尋ねると、「説明できると思う (待遇差がない場合を含む)」との回答が半数を超えた (57.6%) のに対し、「説明できる場合と、説明できない場合があると思う」が 29.4%、「説明できないと思う」が 2.5%、「わからない」が 5.5%となった (図表 15)。

また、待遇差や理由にかかる説明をどのような方法で行っているか (行うか) 尋ねると (複数回答)、①「個別の問合せに応じて口頭で説明」が半数を超え (50.9%)、これに、②「雇入れ時や契約更新時に口頭で説明」(39.3%)、③「労働条件通知書に明記」(31.4%)、④「就業規則に明記・周知」(21.9%) 等が続いた。

図表 15 パート・有期社員に対する正社員との待遇差や理由にかかる説明状況

	人数	待遇差が「不合理ではない」こと (%)					待遇差や理由にかかる説明方法 (複数回答) (%)											説明を行っている (行う) 計 (%)	
		説明できる場合と、説明できない場合があると思う (待遇差がない場合を含む)	説明できる場合と、説明できない場合があると思う	説明できないと思う	わからない	無回答	個別の問合せに応じて口頭で説明	個別の問合せに応じて口頭で説明	説明会を開催	雇入れ時や契約更新時に口頭で説明	労働条件通知書に明記	説明資料(冊子等)を作成・配布	就業規則に明記・周知	その他	行っていない (行わない)	無回答			
パート・有期社員を雇用している企業	6,877	57.6	29.4	2.5	5.5	5.0	6,877	10.2	50.9	3.4	39.3	31.4	1.5	21.9	1.4	10.2	5.1	84.7	
鉱業、採石業、砂利採取業	21	57.1	33.3	4.8	4.8	-	21	9.5	42.9	-	47.6	28.6	-	19.0	-	19.0	-	81.1	
建設業	578	62.1	20.9	2.2	7.8	6.9	578	9.9	46.7	0.5	39.3	30.4	0.7	17.3	1.0	12.1	6.7	81.1	
製造業	1,349	55.7	31.1	2.2	5.8	5.2	1,349	9.6	49.7	3.0	35.4	29.6	1.3	18.2	1.6	12.2	5.0	82.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	58	67.2	17.2	3.4	6.9	5.2	58	10.3	55.2	3.4	20.7	27.6	1.7	20.7	1.7	10.3	5.2	84.5	
情報通信業	136	69.1	24.3	2.2	0.7	3.7	136	18.4	47.8	5.9	45.6	36.8	2.9	27.2	2.9	9.6	2.9	87.5	
運輸業、郵便業	298	63.1	23.2	3.0	6.4	4.4	298	12.1	43.0	3.0	38.3	34.6	1.0	19.5	1.3	11.1	5.4	83.6	
卸売業、小売業	1,091	56.7	30.2	2.7	5.1	5.2	1,091	10.2	52.5	2.9	33.6	29.1	1.3	19.9	1.4	11.5	5.1	83.3	
金融業、保険業	48	62.5	29.2	2.1	4.2	2.1	48	6.3	50.0	6.3	41.7	31.3	2.1	31.3	2.1	16.7	2.1	81.3	
不動産業、物品賃貸業	92	50.0	29.3	2.2	14.1	4.3	92	9.8	41.3	5.4	35.9	31.5	1.1	14.1	-	16.3	5.4	78.3	
学術研究、専門・技術サービス業	126	73.0	16.7	1.6	5.6	3.2	126	9.5	53.2	4.8	51.6	34.1	1.6	22.2	0.8	4.8	3.2	92.1	
宿泊業、飲食サービス業	440	52.0	33.2	2.3	8.2	4.3	440	10.0	53.6	3.4	37.0	27.0	1.4	19.5	0.7	12.0	5.9	82.0	
生活関連サービス業、娯楽業	166	62.7	26.5	2.4	6.0	2.4	166	9.6	50.6	4.8	39.2	34.3	2.4	24.1	1.2	9.0	3.0	88.0	
教育、学習支援業	340	61.8	27.1	2.1	3.8	5.3	340	9.4	53.2	3.2	47.1	38.5	1.5	31.2	1.5	6.2	4.4	89.4	
医療、福祉	1,536	54.0	35.0	2.5	3.8	4.8	1,536	9.4	53.2	4.0	44.9	34.0	2.0	27.1	1.4	6.8	5.5	87.8	
複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	24	75.0	16.7	-	-	8.3	24	16.7	50.0	12.5	41.7	29.2	8.3	16.7	-	4.2	4.2	91.7	
サービス業(他に分類されないもの)	574	59.9	25.8	3.1	5.9	5.2	574	11.7	51.6	4.2	39.2	28.7	1.9	20.9	1.7	10.8	4.9	84.3	
サービス業計	1,330	59.2	27.3	2.6	6.5	4.4	1,330	10.8	52.3	4.2	39.7	29.4	1.9	20.9	1.2	10.3	4.8	84.9	
常用雇用者の規模	50人以下	4,627	59.7	25.8	2.8	5.9	5.8	4,627	9.5	48.8	2.4	38.1	30.5	1.1	21.1	1.4	11.3	5.9	82.8
51人以上100人以下	1,081	54.3	35.6	1.7	4.8	3.6	1,081	9.2	54.0	4.1	40.3	35.9	1.6	22.6	1.2	8.7	3.9	87.4	
101人以上300人以下	780	50.8	39.4	2.3	4.0	3.6	780	12.2	54.1	5.8	43.7	31.4	2.9	24.7	1.3	7.3	4.0	88.7	
301人以上	327	54.4	38.8	0.6	4.3	1.8	327	18.0	64.5	9.2	42.2	29.4	4.6	23.2	1.8	6.1	1.2	92.7	
300人以下計	6,488	57.8	29.0	2.5	5.5	5.1	6,488	9.8	50.3	3.1	39.1	31.5	1.4	21.7	1.3	10.4	5.3	84.3	