

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

わが国の全雇用者の約4割を占める「パートタイム・有期雇用労働者」や「派遣労働者」等のいわゆる「非正規雇用労働者」を巡っては、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との間に賃金、福利厚生、教育訓練など様々な待遇差があり、それが少子化や貧困の一因になるとともに、労働生産性の向上を阻む恐れ等が危惧されている。

そうしたなか、「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日・閣議決定）では「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する」とされ、第5回働き方改革実現会議（2016年12月20日）で、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表された。更に、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日・働き方改革実現会議決定）や「同一労働同一賃金に関する法整備について」（2017年6月16日・労働政策審議会建議）等を踏まえ、第196回国会において「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）が成立し、2018年7月6日に公布された。

同法により、「短時間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）（「パートタイム労働法」）が発展的に改正された「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」）では、その対象に「有期雇用労働者」を加え、（1）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「パートタイム・有期雇用労働者¹」の間の不合理な待遇差が禁止される（第8～9条）とともに、（2）待遇に関する説明義務が強化（不利益取扱い禁止規定も創設）され（第14条）、更に（3）行政による事業主への助言・指導等（第18条）や、裁判外紛争解決手続（行政ADR）規定（第24～26条）が整備された。

このうち、（1）を巡っては、待遇差が不合理かどうかを判断するための基準として、「均等待遇」と「均衡待遇」という考え方がそれぞれ規定された。前者の「均等待遇規定」（第9条）は、①職務内容（業務²の内容＋責任の程度³）、②職務内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用等⁴）がまったく同じ場合に、差別的な取扱いを禁止する（基本的に全ての待遇について同じ取扱いをしなければならない）ものである。また、後者の「均衡待遇規定」（第8条）は、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、

¹ 定年後の継続雇用者も含まれるが、「③その他の事情」（後述）として「定年後に継続雇用された者であること」も考慮され得るとされている。

² 業務とは「職業上継続して行う仕事」を指し、「業務が同じか否か」の見極めに当たっては「業務の種類」（職種）と「個々の業務の中の中核的業務」で判断する。

³ 責任の程度とは「業務に伴い与えられている権限の範囲・程度等」を指し、例えば決裁権限の範囲や部下の人数、トラブル発生時や緊急時の対応の程度、ノルマ等の成果に対して求められる役割等が挙げられる。

⁴ 例えば全国転居転勤を伴う異動ありや、自宅から通勤可能な範囲の異動のみといった、人事異動や役割の変化等の有無や範囲を指す。

③その他の事情⁵の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するものであり、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など個々の待遇毎に、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理性を判断する必要があるとされた。そして、ガイドライン（指針）策定の規定（第 15 条）に基づき、均等・均衡待遇規定については「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）（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）が位置付けられた。

「同一労働同一賃金ガイドライン」はどのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないかについて、原則となる考え方及び「問題となる例・ならない例」の形でいくつかの具体例を示したものである（図表 1-1）。例えば、「基本給」については、「労働者の業績または成果に応じて支給する」場合、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と同一の業績または成果を有する「パートタイム・有期雇用労働者」にも、業績または成果に応じた部分につき、同一の基本給を支給しなければならないとし、また、業績または成果に一定の相違があっても、その相違に応じた基本給を支給しなければならないと規定した。その上で、問題となる例として、基本給の一部を「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」が販売目標を達成した場合に支給している A 社において、所定労働時間が半分の「パートタイム・有期雇用労働者」X にも同一の販売目標を設定し、達成しない限りは支給していないケースを挙げ、一方で問題とならない例には「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」の販売目標の半分に達すれば（当該基本給の一部の）半分を支給しているケース等を挙げた。

同様に「賞与」については、「会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する」場合、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と同一の貢献を行っている「パートタイム・有期雇用労働者」にも、貢献に応じた部分につき同一の賞与を支給しなければならないとし、また、貢献に一定の相違があっても、その相違に応じた賞与を支給しなければならないことを求めている。そして、問題となる例として、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」には「職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給している」にもかかわらず、「パートタイム・有期雇用労働者」には一切、「支給していない」ケース等を挙げている。

他方、「各種手当」については、「役職手当」「業務の危険度や作業環境に応じて支給される特殊作業手当」「交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当」「精皆勤手当」「時間外労働に対して支給される手当」「深夜労働または休日労働に対して支給される手当」「通勤手当及び出張旅費」「労働時間の途中に、食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当」「単身赴任手当」「特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当」を列举している。

⁵ 「職務の成果、能力、経験」「合理的な労使慣行」「労使交渉の経緯」等、様々な事情が含まれる。

図表 1-1 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
(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)

- このガイドラインは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したものの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

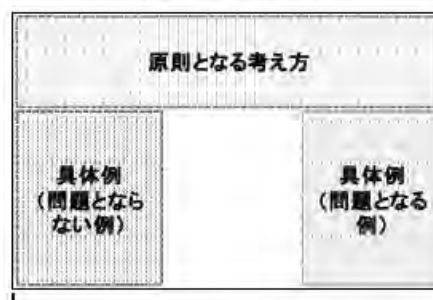
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>




不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

パートタイム労働者・有期雇用労働者

① 基本給

- ・ 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ・ ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- ・ 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

△ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役職期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

△ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

④ 福利厚生・教育訓練

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ 病気休暇については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- ・ 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・ 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

資料出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf>

そのうち、例えば「精皆勤手当」については「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と業務の内容が同一であれば、「パートタイム・有期雇用労働者」にも同一の支給をしなければならないと規定し、また、「通勤手当及び出張旅費」は「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と同一の支給をしなければならないなどとした。

なお、「同一労働同一賃金ガイドライン」は、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「パートタイム・有期雇用労働者」の間で、共通の賃金の決定基準・ルールが適用されていることを前提としているが、これらにそもそも違いがあっても、「非正規雇用労働者だから」「将来の役割期待が異なるから」といった主観的・抽象的な説明では足りず、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情という客観的・具体的な実態に照らして、その違いが不合理なものでないか点検することを求めている^{6,7,8}。

こうした改正を加えた「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月1日より施行され、2021年4月1日からは中小企業にも適用された。厚生労働省では事業主が法改正に対応するための支援策として、全国47都道府県の「働き方改革推進支援センター」における相談体制を始め、「ホームページ（パート・有期労働ポータルサイト⁹）の整備」や「業種別点検・検討マニュアルの整備」「職務分析・職務評価の導入支援（コンサルタントの派遣）」「キャリアアップ助成金の支給」等を進めてきた。そうした中で厚生労働省雇用環境・均等局より当機構に対し、企業の対応状況や支援策の活用状況等にかかる調査研究が要請されたため、要請時点では適用前の「中小企業」を中心とする「アンケート調査」を実施して、「同一労働同一賃金ルール」等に企業がどう対応しようとしているかの全体的な動向を把握するとともに、既に適用されている「大企業」については「ヒアリング調査」を行い、具体的な取組内容や待遇の変化、取組に当たって苦勞した点も含めたプロセスや、取組を進める上での重要なポイント、取組の効果等を掘り下げて把握することとした¹⁰。

⁶ 「同一労働同一賃金ガイドライン」に載っていない「退職手当」「家族手当」「住宅手当」等も含め、不合理な待遇差の解消に向けて待遇全般について、各企業の労使でよく話合うことが望ましいとされている。

⁷ その際、改正法を潜脱して回避するような、例えば労使の合意無く「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」の待遇を引下げて、不合理な待遇差を解消しようとすることは望ましくないとされている。また、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」の中に複数の雇用管理区分（例えば総合職、一般職等）がある場合には、全ての雇用管理区分と「パートタイム・有期雇用労働者」の間で、不合理な待遇差の解消が求められる（そのため、待遇水準の低い「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」の雇用管理区分を設けても、他の雇用管理区分との比較を免れるものではない）。更に、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「パートタイム・有期雇用労働者」の間で職務の内容を異なるものに（いわゆる「職務分離」）したとしても、その違いに応じてバランスの取れた待遇を確保する必要がある。

⁸ なお、話し合いで解決できない場合には司法判断を仰ぐこととなるが、有期雇用労働者の不合理な労働条件を禁止する旧労働契約法第20条にかかるこれまでの裁判例としては、ハマキョウレックス事件（平成30年6月1日・最二小判）、長澤運輸事件（平成30年6月1日・最二小判）、九水運輸商事事件（平成30年9月20日・福岡高判）、学校法人産業医科大学事件（平成30年11月29日・福岡高判）、井関松山製造所事件（令和元年7月8日・高松高判）、ヤマト運輸（賞与）事件（平成29年3月30日・仙台地判）、学究社事件（平成30年1月29日・東京地立川支判）、医療法人A会事件（平成30年3月15日・新潟地判）、五島育英会事件（平成30年10月11日・東京高判）、日本ビューホテル事件（平成30年11月21日・東京地判）、北日本放送事件（平成30年12月19日・富山地判）、中央学院事件（令和2年6月24日・東京高判）等が挙げられる。

⁹ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

¹⁰ なお、本調査研究で調査対象とするのは、あくまで「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と同一企業で直接雇

第2節 調査の方法

1. アンケート調査

調査対象（標本）は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業（郵便局、協同組合等）」「サービス業（他に分類されないもの）」の16産業分類における、全国の常用雇用者10人以上規模の企業2万社とし、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中から、経済センサスの分布に基づき、16産業分類に5規模区分（10～50人、51～100人、101～300人、301～1,000人、1,001人以上）を掛け合わせた80層別に層化無作為抽出した。

調査項目は、調査票（付属資料）の通り、(1)「同一労働同一賃金ルール」の認知度、(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、(3)「同一労働同一賃金ルール」に対応するために行った具体的な見直し内容、(4)対応に向けた検討の中で活用したツール、(5)対応で得られた（得られると見込む）効果、(6)対応に当たり課題になった（なっている）こと、(7)「同一労働同一賃金ルール」に取り組む上で行政に求めたい支援、(8)「パートタイム・有期雇用労働者」の活用状況・方針、(9)「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務が同じ「パートタイム・有期雇用労働者」の不合理的待遇差にかかる認識と待遇差についての説明状況等、全26問である。なお、本調査では、基本的な用語として下記の通り定義した¹¹。

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
待遇	基本給や手当、福利厚生、その他（休暇・休職、教育訓練等）

調査方法は郵送配布・郵送回収方式とし、上記で抽出した企業を対象に、「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」という案件名で、2020年10月14日より調査票を配布し始め、～11月18日に掛けて回収した（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）。

なお、実査期間は偶然にも、待遇格差を巡る計5件の訴訟で最高裁が相次ぎ判断を示した¹²直後となった。有効回答数（有効回答率）は9,027社（45.1%）にのぼったものの、それだけに連日報道された判決内容等が、アンケート調査の回答傾向に影響を及ぼした恐れも危惧される。そこで、同判決内容についても念の為、厚生労働省雇用環境・均等局の取りまとめを引用しておく（図表1-2-1）。

用されている「パートタイム・有期雇用労働者」である。「派遣労働者」は、当機構の他の調査研究が対応している。

¹¹ 調査票同様、各図表中でも「正社員」「パート・有期社員」と略称する。

¹² 日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件（令和2年10月15日・最一小判）、大阪医科薬科大学事件（令和2年10月13日・最三小判）、メトロコマース事件（令和2年10月13日・最三小判）。

図表 1-2-1 旧労働契約法第20条を巡る最高裁判決の概要

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和2年10月15日 最高裁判所第一小法廷判決 ○日本郵便（東京）事件（令和元年（受）第777号、第778号 地位確認等請求事件） ○日本郵便（大阪）事件（令和元年（受）第794号、第795号 地位確認等請求事件） ○日本郵便（佐賀）事件（平成30年（受）第1519号 未払時間外手当金等請求事件） 各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否かが争われた。			
待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養家族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年頭に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年頭における勤務の代償としての祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病欠休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病欠休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（東京）事件
※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。			

次の2つの裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。 ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与・退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。 ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与・退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。 ※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。			
◆大阪医科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決 （令和元年（受）第1055号、第1056号 地位確認等請求事件）			
賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否かが争われた。			
待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	〈本件における〉賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員雇用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとはいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいえず、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。
◆メトロコマース事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決 （令和元年（受）第1190号、1191号 損害賠償等請求事件）			
退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否かが争われた。			
手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労働者の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	〈本件における〉退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員雇用制度を設けて相当数雇用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとはいえない。

（厚生労働省雇用環境・均等局において作成）

資料出所：厚生労働省ホームページ https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/_00745.html

また、本報告書では調査の回答結果を紹介するが、**図表**や**附属統計表**には参考として、産業分類と規模区分の回収分布の偏りを、経済センサスの構成比に基づき補正した復元（ウェートバック）集計結果も示した。その集計に当たり、用いたウェート値は**図表 1-2-2**の通りである。なお、いわゆる大企業・中小企業のカテゴリ（**図表 1-2-3**）に当たっては、調査票の設問に含まれていなかった情報として、民間信用調査機関のデータベースに所蔵されている「主たる業種の中分類・小分類¹³」及び「資本金・出資額」データを活用した¹⁴。

¹³ 調査回答の「大分類」と、民間信用調査機関の登録情報の「大分類」が一致した場合のみ、「主たる業種の中分類・小分類」を採用した。

¹⁴ 必然的に、「主たる業種（業種によって必要な中分類・小分類含む）」と「常用雇用者の規模」「資本金または出資額」の全ての調査回答・登録情報が得られたケースが、復元集計対象となる（いずれかが欠落している場合は「無回答」に分類される）。

図表 1-2-2 復元（ウェートバック）集計に用いたウェート値

	10～50人			51～100人			101～300人			301～1,000人			1,001人以上	
	n数	ウェート値		n数	ウェート値		n数	ウェート値		n数	ウェート値		n数	ウェート値
計	377,400	6,649	—	57,922	1,167	—	40,939	807	—	13,572	253	—	4,362	77
鉱業、採石業、砂利採取業	366	22	16.636	27	1	27.000	9	1	9.000	6	1	6.000	—	—
建設業	50,479	1,094	46.142	3,304	74	44.649	1,466	35	41.886	392	11	35.636	130	2
製造業	71,024	1,343	52.885	12,330	227	54.317	8,814	128	68.859	2,676	35	76.457	894	4
電気・ガス・熱供給・水道業	300	82	3.659	79	8	9.875	62	2	31.000	21	1	21.000	24	2
情報通信業	9,041	150	60.273	1,946	29	67.103	1,552	19	81.684	548	7	78.286	204	1
運輸業、郵便業	22,306	359	62.134	4,440	54	82.222	3,147	52	60.519	846	12	70.500	259	6
卸売業、小売業	78,378	1,049	74.717	10,509	180	58.383	6,780	108	62.778	2,392	43	55.628	876	15
金融業、保険業	2,160	35	61.714	436	8	54.500	504	11	45.818	294	7	42.000	204	1
不動産業、物品賃貸業	7,588	109	69.615	1,117	10	111.700	781	13	60.077	256	2	128.000	83	1
学術研究、専門・技術サービス業	12,108	177	68.407	1,516	18	84.222	929	8	116.125	351	2	175.500	118	3
宿泊業、飲食サービス業	28,318	272	104.110	3,496	88	39.727	2,373	69	34.391	781	24	32.542	345	9
生活関連サービス業、娯楽業	14,611	125	116.888	2,750	31	88.710	1,603	23	69.696	470	9	52.222	133	1
教育、学習支援業	10,628	233	45.614	1,737	67	25.925	1,234	36	34.278	486	13	37.385	230	7
医療、福祉	48,953	1,042	46.980	9,818	279	35.190	8,022	222	36.135	2,475	53	46.698	395	7
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	322	8	40.250	139	5	27.800	269	6	44.833	279	6	46.500	38	4
サービス業（他に分類されないもの）	20,818	549	37.920	4,278	88	48.614	3,394	74	45.865	1,299	27	48.111	429	14

図表 1-2-3 「パートタイム・有期雇用労働法」の施行に当たっての中小企業の範囲

パートタイム・有期雇用労働法の施行に当たっての中小企業の範囲		
業種	資本金の額または従業員数	平均雇用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

● 業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

業種	大分類	日本標準産業分類
小売業	大分類H（卸売業、小売業）のうち	中分類56（各種総合小売業）、中分類57（服飾・衣類・身の回り品小売業）、中分類58（食料品小売業）、中分類59（書籍・文具小売業）、中分類60（その他の小売業）、中分類61（関連業小売業）
	大分類H（製造業、飲食サービス業）のうち	中分類76（飲食店）、中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類J（情報通信業）のうち	中分類38（放送業）、中分類39（情報サービス業）、中分類41（情報通信制作・放送業）、中分類42（放送制作業）、中分類43（放送制作業）、中分類44（放送制作業）、中分類45（放送制作業）
	大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	中分類83（不動産業）、中分類79（物品賃貸業）
	大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	大分類M（製造業、飲食サービス業）のうち	中分類75（宿泊業）
	大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）	ただし、中分類791（娯楽業）は除く
	大分類O（教育、学習支援業）	
	大分類P（医療、福祉）	
	大分類Q（複合サービス業）	
	大分類R（サービス業（他に分類されないもの））	
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類50（各種総合卸売業）、中分類51（服飾・衣類・身の回り品卸売業）、中分類52（食料品卸売業）、中分類53（書籍・文具卸売業）、中分類54（関連業卸売業）、中分類55（その他の卸売業）
その他（製造業、建設業、運輸業、その他）	上記以外のすべて	

（参考）日本標準産業分類（2013年10月改定）（第13回改定）
 詳細はこちら（<http://www.sokuu.go.jp/houkei/kyuizutsu/index/seido/sangyo/index.htm>）をご覧ください
 （大分類）
 A.農林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス、熱供給、水道業 G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.情報通信業 K.不動産業、物品賃貸業 L.学術研究、専門・技術サービス業 M.製造業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業 O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス事業 R.サービス業（他に分類されないもの） S.その他（他に分類されないものを除く） T.分類不明の産業

資料出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>

2. ヒアリング調査

厚生労働省から情報提供のあった首都圏の企業を中心にお願いをした結果、同一労働同一賃金に積極的に取り組んでいる大企業 6 社に協力いただき、2020 年 8～9 月にヒアリング調査を実施した。本調査シリーズでは、うち 5 社の状況について記載する。

なお、各社の状況についてできるだけ詳細に教えていただいたことや、自社の取組が必ずしもベストとは限らないというスタンスの企業が多かったことなどもあり、各社のご要望により、とりまとめに当たっては企業名を匿名としている。

5 社については、第 2 章第 2 節及び第 3 章では業種分類の順に A 社～E 社と記載しているが、各社の業種、従業員数、事業概要等の基本情報は図表 1-2-4 のとおりである。

図表 1-2-4 ヒアリング調査各社の基本情報

	業種	都道府県	従業員数	事業概要
A社	建設業	東京都	約900人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約170人) ※ 2020年9月時点	施工管理、機器販売、保守 点検業務
B社	情報通信業 (情報サービス業)	東京都	約600人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約70人) ※ 2020年7月時点	ネットワーク総合サービス、 ソリューションサービス、 オフィスシステムサービスなど
C社	小売業	東京都	約1,200人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約640人) ※ 2020年3月時点	専門品の販売
D社	小売業	-	約12万人 (うちパートタイム・有期雇用労働者は約10万人) ※ 2020年2月時点	サービス・物販
E社	金融業	-	-	-

各社には、具体的には以下の項目についてヒアリングを行った。

- 正社員、パートタイム・有期雇用労働者、それぞれの雇用状況（人数、職務内容、人材活用の仕組み）
- 正社員とパート・有期雇用労働者の待遇の状況（基本給、昇給、賞与、各種手当、退職金、福利厚生施設、福利厚生、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除や有給休暇の保障、病気休職、教育訓練など）
- 同一労働同一賃金の取組を行った待遇（取組前の正社員とパート・有期雇用労働者間の待遇の違い、待遇改善の取組の内容、取組後の待遇）
- 取組開始から待遇改善までのプロセス（労使交渉なども含めた具体的なプロセス、取組開始から対応完了までに要した期間）
- 同一労働同一賃金の取組を進める上での重要なポイント
- 同一労働同一賃金の取組による効果（できるだけ定量的な効果）
- 同一労働同一賃金にあたっての労使のコメント（定性的な効果）

人事・労務担当部署の方々から話を伺ったが、コロナ禍で大変お忙しい中、取組状況について丁寧に教えてくださった各企業の皆様にこの場を借りて御礼申し上げたい。

なお、**第2章第2節**において、ヒアリング調査結果として各企業から伺った内容を記載しているが、執筆者の責任においてまとめたものである。

第3節 調査により把握できたこと（要約）

調査結果の概要としては、以下、第2章第1節でアンケート調査、第2節でヒアリング調査についてそれぞれ記載するとともに、第3章において両調査のまとめとして、政策的インプリケーションも含めて記載している。そのため、第3章と重複する部分もあるが、ここでは、両調査により把握できたことを簡単に挙げておきたい。

1. アンケート調査

- 「同一労働同一賃金ルール」について、「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」を含めた認知度は9割超と高いものの、「内容を知っている」企業は約6割にとどまり、その周知徹底が課題となっている。
- 「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業に「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、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合が4割を超える一方、約2割が依然として「対応方針は、未定・わからない」状態に残されている現状が浮き彫りになった。
- 「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たり、「パートタイム・有期雇用労働者」を含めて「労使の話し合いを行った（行う）」割合は1/3にとどまり、約半数は「労使の話し合いは行っていない（行わない）」実態が明らかになった。
- 調査時点の割合は一定程度にとどまったものの、「同一労働同一賃金ルール」に対応するための具体的な見直し内容が、「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」のみの企業や、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」のいずれかの待遇要素の「減額や縮小」「（制度の）廃止」を挙げた企業もみられたことから、引き続き、その対応動向に注意する必要がある。

2. ヒアリング調査

- 正社員以外の雇用区分として、いずれの企業も複数の区分を設けていたが、職務内容や人材活用の仕組み・運用等のいずれもが正社員と同じ区分はなかった。
 - 各社における待遇を網羅的に把握したものではないが、待遇の種類によって、既に正社員とパートタイム・有期雇用労働者とで同様にしているもの、同一労働同一賃金のルールが大企業に施行される2020年4月に向けて見直したもの、施行後も正社員とパートタイム・有期雇用労働者間に差異があるものと、各社ともそれぞれである。
- なお、見直しを行った企業では、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行っており、正社員の待遇の見直しを行った企業はなかった。
- 待遇の見直しに向けた具体的な行動としては、他社の動向や事例の情報収集、最高裁判決ほか裁判例についての情報収集などが多かった。

- 同一労働同一賃金の取組を進める上での重要なポイントとしては、労働者側の納得を得られるようにすることを挙げた企業が多かった。
- 同一労働同一賃金に向けた取組による効果を定量的に測定することは困難だが、パートタイム・有期雇用労働者の賃金の増加率などを挙げた企業もあった。また、パートタイム・有期雇用労働者自身にとっての処遇向上、満足度の上昇などのメリットのほか、会社としてのメリットを示した企業もあった。

第2章 調査結果の概要

第1節 アンケート調査結果¹⁵

1. 有効回答企業の主な属性

(1) 主たる業種

全有効回答企業（n=9,027）を対象に「主たる業種」を尋ねると、回答割合の高い順に「製造業」（19.4%）、「サービス業¹⁶」（計 18.3%）、「医療、福祉」（17.9%）、「卸売業、小売業」（15.6%）、「建設業」（13.5%）等となった（図表 2-1-1）。

(2) 常用雇用者の人数規模

全有効回答企業（n=9,027）を対象に「常用雇用者¹⁷の人数規模」を尋ねると、「50人以下」が 73.7%であり、～300 人以下を合わせて 95%超となった。

(3) 本社の所在地

全有効回答企業（n=9,027）に尋ねた「本社の所在地」を主な地域別に分類すると、「関東」が 29.1%で、これに「近畿」（13.3%）等が続く¹⁸。また、「首都圏」が 26.8%、「東海・近畿圏」が 23.1%で、これらと「その他の地域」でほぼ半々となった¹⁹。

図表 2-1-1 有効回答企業の主な属性

			(%)			
			常用雇用者の規模	本社の所在地		
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	50人以下	73.7	北海道	5.4
	建設業	13.5	51人以上100人以下	12.9	東北	12.4
	製造業	19.4	101人以上300人以下	8.9	関東	29.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	301人以上	3.7	北陸	7.3
	情報通信業	2.3	無回答	0.8	東海	9.8
	運輸業、郵便業	5.4	300人以下計	95.6	近畿	13.3
	卸売業、小売業	15.6	1ヶ所(本社のみ)	52.6	中国	6.4
	金融業、保険業	0.7	2ヶ所以上	46.3	四国	3.1
	不動産業、物品賃貸業	1.5	無回答	1.2	九州	11.0
	学術研究、専門・技術サービス業	2.3			沖縄	1.4
	宿泊業、飲食サービス業	5.2			無回答	0.9
	生活関連サービス業、娯楽業	2.1			首都圏	26.8
	教育、学習支援業	4.0			東海・近畿圏	23.1
	医療、福祉	17.9			その他の地域	49.2
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	0.3				
	サービス業(他に分類されないもの)	8.4				
	その他	0.0				
	サービス業計	18.3				

¹⁵ %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、一表記は該当n数無しを示している。

¹⁶ 「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業(郵便局、協同組合等)」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

¹⁷ 直接雇用している、全ての労働者(「契約期間が1ヶ月未満」の者は除く)の合計(なお、人材派遣会社の場合は、直接雇用して他社に派遣している労働者も含む)と注釈した。

¹⁸ 総務省統計局の「地域別表章に関するガイドライン」(2019年3月28日・政策統括官(統計基準担当)決定)の「類型I」に基づく(https://www.soumu.go.jp/main_content/000611949.pdf)。

¹⁹ 「首都圏」は東京都、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、山梨県の1都7県。「東海・近畿圏」は愛知県、岐阜県、三重県、静岡県、大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県の2府8県。

2. 「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「パートタイム・有期雇用労働者²⁰」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）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2-1-2）。

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」（80.6%）や「情報通信業」（79.2%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（71.8%）等で高い。これに対し、「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、「建設業」（39.9%）や「電気・ガス・熱供給・水道業」（37.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（37.2%）、「不動産業、物品賃貸業」（36.0%）等で高くなっている²¹。また、常用雇用者の規模別にみると、「同一労働同一賃金ルール」の内容までの認知度は、大規模企業になるほど高い（「50人以下」で58.3%～「301人以上」で93.6%）のに対し、小規模企業ほど「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」（同順に37.0%～5.2%）割合等が高くなっている。

図表 2-1-2 「同一労働同一賃金ルール」の認知度²²

		(%)			
		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
全有効回答企業計		9,027	64.0	31.4	2.7
主たる業種	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
	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
常用雇用者の規模別	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	-
復元集計	計		64.0	32.1	2.6
	中小企業		62.3	33.5	2.8
	大企業		91.2	7.5	0.3

²⁰ 第1章第2節の1. に掲載した通り、「正社員を定年後、再雇用された労働者」も含まれる。

²¹ n数僅少のため、「鉱業、採石業、砂利採取業」と「複合サービス事業（郵便局、協同組合など）」については、あえて本文で取り上げない（以降、同様）。

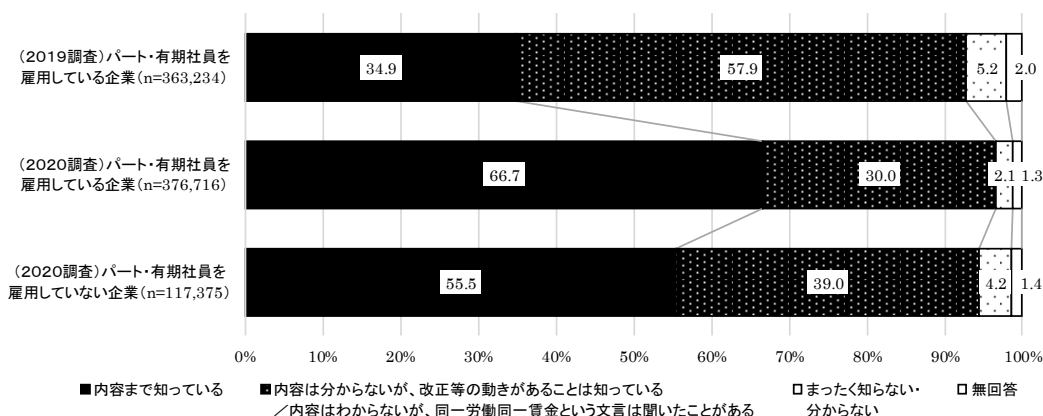
²² 図表の表側に共通して、無回答と、主たる業種の「その他」（n 数僅少）は掲載しない。

なお、参考として、主たる業種と常用雇用者の規模の回収分布の偏りを補正した復元（ウェイトバック）集計（第1章第2節の1.に基づく）の全体計と、更にそのうち、いわゆる大企業・中小企業別の集計結果も掲載した²³。それによると、復元集計でも全体計については単純集計した全有効回答企業計と大きくは変わらないが、「小売業」の51人以上や「サービス業」「卸売業」の101人以上等は「大企業」に分類され、また、301人以上でも「小売業」や「サービス業」の「資本金・出資額」5,000万円以下等は「中小企業」に分類されるため、例えば「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」割合は、「大企業」で91.2%に対して「中小企業」では62.3%と、単純集計による常用雇用者の規模別結果を混合した（緩やかにした）ような回答傾向が得られている。

また、全有効回答企業（n=9,027）のうち、2020年10月1日現在で「パートタイム・有期雇用労働者」を「雇用している」割合は3/4超（76.2%）となったが、同企業で「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」割合は約2/3（66.9%）と、「雇用していない」企業のそれ（54.6%）を10%以上、上回っている。「雇用していない」場合でも「まったく知らない・わからない」との回答は4.6%にとどまり、「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」を含めれば「同一労働同一賃金ルール」等の認知度はかなり高いことがわかる。

この点、今回の調査結果を、2019年度に実施した「『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」結果と比較すると²⁴、「パートタイム・有期雇用労働者」の雇用有無によらず、「同一労働同一賃金ルール」等の認知度は確かに高まっていることがわかる（図表2-1-3）。しかしながら、「雇用している」場合でも「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」程度にとどまる企業が3割近く（28.9%）みられ、引き続きその周知が課題となっている。

図表 2-1-3 2019年度調査と2020年度調査を比較した認知の進展状況（参考）



²³ 復元集計のn数は参考値に過ぎないため、図表中には掲載しない（附属統計表にのみ掲載）。

²⁴ 詳細は、調査シリーズ No.207-1「『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」（<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>）参照。なお、（パネル調査ではないため）両者を単純に比較できるものではないが、参考としていずれも主たる業種と常用雇用者規模の偏りを補正した復元集計結果を示す（n数はあくまで参考値）。

3. 「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

「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（ $n=6,877$ ）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2-1-4）。総じて、「パートタイム・有期雇用労働者」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（※の合算割合）は4割超（計45.8%）となっている。

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）」との回答割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（46.6%）や「建設業」（46.2%）、「運輸業、郵便業」（41.3%）等で高く、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合は、「医療、福祉」（計53.0%）や「金融業、保険業」（計50.0%）等で高い。こうしたなか、「対応方針は、未定・わからない」の割合は、「不動産業、物品賃貸業」（31.5%）や「宿泊業、飲食サービス業」（28.0%）等で高くなっている。

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）」（「50人以下」で39.1%～「301人以上」で16.5%）や「対応方針は、未定・わからない」（同順に21.4%～6.4%）との回答割合は、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（同順に計38.7%～77.1%）は、大規模企業ほど高い結果となっている。

その上で、「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（ $n=3,152$ ）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%）²⁵、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（①、③、⑧の合算割合）は計56.0%となった。

²⁵ 「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」のみ回答した割合は3.6%となっている。

図表 2-1-4 「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

		(%)												
		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計		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					
復元集計・参考	計		14.6	11.0	19.5	20.0	34.3	0.6	45.1					
	中小企業		13.2	10.3	19.8	20.6	35.4	0.7	43.4					
	大企業		30.2	18.6	21.3	9.4	20.2	0.2	70.2					

具体的な見直し内容(複数回答)

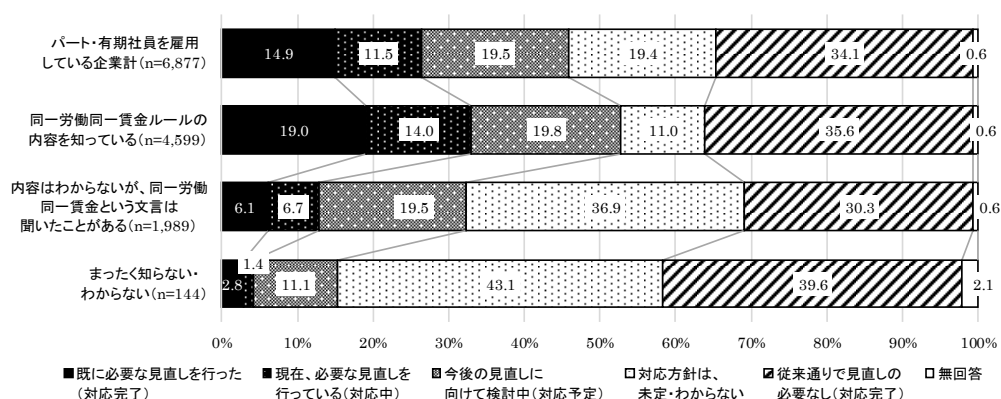
待遇面	正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(禁止義務への対応)	左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差禁止義務への対応)	正社員の待遇の見直し(引下げ等)	正社員転換制度の導入・拡充	パート・有期社員と職務や人材活用で類似する、正社員区分(一般職等)の廃止や縮小	職務分離や人材活用の違いの明確化	正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化	(外注化や機械化・自動化を含む)パート・有期社員の活用縮小	正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定	就業規則や労使協定の改定	パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者との設置	労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明	その他	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	
計	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	
既に必要な見直しを行った(対応完了)	1,022	13.8	59.4	7.7	8.2	0.8	8.4	1.0	4.3	9.2	2.9	11.2	0.3	0.2	17.7	56.0	
現在、必要な見直しを行っている(対応中)	790	28.2	44.9	6.1	17.3	1.3	24.8	1.3	12.8	21.4	5.4	26.3	0.9	4.3	3.9	70.0	
今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	1,340	17.1	29.0	4.9	13.5	1.0	24.5	2.5	14.3	20.4	6.4	19.8	0.1	16.7	4.6	62.3	
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	60.7
	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
復元集計・参考	計		18.3	42.3	5.9	12.5	1.1	19.5	1.8	11.1	17.4	5.0	18.3	0.3	8.4	8.7	55.3
	中小企業		18.3	40.7	5.6	12.3	1.2	19.1	1.9	11.3	17.0	4.8	17.4	0.4	8.9	8.9	54.0
	大企業		17.2	54.3	6.2	13.9	0.4	26.5	-	12.8	18.9	6.2	24.7	0.7	8.3	6.9	62.2

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」（62.5%）や「情報通信業」（59.4%）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）」（「50 人以下」で 41.4%～「301 人以上」で 56.3%）や、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」（同順に 15.6%～27.8%）、⑦「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（同順に 9.0%～15.5%）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。

なお、「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況について、2. でみた「同一労働同一賃金ルール」の認知度との関係を調べると、図表 2-1-5 の通りになる。すなわち、「同一労働同一賃金ルール」の内容までの認知度が高いほど、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」あるいは「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）」との回答割合が高く、一方で「まったく知らない・わからない²⁶」企業ほど「対応方針は、未定・わからない」や「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」とする割合が高まる傾向が見て取れる。

この点、「まったく知らない・わからない」企業の割合はそもそも僅少（2.7%（図表 2-1-2））にとどまるが、そのうち「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答割合が約 4 割（39.6%）もあるのは気掛かりである。この点、3. でみた「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況についての回答結果も、割り引いて考える必要があるかも知れないが、いずれにしても「同一労働同一賃金ルール」の内容までの認知度を高めることが重要な課題となっている。

図表 2-1-5 「同一労働同一賃金ルール」の認知度別にみた対応（雇用管理の見直し）状況

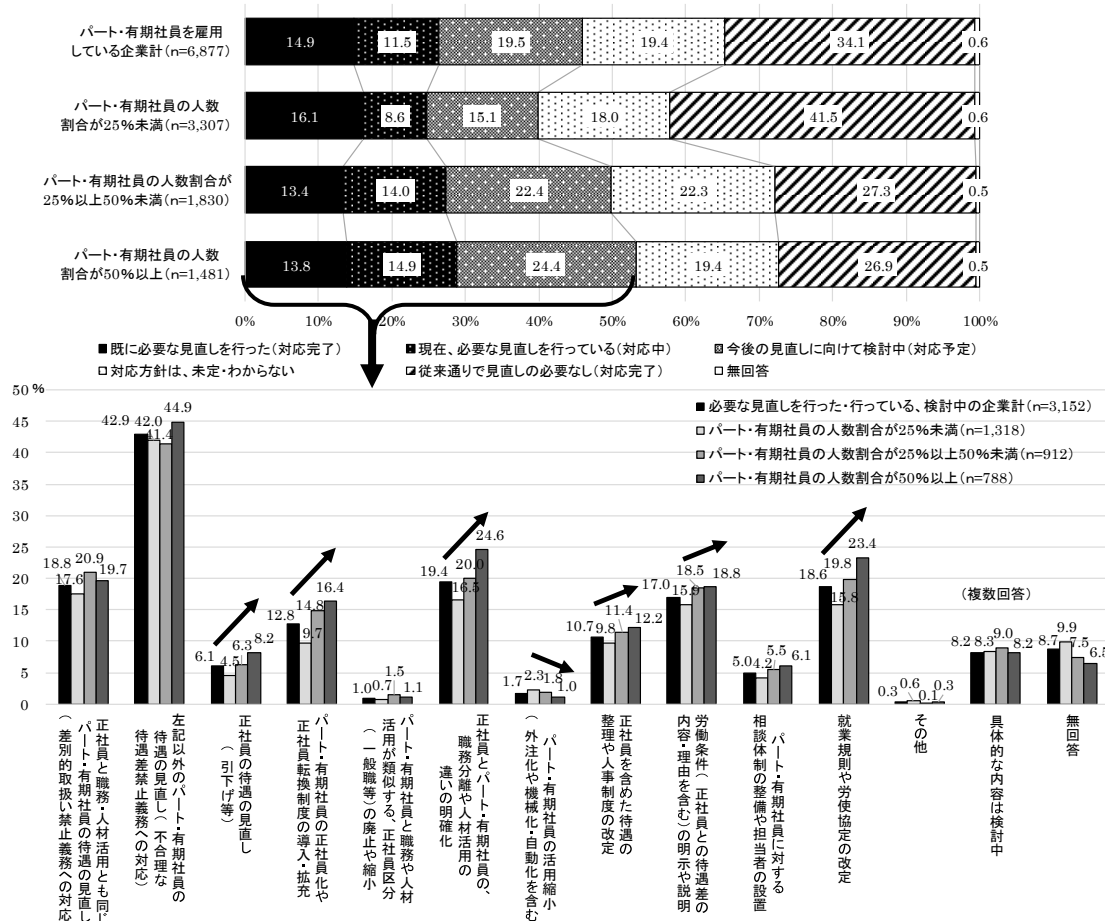


²⁶ 「まったく知らない・わからない」企業でも、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」や「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」との回答がみられる。これは無責任回答である恐れもあるが、後述する活用ツールの調査結果（第2章第1節6.）と組み合わせて考えると「社会保険労務士や弁護士等」に丸投げしている企業の存在を現しているかも知れない。

また、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（ $n=6,877$ ）に、その常用雇用者全体に占める人数割合を尋ねると、「25%未満」が約半数（48.1%）で、「25%以上 50%未満」が 26.6%、「50%以上」が 21.5%となった（附属統計表）。その上で、こうした結果と「同一労働同一賃金ルール」への対応に向けた雇用管理の具体的な見直し内容（複数回答）の関係を調べると、興味深いことがわかる（図表 2-1-6）。

すなわち、「パートタイム・有期雇用労働者」の人数割合が低い企業ほど「既に必要な見直しを行った（対応完了）」割合や「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」としている割合が高い。これに対し、人数割合が高まるほど「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」や「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」との回答割合が高まる傾向が見て取れる。その上で、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の場合の具体的な見直し内容（複数回答）についても、「左記以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」等は人数割合によらず一定の回答が得られる一方、例えば「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」や「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」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」等については、人数割合が高い企業ほど回答割合も高まる傾向が見て取れる。また、人数割合が高い企業ほど、「就業規則や労使協定の改定」を伴う形で、対応（しようと）している様子も窺える。

図表 2-1-6 パート・有期社員の人数割合別にみた雇用管理の具体的な見直し内容



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（ $n=1,022$ ）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」が約6割（60.6%）で、「6ヶ月以上1年未満」（24.0%）と合わせた1年未満計で8割を超えたほか、「1年以上2年未満」が7.5%、「2年以上」が2.6%となった（附属統計表）。

こうした結果についても、「パートタイム・有期雇用労働者」が常用雇用者全体に占める人数割合との関係を調べると、人数割合が高まるほど「6ヶ月未満」の割合が低下し（「25%未満」で66.0%～「50%以上」で50.7%）、その分、「6ヶ月以上1年未満」（同順に21.2%～28.8%）や「1年以上」（同順に計7.9%～15.6%）の期間を要する割合が高まる傾向が見て取れる。

4. 「同一労働同一賃金ルール」に対応するために行った具体的な見直し内容

「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（ $n=1,765$ ）を対象に、待遇要素毎の見直し内容を掘り下げて尋ねると（複数回答）、図表 2-1-7 の通りになった。すなわち、回答割合がもっとも高いのは、「パートタイム・有期雇用労働者」についての、①「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充²⁷」（43.4%）であり、次いで、②「昇給（評価・考課を含む）の増額や拡充」（33.7%）、③「賞与（特別手当）の増額や拡充」（28.8%）、④「通勤手当（交通費支給を含む）の増額や拡充」（19.7%）、⑤「慶弔休暇の拡充」（16.9%）、⑥「賞与（特別手当）（制度）の新設」（16.2%）、⑦「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「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充」（14.2%）、⑨「勤続期間に応じた法定外（有給）の休暇の拡充」（12.4%）、⑩「昇給（評価・考課を含む）（制度）の新設」（11.7%）、⑪「基本的な賃金（賃金表含む）（制度）の新設」（11.4%）、⑫「病気休職の拡充」（10.8%）、⑬「通勤手当（交通費支給を含む）（制度）の新設」（10.7%）等が挙げた（有効回答企業の平均選択数は5.1）。

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（ $n=1,765$ ）のうち、「基本給」関連を挙げた割合は64.6%であり、「手当関係」は77.9%、「福利厚生、その他」は49.0%となっている。同様に、同企業のうち「パートタイム・有期雇用労働者」のいずれかの待遇要素の「（制度の）新設」ないし「増額や拡充」を挙げた割合が95.0%に対し、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」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」は10.5%である。

²⁷ なお、2019年度に実施した『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でも、「パートタイム」や「有期雇用」の労働者を雇用している企業（ $n=4,538$ ）のうち、正社員とそれ以外の労働者の不合理な待遇差を無くすための「取組を行った」（33.2%）場合の具体的な内容として（複数回答）、もっとも多いのは①「基本的な賃金の水準の引上げ」（54.9%）であり、これに②「基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し」（38.4%）、③「正社員（無期雇用）への転換制度の導入や、制度内容の見直し」（34.5%）、④「賞与の導入や、賞与の算定方法等の見直し」（31.2%）、⑤「通勤に係る費用の支給（導入）や、算定方法等の見直し」（31.0%）等が続いている。

図表 2-1-7 待遇要素毎の具体的な見直し内容

「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計 n=1,765を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	—	64.6	
	昇給(評価・考課を含む)	11.7	33.7	4.4	0.6		
手当関係	賞与(特別手当)	16.2	28.8	5.0	1.0	77.9	
	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		
福利厚生、その他	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	

こうした結果を主たる業種別にみると、図表 2-1-8 の通りになる。すなわち、「パートタイム・有期雇用労働者」に対する「昇給(評価・考課を含む)(制度)の新設」については、「学術研究、専門・技術サービス業」(19.4%)や「宿泊業、飲食サービス業」(19.0%)のほか、「運輸業、郵便業」(16.2%)等で高い。なお、「昇給(評価・考課を含む)(制度の)廃止」は「運輸業、郵便業」(4.1%)等で高くなっている。

「賞与(特別手当)(制度)の新設」については、「不動産業、物品賃貸業」(30.0%)で高く、「賞与(特別手当)の増額や拡充」は、「建設業」(39.3%)や「医療、福祉」(34.7%)等で高い。また、「家族手当(制度)の新設」については、「生活関連サービス業、娯楽業」(12.2%)や「金融業、保険業」(11.8%)、「建設業」(11.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(11.5%)等で高い。更に、「家族手当の増額や拡充」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(15.4%)や「建設業」(13.4%)等で高くなっている。「住宅手当(制度)の新設」については、「金融業、保険業」(11.8%)や「学術研究、専門・技術サービス業」(11.1%)等で高く、「住宅手当の増額や拡充」については、「建設業」(10.7%)等で高い。なお、「家族手当」や「住宅手当」の「(制度の)廃止」は、「運輸業、郵便業」(同順に 12.2%、14.9%)等で高くなっている。

図表 2-1-8 主たる業種別及び常用雇用者の規模別にみた待遇要素毎の具体的な見直し内容

		(%)																			
		基本的な賃金 (賃金表を含む)				昇給(昇給・考課を含む)				賞与(特別手当)				家族手当				住宅手当			
		パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止
「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計		1,765	11.4	43.4	4.4	11.7	33.7	4.4	0.6	16.2	28.8	5.0	1.0	7.9	7.9	1.5	4.4	5.6	6.2	2.2	5.0
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	20.0	-	-	-	20.0	-	20.0	-	-	-	20.0	-	-
	建設業	112	14.3	47.3	7.1	11.6	33.9	3.6	-	12.5	39.3	4.5	-	11.6	13.4	0.9	2.7	8.9	10.7	2.7	1.8
	製造業	307	8.8	41.7	4.6	10.7	34.5	4.6	-	14.0	27.0	4.6	1.0	9.1	8.8	1.0	5.2	4.9	6.5	1.3	5.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	-	38.5	7.7	-	30.8	-	-	7.7	30.8	15.4	-	-	15.4	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	45	4.4	33.3	-	4.4	35.6	2.2	-	13.3	17.8	-	-	8.9	-	2.2	4.4	6.7	-	-	6.7
	運輸業、郵便業	74	21.6	35.1	8.1	16.2	21.6	8.1	4.1	13.5	23.0	16.2	-	8.1	8.1	-	12.2	2.7	2.7	-	14.9
	卸売業、小売業	245	12.2	42.4	3.7	11.8	30.6	3.3	-	15.5	29.4	4.5	0.8	6.9	6.9	1.6	6.5	3.3	4.1	1.6	5.7
	金融業、保険業	17	-	23.5	-	-	23.5	-	-	17.6	23.5	-	-	11.8	11.8	-	-	11.8	-	-	5.9
	不動産業、物品賃貸業	20	25.0	45.0	5.0	10.0	65.0	-	-	30.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	36	11.1	44.4	2.8	19.4	36.1	2.8	-	19.4	22.2	-	2.8	5.6	8.3	-	-	11.1	8.3	-	2.8
	宿泊業、飲食サービス業	105	19.0	43.8	7.6	19.0	30.5	6.7	1.9	13.3	20.0	7.6	2.9	7.6	8.6	2.9	3.8	5.7	3.8	5.7	5.7
	生活関連サービス業、娯楽業	41	4.9	46.3	4.9	9.8	36.6	4.9	2.4	14.6	17.1	-	2.4	12.2	4.9	-	7.3	4.9	2.4	-	9.8
	教育、学習支援業	95	11.6	43.2	4.2	10.5	36.8	6.3	-	17.9	32.6	6.3	-	6.3	4.2	1.1	1.1	7.4	6.3	3.2	2.1
	医療、福祉	476	9.5	47.7	3.2	10.1	35.9	4.0	0.4	17.9	34.7	4.2	1.3	6.1	9.5	1.9	4.0	5.7	9.0	3.2	5.3
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	9	11.1	33.3	-	11.1	11.1	-	-	22.2	33.3	-	-	11.1	-	22.2	-	-	11.1	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	165	12.7	41.2	4.8	15.2	33.3	6.1	0.6	20.6	21.8	6.1	0.6	11.5	4.2	1.2	3.0	7.3	4.2	1.8	2.4
	常用雇用者の 規模別	サービス業計	356	13.5	42.7	5.3	16.0	32.6	5.6	1.1	17.7	21.1	5.1	1.7	9.8	5.9	2.0	3.4	6.7	4.5	2.5
50人以下		988	12.4	48.1	4.9	12.7	37.9	5.1	0.7	16.0	32.6	6.3	1.4	6.0	7.3	1.2	5.0	4.9	5.6	1.9	5.4
51人以上100人以下		320	11.9	42.2	4.1	11.3	32.2	4.4	0.9	17.2	26.9	3.8	0.9	7.5	7.8	1.6	4.7	5.0	6.6	2.2	4.7
101人以上300人以下		269	5.9	36.8	5.6	8.9	30.5	4.8	-	14.9	23.8	4.1	0.4	11.9	8.9	2.2	3.7	7.8	8.6	2.2	4.8
301人以上		166	13.3	26.5	1.2	12.7	16.9	-	-	18.7	18.7	0.6	-	15.1	10.2	1.8	2.4	7.2	5.4	3.0	4.2
復元集計	計		11.5	43.0	4.6	11.7	33.5	4.4	0.7	16.2	28.3	4.7	1.2	7.8	7.7	1.4	4.7	5.5	5.9	1.9	5.4
	中小企業		12.2	44.3	4.6	11.7	33.9	4.3	0.6	14.8	29.0	5.1	0.9	7.1	8.1	1.4	5.0	4.9	5.7	1.9	5.9
	大企業		7.6	27.2	2.6	7.3	17.4	2.6	-	22.9	21.1	2.3	0.4	12.6	11.5	2.4	1.5	7.2	9.5	3.0	2.3

		役職手当				業務の危険度や作業環境 に応じた特殊作業手当				交番制勤務等の勤務形態 に応じた特殊勤務手当				精進勤務手当				時間外・深夜・休日労働 に対する手当(割増率を含む)				
		パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	
		パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	パート・有期社員 (制度の) 新設	増額 や 拡充	正社員 減額 や 縮小	(制度の) 廃止	
「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計		1,765	4.9	7.5	3.1	1.9	2.7	5.2	1.1	2.2	2.3	4.6	1.0	2.1	3.1	3.9	1.2	4.1	5.0	14.6	2.3	0.6
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	-	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	
	建設業	112	8.0	12.5	1.8	1.8	3.6	10.7	1.8	0.9	0.9	4.5	0.9	2.7	3.6	5.4	0.9	2.7	8.0	25.0	3.6	-
	製造業	307	4.9	6.8	2.9	2.6	3.9	5.9	0.7	2.6	3.3	5.5	2.0	2.3	8.8	6.5	1.3	5.9	6.5	14.3	1.3	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.7	-	-	-	30.8	-	-
	情報通信業	45	2.2	4.4	-	4.4	-	-	-	4.4	2.2	-	-	2.2	-	2.2	-	4.4	6.7	-	2.2	-
	運輸業、郵便業	74	1.4	5.4	6.8	6.8	1.4	6.8	2.7	5.4	-	5.4	-	5.4	2.7	5.4	4.1	4.1	6.8	12.2	6.8	1.4
	卸売業、小売業	245	5.7	8.2	3.3	2.4	1.2	1.6	1.2	2.9	1.6	2.4	1.2	3.3	1.2	3.3	2.0	4.9	4.1	16.7	3.3	1.6
	金融業、保険業	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.9	-	-
	不動産業、物品賃貸業	20	-	-	5.0	-	-	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.0	10.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	36	5.6	-	-	-	5.6	-	-	-	5.6	-	-	-	5.6	-	-	2.8	5.6	11.1	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	105	9.5	8.6	6.7	1.9	4.8	1.0	1.9	3.8	7.6	1.9	1.0	2.9	1.9	2.9	2.9	6.7	8.6	17.1	4.8	1.0
	生活関連サービス業、娯楽業	41	7.3	2.4	4.9	-	2.4	7.3	-	-	4.9	2.4	2.4	-	7.3	4.9	-	2.4	4.9	9.8	2.4	-
	教育、学習支援業	95	1.1	8.4	2.1	-	3.2	3.2	2.1	-	-	8.4	1.1	-	2.1	3.2	2.1	2.1	1.1	13.7	2.1	-
	医療、福祉	476	5.0	7.4	2.7	1.5	2.3	6.9	1.3	2.7	2.5	6.1	0.8	2.3	1.7	2.9	0.6	3.8	4.2	12.6	1.9	0.2
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	9	11.1	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	165	2.4	9.7	3.6	0.6	2.4	6.7	0.6	-	-	6.1	0.6	-	1.2	3.6	0.6	3.0	3.6	17.0	1.2	-
	常用雇用者の 規模別	サービス業計	356	5.6	7.6	4.2	0.8	3.7	4.2	0.8	1.1	3.4	3.7	0.8	0.8	2.5	3.1	1.1	3.9	5.3	15.4	2.2
50人以下		988	4.7	8.7	4.1	2.8	2.2	6.6	1.3	3.0	2.3	4.9	1.3	2.8	3.6	5.4	1.7	4.9	6.7	17.9	2.9	0.9
51人以上100人以下		320	5.6	5.6	2.2	1.3	4.1	3.1	0.6	1.3	2.8	4.4	0.3	1.6	3.1	2.8	0.3	4.4	3.4	11.3	2.2	0.6
101人以上300人以下		269	4.8	7.8	2.6	0.4	2.6	3.7	1.1	1.9	1.5	4.5	1.5	1.5	1.9	1.5	1.1	2.2	2.2	10.8	1.5	-
301人以上		166	5.4	2.4	-	-	3.0	4.2	1.2	-	2.4	4.2	-	-	2.4	0.6	0.6	2.4	2.4	7.8	0.6	-
復元集計	計		4.9	7.1	3.4	2.0	2.5	4.9	1.1	2.4	2.5	4.4	1.1	2.3	3.5	3.9	1.4	4.4	5.2	14.7	2.6	0.8
	中小企業		5.0	6.6	3.7	2.2	2.2	4.9	1.1	2.6	2.6	4.5	1.3	2.5	3.4	4.8	1.6	4.7	5.7	15.5	2.6	0.9
	大企業		5.3	5.7	1.8	0.4	4.5	3.5	1.3	1.2	2.5	2.9	0.8	1.2	3.5	-	0.8	0.8	2.6	7.7	2.0	-

		(%)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		通勤手当 (交通費支給を含む)					食事手当					単身赴任手当				特定の地域で働く補償としての 地域手当				退職金(退職手当)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
		パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	(制度の) 新設	増額や 拡充

		それ以外の手当				給食施設、休憩室、更衣室の利用				それ以外の福利厚生				慶弔休暇				健康診断に伴う 勤務免除や有給の保障				
		パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止	
		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小		
「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計		1,765	2.4	2.0	0.3	1.5	2.7	9.8	1.0	0.7	1.9	3.9	0.7	0.7	10.1	16.9	1.9	0.3	6.0	14.2	1.4	0.3
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	112	0.9	1.8	-	1.8	2.7	9.8	0.9	0.9	2.7	8.0	1.8	-	12.5	22.3	1.8	-	8.0	20.5	2.7	0.9
	製造業	307	1.6	1.0	-	2.0	3.9	12.7	1.0	0.3	2.3	3.6	0.7	1.0	9.1	16.0	2.0	0.7	5.9	16.3	1.3	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	-	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.4	15.4	-	-	7.7	23.1	-	-
	情報通信業	45	2.2	-	-	4.4	4.4	4.4	-	2.2	2.2	6.7	-	-	6.7	20.0	-	-	4.4	13.3	-	-
	運輸業、郵便業	74	-	1.4	-	2.7	2.7	10.8	1.4	2.7	1.4	2.7	1.4	1.4	2.7	25.7	1.4	-	4.1	14.9	2.7	-
	卸売業、小売業	245	0.8	1.2	-	1.2	2.4	11.0	0.4	0.8	1.6	2.0	-	0.8	6.9	17.6	2.9	-	4.9	18.4	0.8	-
	金融業、保険業	17	-	-	-	-	-	-	-	-	5.9	5.9	-	-	11.8	29.4	-	-	-	5.9	-	-
	不動産業、物品賃貸業	20	-	-	-	-	5.0	10.0	-	-	-	5.0	-	-	20.0	30.0	-	-	10.0	15.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	36	5.6	2.8	-	-	2.8	5.6	-	-	2.8	5.6	-	-	8.3	11.1	2.8	-	5.6	8.3	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	105	6.7	1.9	1.0	1.9	4.8	13.3	-	-	3.8	1.0	1.9	-	22.9	13.3	1.9	-	13.3	11.4	1.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	41	-	2.4	2.4	4.9	2.4	4.9	-	2.4	7.3	7.3	-	2.4	17.1	9.8	-	-	4.9	12.2	2.4	-
	教育、学習支援業	95	3.2	4.2	1.1	-	1.1	9.5	1.1	-	-	4.2	-	-	8.4	11.6	4.2	-	2.1	14.7	2.1	-
	医療、福祉	476	3.8	3.2	0.6	1.3	1.9	9.0	1.7	1.1	1.3	4.0	1.3	1.1	9.9	17.2	1.7	0.6	6.1	13.2	1.5	0.8
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	9	11.1	-	-	-	-	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	165	1.2	1.8	-	0.6	2.4	7.9	1.2	-	1.8	4.2	-	0.6	10.3	15.2	1.8	-	6.1	6.7	1.8	-
	サービス業計	356	3.4	2.0	0.6	1.4	3.1	9.0	0.6	0.3	3.1	3.7	0.6	0.6	14.3	13.2	1.7	-	7.9	8.7	1.4	-
常用雇用者の 規模	50人以下	988	1.7	2.1	0.3	2.1	3.8	13.3	1.3	1.3	2.0	4.9	1.0	1.3	9.4	17.9	2.3	0.3	8.0	19.7	1.9	0.6
	51人以上100人以下	320	2.5	1.3	-	0.6	2.2	5.6	0.3	-	1.3	2.8	0.6	-	9.4	13.8	1.3	0.3	4.4	9.7	0.9	-
	101人以上300人以下	269	3.3	3.0	1.1	1.1	0.4	6.7	1.1	-	1.1	1.9	0.4	-	10.4	14.1	1.5	0.4	3.0	5.9	1.1	-
	301人以上	166	4.2	1.8	-	-	-	3.0	-	-	3.6	2.4	-	-	15.7	22.3	1.8	-	2.4	3.0	-	-
復元集計 参考、 企業集計	計		2.1	1.9	0.3	1.7	2.8	10.2	0.8	0.8	2.0	3.7	0.8	0.8	10.1	17.6	1.9	0.3	6.2	14.6	1.3	0.3
	中小企業		2.0	1.7	0.2	1.7	3.5	11.1	0.9	0.7	2.0	3.8	0.8	0.7	10.0	18.2	2.1	0.2	6.7	16.1	1.3	0.3
	大企業		5.6	2.5	0.8	0.4	-	2.5	0.8	-	1.8	1.2	-	-	12.2	14.6	0.9	0.4	1.6	2.7	0.8	-

		病気休暇				勤続期間に応じた法定外(有給)の休暇				それ以外の休暇・休暇				教育訓練				その他				(%) 無回答	
		パート・有期社員		正社員	(制度の)廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の)廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の)廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の)廃止	パート・有期社員		正社員	(制度の)廃止		
		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小		(制度の)新設	増額や拡充	減額や縮小			
「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」として待遇の見直しを挙げた企業計		1,765	5.3	10.8	1.4	0.7	6.3	12.4	1.4	0.5	3.0	4.5	0.7	0.7	3.1	9.0	1.3	0.7	1.1	0.7	0.2	0.5	2.9
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	—	—	—	20.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業	112	4.5	17.9	2.7	0.9	13.4	18.8	2.7	—	2.7	8.0	2.7	0.9	6.3	17.0	2.7	—	—	0.9	—	—	4.5
	製造業	307	6.2	10.7	1.3	1.0	6.8	10.7	1.6	0.7	2.0	3.9	—	1.0	4.2	9.4	1.6	0.7	2.0	0.7	—	1.0	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	—	15.4	—	—	7.7	7.7	—	—	7.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	15.4
	情報通信業	45	6.7	8.9	—	—	4.4	4.4	—	2.2	—	—	—	2.2	—	15.6	—	2.2	—	2.2	—	2.2	4.4
	運輸業、郵便業	74	4.1	9.5	1.4	—	6.8	13.5	4.1	2.7	1.4	4.1	2.7	—	—	6.8	4.1	—	1.4	1.4	1.4	—	4.1
	卸売業、小売業	245	2.0	12.2	1.6	—	5.3	16.7	0.8	—	0.8	2.9	0.4	0.8	2.9	6.5	0.4	1.2	0.4	0.4	—	—	4.9
	金融業、保険業	17	—	—	—	—	—	—	—	—	11.8	5.9	—	—	5.9	—	—	—	—	11.8	—	—	5.9
	不動産業、物品賃貸業	20	5.0	25.0	—	—	10.0	10.0	—	—	—	5.0	—	—	5.0	5.0	—	—	—	—	—	—	—
	学術研究、専門・技術サービス業	36	5.6	11.1	—	—	2.8	13.9	—	—	11.1	8.3	—	—	2.8	11.1	—	—	2.8	—	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業	105	12.4	9.5	1.0	—	7.6	12.4	1.9	1.0	1.9	1.0	1.0	—	2.9	3.8	1.0	—	1.9	1.0	1.0	1.0	1.9
	生活関連サービス業、娯楽業	41	12.2	7.3	—	2.4	9.8	7.3	—	—	9.8	2.4	—	—	2.4	—	2.4	2.4	—	—	—	2.4	2.4
	教育、学習支援業	95	—	9.5	2.1	—	5.3	9.5	2.1	—	2.1	11.6	1.1	—	1.1	11.6	1.1	—	2.1	2.1	—	—	2.1
	医療、福祉	476	4.8	10.9	1.7	1.1	6.1	12.2	1.1	0.4	3.6	4.2	0.4	1.3	2.9	10.3	1.3	1.1	1.1	0.2	0.2	0.6	1.3
	複合サービス事業(郵便局、協同組合など)	9	—	—	—	—	—	11.1	—	—	—	11.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	サービス業(他に分類されないもの)	165	8.5	7.3	0.6	1.2	3.0	11.5	1.2	0.6	5.5	6.1	1.2	—	3.0	7.9	1.2	0.6	0.6	0.6	—	—	1.2
	サービス業計	356	9.6	8.1	0.6	0.8	5.1	11.5	1.1	0.6	5.3	4.5	0.8	—	2.8	5.9	1.1	0.6	1.1	0.6	0.3	0.6	1.4
常用雇用者の規模	50人以下	988	5.5	13.1	1.7	1.1	8.7	16.7	1.7	0.8	2.7	4.7	0.6	1.2	3.5	11.4	1.9	1.1	0.8	0.4	0.1	0.8	3.3
	51人以上100人以下	320	3.1	8.8	0.9	0.6	4.4	7.2	1.3	—	2.2	3.4	0.6	0.3	2.5	8.1	—	0.3	1.6	0.9	—	—	2.2
	101人以上300人以下	269	5.6	6.7	1.5	—	3.3	6.3	0.7	—	2.6	3.7	0.7	—	2.6	4.5	1.1	0.4	1.1	1.1	0.7	—	1.9
	301人以上	166	7.8	8.4	—	—	1.2	6.0	—	0.6	6.6	7.8	0.6	—	2.4	3.0	—	—	1.2	1.8	—	0.6	3.6
復元集計(参考)	計		5.5	10.9	1.3	0.7	6.7	12.8	1.3	0.5	3.0	4.6	0.6	0.7	3.3	8.7	1.3	0.8	1.0	0.9	0.2	0.6	3.0
	中小企業		4.9	11.6	1.4	0.8	7.2	13.6	1.6	0.5	1.8	4.2	0.7	0.9	3.4	8.6	1.1	0.8	0.9	0.6	0.2	0.7	3.2
	大企業		7.6	6.6	0.4	—	2.6	3.7	—	—	9.5	9.7	—	—	1.9	1.7	0.4	0.4	1.9	3.0	—	—	2.0

このほか、「パートタイム・有期雇用労働者」に対する「精皆勤手当(制度)の新設」については、「製造業」(8.8%)や「生活関連サービス業、娯楽業」(7.3%)等で高く、「精皆勤手当の増額や拡充」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(7.7%)や「製造業」(6.5%)等で高い。また、「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」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(30.8%)や「建設業」(25.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(17.1%)、「卸売業、小売業」(16.7%)等で高くなっている。

「通勤手当(交通費支給を含む)の増額や拡充」については、「生活関連サービス業、娯楽業」(26.8%)や「建設業」(25.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(24.8%)、「卸売業、小売業」(23.3%)等で高い。また、「退職金(退職手当)(制度)の新設」は、「不動産業、物品賃貸業」(15.0%)や「宿泊業、飲食サービス業」(11.4%)等で高く、「退職金(退職手当)の増額や拡充」は、「建設業」(16.1%)等で高くなっている。

「給食施設、休憩室、休憩室の利用の拡充」については、「宿泊業、飲食サービス業」(13.3%)や「製造業」(12.7%)等で高い。更に、「慶弔休暇(制度)の新設」については、「宿泊業、飲食サービス業」(22.9%)や「不動産業、物品賃貸業」(20.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(17.1%)等で高く、「慶弔休暇の拡充」は、「不動産業、物品賃貸業」(30.0%)や「金融業、保険業」(29.4%)のほか、「運輸業、郵便業」(25.7%)、「建設業」(22.3%)等で高くなっている。

他方、常用雇用者の規模別にみると、「パートタイム・有期雇用労働者」に対する「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充」（「50人以下」で48.1%～「301人以上」で26.5%）、「昇給（評価・考課を含む）の増額や拡充」（同順に37.9%～16.9%）、「賞与（特別手当）の増額や拡充」（同順に32.6%～18.7%）のほか、「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」（同順に17.9%～7.8%）、「精皆勤手当の増額や拡充」（同順に5.4%～0.6%）、「食事手当の増額や拡充」（同順に4.4%～0.6%）、「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障（制度）の新設」（同順に8.0%～2.4%）や「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充」（同順に19.7%～3.0%）、「勤続期間に応じた法定外（有給）の休暇（制度）の新設」（同順に8.7%～1.2%）や「勤続期間に応じた法定外（有給）の休暇の拡充」（同順に16.7%～6.0%）、「教育訓練の拡充」（同順に11.4%～3.0%）等については、小規模企業になるほど回答割合が高まる傾向が見て取れる。反対に、「家族手当（制度）の新設」（同順に6.0%～15.1%）や「家族手当の増額や拡充」（同順に7.3%～10.2%）、「それ以外の手当（制度）の新設」（同順に1.7%～4.2%）、「慶弔休暇（制度）の新設」（同順に9.4%～15.7%）等については大規模企業ほど高くなっている。

その上で、「（制度の）廃止」はいずれも一定程度にとどまるが、「家族手当（制度）の廃止」は同順に5.0%～2.4%、「単身赴任手当（制度）の廃止」は5.5%～0.0%等と、小規模企業になるほど回答割合が高まるものもみられる。

こうしたなか、見直し内容を大括りにして、その回答傾向についても主たる業種別にみると、「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）のうち、「基本給」関連を挙げた企業の割合は、「不動産業、物品賃貸業」（100%）のほか、「宿泊業、飲食サービス業」（73.3%）や「学術研究、専門・技術サービス業」（72.2%）等で高くなっている（図表 2-1-9）。同様に、「手当関係」を挙げた企業の割合は、「サービス業（他に分類されないもの）」（84.2%）や「建設業」（82.1%）、「医療、福祉」（80.5%）等で高い。また、「福利厚生、その他」を挙げた企業割合は、「建設業」（59.8%）や「宿泊業、飲食サービス業」（59.0%）、「金融業、保険業」（58.8%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（53.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（50.9%）等で高くなっている。

常用雇用者の規模別にみると、「基本給」関連を回答した企業の割合は小規模企業になるほど高まる傾向がみられる（「50人以下」で71.9%～「301人以上」で41.0%）。これに対し、「手当関係」を回答した企業の割合は規模によらず7割を超えて高い中において、更に、大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（同順に77.3%～79.5%）。

他方、「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）のうち、「パートタイム・有期雇用労働者」のいずれかの待遇要素の「（制度の）新設」ないし「増額や拡充」を挙げた割合を、主たる業種別にみると軒並み高い。また、「正社

員（無期雇用フルタイム労働者）」のいずれかの待遇要素の「減額や縮小」を挙げた割合は、「運輸業、郵便業」（23.0%）や「宿泊業、飲食サービス業」（20.0%）等で高く、「（制度の）廃止」は、「運輸業、郵便業」（20.3%）等で高くなっている。なお、常用雇用者の規模別にみると、「（制度の）廃止」については小規模企業ほど、回答割合も高まる傾向が見て取れる（「50人以下」で11.7%～「301人以上」で7.2%）。

図表 2-1-9 主たる業種及び常用雇用者の規模別にみた具体的な見直し内容の概要

		(%)					(%)				
		基本給を 回答した 企業	手当関係 を回答 した企業	福利厚生、 その他を 回答した 企業	無回答		パート有期社員 の（制度の） 新設、または、 増額や拡充を 回答した企業	正社員の 減額や 縮小を 回答した 企業	（制度の） 廃止を 回答した 企業	無回答	
「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計		1,765	64.6	77.9	49.0	2.9	1,765	95.0	12.6	10.5	2.9
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	5	80.0	60.0	20.0	-	5	80.0	20.0	20.0	-
	建設業	112	68.8	82.1	59.8	4.5	112	94.6	11.6	8.0	4.5
	製造業	307	61.2	74.9	45.6	4.2	307	93.8	12.4	12.4	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	46.2	61.5	53.8	15.4	13	84.6	15.4	-	15.4
	情報通信業	45	48.9	60.0	46.7	4.4	45	93.3	6.7	13.3	4.4
	運輸業、郵便業	74	62.2	77.0	47.3	4.1	74	91.9	23.0	20.3	4.1
	卸売業、小売業	245	65.3	79.6	47.3	4.9	245	91.0	13.1	12.7	4.9
	金融業、保険業	17	29.4	64.7	58.8	5.9	17	94.1	-	5.9	5.9
	不動産業、物品賃貸業	20	100.0	70.0	50.0	-	20	100.0	5.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	36	72.2	61.1	47.2	-	36	97.2	5.6	2.8	-
	宿泊業、飲食サービス業	105	73.3	79.0	59.0	1.9	105	96.2	20.0	16.2	1.9
	生活関連サービス業、娯楽業	41	63.4	70.7	43.9	2.4	41	92.7	12.2	12.2	2.4
	教育、学習支援業	95	62.1	76.8	47.4	2.1	95	97.9	11.6	4.2	2.1
	医療、福祉	476	66.2	80.5	48.3	1.3	476	97.9	10.5	9.7	1.3
	複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	9	44.4	100.0	22.2	-	9	100.0	33.3	-	-
	サービス業（他に分類されないもの）	165	64.2	84.2	50.9	1.2	165	95.2	14.5	6.7	1.2
	サービス業計	356	67.1	79.2	51.4	1.4	356	95.5	15.4	9.6	1.4
常用雇用者の規模	50人以下	988	71.9	77.3	52.6	3.3	988	94.5	13.0	11.7	3.3
	51人以上100人以下	320	64.1	78.1	41.9	2.2	320	96.3	10.9	10.6	2.2
	101人以上300人以下	269	52.8	79.2	40.1	1.9	269	95.2	13.8	8.2	1.9
	301人以上	166	41.0	79.5	53.6	3.6	166	94.6	12.0	7.2	3.6
復元集計	計		64.7	77.2	49.5	3.0		94.7	12.5	11.3	3.0
	中小企業		66.7	76.9	49.8	3.2		94.4	12.6	12.3	3.2
	大企業		39.3	82.9	44.7	2.0		97.2	11.7	4.0	2.0

5. 「同一労働同一賃金ルール」への対応に伴う人件費総額の変化

「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）を対象に、「同一労働同一賃金ルール」に対応後の、「パートタイム・有期雇用労働者」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%）など「増加」と回答した企業が計 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 2-1-10）。

主たる業種別にみると、「増加」と回答した企業の割合は「教育、学習支援業」（計 55.8%）や「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）等で高い。また、常用雇用者の規模別では、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「50人以下」で 43.5%～「301人以上」で 31.9%）。

図表 2-1-10 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」として待遇面の見直しを挙げた企業計		1,765	3.7	11.8	25.2	36.8	0.8	18.2	3.3	40.8	
既に必要な見直しを行った(対応完了)		715	4.3	11.9	26.2	↑47.8	1.3	↓7.1	1.4	42.4	
現在、必要な見直しを行っている(対応中)		492	3.3	13.2	27.0	↑32.9	0.6	↓18.5	4.5	43.5	
今後の見直しに向けて検討中(対応予定)		558	3.4	10.6	22.4	↑26.2	0.5	↓32.3	4.7	36.4	
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 の規 模用 者	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		289	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	
復元 集計 参考・	計		3.8	11.2	24.8	38.0	1.0	18.3	2.9	39.8	
	中小企業		3.4	11.7	24.7	38.4	0.9	18.0	2.8	39.8	
	大企業		4.5	4.0	21.2	41.2	-	25.8	3.5	29.6	

6. 「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）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%）等が挙げられた（図表 2-1-11）。総じて、活用した（活用する予定の）ツールがある割合計が 8 割を超え（85.6%）（平均選択数は 2.6）、「特にない」は 10.2%となっている。

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。また、常用雇用者の規模別にみると、「助成金（キャリアアップ助成金等）」（「50 人以下」で 9.4%～「301 人以上」で 6.3%）や「特にない」（同順に 14.2%～2.4%）とする割合は小規模企業ほど高いものの、「社会保険労務士や弁護士等への相談」（44.7%～50.4%）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）」（同順に 27.6%～56.3%）、「同一労働同一賃金ガイドライン」（同順に 21.6%～59.5%）等、他の選択肢について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 2-1-11 「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

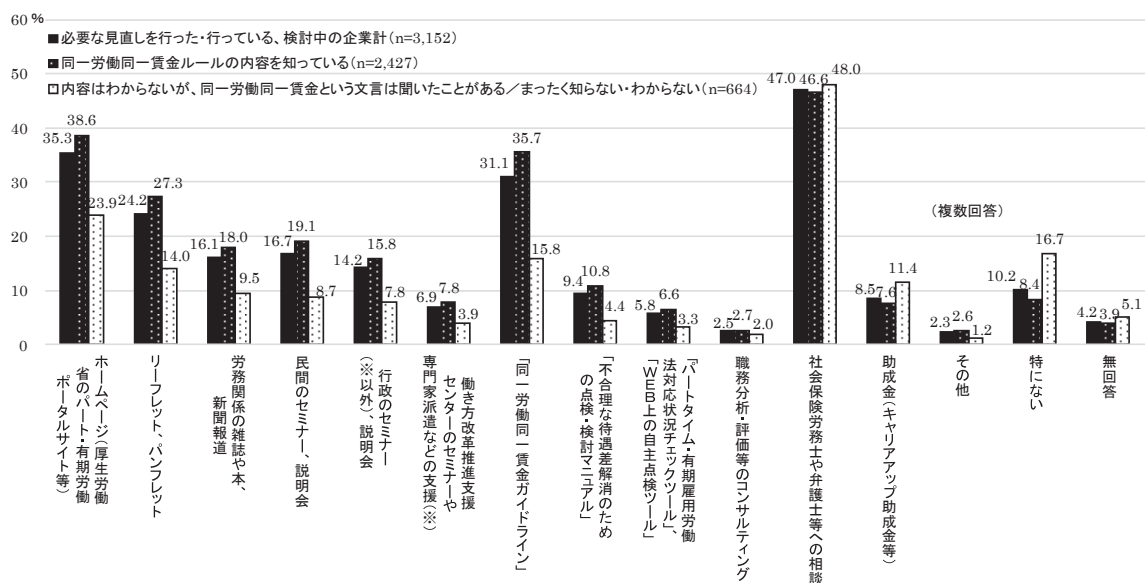
		(複数回答)																(%)
		パート・有期労働ポータルサイト等	リーフレット、パンフレット	労務関係の雑誌や本、新聞報道	民間のセミナー、説明会	行政のセミナー（※以外）、説明会	働き方改革推進支援センターのセミナーや専門家派遣などの支援（※）	同一労働同一賃金ガイドライン	点検・検討マニュアル	「対応状況チェックツール」WEB上の自主点検ツール	職務分析・評価等のコンサルティング	社会保険労務士や弁護士等への相談	助成金（キャリアアップ助成金等）	その他	特にない	無回答	活用した（活用する予定のものがある）計	
計		3,152	35.3	24.2	16.1	16.7	14.2	6.9	31.1	9.4	5.8	2.5	47.0	8.5	2.3	10.2	4.2	85.6
既に必要な見直しを行った（対応完了）		1,022	27.8	19.7	14.5	14.0	11.9	7.0	24.4	6.8	3.7	2.5	40.7	6.8	3.1	15.9	7.5	76.6
現在、必要な見直しを行っている（対応中）		790	40.5	28.9	17.5	18.9	15.9	7.8	34.4	11.6	6.5	2.8	50.1	8.2	2.3	8.7	2.0	89.2
今後の見直しに向けて検討中（対応予定）		1,340	38.0	25.0	16.5	17.5	14.9	6.3	34.3	10.1	7.1	2.4	49.9	9.9	1.6	6.9	2.9	90.2
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
常用の規模	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
複元集計	計		35.3	24.2	16.6	16.1	13.5	6.7	30.7	9.3	5.8	2.5	46.4	8.2	2.4	10.9	4.0	85.2
	中小企業		33.3	22.5	15.4	14.8	12.2	6.4	28.2	7.7	5.5	2.5	47.0	8.7	2.1	11.5	4.2	84.4
	大企業		56.9	42.5	29.9	31.9	24.6	6.9	55.5	25.9	11.8	3.3	48.6	4.4	4.5	3.1	1.8	95.1

なお、「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）について、2. でみた「同一労働同一賃金ルール」の認知度別に調べると、「社会保険労務士や弁護士等への相談」等については、「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」企業と「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」企業で同程度となった²⁸（図表 2-1-12）。これに対し、両者の差がもっとも開いたのは「同一労働同一賃金ガイドライン」（前者 35.7%、後 15.8%）で、これに「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）」（同順に 38.6%、23.9%）や「リーフレット、パンフレット」（同順に 27.3%、14.0%）等が続く。「同一労働同一賃金ルール」の内容までの認知度を高めるため、如何にこれらの閲覧に繋げるかが課題となっていることがわかる。

²⁸ なお、このことは事業主自身が「同一労働同一賃金ルール」に対する理解を深めることなく、「社会保険労務士や弁護士等への相談」に依存している様子を浮き彫りにしている恐れもあり、留意を要する。

なお、活用意向も含まれているため、必ずしも既に活用している企業ばかりではないだろうが、これらを活用していても「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」程度の理解にとどまる企業が含まれていないとも限らない。「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）」上には、「改正法で求められる企業の対応にかかる解説動画」や「自社の取組状況を Web 上で簡単にチェックできるツール」等、豊富なコンテンツが盛り込まれているが、これらが真にわかりやすいもの・使いやすいものとなっているかの点検も求められるだろう。

図表 2-1-12 「同一労働同一賃金」の認知度別にみた対応に向けた検討時の活用ツール



7. 「同一労働同一賃金ルール」への対応で得られた（得られると見込む）効果

「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）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」の回答割合がもっとも高く（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 2-1-13）。総じて、何らかの効果が得られた（得られると見込む）割合が 2/3 超（計 67.3%）（平均選択数は 1.9）に対し、「特になし・わからない」は 28.5%となった。

主たる業種別にみると、何らかの効果が得られた（得られると見込む）割合は、「金融業、保険業」（79.2%）や「教育、学習支援業」（77.5%）等で高い。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」（「50 人以下」で 37.6%～

「301人以上」で45.2%）、④「訴訟リスクの低下」（同順に6.1%～19.0%）を始めとする、何らかの効果が得られた（得られると見込む）割合（同順に66.0%～70.2%）は大規模企業になるほど高まる傾向がみられるのに対し、小規模企業ほど「特にない・わからない」との回答割合が高くなっている（同順に26.2%～29.2%）。

図表 2-1-13 「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 効果が 得られた (得られる と見込む) 計	
主たる業種	計	3,152	40.3	39.1	28.8	8.4	8.7	0.5	0.6	28.5	4.3	67.3
	既に必要な見直しを行った(対応完了)	1,022	37.7	35.8	27.1	7.2	6.4	0.3	1.0	30.4	6.8	93.2
	現在、必要な見直しを行っている(対応中)	790	42.3	38.6	25.7	8.2	11.8	0.4	1.0	28.1	2.9	97.1
	今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	1,340	41.1	42.0	31.9	9.3	8.7	0.7	0.1	27.2	3.1	98.9
	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
常用雇用者の規模	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
	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
復元集計・参考	計		40.3	39.0	28.7	8.7	9.0	0.4	0.6	28.7	4.1	67.2
	中小企業		39.3	37.9	28.4	9.1	8.8	0.5	0.6	29.3	4.3	66.4
	大企業		51.8	43.2	33.4	8.7	13.6	0.5	0.7	23.8	2.8	73.4

8. 「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）を対象に、対応に当たり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 2-1-14）。総じて、労使の話合いを行った（行う）割合は計46.6%となっている。

主たる業種別にみると、労使の話合いを行った（行う）割合が高いのは、「金融業、保険業」（計58.3%）や「運輸業、郵便業」（55.1%）、「情報通信業」（54.7%）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（「50

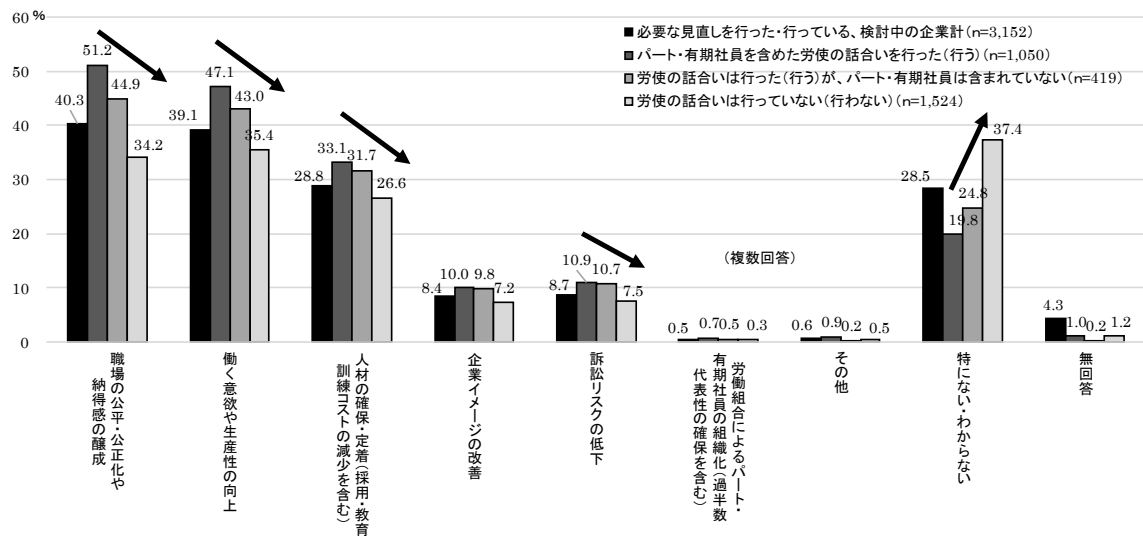
人以下」で計 43.6%～「301 人以上」で計 61.5%) は大規模企業ほど高く、小規模企業になるほど「労使の話し合いは行っていない(行わない)」割合が高まる傾向が見て取れる(同順に 50.6%～35.3%)。

図表 2-1-14 「同一労働同一賃金ルール」への対応に向けた労使の話し合い状況

		(%)					
		パート・有期社員を含めた 労使の話し合いを 行った(行う)	労使の話し合いは 行った(行う)が、 パート・有期社員 は含まれていない	労使の話し合いは 行っていない (行わない)	無回答	労使の 話し合いを 行った (行う)計	
主たる業種	計	3,152	33.3	13.3	48.4	5.0	46.6
	既に必要な見直しを行った(対応完了)	1,022	35.1	11.4	46.0	7.4	46.6
	現在、必要な見直しを行っている(対応中)	790	37.2	14.9	44.1	3.8	52.2
	今後の見直しに向けて検討中(対応予定)	1,340	29.6	13.7	52.7	4.0	43.4
	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	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
復元集計 参考・ 集計	計		33.4	13.5	48.4	4.8	46.9
	中小企業		33.5	12.3	49.2	5.0	45.8
	大企業		33.1	20.9	44.3	1.8	53.9

なお、7. でみた「同一労働同一賃金ルール」への対応で得られた(得られると見込む)効果について、対応に向けた労使の話し合い状況別にみると興味深いことがわかる(図表 2-1-15)。すなわち、「パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った(行う)」企業ほど、「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)」等の効果が得られた(得られると見込む)割合が高い。これに対し、「労使の話し合いは行っていない(行わない)」企業ほど「特にない・わからない」とする割合が高くなっており、取り組む以上は労使の話し合いを活用しながら対応する方が、効果も得られやすい(見込みやすい)様子が窺える。

図表 2-1-15 対応に向けた労使の話し合い状況別にみた
「同一労働同一賃金ルール」への対応で得られた（得られると見込む）効果



9. 「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たっての課題

「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」の企業ないし「対応方針は、未定・わからない」と回答した企業 (n=4,488) を対象に、対応に当たり課題になった（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 2-1-16）。総じて、何らかの課題があるとした企業が計 8 割を超えた（81.2%）（平均選択数は 2.8）のに対し、「特にない」は 14.8%にとどまっている。

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、「宿泊業、飲食サービス業」（60.4%）や「教育、学習支援業」（57.9%）、「医療、福祉」（56.3%）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」（62.1%）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」（38.7%）や「宿泊業、飲食サービス業」（38.4%）等で高い結果となっている。

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」（「50 人以下」で 39.2%～「301 人以上」で 62.6%）、⑤「待遇差の説明のあり方（納得性等）」（同順に 19.4%～41.0%）、⑦「判例や他社の動向」（同順に 10.6%～33.0%）、⑧「事務負担

の増大」（同順に 11.8%～20.5%）を含め、何らかの課題があるとする割合は大規模企業になるほど高い（同順に計 76.7%～91.6%）。反対に、「特にない」との回答は、小規模企業ほど高まる傾向が見て取れる（同順に 18.8%～5.1%）。

図表 2-1-16 「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たっての課題

		(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		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 の規模 雇用者	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
復元 参考、 集計	計		46.1	29.3	26.6	45.5	17.4	25.1	14.3	13.3	8.6	2.1	15.2	3.8	80.9
	中小企業		45.9	29.9	26.5	44.3	17.3	24.3	13.6	12.6	8.7	2.3	15.6	4.0	80.4
	大企業		51.9	24.3	26.5	63.4	18.2	40.6	26.0	21.5	10.3	1.2	5.0	2.8	92.2

10. 「同一労働同一賃金ルール」に取り組む上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」の企業ないし「対応方針は未定・わからない」企業（n=4,488）を対象に、同一労働同一賃金に向けて取り組む上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%）や、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 2-1-17）。総じて、行政に求めたい支援がある割合は 7 割を超え（73.8%）（平均選択数は 2.1）、「特にない」は 20.6%となった。

主たる業種別にみると、①「ルールの内容等を説明するホームページや資料」や②「他社の取組事例の紹介」を挙げた割合は、「金融業、保険業」（ともに 51.7%）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」（36.9%）や「医療、福祉」（34.1%）等で高くなっている。

また、常用雇用者の規模別にみると、②「他社の取組事例の紹介」（「50 人以下」で 27.9%～「301 人以上」で 40.3%）、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」（同順に 20.5%～33.0%）、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」（同順に 10.1%～14.3%）等を含め、行政に求めたい支援がある割合は大規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（同順に計 70.1%～81.3%）。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（同順に 23.4%～13.9%）。

図表 2-1-17 同一労働同一賃金に向けて取り組む上で行政に求めたい支援

(96)

		(複数回答)							特に ない	無回答	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				
主たる業種	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
	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
常用雇用者の 規模	50人以下	2,780	35.5	17.2	10.1	20.5	27.9	27.9	1.5	23.4	6.5	70.1
	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
復元参考・ 集計	計		36.2	20.0	11.1	23.6	31.4	28.1	1.7	21.1	5.5	73.4
	中小企業		36.2	19.6	10.7	23.2	31.7	29.2	1.7	20.8	5.8	73.4
	大企業		34.3	25.7	14.5	29.8	40.4	27.4	0.8	17.1	4.0	78.8

1.1 「パートタイム・有期雇用労働者」の活用状況・方針

(1) 「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との職務や人材活用の異同、職務・人材活用とも同じ「パートタイム・有期雇用労働者」がいる場合の今後の活用方針

「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を対象に、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務（業務内容と責任の程度）が同じ「パートタイ

ム・有期雇用労働者」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 2-1-18）。

また、「パートタイム・有期雇用労働者」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）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」割合は 28.4%に対し、「いない」が 67.3%となった（なお、人材活用（転勤や配置の変更有無・範囲）まで同じ人が「いる」割合を、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を母数に改めて算出すると「いる」は 4.5%となっている）²⁹。

その上で、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務・人材活用とも同じ「パートタイム・有期雇用労働者」が「いる」企業（n=309）を対象に、同「パートタイム・有期雇用労働者」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%）みられた。

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」（25.0%）や「運輸業、郵便業」（24.8%）、「学研究、専門・技術サービス業」（23.0%）等で高い。そのうち更に、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」（60.0%）や「教育、学習支援業」（58.3%）、「情報通信業」（47.1%）等で高くなっている（なお、人材活用（転勤や配置の変更有無・範囲）まで同じ人が「いる」割合を、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を母数に改めて算出すると、「いる」割合が高い順に「情報通信業」（11.8%）、「学研究、専門・技術サービス業」（8.7%）、「教育、学習支援業」（6.2%）、「運輸業、郵便業」（7.4%）等となっている）。

また、常用雇用者の規模別にみると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」との回答は、小規模企業ほど高い（「50 人以下」で 16.5%～「301 人以上」で 13.1%）のに対し、大規模企業になるほど「業務の内容は同じだが、責任の程度が異なる者がいる」割合が高まる傾向が見て取れる（同順に 34.0%～50.2%）。更に、そのうち人材活用（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、大規模企業ほど高くなっている（同順に 25.7%～41.9%）（なお、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を母数にみると、同順に 4.2%～5.5%となる）。

その上で、同「パートタイム・有期雇用労働者」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」（52.4%）や「生活関連サービス業、娯楽業」

²⁹ なお、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との職務や人材活用の異同状況別と、3. でみた「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況の関係を調べると、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」や「既に必要な見直しを行った（対応完了）」割合は、「職務も人材活用も同じパート・有期社員がいる」（同順に 42.4%、17.5%）や「職務のみ同じパート・有期社員がいる」（同順に 38.9%、18.6%）等で高いのに対し、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」や「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」割合は、「業務の内容は同じだが、責任の程度が異なる者がいる」（同順に 14.3%、23.9%、22.0%）等で高いことがわかる。

(42.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(40.0%)等で高い。また、常用雇用者の規模別にみると、大規模企業ほど「正社員に転換する」(「50人以下」で20.4%～「301人以上」で38.9%)や「わからない」(同順に6.6%～16.7%)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」(同順に68.9%～33.3%)割合が高い。

図表 2-1-18 「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との職務や人材活用の異同、職務・人材活用とも同じ「パートタイム・有期雇用労働者」がいる場合の今後の活用方針

						(%)					(%)			
							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計						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
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	-	
復元集計・参考	計						15.8	37.6	42.0	4.5		27.7	67.8	4.5
	中小企業						16.2	37.1	42.3	4.5		26.8	68.6	4.6
	大企業						11.3	50.6	34.6	3.5		44.4	55.6	-

		(%)						
		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計		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	—	—	—
	建設業	24	12.5	—	87.5	—	—	—
	製造業	58	20.7	5.2	67.2	—	6.9	—
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	—	—	100.0	—	—	—
	情報通信業	16	37.5	—	56.3	—	6.3	—
	運輸業、郵便業	22	4.5	4.5	77.3	—	9.1	4.5
	卸売業、小売業	40	15.0	10.0	62.5	—	10.0	2.5
	金融業、保険業	3	33.3	—	33.3	—	33.3	—
	不動産業、物品賃貸業	5	40.0	—	60.0	—	—	—
	学術研究、専門・技術サービス業	11	9.1	—	90.9	—	—	—
	宿泊業、飲食サービス業	13	30.8	—	53.8	—	15.4	—
	生活関連サービス業、娯楽業	7	42.9	—	57.1	—	—	—
	教育、学習支援業	21	52.4	4.8	28.6	—	14.3	—
	医療、福祉	57	24.6	1.8	54.4	7.0	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	—	13.8	—
	サービス業計	60	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	6.6
51人以上100人以下		47	23.4	—	66.0	—	10.6	—
101人以上300人以下		45	24.4	6.7	46.7	2.2	15.6	4.4
301人以上		18	38.9	11.1	33.3	—	16.7	—
復元集計・参考	計		22.7	3.8	63.6	1.1	8.1	0.7
	中小企業		20.0	4.6	66.9	0.7	7.3	0.5
	大企業		36.5	3.4	26.2	3.4	24.7	5.9

（２）「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務が同じ者の待遇状況

「パートタイム・有期雇用労働者」の中に、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業（ $n=1,089$ ）を対象にそ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」している割合が 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%等となった（図表 2-1-19）。

こうした結果を主たる業種別にみると、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と業務の内容も責任の程度も同じ「パートタイム・有期雇用労働者」の【基本的な賃金（基本給）】について、「正社員と同様の基準で決定」している割合が高いのは、「情報通信業」（79.4%）や「生活関連サービス業、娯楽業」（73.1%）等であり、結果としてその支給水準が「正社員の基本給の時給換算より高いか同じ」割合も、「情報通信業」で 82.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」で 76.9%等と高いことがわかる。これに対し、むしろ「正社員とは異なる基準で決定」している割合が高いのは、「卸売業、小売業」（47.1%）や「教育、学習支援業」（44.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（42.9%）等であり、結果としてその支給水準が「正社員の基本給の時給換算より高いか同じ」割合も、「卸売業、小売業」で 61.4%、「製造業」で 60.6%等と低い。このほか、支給水準が「正社員の基本給の時給換算より高いか同じ」割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（計 33.3%）や「金融業、保険業」（計 40.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（計 46.2%）等で特に低くなっている。

また、常用雇用者の規模別にみると、「パートタイム・有期雇用労働者」の【基本的な賃金（基本給）】の支給水準が、「正社員の基本給の時給換算より高い」割合（「50 人以下」で 13.9%～「301 人以上」で 7.0%）を始め、「正社員の基本給の時給換算より高いか同じ」割合（計 70.7%～60.5%）は小規模企業ほど概ね高まる傾向が見て取れる。これに対し、大規模企業になるほど「正社員の基本給の時給換算の 80%以上」（同順に 15.2%～20.9%）や「正社員の基本給の時給換算の 60%以上 80%未満」（同順に 8.8%～14.0%）の割合が高くなっている。

同様に、【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、支給している企業が 7 割超に対し、「パート・有期社員には支給していない」企業が 16.9%、「正社員にも支給していない」企業が 9.9%となった。また、【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ている。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。

図表 2-1-19 「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務が同じ
「パートタイム・有期雇用労働者」の待遇状況①

					(%)		(%)										
					決定方法		支給水準										
基本的な賃金(基本給)について					正社員と同等の基準で決定	正社員とは異なる基準で決定	無回答	正社員の基本給の時給換算より高い	正社員の基本給の時給換算と同じ	正社員の基本給の時給換算の80%以上	正社員の基本給の時給換算の60%以上80%未満	正社員の基本給の時給換算の40%以上60%未満	正社員の基本給の時給換算の40%未満	無回答	正社員の基本給の時給換算より高いか同じ時間		
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計					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			
	常用雇用の規模	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			
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			
参考：産業別集計	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			
	計		58.0	39.0	3.0		12.5	55.8	16.7	10.1	1.0	0.3	3.6	68.3			
	中小企業		56.8	40.3	3.0		12.2	54.4	19.5	9.1	1.1	0.4	3.3	66.6			
	大企業		53.4	42.5	4.1		9.5	56.2	1.5	22.2	-	-	10.6	65.7			

							(%)		(%)												
							支給の有無・方法		支給水準												
賞与について							正社員と同等の基準で決定し、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より高い	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の80%以上	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40%以上60%未満	正社員の賞与の時給換算の40%未満	無回答	正社員の賞与の時給換算より高いか同じ時間		
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計							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			
	常用雇用の規模	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			
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			
参考：産業別集計	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			
	計		36.2	34.3	17.5	10.7	1.3		2.5	48.2	12.7	10.8	12.0	12.2	1.6	-	-	50.7			
	中小企業		35.8	35.3	17.0	10.3	1.5		2.4	47.0	14.7	11.1	11.3	12.0	1.5	-	-	49.3			
	大企業		36.5	39.3	18.9	5.3	-		-	41.6	3.1	15.7	20.3	11.3	8.2	-	-	41.6			

こうした結果を主たる業種別にみると、【賞与】について「正社員と同様の基準で決定し、支給している」割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」(55.2%)や「情報通信業」(52.9%)等で高くなっている。これらの業種では、結果としてその支給水準が「正社員の基本給の時間換算より高いか同じ」割合も、「情報通信業」で 73.9%、「学術研究、専門・技術サービス業」で 65.2%等と高い。また、常用雇用者の規模別にみると、【賞与】を「正社員と同様の基準で決定し、支給している」割合は小規模企業になるほど高く(「50人以下」で 37.8%～「301人以上」で 27.9%)、結果としてその支給水準が「正社員の基本給の時間換算より高いか同じ」割合も、小規模企業ほど高まる傾向が見て取れる(同順に 53.6%～38.7%)。

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%となっている(図表 2-1-20)。主たる業種別にみると、【退職金】を「正社員と同様の基準で決定し、支給している」企業の割合は「建設業」(37.4%)や「教育、学習支援業」(36.1%)等で高い。これに対し、「正社員とは異なる基準で決定し、支給している」は「金融業、保険業」(20.0%)や「電気・ガス・熱供給・水道業」(16.7%)、「製造業」(14.5%)等で高く、「パート・有期社員には支給していない」割合は、「不動産業、物品賃貸業」(69.2%)や「学術研究、専門・技術サービス業」(58.6%)等で高い。

図表 2-1-20 「正社員(無期雇用フルタイム労働者)」と職務が同じ
「パートタイム・有期雇用労働者」の待遇状況②

		支給の有無・方法						(%)
退職金について		決定し、支給している	正社員と同様の基準で	正社員とは異なる基準で	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	
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計		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	
	常用雇用者の規模別	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	
計			18.9	11.2	46.7	19.8	3.5	
参考、業集計	中小企業		20.0	12.0	45.7	18.8	3.5	
	大企業		15.1	8.6	69.1	5.6	1.5	

また、常用雇用者の規模別にみると、「正社員と同様の基準で決定し、支給している」割合は、小規模企業になるほど高まる傾向が見て取れる（「50 人以下」で 22.6%～「301 人以上」で 9.3%）。

（３）基本的な賃金の決定に当たり、考慮している算定要素の比較

「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n=6,877）を対象に、「パートタイム・有期雇用労働者」の【基本的な賃金³⁰（基本給）】の決定に当たり、どのような算定要素を考慮しているか尋ねると（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%）、⑦「同業他社の賃金相場」（19.1%）、⑧「年齢」（14.4%）等が挙げた（図表 2-1-21）。

図表 2-1-21 基本的な賃金（基本給）の決定にあたっての算定要素

		(複数回答)																			(%)
		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	事業所間の転動 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 所有状況	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	無回答		
パート・有期社員を雇用している企業計で集計																					
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	
常用雇用者の規模別	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		
復元集計	計		57.5	32.7	62.5	36.2	5.5	3.3	8.0	33.9	18.8	25.9	6.0	3.0	14.1	5.2	10.6	1.7	8.5		
	中小企業		56.8	32.8	62.5	35.7	5.2	3.0	8.1	34.2	19.0	24.8	6.4	3.1	14.7	5.0	11.0	1.6	8.9		
	大企業		61.2	29.0	57.7	40.5	6.6	7.4	6.2	38.2	23.1	41.3	3.2	0.7	11.7	10.0	9.6	1.0	4.4		

³⁰ 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、と注釈した。

これに対し、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」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%）、⑦「地域の賃金相場」（22.0%）、⑧「同業他社の賃金相場」（20.5%）等の順となっており、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「パートタイム・有期雇用労働者」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（無期雇用フルタイム労働者）」が 5.0 に対し、「パートタイム・有期雇用労働者」は 3.6 で、前者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わかる。

こうしたなか、「パートタイム・有期雇用労働者」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】の状況も尋ねたところ（複数回答）、有効回答があった企業の割合は約 2 割となった。

その上で、「パートタイム・有期雇用労働者」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）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）、⑤「資格、免許の所有状況」（25.7%→33.9%で 8.2 ㊦増加）等となっている（平均選択数も 2.9→3.7 に増加）（図表 2-1-22）。

図表 2-1-22 基本的な賃金（基本給）の決定にあたっての見直し前後の算定要素比較

		(複数回答)																	(%)
		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	事業所間の転動 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 所有状況	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	無回答
パート・有期社員の見直し前後とも 回答した企業で集計																			
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
に有パ 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	-
	見直し後	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	-
	見直し後一前の差分	-	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	-	-

1 2. 「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務が同じ「パートタイム・有期雇用労働者」の不合理な待遇差にかかる認識と待遇差についての説明状況

「パートタイム・有期雇用労働者」の中に、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業（n= 1,089）を対象に、「正社員（無

期雇用フルタイム労働者)」と職務が同じ「パートタイム・有期雇用労働者」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 2-1-23）。

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%となっている。

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」（15.4%）や「宿泊業、飲食サービス業」（12.2%）等で高い。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」（15.4%）や「医療、福祉」（14.5%）等で高くなっている。

常用雇用者の規模別にみると、【基本的な賃金（基本給）】（「50 人以下」で 4.2%～「301 人以上」で 18.6%）、【賞与】（同順に 6.7%～20.9%）、【退職金】（同順に 5.2%～16.3%）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」との回答割合が高まる傾向が見て取れる。

図表 2-1-23 「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と職務が同じ
「パートタイム・有期雇用労働者」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					(%)
			待遇差がある	待遇不合理なる	わからない	無回答		待遇差がある	待遇不合理なる	わからない	無回答		待遇差がある	待遇不合理なる	わからない	無回答	
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計		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			
復元集計	計		5.9	79.7	9.5	5.0	7.8	69.1	15.1	8.1	6.2	63.4	20.5	9.9			
	中小企業		6.2	79.1	9.7	5.1	8.5	68.0	15.2	8.3	6.8	62.9	20.7	9.5			
	大企業		4.5	83.1	12.3	—	10.7	68.8	18.9	1.5	8.8	71.1	18.6	1.5			

その上で、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業（n= 6,877）を対象に、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」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 2-1-24）。

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 2-1-24 「パートタイム・有期雇用労働者」に対する
「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との待遇差や理由にかかる説明状況

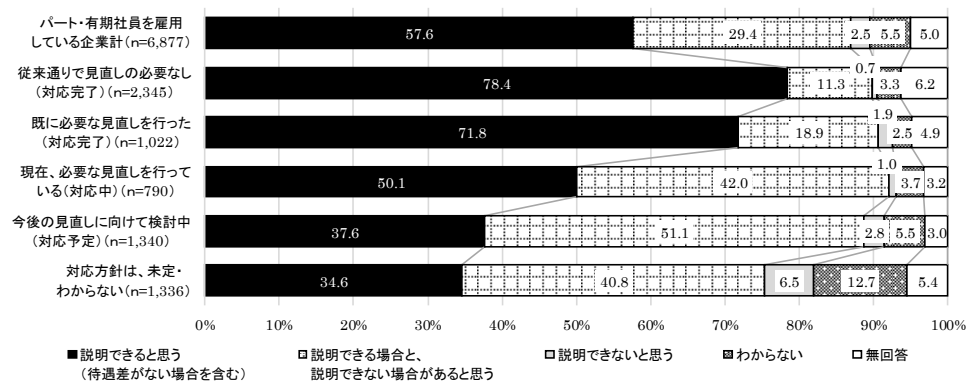
		(%)						(%)											
		待遇差が「不合理ではない」こと						待遇差や理由にかかる説明方法（複数回答）											
								個別の問合せに 応じて口頭で説明	説明会を開催	雇入れ時や契約更新 時に口頭で説明	労働条件通知書 に明記	説明資料（冊子等） を作成・配布	就業規則に 明記・周知	その他	行っていない （行わない）	無回答	説明を行っている （行う）計		
		パート・有期社員を雇用している企業計	6,877	57.6	29.4	2.5	5.5	50.9	3.4	39.3	31.4	1.5	21.9	1.4	10.2	5.1	84.7		
主たる業種	鉱業、採石業、砂利採取業	21	57.1	33.3	4.8	4.8	-	9.5	42.9	-	47.6	28.6	-	19.0	-	19.0	-	81.0	
	建設業	578	62.1	20.9	2.2	7.8	6.9	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	11.7	51.6	4.2	39.2	28.7	1.9	20.9	1.7	10.8	4.9	84.3	
常用雇用の規模	サービス業計	1,330	59.2	27.3	2.6	6.5	4.4	10.8	52.3	4.2	39.7	29.4	1.9	20.9	1.2	10.3	4.8	84.9	
	50人以下	4,627	59.7	25.8	2.8	5.9	5.8	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	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	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	18.0	64.5	9.2	42.2	29.4	4.6	23.2	1.8	6.1	1.2	92.7	
複元集計	計		57.7	29.3	2.4	5.7	4.9	10.2	50.7	3.4	38.6	31.1	1.5	21.3	1.4	10.5	5.1	84.4	
	中小企業		57.4	29.0	2.5	5.9	5.2	9.4	50.2	3.1	37.9	31.1	1.4	21.2	1.4	10.8	5.5	83.7	
	大企業		56.1	36.8	1.7	2.8	2.5	12.6	62.8	6.1	44.6	31.2	4.4	24.3	1.0	6.9	2.0	91.1	

なお、「パートタイム・有期雇用労働者」に対する「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」との待遇差や理由にかかる説明状況について、3. の「同一労働同一賃金ルール」への対応（雇用管理の見直し）状況別にみると、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」企業では7割超が「説明できると思う（待遇差がない場合を含む）」と回答

しているのに対し、「今後の見直しに向けて検討中(対応予定)」の企業で同回答は 37.6%、「対応方針は、未定・わからない」企業では 34.6%にとどまり、その分、「説明できる場合とできない場合があると思う」割合(同順に 51.1%、40.8%)や「説明できないと思う」割合(同順に 2.8%、6.5%)のほか、「わからない」割合(同順に 5.5%、12.7%)等が高くなっている(図表 2-1-25)。

「パートタイム・有期雇用労働法」では事業主に、「パートタイム・有期雇用労働者」から、「正社員(無期雇用フルタイム労働者)」との待遇の違いやその理由等にかかる説明を求められた場合には、説明することを義務付けている。そうした説明を踏まえ、「パートタイム・有期雇用労働者」が待遇差に納得できない場合には更に司法判断を求める恐れもある。「同一労働同一賃金ルール」に関連した裁判が相次ぐ³¹なか、企業には対応に向けた雇用管理の見直しが求められており、その前提として行政には「同一労働同一賃金ルール」の内容までの周知徹底等が求められている。

図表 2-1-25 「同一労働同一賃金ルール」への対応(雇用管理の見直し)状況別にみた待遇差や理由にかかる説明状況



³¹ 詳細は、4 頁注釈 8 参照。

第2節 ヒアリング調査結果

1. ヒアリング企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の待遇の状況

ヒアリング企業5社における、正社員とパートタイム・有期雇用労働者（以下、本節において「パート・有期社員」という。）それぞれの職務内容や人材活用の仕組みと、具体的な待遇として基本給・昇給、賞与、退職金、各種手当、休暇・休職制度、福利厚生、教育訓練について一覧表にしたものが図表 2-2 である。なお、各社における待遇について、ヒアリングでは主なものを挙げていただき、待遇の全てを網羅的に把握したものではないことから、一覧表における記載も、各社の待遇全てを網羅しているものではない。

正社員以外の雇用区分として、3つの区分がある企業（A社等）から、6つの区分がある企業（C社）まであったが、職務内容や人材活用の仕組み・運用等のいずれもが正社員と同じ区分である企業はない。

今回のヒアリングは、「同一労働同一賃金ルール」への対応として、待遇の状況、待遇面での見直しに向けた取組等を中心に聞き取りをしており、待遇の種類によって、既に正社員とパート・有期社員とで同様にしているものや、「パートタイム・有期雇用労働法」により同一労働同一賃金ルールが大企業に施行されることとなった2020年4月に向けて待遇を見直したもの、同法施行後も正社員とパート・有期社員間に差異があるものと、各社ともそれぞれである。

なお、見直しを行った企業についてみると、パート・有期社員の待遇の見直しを行っており、正社員の待遇の見直しを行った企業はなかった。

またヒアリングの中で、待遇面での取組以外の対応について聞くことができた企業もあり、その内容については下記 3. に記載する。

以下、第1節のアンケート調査結果と照らし合わせながらみてみることにする。

図表 2-2 ヒアリング企業 5 社の概況

	正社員、パート・有期社員の職務 内容、人材活用の仕組み等	基本給・昇給	賞与	退職金	各種手当	休暇・休職制度	福利厚生	教育訓練
A 社 建設業 東京 従業員 約 900 人	○正社員 ・総合職と限定正社員（転勤のない子会社の正社員で、子会社統合に伴い A 社社員になった。） ・職種としては、人事、総務等の管理部門関係のほか、営業、工事、施工管理、保守メンテナンス、設計、技術開発、品質保証、製造、海外事業など ・総合職は職種の限定はなく、いろいろな経験をさせるため、異動、転居を伴う転勤もある。また、さまざまな業務を経験する中で資格があがっていく仕組みがある。 ・限定正社員は採用時の契約にて合意した職種に限定され、転居を伴う異動もない。 ・責任の程度においては総合職と限定正社員に違いはなく、昇進も特に違いはない。 ○パート・有期社員（約 170 人） ・有期契約で、短時間勤務のパート、65 歳以上で再雇用の短時間勤務のアルバイト、フルタイム（一部例外あり）の契約社員に分かれる。 ・短時間勤務のパートは基本は 60 歳以下で、事務職が多い。 ・アルバイトは、それまでのスキルを活かした業務を担う。工事、施工管理の経験を有している者が多く、業界全体が人手不足の中、これまでに蓄積した特殊なスキル・能力を活用して多くが現場で勤務している。 ・契約社員は、主に事務関係の業務を担当している。	○基本給 ・正社員は年齢、経験等に応じた賃金テーブルによって基本給を決定 ・短時間勤務のパートは年齢、経験、地域の状況なども勘案しながら、最低賃金プラス 50 円以上で個別に時給額を決定 ・アルバイトは一律の時給額 ・契約社員は経歴、経験、スキルなどをもとに個別に決定 ○昇給 ・評価制度を設けており、アルバイト以外は、それぞれの評価基準に基づく点数に応じ昇給する。 ・正社員とパート・有期社員では責任の程度が異なるため評価基準も異なるが、その中で個々人の評価に応じ±10％程度の差異を設定	・パート・有期社員にも支給するが、役割や責任が正社員と異なるため、金額等は異なる。 また、正社員同様個々人の評価に応じた額を支給	・正社員、契約社員に支給 ・契約社員には正社員の支給額（基本給×支給月数）の 1／2 を支給 ・短時間勤務のパートやアルバイトは支給対象としていない。	○従前よりパート・有期社員にも正社員と同様に支給されているもの ・役職手当 役職に就く社員には正社員かどうかにかかわらず同様に支給 ・通勤手当 ・食事手当 ・時間外、深夜・休日労働に対する手当の割増率 ○パート・有期社員について、最近正社員と同様にしたもの ・外勤手当・工事手当 営業職や施工管理、工事を担当している社員に一律の額を支給。それまでは、<u>パート・有期社員は支給の有無にばらつきがあったが、2020 年 4 月から正社員と同額を支給</u> ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・家族手当 無期契約社員（正社員と有期契約から無期契約に転換した者）に支給 ・住宅手当 異動の可能性がある正社員に支給 ・単身赴任手当 単身赴任となった社員に支給するが、総合職以外は単身赴任になることが想定されないため、結果として総合職のみに支給 ・地域手当 転居を伴う異動がある社員に支給するが、総合職以外は転居を伴う異動が想定されないため、結果として総合職のみに支給	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様のもの ・病気休暇 ○パート・有期社員について、最近正社員と同様にしたもの ・慶弔休暇 <u>2020 年 4 月に、慶弔休暇の対象となるケースを正社員と合わせた</u>（例えば本人の結婚休暇は、これまででは正社員のみ取得できたが、パート・有期社員も取得可とした）。<u>有給の付与日数も、雇用区分にかかわらず同一である。</u> ・夏季特別休暇 <u>これまでパート・有期社員は一律に有給で 3 日間付与していたが、2020 年 4 月より正社員同様、週 5 日勤務の場合は 5 日間、週 4 日勤務の場合は 4 日間と、勤務日数に応じた付与日数とした。</u> ○正社員とパート・有期社員とで一部異なるもの ・生理休暇 パート・有期社員の雇用区分によっては、有給かどうかで差異がある。	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様に利用できるもの ・福利厚生施設 ・健康診断(受診に当たっては有給で勤務免除) ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・社宅 入社時には利用できず、転勤があった場合に利用できる制度のため、結果として転宅を伴う異動がある総合職のみ利用できる。	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様のもの ・対象業務が同一であれば、雇用区分にかかわらず同一の教育訓練を受講

	・業務内容は採用後基本的に変わらず、異動もない。業務内容に応じた賃金で契約している。 ・正社員と同じ業務内容の場合もあるが、責任の程度は異なる。							
	正社員、パート・有期社員の職務内容、人材活用の仕組み等	基本給・昇給	賞与	退職金	各種手当	休暇・休職制度	福利厚生	教育訓練
B 社 情報 通信業 東京 従業員 約 600 人	○正社員 ・エンジニア（SE、CE、NE）が中心で、ネットワークを構築する部署、修理する部署、プログラム開発の部署などで勤務。そのほか営業、管理部門などで勤務する場合もある。 ・地域限定という採用区分はなく、異動、転勤あり。 ・事業所ごとに配置されている部門がほぼ決まっているため、技術系以外で管理部門勤務の場合、基本は管理部門内での異動で、事業所間異動はない。 ・どの職種も役割が決まっており、役割に応じた業務を遂行。昇格試験を経てさらに上の役割に変更され、役職者等になれる。 ○パート・有期社員（約 70 人） ・有期契約で、契約社員、アルバイト、再雇用社員に分かれる。 ・契約社員： 中途採用で原則 1 年契約。正社員の指示を受け、契約内容に則した業務を担う。異動はない。半年に 1 回正社員登用の推薦のタイミングがある。 ・アルバイト： 短期の有期契約で、通常は 3 ヶ月の契約期間で必要に応じ更新。契約内容に則した業務（主として P C などの修理）を行う。異動はない。業務内容の限定が契約社員よりも強く、責任の程度も契約社	○基本給 ・正社員（主任以上）は役割ランクにより基本給を決定。経験年数の少ない正社員（主任未満）は、職能資格制度により年齢によって職能資格が上がり基本給が上がる。 ・契約社員は、入社時に、正社員として雇用した場合の給与・賞与を個人ごと に算出し、賞与分も含めて基本給を決定（このため、基本給だけを比較すると契約社員の方が正社員より高い場合もあるが、年収額に換算すると正社員のほうが高い。） ・アルバイトは、同じ部門の同じ職種の社員と同様の時給水準で決定 ・再雇用社員は、正社員時の評価をもとに基本給を決定 ○昇給 ・正社員には定期昇給がある。年 1 回の人事考課で、勤務状況、勤務態度などのほか、役割を具体的に示した基準書に照らして仕事を進めたかどうかといった点を評価し、その結果により昇給幅が異なる。 ・契約社員には定期昇給はないが、契約更新時に基本給を見直すこともある。 ・再雇用社員は、年 1 回の人事考課（基本は正社員と同じ）により、基本給を変更することがある。	・正社員と再雇用社員には目標管理制度を設け、個人が設定した目標の達成状況により 9 段階の評価をしている。 ・正社員には、その評価結果に基づいた係数を、会社の業績を踏まえた支給月数に乗じた額を年 2 回支給。 ・再雇用社員には、<u>2020 年 12 月から支給開始。正社員と同様に上記の目標管理制度による 9 段階の評価結果に基づき賞与額を決定</u> ・契約社員、アルバイトには支給しないが、会社の業績次第で寸志の支給がある（契約社員は、賞与分も含めた基本給を支給）。	・正社員のみ支給	○従前よりパート・有期社員にも正社員と同様に支給されているもの ・通勤手当 いづれの雇用区分も 6 ヶ月定期で支給（但し、アルバイト等で契約期間が 6 ヶ月に満たない場合は 1 ヶ月定期で支給） ・時間外、深夜・休日労働に対する手当の割増率 ○パート・有期社員（一部）について、最近正社員と同様にしたもの ・<u>単身赴任手当</u> 単身赴任は原則として正社員しか想定されないため、正社員のみ支給。しかし、<u>今後再雇用社員に単身赴任者が出てくる可能性もないとは言えないため、制度上は 2020 年 7 月から再雇用社員も正社員と同様の基準で支給対象とした。</u> ・<u>日当</u> いつもの勤務地と異なる場所で勤務する場合に支給するが、<u>正社員のほか、2020 年 7 月から再雇用社員にも同様の基準で支給</u> ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・家族手当 正社員のみに支給 ・住宅手当 正社員のうちまだ役職について	○従前よりパート・有期社員も同様のもの ・慶弔休暇 ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・病気休暇 正社員は、職能資格・役割ランクにより休職期間は 6～12 ヶ月。パート・有期社員はいずれも休職期間は最長 6 ヶ月	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様に利用できるもの ・福利厚生施設 ・健康診断(雇用区分にかかわらず実施) ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・社宅 転勤者のみに提供しており、結果として転勤がある正社員のみに提供	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様のもの ・下記階層別研修以外の全社的に実施する研修（指差し呼称研修など）は、雇用区分にかかわらず同様に受講する。 ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・契約社員やアルバイトは、階層別研修は受講しない。

	員より低い。 ・再雇用社員： 正社員の定年（60歳）後の再雇用で、1年契約。基本的には正社員時の業務を引き継ぐが、勤務日数等は本人の希望による。				いない者に支給 ・役職手当 正社員しか役職に就かないため、正社員のみに支給			
	正社員、パート・有期社員の職務内容、人材活用の仕組み等	基本給・昇給	賞与	退職金	各種手当	休暇・休職制度	福利厚生	教育訓練
C社 小売業 東京 従業員 約 1,200人	○正社員 ・勤務地が全国全域でどこでも転勤しうる雇用区分（以下「全域区分正社員」）と、ブロック内でのみ転勤する地域限定の雇用区分（以下「地域限定区分正社員」）の2つがある。 ・全域区分正社員は、事業全体に精通し、経営幹部としての役割を期待。業務の限定はなし。 ・地域限定区分正社員は、ブロック内の営業現場と本社業務に精通し、エリア、チームの責任者としての役割を期待 ○パート・有期社員（約 640人） ・準社員、契約社員（年俸制・月給制）、パートナー、再雇用社員（キャリア社員・嘱託）に分かれる。 ・準社員： フルタイム勤務で、採用時は原則として有期契約。担っている役割等から有期契約の必要がなければ無期契約に転換。 通勤可能圏内の市場に精通する店長としての役割を期待。店舗業務のみを行う。勤務地域は自宅から 90分圏内で、異動はあるが転居を伴うことはない。 ・契約社員： 有期契約で、年俸制（フルタイム）と月給制（フルタイム／短時間勤務）がある。年俸制契約社員は、担っている役割等から有期契約の必要がなければ無期契約	・基本月額は、活用範囲、資格等級、職務内容により決定され、成長をみる行動評価により評価された能力発揮により昇給することを基本とする。 ・全域区分正社員の基本月額を 1 とすると、（平均的なイメージでは）地域限定区分正社員、準社員は 0.85～0.98、年俸制契約社員は 1.50。 ・年俸制契約社員は基本の年俸額は毎年同じだが、毎年の評価により上下することもある。なお、正社員の 1.5 倍となっているのは、時間外手当、役職手当以外の諸手当や賞与が別途支給されず、年俸に含まれているためである。 ・月給制契約社員は、基本は職種別・地域別の基本月額で、若干の昇給はある（ただし、歩合の比重が大きい職種は定期昇給はない。）があまり大きくは変動しない。 ・パートナーの基本月額は、仕事の習熟度合によるランク別で、定期昇給はある。 ・キャリア社員は、高年齢者雇用継続給付との関係もあり、賃金額を少し低めにしている。全域区分正社員を 1 とすると 0.7～0.8 の水準で、定期昇給はない。 ※...キャリア社員の基本給については、見直しの検討対象であったが、... ...実際の見直しには至らなかった... ・嘱託は、基本給をはじめ、労働条件は再雇用前と同じで、定期昇給はない。	○業績賞与 会社への業績貢献度に応じ利益を分配するという考え方により、正社員と準社員（業績責任を負っており成果評価が適用される社員）を支給対象にしている（年俸制契約社員は、年俸に賞与を含む）。 全域区分正社員の水準を 1 とすると、これまで地域限定区分正社員は 0.76～0.90、準社員は地域限定区分正社員の半分だった。 → <u>準社員も業績責任を負っていることから、準社員の支給水準について見直し、2020 年 4 月より準社員の水準を地域限定区分正社員の水準の 90%に引き上げた。</u> ○スパック（インセンティブ） 賞与そのものでは	・正社員のみに支給（年俸制契約社員は年俸に含む） ※...支給していない準社員、月給制契約社員、パートナーについて、前払い退職金加算給の形で支給することも検討し、... 2020 年に労組にも提案したが、... 実際の見直しには至らなかった...	○従前よりパート・有期社員にも正社員と同様に支給されているもの ・通勤手当 ・時間外（固定時間外手当として支給している分を除く）、深夜・休日労働に対する手当の割増率 ・役職手当 任命された職責に対する手当で、正社員のほか、準社員、契約社員にも支給される。なお、パートナー、キャリア社員は該当者がいないため支給されない。 ・労災付加（労災給付の上乗せ）・死亡弔慰金 ○パート・有期社員（一部）について、最近正社員と同様にしたもの ・営業手当 制限のない営業活動をする社員への手当で、これまでは正社員に支給（年俸制契約社員は年俸に含み、外商系の月給制契約社員は基本月額・歩合に含む）し、準社員やキャリア社員が店舗で営業活動を行っている場合、支給対象外だったが、<u>2020 年 4 月から準社員を支給対象とした。</u> ○正社員とパート・有期社員とで異なる（or 一部異なる）もの ・住宅手当 転居を伴う転勤がある社員への	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様のもの ・慶弔休暇 ○パート・有期社員（一部）について、最近正社員と同様にしたもの ・<u>年休の付与時期・日数</u> <u>正社員を含めフルタイム勤務の社員には入社時から年休を付与しているが、短時間勤務の社員については、これまでは入社後 6 ヶ月後に付与していた。</u> → システムの改修も必要なため、詳細は労使協議の上、実施時期は別途決めるが、<u>パートナーへの付与時期・日数を正社員と同一にする旨 2020 年 3 月に労組と協定書を締結した。</u> ・<u>病気休職</u> <u>正社員、準社員、年俸制契約社員の休職期間は 0.5～1.5 年、月給制契約社員は 0～1 年、パートナーは 0～2 ヶ月だったが、2020 年 4 月から、無期雇用に転換したパートナーについて正社員と同一にした。</u>	○従前よりパート・有期社員も正社員と同様に利用できるもの ・健康診断 ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・寮、社宅 転居を伴う転勤への対応として、正社員と年俸制契約社員には寮の提供や借り上げの社宅で家賃保証 ・45 歳以上の社員を対象とした人間ドック利用の費用補助 パート・有期社員の雇用区分によっては補助額が異なる	

	に転換。月給制契約社員は、勤続3年経過後、本人から特に意思表示がなければ無期契約に転換 年俸制契約社員の職務内容・人材活用の仕組みは正社員とほぼ同じだが、諸事情により正社員の枠では収まらない場合に採用。正社員の管理職相当の役割あるいは専門性の高い業務を担い、経営に直接関与（あるいは一助）する役割。勤務地域は全国で、転居を伴う異動もある。 月給制契約社員は通勤可能圏内（自宅から90分以内）の勤務地でそれぞれの職種（技術、事務、店頭、アドバイザー、宅配など）に応じた役割を担う。異動はあるが、転居を伴う異動はない。 ・パートナー： 短時間勤務のパートで、有期契約。勤続3年経過後、本人から特に意思表示がなければ無期契約に転換。店舗等での簡易的業務を担う。勤務地域は自宅付近で、異動はない。 ・再雇用社員： 有期契約で、キャリア社員（正社員の60歳定年後65歳までの再雇用でフルタイム）と、嘱託（65歳以降の再雇用。正社員以外が定年の65歳以後に再雇用される場合と、キャリア社員が65歳以降勤務する場合とがある。フルタイム、短時間勤務いずれも可）がある。 キャリア社員は、正社員の担う業務に近しく幅広い業務や役割を担う。勤務地は自宅から90分圏内で、異動はあるが転居を伴うことはない。 嘱託は、基本的には嘱託前の仕事を引き続き行う。勤務地域や転勤も嘱託前と同様の扱い。		ないが、自分の所属組織（店舗・エリアなど）が目標を達成した際、報奨として支給 これまでは、月給制契約社員・キャリア社員・嘱託のうちエリア・店所属の場合、パートナーのうち店所属の場合のみ支給 → <u>2020年4月より、所属にかかわらず、社会保険に加入しているパートナー、月給制契約社員、キャリア社員を支給対象にした。</u>		支援であるため、正社員のみに支給（年俸制契約社員は年俸に含む） ・地域手当 居住地域の物価格差に対する生活支援として支給。正社員、準社員に支給。年俸制契約社員は年俸に含む、月給制契約社員は地域別の基本月額の中で、パートナーは地域加算時給にて地域間格差を反映済み。キャリア社員には支給せず。 <u>※ キャリア社員への支給を検討し、2020年に労組にも提案したが、実際の見直しには至らなかった。</u> ・家族手当 家族扶養の金銭的負担への支援として配偶者・子ども手当を正社員のみに支給。年俸制契約社員は年俸に含む。 <u>※ 支給されていない雇用区分の社員への支給を検討し、2020年に労組にも提案したが、実際の見直しには至らなかった。</u> ・固定時間外手当 時間外手当を固定的に支払い、効率的な業務遂行を促す手当で、正社員、準社員、年俸制契約社員、キャリア社員の上位等級者に支払う。但し水準はそれぞれ異なる。 ・見舞金 パート・有期社員も含め、災害や慶弔などに際し支給されるが、パート・有期社員の雇用区分によっては正社員と支給額に差異がある。		
--	--	--	--	--	---	--	--

	正社員、パート・有期社員の職務 内容、人材活用の仕組み等	基本給・昇給	賞与	退職金	各種手当	休暇・休職制度	福利厚生	教育訓練
D 社 小売業 従業員 約 12 万人	○正社員 ・日給月給社員 ・全国転勤するグループ、地域限定で転勤するグループ、転居を伴う転勤がないグループがある。 ・店舗を越えた異動がある。 ○パート・有期社員（約 10 万人） ・時給制のパート社員で、うち 4 万 5 千人が無期契約（有期契約で 5 年を経過し無期転換権を行使したコミュニティ社員）、5 万 5 千人が有期契約（コミュニティ社員、アルバイト） ・基本は個店別の契約で、採用時の店舗を越えた異動はない。 ・短時間勤務が中心だが、フルタイムの場合もある。 ・コミュニティ社員は、有期契約社員だが、基本的には正社員と同様 65 歳までの長期勤務を想定。このため、契約の反復更新ができる。 ・アルバイトは、繁忙期に 2 ヶ月だけ勤務するケースや、学生が勤務するケースがある。	○基本給 ・正社員は全国一律の基準で決定。 ・パート・有期社員は所属店舗別の契約で、時間給の水準も各店舗の採用環境下により個別に設定。最低賃金額、勤務部署、勤務時間帯、当該地域の競争環境などによって決め、基本的に社員個々人による差異はない。	・正社員のほか、コミュニティ社員に支給	・正社員のみ支給	○パート・有期社員について、最近正社員と同様にしたもの ・通勤手当 これまで正社員に上限はなく、店舗の近隣地域から採用するパート・有期社員には 3 万円を上限として支給していたが、通勤にかかる費用は、正社員、パート・有期社員いずれも同じであることから、2019 年 4 月にパート・有期社員の上限を撤廃した。 ○正社員（一部）とパート・有期社員とで異なるもの ・住宅手当 転居・転勤のない社員には支給しないという考え方であり、結果として、パート・有期社員や転居・転勤のない正社員には支給されない。	○パート・有期社員について、最近正社員と同様にしたもの ・慶弔休暇 正社員の労働時間が月 160 時間であるのに対し、パート・有期社員は月 50～60 時間の場合もある。こうした短時間勤務の場合には、シフト調整で対応できるとして、これまで有給の慶弔休暇は設けていなかった。しかし、慶事・弔事ともに基本的にはどの社員にとっても同じであることから、2019 年 4 月からパート・有期社員（契約期間が 2 ヶ月以内のアルバイトなどを除く。）にも正社員と同様の慶弔休暇制度を導入した。		○従前よりパート・有期社員も正社員と同様のもの ・人権研修、ISO に関する研修、売場によって設定されている技術検定などは、受講内容は同じ。 ・マネージャーなど一定の職位の職位研修も、同じ職位であれば同内容の研修を受講 ○正社員とパート・有期社員とで異なるもの ・正社員とパート・有期社員では、求められる役割が異なるため、基本は役割に応じた別個の訓練を提供。正社員は 3 年間で教育していくが、コミュニティ社員は店舗勤務のため、1 ヶ月、2

（１）基本給・昇給、賞与

「同一労働同一賃金ルール」に対応するために行った待遇面での具体的な見直し内容（第１節４．（図表 2-1-7、2-1-8）参照）について、アンケート調査で回答割合が最も高かったのが、パート・有期社員の「基本的な賃金の増額や拡充」、次いで「昇給の増額や拡充」、「賞与の増額や拡充」だった。

まず、この基本給・昇給、賞与についてみてみることにする。

ア 基本給・昇給

５社においては、基本給や昇給について見直しを行った企業はない。また、正社員とパート・有期社員の基本給の支給基準・決定方法等は異なっている企業が多かった。一部の企業（Ｃ社、Ｅ社）では、基準としている要素自体は正社員とパート・有期社員で共通で、その基準にそれぞれ当てはめた結果が異なるという仕組みもあった。

具体的には、基本給について以下のとおりである。

- Ａ社では、基本給について、正社員は年齢、経験等に応じた賃金テーブルによって決定する。短時間勤務のパートは年齢、経験、地域の状況等を勘案し、最低賃金プラス 50 円以上で個別に時給額を設定、アルバイトは一律の時給額である。契約社員は、経歴、経験、スキルなどをもとに個別に決定する。
- Ｂ社では、主任以上の正社員は役割ランクにより基本給を決定し、主任未満の正社員は職能資格制度により年齢によって職能資格が上がり、基本給も上がる。契約社員は、個々人ごとに正社員として雇用した場合の給与・賞与額を算出し、賞与分も含めて基本給を決定している。アルバイトは同じ部門の同一職種の社員と同様の時給水準であり、再雇用社員は正社員時の評価をもとに基本給を決定している。
- Ｃ社では、基本月額活用範囲、資格等級、職務内容により決定されることが基本である。全国に転勤しうる全域区分正社員の水準を 1 とすると、転勤がブロック内の地域限定区分正社員の平均的な水準のイメージは 0.85～0.98、年俸制契約社員は 1.50、キャリア社員は高年齢者雇用継続給付との関係もあり、少し低めで 0.7～0.8 である。月給制契約社員は、基本は職種別・地域別の基本月額、パートナーは習熟度合いによるランク別の基本給、嘱託は再雇用前と同じである。
- Ｄ社では、正社員は全国一律の基準で決定し、パート・有期社員は所属店舗別の契約で、各店舗の採用環境下（最低賃金額、勤務部署、勤務時間帯、当該地域の競争環境など）により時給水準も店舗ごとに設定する。
- Ｅ社では、支給基準として業務内容、責任の程度、異動の有無などがあるが、正社員とパート・有期社員では仕事内容が異なるほか、パート・有期社員には職務の変更も異動もないことなどの違いがある。

なお、1社（C社）では、結果的に見直しには至らなかったが、定年後の再雇用社員（60～65歳までのフルタイム・有期雇用のキャリア社員）の基本給が正社員の7～8割の水準となっていることについて、仕事が正社員とあまり変わらず、正社員が担う業務に近い仕事をしている中で、この賃金水準が妥当か検討が必要と考え、見直しの対象とされていた経緯がある。

また昇給については、以下のとおりである。基本給の支給基準・決定方法にもよるが、昇給自体、パート・有期社員にはないとしている企業のほか、同じパート・有期社員でも雇用区分によって昇給の有無が異なる企業もある。またパート・有期社員に昇給がある場合でも、評価基準そのものなどが正社員と異なるとしているケースと、正社員と基本は同じとしているケースがある。

- A社では、アルバイトを除きそれぞれの評価基準に基づく点数に応じ昇給するが、正社員とパート・有期社員では責任の程度が異なるため、評価基準も異なる。
- B社では、正社員は年1回の人事考課による定期昇給があり、勤務状況・勤務態度などのほか、役割基準書に照らして仕事を進めたかどうかなどを評価する。再雇用社員も、年1回の人事考課（基本は正社員と同じ）により基本給を変更することはある。契約社員に定期昇給はないが、契約更新時に基本給を見直すことはある。
- C社では、正社員は、成長をみる行動評価により評価された能力発揮により昇給する。年俸制契約社員の年俸額は基本は毎年同じだが、評価により上下することもある。月給制契約社員は若干の昇給が、パートナーには定期昇給がある。再雇用社員（キャリア社員、嘱託）には定期昇給はない。
- E社では、正社員には昇給があるが、パート・有期社員は1年の有期契約（更新あり）のため昇給はない。

イ 賞与

一方、賞与については、パート・有期社員の全てに支給している企業（A社、E社）、パート・有期社員のうち一部の雇用区分に支給している企業（B社、C社、D社）と分かれており、正社員のみを支給している企業はなかった。

パート・有期社員の全てに賞与を支給している2社では、正社員とパート・有期社員では役割や責任が異なることから金額等が異なること（A社）、算定式が正社員とパート・有期社員では異なること（基本給に乗じる月数や、個々人の評価の加味の有無／E社）を併せて挙げている。また、算定式が異なるとするE社では、パート・有期社員の算定式に用いる支給月数を、2019年に0.4月分から0.5月分に増やした。

パート・有期社員の一部の雇用区分のみ賞与を支給している企業3社をみると、支給している雇用区分は、定年後の再雇用社員（B社）、準社員（通勤圏内の市場に精通する店長としての役割が期待される区分／C社）、コミュニティ社員（長期勤務を想定している区分／D社）となっており、概して言えば、職務内容や期待する役割などがパート・有期社員の中でも正社員に近い区分が多いようであった。なお、B社では、契約社員について賞与分も含めた基本給とし、C社では、年俸制契約社員について年俸に賞与を含むとしている。

またB社は、再雇用社員への支給自体、2020年12月から開始しており、具体的な算定方法は、正社員と同様の仕組み（目標管理制度による評価結果による係数×月給×会社の業績を踏まえた支給月数）としている。C社は、準社員に対する支給水準がこれまで地域限定区分正社員の半分だったが、正社員同様に準社員も業績責任を負っていることから、2020年4月から地域限定区分正社員の水準の90%に引き上げた。

なお、賞与を支給しない雇用区分等に対しても、賞与そのものではないが別途の対応をしている企業もある。B社は、賞与分も含めた基本給が支給されている契約社員、アルバイトに対し、会社の業績次第で寸志を支給するとしており、C社は、賞与が支給されない月給制契約社員、再雇用社員（キャリア社員）、パートナーについては、店舗等に所属している場合はこれまでも所属店舗等が目標達成した際に報奨金を支給していたが、2020年4月より所属組織を店舗等に限定せず、所属にかかわらず支給することとした。

アンケート調査では、見直し内容として「基本給」「昇給」「賞与」それぞれの増額や拡充を挙げる割合は、小規模企業ほど高い傾向にあったが、上記のとおり、今回ヒアリングした大企業においては、1社で基本給について見直しの検討がされたほかは、「基本給」「昇給」については法施行に当たって実際に見直しをした企業はなく、「賞与」については3社で見直しが行われていた。

（２）各種手当

アンケート調査では、見直し内容を大きくくりにして回答傾向を規模別にみると、「基本給」関連を回答した企業割合は、小規模企業ほど高くなる傾向がみられたのに対し、「手当関係」を回答した企業は規模によらず高い割合で、さらに大規模企業ほど高まる傾向にあることがわかった。この「手当関係」についてヒアリング企業の状況は次のとおりであった。なお、退職金については、アンケート調査での扱いと合わせ、この「手当」の中で整理した。

各社ともに、法施行に向けて、パート・有期社員への手当について見直しを行った手当があったほか、多くの企業で、従前より正社員と同様に支給している手当がある。手当の性格にもよるが、上記（１）の基本給・昇給、賞与に比べると、概して、正社員と同様の支給基準のものや、パート・有期社員について見直し、正社員と同様の支給基準

のもとで支給することとなったものが多いと言える。

なお、正社員とパート・有期社員とで異なるとしているものの中には、設定された支給基準上、パート・有期社員には支給対象者として該当する者がいないというものや、別の枠組みで対応しているものもある。

ア 家族手当

① 正社員とパート・有期社員とでは異なる（A社、B社、C社）

- ・ 無期契約社員（正社員と、有期契約から無期契約に転換した社員）のみに支給（A社）
- ・ 正社員のみに支給（B社）
- ・ 家族扶養の金銭的負担への支援として、配偶者・子ども手当を正社員のみ支給（年俸制契約社員は年俸に含む）。なお、支給されていない雇用区分への支給について検討し、2020年に労組に提案した経緯はあるが、結局転居を伴う異動があることを支給条件とすることとし、これまでどおり正社員のみの支給とした。（C社）

イ 住宅手当

① 最近見直しを行い、正社員と同様にパート・有期社員に支給（E社）

- ・ パート・有期社員は転勤・転居がないため、これまでは正社員のみに支給していたが、定期的に実施している全社員対象の意識調査においてパート・有期社員からも要望があがっていたことを踏まえ、2020年4月より正社員と同一条件（持ち家か賃貸か、扶養の有無などにより月額14,000～46,000円）で支給

② 正社員とパート・有期社員とでは異なる（A社、B社、C社、D社）

- ・ 異動の可能性がある社員に支給しているため、パート・有期社員は支給対象に該当しない。（A社）
- ・ 正社員のうちまだ役職についていない者に支給（B社）
- ・ 転居を伴う転勤がある社員への支援であるため、正社員のみに支給（転居を伴う転勤のあり得る年俸制契約社員は、年俸に含む）（C社）
- ・ 転居・転勤のない社員には支給しないという考え方で、結果としてパート・有期社員や転居・転勤のない正社員には支給しない。（D社）

ウ 役職手当

① 従前より、パート・有期社員（一部の場合を含む。）にも正社員と同様に支給（A社、C社）

- ・ 役職に就く社員には、正社員かどうかにかかわらず同様に支給（A社）

- ・ 任命された職責に対する手当で、正社員のほか準社員、契約社員にも支給している。なお、パートナー、キャリア社員は該当者がいないため支給されない。（C 社）

② 正社員とパート・有期社員とでは異なる（B 社）

- ・ 正社員しか役職につかないため、正社員のみ支給

エ 特殊作業手当・特殊勤務手当

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に支給（E 社）

- ・ 休日・20 時以降、年末年始の勤務時に支給

② 最近見直しを行い、正社員と同様にパート・有期社員（一部の場合も含む。）に支給（A 社、C 社）

- ・ 営業職への外勤手当や、施工管理・工事の担当社員への工事手当について、これまでパート・有期社員は支給の有無にばらつきがあったため、2020 年 4 月から正社員と同額を支給（A 社）
- ・ 制限のない営業活動をする社員への手当として、営業手当を正社員のみに支給（年俸制契約社員は年俸に、月給制契約社員は基本月額・歩合に含む。）ていたが、2020 年 4 月より準社員について支給対象とした。（C 社）

オ 時間外、深夜・休日労働に対する手当の割増率

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に支給（A 社、B 社、C 社、E 社）

カ 通勤手当

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に支給（A 社、B 社、C 社、E 社）

② 最近見直しを行い、正社員と同様にパート・有期社員に支給（D 社）

- ・ 正社員には支給上限はなく、パート・有期社員は勤務する店舗の近隣地域から採用するため 3 万円を上限に支給していたが、通勤費用は正社員、パート・有期社員いずれも同じであるため、2019 年 4 月から上限を撤廃した。

キ 食事手当

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に支給（A 社）

ク 単身赴任手当

- ① 最近見直しを行い、正社員と同様にパート・有期社員（一部）に支給（B 社）
 - ・ 単身赴任が想定されるのは原則正社員であり、正社員のみ支給していたが、今後再雇用社員に単身赴任者が出る可能性もあるため、2020 年 7 月から再雇用社員も正社員と同様の基準で支給対象にした。
- ② 正社員とパート・有期社員とでは異なる（A 社、E 社）
 - ・ 正社員（一部の場合も含む。）以外は転勤がなく単身赴任が想定されず、正社員（一部の場合も含む。）のみ支給（A 社、E 社）

ケ 地域手当

- ① 正社員とパート・有期社員とでは異なる（一部異なる場合も含む。）（A 社、C 社）
 - ・ 転居を伴う異動がある社員に支給するが、正社員のうち総合職以外はそもそも異動がないため、支給しない。（A 社）
 - ・ 居住地域の物価格差に対する生活支援として、正社員のほか準社員に支給（年俸制契約社員は年俸に含む。月給制契約社員は地域別の基本月額の中で、パートナーは地域加算給の中で地域間格差を反映済。）しているが、キャリア社員には支給しない。但し、キャリア社員の支給について検討し、2020 年に労組に提案した経緯はある。（C 社）

コ 日当

- ① 最近見直しを行い、正社員と同様にパート・有期社員（一部）に支給（B 社）
 - ・ いつもの勤務地と異なる場所で勤務する場合に支給するが、正社員のほか、2020 年 7 月より再雇用社員にも同様の基準で支給

サ 固定時間外手当

- ① 正社員とパート・有期社員とでは一部異なる（C 社）
 - ・ 時間外手当を固定的に支払い、効率的な業務遂行を促す手当で、正社員、準社員、年俸制契約社員、キャリア社員の上位等級者に支給する。但し水準はそれぞれ異なる。

シ 労災付加（労災給付の上乗せ）・死亡弔慰金

- ① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に支給（C 社）

ス 見舞金

① 正社員とパート・有期社員とで一部異なる（C社）

- ・ 災害や慶弔などに際し支給するが、パート・有期社員の雇用区分によっては正社員と金額に差異がある。

セ 退職金

① 正社員とパート・有期社員とでは異なる（A社、B社、C社、D社）

- ・ パート・有期社員のうち、契約社員には支給する（支給額は正社員の1/2）。そのほか短時間勤務のパートやアルバイトには支給しない。（A社）
- ・ 正社員のみに支給（年俸制契約社員は年俸に含む）。なお、支給していない準社員、月給制契約社員、パートナーについて、前払い退職金加算給の形で支給することも検討し、2020年に労組にも提案したが、実際の見直しには至らなかった。（C社）
- ・ 正社員のみに支給（B社、D社）

（3）休暇・休職制度

休暇や休職制度に関して、アンケート調査では、パート・有期社員の「慶弔休暇の拡充」「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充」を見直しの内容として挙げた企業が15%程度と高くなっていたが、ヒアリング企業の状況は次のとおりであった。

慶弔休暇については、アンケート調査結果と同様に、最近見直し、パート・有期社員について正社員と同様に付与することとした企業が3社に上っていたほか、従前より正社員と同様だとしている企業も2社であった。

そのほかの制度についても最近見直しが行われたものが少なくなく、病気休職制度について2社、年休の付与時期・日数、夏季特別休暇について、それぞれ1社で見直され、正社員とパート・有期社員（一部の場合も含む）で同様に付与することとされた。

ア 慶弔休暇

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に付与（B社、C社）

② 最近見直しを行い、パート・有期社員にも正社員と同様に付与（A社、D社、E社）

- ・ 2020年4月に、慶弔休暇の対象となるケースを正社員と合わせた（例えば本人の結婚休暇は、これまでは正社員のみ取得できたが、パート・有期社員も取得可とした）。有給の付与日数も、雇用区分にかかわらず同一（A社）
- ・ 正社員の労働時間が月160時間であるのに対し、パート・有期社員は月50～60時間の場合もあり、こうした短時間勤務の場合は、シフト調整で対応できるとして、これまで有給の慶弔休暇は設けていなかった。しかし、慶事・弔事ともに基本的に

はどの社員にとっても同じであることから、パート・有期社員（契約期間が2ヶ月以内のアルバイトなどを除く。）を対象に、2019年4月から正社員と同様の慶弔休暇制度を導入（D社）

- ・ これまでパート・有期社員への忌引き休暇日数が1～5日以内と、正社員（2～7日以内）より少なかったが、2020年4月から正社員と同一とした。（E社）

イ 健康診断に伴う勤務免除や有給の保障

下記（4）の福利厚生の中で記載する。

ウ 病気休暇・病気休職

① 従前より、パート・有期社員にも正社員と同様に付与（A社）

- ・ 病気休暇

② 最近見直しを行い、パート・有期社員（一部の場合も含む）も正社員と同様に付与（C社、E社）

- ・ 正社員、準社員、年俸制契約社員の病気休職期間は0.5～1.5年、月給制契約社員は0～1年、パートナーは0～2ヶ月だったが、2020年4月から、無期雇用に転換したパートナーについて正社員と同一にした。（C社）
- ・ これまでは病気休職は正社員のための制度だったが、2020年4月からパート・有期社員にも同様に適用（積立年休の活用による有給化、その有給期間を超えた場合の無給の病気休職制度。なお、正社員、パート・有期社員ともに、休職期間は勤続年数により異なる。）（E社）

③ 正社員とパート・有期社員とでは異なる（B社）

- ・ 正社員は、職能資格・役割ランクにより病気休職期間は6～12ヶ月。パート・有期社員はいずれも休職期間は最長6ヶ月

エ 年休の付与時期・日数

① 最近見直しを行い、パート・有期社員（一部）にも正社員と同様に付与（C社）

- ・ 正社員を含めフルタイム勤務の社員には入社時から年休を付与しているが、短時間勤務の社員については、これまでは入社後6ヶ月後に付与していた。システムの改修も必要なため、詳細は労使協議の上、実施時期は別途決めるが、パートナーへの付与時期・日数を正社員と同一にする旨2020年3月に労組と協定書を締結した。

オ 夏季特別休暇

- ① 最近見直しを行い、パート・有期社員も正社員と同様に付与（A 社）
 - ・ これまでパート・有期社員は一律に有給で 3 日間付与していたが、2020 年 4 月より正社員同様、週 5 日勤務の場合は 5 日間、週 4 日勤務の場合は 4 日間と、勤務日数に応じ付与日数を増加

カ 生理休暇

- ① 正社員とパート・有期社員とでは一部異なる（A 社）
 - ・ パート・有期社員の雇用区分によっては有給かどうかで差異がある。

（４）福利厚生

上記の各種手当や休暇・休職制度とは異なり、アンケート調査では、福利厚生に関して見直しを行った企業の割合は、「健康診断に伴う勤務免除や有給の保障の拡充」が約 15%であったほかは、いずれの項目も 1 割に満たなかったが、ヒアリング企業の状況は次のとおりであった。

福利厚生施設の利用や健康診断の実施（人間ドックへの費用補助を除く。）、健康診断に伴う勤務免除や有給の保障については、ヒアリングで回答のあった企業では全て、従前より正社員とパート・有期社員とで同じだとしていた。一方、社宅の提供については、転勤者を対象にしているため正社員とパート・有期社員とでは異なるとする企業が 3 社と多かった。このように、正社員とパート・有期社員とで異なるとしているものの中には、福利厚生の利用基準上、パート・有期社員には該当者がいないものもある。但し、この社宅に関しては、最近見直しを行い、転勤・転居のない雇用区分であるパート・有期社員にも提供することとした企業も 1 社あった。福利厚生について最近見直した企業はこの 1 社のみである。

ア 福利厚生施設

- ① 従前より、パート・有期社員も正社員と同様に利用
（A 社、B 社、E 社）

イ 健康診断

- ① 従前より、パート・有期社員も正社員と同様に実施
（A 社、B 社、C 社、E 社）
- ② 正社員とパート・有期社員の一部とでは異なる（C 社）
 - ・ 45 歳以上の社員を対象とした人間ドック利用の費用補助を正社員のほかパ

ート・有期社員にも行っているが、パート・有期社員の雇用区分によっては、補助額が異なる

ウ 健康診断に伴う勤務免除や有給の保障

- ① 従前より、パート・有期社員も正社員と同様の扱い
(A 社、B 社、E 社)
 - ・ 健康診断に当たっては有給で勤務免除 (A 社、E 社)

エ 社宅

- ① 最近見直しを行い、パート・有期社員も正社員と同様に利用 (E 社)
 - ・ パート・有期社員は転勤・転居がないため、これまでは正社員のみに提供していたが、住宅手当と同様に、全社員対象の意識調査でパート・有期社員から要望があったことを踏まえ、2020 年 4 月よりパート・有期社員も対象にした。
- ② 正社員とパート・有期社員とでは異なる (一部異なる場合を含む)
(A 社、B 社、C 社)
 - ・ 転勤者のみに提供しており、結果として正社員 (一部の場合も含む。) のみ提供 (A 社、B 社)
 - ・ 転居を伴う転勤がある区分である正社員と年俸制契約社員には、寮の提供や借り上げの社宅で家賃保証 (C 社)

(5) 教育訓練

アンケート調査では、教育訓練に関して見直しを行った企業の割合は、いずれの項目も 1 割に満たなかったが、ヒアリング企業についてみると最近見直しを行った企業はない。またパート・有期社員の受講について、正社員と同じとするもの、異なるもの、教育訓練の目的・内容等によって同一企業内でも分かれている。正社員と異なる場合については、正社員とパート・有期社員とで求める役割が異なることを理由として挙げており、一方で、求める役割の違い等にかかわらず、同じ業務や同じ職位であれば同一の教育訓練を受講させたり、さらに業務・職位等に関係なく、パート・有期社員も正社員と同じ内容で受講したりしている教育訓練もある。

具体的には以下のとおりである。

- ① 従前より、パート・有期社員も正社員と同様の扱い
(A 社、B 社、D 社、E 社)

- ・ 対象業務が同一であれば、雇用区分にかかわらず同一の教育訓練を受講（A社）
- ・ 下記②の階層別研修以外の全社的に実施する研修（指差し呼称研修など）は、雇用区分にかかわらず同様に受講（B社）
- ・ 人権研修、ISOに関する研修、売場によって設定されている技術検定などは、受講内容は同じ。（D社）
- ・ マネージャーなど一定の職位の職位研修も、同じ職位であれば同内容の研修を受講（D社）
- ・ 業務に直接関係ないものでも時間外に受講できる通信教育（経理など）や社内勉強会（有識者による教育等）はいずれも受講できる（E社）

② 正社員とパート・有期社員とでは異なる（B社、D社）

- ・ 契約社員やアルバイトは、階層別研修は受講しない。（B社）
- ・ 正社員とパート・有期社員では求められる役割が異なるため、基本は役割に応じた別個の訓練を提供。正社員は3年間で教育していくが、コミュニティ社員は店舗勤務のため、1ヶ月、2ヶ月、3ヶ月とフォローしながら研修を進める。なお、コミュニティ社員には、入社時から将来的に長期勤務することを想定して組み立てた研修も実施（D社）

2. パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けてのプロセス

上記1. のとおり、ヒアリング各社では賞与、各種手当、休暇・休職制度、福利厚生といった項目に関して、改正法施行も見据えながらパート・有期社員の待遇について増額・拡充などの改善を行っていたが、見直し対象として特定の待遇に着目したきっかけ、背景や理由、労働組合がある場合には見直しに向けて労働組合とどう話し合ったのか、また取組開始から実際の見直しまでに要した期間などを次にまとめる。

（1）各社の状況

まず、各社の状況を以下記載する。

○ A社

【外勤手当・工事手当の支給、慶弔休暇、夏季特別休暇の付与に関し、パート・有期社員の待遇について正社員と同一になるよう改善したケース】

- ・ 改正法施行の1年ほど前から、他社の動向（どのような取組をし、今後どのようにしようとしているのか）や、最高裁判決（長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件）などの裁判例について情報収集を始め、待遇の見直しを行った。

- ・ 他社の状況は情報収集しようとしてもなかなか分からず、当初は、同業以外の企業も含め多くの企業がお互いに周りを見ている様子見の状況で、特に進んでいる企業がなかった。法施行の期日が迫る中で、ようやく他社の方針・取組の骨格が見えてくるようになり、それらを参考にしながら制度作りをした。
- ・ 労働組合（過半数組合／正社員以外は加入できない。）からは、会社として改正法施行に向けてどう考えているのか、という投げかけがあり、労使協議を行いながら取組について了解を得て実施した。

○ B 社

【賞与、単身赴任手当、日当について、パート・有期社員のうち再雇用社員の待遇を改善したケース】

- ・ 社内の年齢構成上、50～60 歳代のところにボリュームがあり、今後定年延長（65 歳定年）の可能性も考えながら、定年後再雇用の社員にモチベーションを維持して勤務してもらうためにはどうしたらいいか、なるべく正社員の時と同様に働いてもらうために、やはり待遇改善が必要という考えのもとで行ったもの。
- ・ まず待遇の点検を実施し、他社事例を参考にしながら見直しが必要な待遇を洗い出した。年金など他の制度との関連性を確認しつつ、見直し案を作成し、社内協議を重ねて、約 1 年かけて検討を進めた。
- ・ 労働組合はないため、労働者代表にあらかじめ説明し、意見照会しながら進めた。

○ C 社

【賞与、報奨金、営業手当、年休の付与時期・日数、病気休職について、それぞれパート・有期社員の一部について正社員と同一、あるいは同一ではないがこれまでの待遇より改善したケース】

- ・ 福利厚生については、法施行前から労働組合の要求等により、労使間で協議をし、パート・有期社員について正社員と同一になるよう合わせてきた。このため、福利厚生に関しては、まだ若干差異があるものもあるが、基本的に法施行に合わせて改めて対応する必要がほとんどなく、他社と比較してこれまで相当程度正社員と整合性をとってきたという自負があることから、今回は報酬関係を中心に見直しの検討を進めた。
- ・ 報酬全体の水準をみると、全域区分正社員を 1 とすると、地域限定区分正社員が 0.80～0.95 程度、準社員が 0.50～0.60 程度、年俸制契約社員が 1.00 という状況である。この差異についてこれでいいのか、基本給、賞与、各種手当、退職金等個々に精査した結果、報酬以外のものも含めた以下のものについて、法施行に向けて見直しの検討を開始した。
- ・ 雇用区分が複雑に分かれているが、具体的な処遇項目ごとに現状と見直し案を詳細に整理し、労働組合に 2020 年 1 月に提示し、労働組合と今後の対応について検討してきた。

具体的には、2019年11月頃から人事部が労働局のセミナー等に参加したり、労働組合も同時期から上部団体主催のセミナーに参加するなどし、お互いに情報収集し、それを持ち寄って12月頃から人事部と労働組合委員長とで下打ち合わせを始めた。その中でどのあたりが課題か、ある程度答えを考えながら見直し案を作成した。その後1~2ヶ月程度かけ、2月は特に集中的に協議するなどして、春闘の妥結までの間検討した。待遇の見直しをどうするかによって、ベースアップがどの程度可能かに影響してくるため、春闘とセットで検討した。

- ・ 2020年1月に労働組合に提示した見直し案においては、嘱託社員については、処遇は従前の雇用区分を継承していること、また65歳以上の労働条件について合意の上で定年後再雇用するという雇用形態であることから、今回はいずれの処遇項目についても特段対応はしないこととした。
- ・ 提示した見直し案をベースに労働組合と検討したが、ちょうど新型コロナウイルスの感染拡大という事態になり、先行きが見えず、提示した見直し案を全て実施すると相当なコストになり、ベースアップもどこまでできるかという状況となった。このため、他社の動向なども見ながら、必要に応じて追加実施していけばいいという考え方のもとで、今回は最低限ここまでやれば従業員に対し一定の説明はできるだろうという内容のもので3月に合意した。したがって、今回見直しを行わなかった待遇についても、改善に向けて今後も検討を続けていく。
- ・ なお、労働組合への提案内容には含まれていたものの、上記のような事情もあり、実際の見直しには至らなかったものとして、パート・有期社員への退職金や家族手当の支給がある。退職金については、ぎりぎりまで検討し、ベースアップをやめてパートナーの時給を前払い退職金時給のような形で引き上げるか、というような話までいったが、まだそのタイミングではないのではないかということで、今回は見直しをしなかった。家族手当については、転居を伴う転勤は家族に対しても負担をかけることになり、家族の扶養にも負担をかけるという考え方により、結局転居を伴う異動があることを手当の支給条件とするという整理にした。但し、この考え方が本当に妥当か、合理的か、悩ましい部分もある。しかし、家族手当について見直すとすると企業体力のことも考える必要があり、いずれにしても今後の課題として残っている。

○ D 社

【通勤手当、慶弔休暇について、それぞれパート・有期社員について正社員と同一になるよう改善したケース】

- ・ 厚労省が作成しているガイドラインやマニュアルなどを踏まえ、必要な作業を行った。まず比較対象労働者を確認し、どういう処遇の差異があるのかを見た上で、それが合理性があるかどうか、その中でも優先的に対応しないといけないものは何かを考え、判例が出ていているものなど対応すべき項目は検討に入るといったプロセスであった。1年がか

りで弁護士とも相談しながら進めた。

- ・ 一番難しかったのは、処遇の差異がそれぞれ合理的なものなのかどうか、判例もそもそも蓄積されていない中で、自社のこれまでの経緯を踏まえつつ判断していかなければならなかった点だ。まずは裁判例で明確に分かっていたものを優先したが、例えば、労働の対価そのものである基本給と違って、それぞれの企業がそれぞれの経緯や考え方に基づいて支給している各種手当については、これまでは各企業の裁量で決められていたものが、今度は均等・均衡が必要ということになった。同じ手当であっても同業他社と当社では考え方が異なっている場合もあり、1つずつ自社のこの待遇（手当）の目的は何かということを整理し、合理的な差異かどうかを確認し、それを社員に説明できるようにしていく作業は大変だった。
- ・ 取り組む際に、事例集や判例集などさまざまな資料を参照したが、その中で優先度が高いものは何か、もしそれを自社で実施したらどのくらいのコストがかかるか、という切り口も重要だ。なお、同業他社が新たな取組をすると、それを我が社でも実施するよう労働組合等から要望が寄せられるが、それぞれの企業ごとにさまざまな背景の中で処遇を決めてきており、新たに必要なコストなども考えると、横並びでの実施というのは大変厳しい。
- ・ 労働組合とは、同一労働同一賃金の取組に特化して定期的に協議を重ね、1年かけて認識の共有を図り、進めてきた。なお、組合員層がパート・有期社員にも広がり、かなりの社員が組合員になっているため、パート・有期社員全体の処遇改善がそのまま組合員全体の処遇改善になっている。

○ E 社

【パート・有期社員の賞与について、これまでの待遇を改善するとともに、住宅手当、慶弔休暇、病気休職、社宅の提供については、それぞれ正社員と同一になるよう改善したケース】

- ・ 定期的（以前は年1回だったが、現在は9月、2月の年2回）に、パート・有期社員も含めた全社員を対象に労働環境等に関する意識調査を実施しており、そこで得られたパート・有期社員の声や、改正法施行に向けて行った社内の各種制度の点検により、必要な制度改正を行ってきた。具体的には、上記意識調査、毎年点検、見直しの中で課題等を一覧化し、意見が多いところから制度改正を実施してきた。
- ・ 待遇について全部を変えるわけではなく、正社員とパート・有期社員との間に待遇差があっても合理的な説明できるものはそれで済んだため、取組完了までの時間は短かった。2020年4月に待遇を改善したもの（住宅手当、社宅提供、慶弔休暇、病気休職）については、取組開始から対応完了まで概ね3ヶ月だった。
- ・ 労働組合はあるが、過半数組合ではないため、協議・交渉という形ではなく、報告をし、認識のすり合わせをしている。

（２）各社におけるプロセスの概要（項目別）

５社という限られた企業数ではあるが、上記（１）の内容についていくつかの項目に分けて整理したところ、以下のとおりである。

ア．きっかけ、背景など

見直しに着手した背景として、多くの企業で改正法の施行を挙げていた（Ａ社、Ｃ社、Ｄ社、Ｅ社）。なお、その中で、具体的な見直し内容として、以前より福利厚生については見直しを行い、相当程度正社員と整合性を取ってきたことから、改正法施行に当たっては報酬関係を中心に見直しを進めたとして、特に焦点を当てた分野があった企業（Ｃ社）や、全社員に定期的に行っている労働環境等に関する意識調査で把握したパート・有期社員からの声や、毎年行っている社内の各種制度の点検の中で、課題等を一覧化し、意見が多いところから必要な制度改正を行ってきたとして、パート・有期社員からの意見・要望を重視している企業（Ｅ社）もあった。

また、今後増加が見込まれる定年後の再雇用社員のモチベーション維持のためには、待遇改善が必要という考えのもとで見直しに着手した企業（Ｂ社）もあった。

イ．見直しに向けて行った具体的な行動

アンケート調査では、「同一労働同一賃金ルール」への対応に向けた検討時に活用したツールとして、「社会保険労務士や弁護士等への相談」「厚生労働省のホームページ」「同一労働同一賃金ガイドライン」などが多く挙げられていた（第１節６．参照）。

ヒアリング企業においても、弁護士に相談したとする企業（Ｄ社）もあったが、そのほか見直しに当たって参考となる情報の収集・確認として、他社の動向や事例の情報収集（Ａ社、Ｂ社、Ｄ社）、最高裁判決ほか裁判例についての情報収集（Ａ社、Ｄ社）、ほかの制度（年金制度など）との関連性の確認（Ｂ社）、労働局のセミナーへの参加（Ｃ社／なお、労働組合側も企業側と大体同時期から、上部団体主催のセミナーへの参加などを通じて情報収集を開始した。）、厚生労働省のガイドラインやマニュアルなどの確認（Ｄ社）が挙げられていた。

また具体的な見直し内容の洗い出し・検討に当たって、複雑に分かれている雇用区分ごとに、具体的な処遇項目ごとの現状・見直し案を詳細に整理した企業（Ｃ社）や、比較対象労働者を確認し、その処遇の差異の確認、差異の合理性の検討、判例があるものなど優先的に対応すべき項目のピックアップをした企業（Ｄ社）もある。

ウ．労働者（労働組合）との調整（協議など）

アンケート調査では、「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状況として、労使の話合いを行った企業が約半数であった（第１節８．参照）。

ヒアリング企業では、労働組合（過半数組合）と労使協議を行い、取組について了解

を得て実施した企業（A 社）や、労働組合はないため労働者代表に説明し、意見照会を行った企業（B 社）、労働組合（過半数組合ではない）に報告し、認識のすり合わせをした企業（E 社）など、労働組合がある場合には、労働組合が過半数組合かどうかにかかわらず、労働者側とのコンセンサスに向けた取組を行っているほか、労働組合がない場合でも、労働者側に意見照会している企業もある。

また、労働組合との協議の仕方として、ベースアップにも影響するため春闘とセットで労使協議を行った企業（C 社）もあれば、同一労働同一賃金の取組みに特化して協議を重ねた企業（D 社）もある。

エ. 見直しの検討着手から実施までに要した期間

約 1 年とする企業（A 社、B 社、D 社）が多かったが、そのほかは約 3 ヶ月（E 社）、約 4 ヶ月（C 社）と半年未満であった。

3. 同一労働同一賃金への対応として、待遇面以外での取組

上記 1. のとおりパート・有期社員の待遇面での取組を行っているほか、同一労働同一賃金への対応として、パート・有期社員の正社員化を進めたり、正社員とパート・有期社員の職務内容や人材活用の違いについて明確化している企業もあった。

（1）パート・有期社員の正社員化

B 社では、パート・有期社員の中に将来的に正社員登用を予定している雇用区分（「契約社員」）があり、その区分では、半年に 1 回正社員への登用の推薦のタイミングがある。

（2）正社員とパート・有期社員の職務内容や人材活用の仕組み・運用等についての違いの明確化、その明示・説明

D 社では、店舗で想定される基本的な業務を全部洗い出し、正社員とパート・有期社員とで比較できる一覧を作成している。パート・有期社員に待遇差を説明する際に、従業員区分・職位・資格ごとにどのような業務に就くのか、パート・有期社員の比較対象となる正社員は誰か、その比較対象の正社員との職務内容や人材活用の仕組みの違いがわかるようにしている。この一覧（社外秘）により、従業員からの照会に対しても、それぞれの区分・職位ごとに業務、役割等を明確に説明できるよう、マニュアルという形で運用している。そのほか雇い入れ時の説明の際に活用できるよう、説明内容を記載したマニュアルも別途作成し、各店舗に配布している。また、基本給、昇給、賞与など賃金の決定方法等の人事制度を周知するなど、社員にわかりやすい制度の整備を行っている。

4. 同一労働同一賃金の取組を進める上での重要なポイント

上記2. 3. のとおり各社ともに工夫しながら取組を進めているが、重要なポイントとして挙げているものは、概ね

- ・ 労働者側に納得してもらえること
- ・ 雇用区分ごとの待遇について丁寧な整理をした上で、合理的に説明できる差異か、何が課題かなどを明確にすること
- ・ 制度変更に当たっては社員が混乱しないよう、これまでの制度を大きく変えないこと
- ・ 待遇面の見直しだけでなく、正社員と同様の業務内容等の場合には正社員化も積極的に推進すること

ということであった。

特に労働者側の納得を得られるようにすること(必ずしも労働者全員の納得ということではない。A社は労働組合の納得、B社は社員満足度の向上、C社は労働者代表(労働組合)の理解、としている。)については、3社(A社、B社、C社)が挙げている。また、労働者側の理解・納得を得るための具体的な対応として、社員に定期的に意識調査を行い、社員の意見・要望等を把握し、その要望にできるだけ応えようと検討したり(E社)、雇用区分ごとに待遇を丁寧に整理し、実態も踏まえながら課題を見だし、考え方を整理することで労働者側に理解してもらえるようにしたり(C社、D社)、といった取組もみられた。また、なかなか正解が見えにくいテーマでもあるため、社員の不公平感をなくし、気持ちよく働ける職場にすべく、社内で社員の声を聞いたり集めたりする委員会を立ち上げ、社員満足度向上などを図っていきたいとしている企業(B社)もあった。改正法により、パート・有期社員への説明義務が強化されたことも、労働者側の納得が得られるようにすることをポイントとして重視している企業が多いことにつながっているのかもしれない。

以下、各社が挙げたものである。

○ A社

- ・ 労働組合に納得してもらい、了承してもらえる内容であること

○ B社

- ・ 社員が混乱しないようにすることが一番であり、このため、これまでの制度を徐々に変えていくことを意識して取り組んだ。再雇用社員に対する制度変更についても、最終的には正社員の制度をそのまま、あるいはできる限り踏襲する。定年後は基本給は下がるが、それでも評価制度や人事考課制度などはできるだけ正社員時のものを踏襲し、混乱を避けることにポイントを置いた。
- ・ 同一労働同一賃金は、パート・有期社員の待遇を上げることが主眼になるが、企業ごとに

状況が違うので、自社で具体的にどうしたらいいのかなかなかわからない部分が大きく、明確な正解もない。このため、全員が納得するような制度にすることはなかなか難しい。こうした背景のもとで、社内で社員の声を聞いたり集めたりする委員会を立ち上げた。社員の不公平感をなくし、皆が気持ちよく働ける職場にしたい。具体的な活動はこれから検討するが、社員満足度向上などを図っていききたい。

- ・ 正社員登用制度自体は以前よりあったものの、同一労働同一賃金ということが言われるようになるまではあまり積極的には実施していなかった。今後はその制度を活用し、契約社員の正社員登用を進めていくつもりだ。但し、契約社員を正社員に登用する際には、誰がどういう業務をしているのかきちんと見極めた上で、登用するかどうか判断していきたい。具体的には、上司が能力や取組姿勢なども踏まえ総合的に判断して推薦し、それを経営層が判断する。

○ C社

- ・ 労働組合と検討を進めるに当たって、まず現状、そして課題が明確になるよう、またそれをお互いに共有できるよう、整理した詳細な資料を作成して議論を進めた。やはり会社側が雇用区分ごとの処遇をきちんと整理することがポイントではないか。しっかり整理することで、どこに相違があるかが明確になる。
- ・ それぞれの雇用区分ごとの役割が何なのか、実態としてどういう違いがあるのかを会社側がきちんと把握し、その違いから処遇の差異の理由づけができるように整理しておくことも重要だ。
- ・ 以上のことを前提に労働者に処遇について説明した場合に、少なくとも労働者代表に理解してもらえること、以上3点がポイントではないか。

5. 同一労働同一賃金に取り組むことによる効果、社員からの反応

アンケート調査では「同一労働同一賃金ルール」への対応で得られた効果として、「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」などが多かった（第1節7. 参照）。同一労働同一賃金に向けた取組による効果を定量的に測定することは困難であるが、ヒアリング企業では、定量的な効果、定性的な効果、社員からの声・反応等について、次のとおりであった。

中には定量的な効果として数値を示していただいた企業もあり、具体的には、パート・有期社員の賃金の増加率（0.6～0.7%程度のケースと、2%のケースがあった。）や、パート・有期社員のうち正社員に登用された社員の退職率がほぼゼロであることが挙げられていた。

また、パート・有期社員自身にとっての処遇向上、満足度の上昇などのメリットのほか、会社としてのメリット（採用における優位性、パート・有期社員の定着など）を示した企業もあった。

以下、各社の状況を記載する。

○ **A 社**

- ・ 大まかな試算だが、2020 年 4 月の前後で比較すると、制度の改善（慶弔休暇の対象となるケースの拡大、外勤・工事手当の支給、夏季特別休暇の日数増加）により、パート・有期社員（手当が実際に上昇しない者も含む。）の月収が 0.6～0.7%程度上昇した。
- ・ パート・有期社員からは、特段の声はなく、正社員との待遇の違いについて説明を求めてくる者も今のところいない。

○ **B 社**

- ・ 契約社員から正社員に登用された社員の退職率は、ここ 5 年ほどはゼロである。

○ **C 社**

- ・ 福利厚生を中心に既に 2～3 年前から取り組んできており、今回の 2020 年 4 月の見直しもその一環とも言え、新たなことをしたということではないことから、効果として何か大きな変化は特に感じていない。

○ **D 社**

- ・ パート・有期社員にとって処遇向上というメリットがあるだけでなく、会社側にもメリットがある。例えば慶弔休暇制度をパート・有期社員にも導入したことで、募集時に正社員と同じであることを PR でき、採用における優位性が向上する。またパート・有期社員の離職防止、継続勤務にもつながる。
- ・ 改正法施行後、様々な社会情勢の変化もあり、現時点で正社員との待遇の違いについて説明を求めてくるパート・有期社員はほとんどいない。ただし今後、判例が出始めるとパート・有期社員の関心が高まり、説明を求めてくることが想定される。

○ **E 社**

- ・ 住宅手当はパート・有期社員のうち 10～20 名程度の対象者がいる。手当額としては平均月 3 万円程度で、支給に伴い賃金も上昇することとなり、パート・有期社員の賃金（年収）が平均 2%上昇した（パート・有期社員全員の平均）。なお、同一労働同一賃金の取組を進めるに当たって、コストに関して大きな困難はなかった。パート・有期社員自体も多くはなく、今回、パート・有期社員について新たに正社員と同様の待遇とすることで対象者が増えた部分も、主に住宅手当の部分であり、コストも大きな増加ではなかった。
- ・ 実施して日が浅いが、住宅手当が支給されるようになったことについて、パート・有期社員から「よかった」という声はある。

第3章 まとめに代えて（政策的インプリケーション）

本調査研究では、厚生労働省雇用環境・均等局からの要請に基づき、同時点では「パートタイム・有期雇用労働法」の適用前にあった「中小企業」を中心とする「アンケート調査」を実施して、「同一労働同一賃金ルール」等に企業がどう対応しようとしているのかの全体的な動向を把握した。

「アンケート調査」結果によると、「同一労働同一賃金ルール」について、「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」を含めた認知度は9割超と高いものの、「内容を知っている」企業は約6割にとどまることが判明した（図表2-1-2）。

その上で、「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用している企業に「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%）、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合が4割を超える（計45.8%）一方、約2割（19.4%）が依然として「対応方針は、未定・わからない」状態にとどまっている現状が浮き彫りになった（図表2-1-4）。

こうしたなか、「同一労働同一賃金ルール」の認知度とその対応（雇用管理の見直し）状況の関係を調べると、「内容を知っている」ほど「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合が高いのに対し、「まったく知らない・わからない」企業ほど「対応方針は、未定・わからない」や「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答割合が高い（図表2-1-5）。すなわち、企業に「同一労働同一賃金ルール」への対応方針を見定めてもらうためにも、まずは内容までの認知度を高めることが、喫緊の課題となっていることが分かる。

また、「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」の企業に労使の話合いの状況についても尋ねると、「パートタイム・有期雇用労働者」を含めて「労使の話合いを行った（行う）」割合は1/3（33.3%）にとどまり、約半数（48.4%）は「労使の話合いは行っていない（行わない）」様子が明らかになった（図表2-1-14）。一方で、「パートタイム・有期雇用労働者」を含めて「労使の話合いを行った（行う）」企業ほど、「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）」等の効果が得られたとする（得られると見込む）割合は高い（図表2-1-15）。「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たっては、「職場の公平・公正化や納得感の醸成」等が重要になることから、こうした結果も踏まえながら「労使の話合い」を促進していく必要がある。

なお、調査時点の割合は一定程度にとどまるものの、「同一労働同一賃金ルール」に対応するための雇用管理上の具体的な見直し内容（複数回答）が、「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」のみの企業（15頁注釈25）や、「正社

員（無期雇用フルタイム労働者）」のいずれかの待遇要素の「減額や縮小」「（制度の）廃止」を挙げた企業（**図表 2-1-9**）等もみられたことから、引き続き、その対応動向に注意する必要があるだろう。

他方、本調査研究では、厚生労働省雇用環境・均等局からの要請時点で既に「同一労働同一賃金ルール」等が適用されていた「大企業」に対しては「ヒアリング調査」を行い、具体的な取組内容や待遇の変化、取組に当たって苦勞した点も含めたプロセスや、取組を進める上での重要なポイント、取組の効果等を掘り下げて把握した。

「ヒアリング調査」では、ご協力いただき、話を伺うことができた企業が少なかったが、**第2章第2節**に記載したように、別途実施したアンケート調査結果と照らし合わせることで、アンケート調査結果の具体例として見ることもできるほか、アンケート調査結果とは少し異なる側面や、アンケートでは把握できなかった部分の補足という観点からも参照いただけると有り難い。

例えば、「アンケート調査」結果によれば、「同一労働同一賃金ルール」に対応するために「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」の企業における具体的な見直し内容として、大企業では「手当関係」の回答割合が8割を超えて（82.9%）もっと高く、これに「福利厚生、その他」（44.7%）、「基本給」関連（39.3%）が続いている（**図表 2-1-9**）。こうした結果に符号するように、「ヒアリング調査」では、大企業が「各種手当」や「休暇・休職制度」等の見直しに真摯に取り組んでいる様子や、「福利厚生」では従前よりパートタイム・有期雇用労働者も正社員と同様の待遇が多い状況などが見えた。

ヒアリング企業は、**第1章第2節2**のとおり、企業名を匿名という形で記載しているが、その大きな理由の1つが、自社の取組みが必ずしもベストとは限らないというヒアリング企業のスタンスによるものである。これは、アンケート調査結果でも「同一労働同一賃金ルール」への対応に当たっての課題として「待遇差が不合理かどうかの判断」を約半数の企業が挙げていた（**図表 2-1-16**）ように、ヒアリング企業においても、自社でのこれまでの取組、改正法施行に向け今回見直した待遇などが、これで“正解”なのかなかなか明確に判断することが難しいということであった。そうした中で厚生労働省が提供するマニュアルやセミナーなどの活用、他社の動向や事例、裁判例などの情報収集等を重ね、待遇の現状と課題を整理し、優先度やコストなども考えながら、労働者（労働組合）と真摯に向き合い、実際の見直しにつなげていくというのが、ヒアリング企業の姿であった。

厚生労働省においては、具体的な取組を進めようとする企業への支援としてさまざまなツールを提供しているが、個々の企業の個別の待遇において待遇差が不合理かどうかの判断はやはりなかなか難しいことから、個別具体の事情に応じたできる限りきめ細かい支援が今後もますます重要になるのではないかと考える。

なお、ヒアリング企業では、実際に行った見直しに当たってコストが大変だったという話はほとんどなかったが、これは今回の見直しの多くが「各種手当」「休暇・休職制度」であったことも影響しているとも考えられる。ヒアリング企業の中にも、コストという切り口は重要としていた企業もあったほか、アンケート調査でも、「同一労働同一賃金ルール」への対応に伴う人件費総額の変化として「（5%以上）増加」とした企業が約4割と多く（図表 2-1-10）、また課題として「人件費負担の増加」を挙げた企業が約5割と最も多かった（図表 2-1-16）ことに鑑みると、コストに関することも重要なポイントと言えよう。

今回のヒアリング企業をみても、各社ごとにさまざまな背景があり、考え方も制度もそれぞれ異なるため、各社の見直しの結果（見直し後の待遇）をみるとさまざまである。また、この同一労働同一賃金という取組、特に待遇差が不合理かどうか、という部分に関しては、最終的には裁判所での判断になることから、企業側も今の取組について“正解”かどうかかわからないと慎重な姿勢をとっているものと考えてるが、ヒアリング企業の取組、特にプロセス、進め方等共通する部分などは、他の企業の参考になり得るのではないか。

「同一労働同一賃金ルール」が大企業にとどまらず、中小企業にも適用されて既に半年超が経過した。企業における取組は更に進んでいるだろうが、未だ認識が充分でなく、対応に悩む企業が取り残されている恐れもある。政府には「同一労働同一賃金ルール」の内容までの認知度を更に高め、他社の具体的な取組事例を共有するなどしながら、「正社員（無期雇用フルタイム労働者）」と「パートタイム・有期雇用労働者」の間の不合理な待遇差を無くし、どのような雇用形態を選択しても、その待遇に納得して働き続けられるような社会環境の整備が求められている。