JILPT　調査シリーズ
No.251
2025 年 3 月

同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）

The Japan Institute for Labour Policy and Training

独立行政法人　労働政策研究・研修機構

JILPT 調査シリーズ No.251
2025 年 3 月

同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

いわゆる正規雇用労働者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ことを目指す「同一労働同一賃金ルール」は、働き方改革の大きな柱の一つとして「働き方改革関連法」により法制化され、2020 年 4 月（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業における適用は 2021 年 4 月）から施行された。これにより、非正規雇用労働者の待遇についての不合理な待遇差や正規雇用労働者と同視すべき非正規雇用労働者の待遇についての差別的取扱いの禁止のほか、当該規定による措置の内容や通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由を非正規雇用労働者に説明する義務などが法定化された。また、施行に向けては、「同一労働同一賃金ガイドライン」により、どのような待遇差が不合理であるか原則となる考え方及び具体例が示された。こうした動きを受けて、関係労使においては、同一労働同一賃金の実現に向けた取組が進められてきたところである。

働き方改革関連法においては、施行後 5 年を目途とする検討規定が置かれており、今後、政府において見直し検討が進められることが想定される。こうした状況を踏まえ、当機構では、厚生労働省雇用環境・均等局の要請を受け、企業に対してアンケート調査を実施し、同一労働同一賃金ルールへの対応の有無や内容をはじめ、待遇差の変化の程度や、対応に当たっての企業の抱える課題も含め、対応状況を詳細に把握することとした。本調査にご協力いただいた多くの企業の方々には、この場を借りて改めて御礼申し上げたい。本報告書が、同一労働同一賃金ルールを巡る労使における取組や政府における今後の議論に資することができれば幸いである。

2025 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究 ・ 研修機構
理事長　　藤　村　博　之

執筆担当者

氏　名	所　属	担　当
髙松（たかまつ）　利光（としみつ）	労働政策研究・研修機構　統括研究員	文章執筆
山口（やまぐち）　哲司（てつじ）	労働政策研究・研修機構　アシスタントフェロー	図表作成

※　調査の実施に当たっては、奥田栄二（おくだえいじ）調査部長に調査会社との調整をはじめとするご尽力をいただいた。また、田上皓大（たがみこうた）研究員には、調査の実施・集計、調査シリーズ作成等の全体にわたりご助言をいただいた。

目　次

【本調査で明らかになったこと（本調査結果の要旨）】…… 1

第1章　調査の概要…… 3
1．調査の趣旨 …… 3
2．調査の方法及び対象…… 3
3．調査期間 …… 4
4．有効回収数 …… 4
5．集計の方法 …… 4
6．回答企業の属性 …… 7
（1）企業規模区分 …… 7
（2）産業区分 …… 7
（3）地域区分 …… 7
7．用語の解説 …… 8

第2章　調査結果の概要…… 9
1．パート・有期社員の雇用の状況…… 9
（1）パート・有期社員を雇用する企業の割合…… 9
（2）パート・有期社員の割合…… 10
2．パート・有期社員を雇用している理由…… 11
（1）パート・有期社員全体…… 11
（2）パート・有期社員の 3 形態別…… 15
3．同一労働同一賃金ルールへの対応…… 21
（1）同一労働同一賃金ルールへの対応状況…… 21
（2）同一労働同一賃金ルールへの対応方法…… 23
（3）パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容 …… 25
（4）パート・有期社員の待遇見直しの具体的内容の 3 形態での比較 …… 33
（5）同一労働同一賃金ルールへの対応による給与・賞与の変化 …… 38
4．賃金の算定に当たり考慮している要素…… 42
（1）基本給の算定に当たり考慮している要素…… 42
（2）賞与の算定に当たり考慮している要素…… 53
5．パート・有期社員の職務と賃金…… 60
（1）正社員と職務・人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の有無 …… 60

(2) 正社員と職務が同じパート・有期社員の賃金の見直しの状況 …… 63
6. パート・有期社員の処遇の決定基準 …… 68
(1) パート・有期社員への各処遇の適用状況 …… 68
(2) パート・有期社員の賃金・福利厚生の算定・付与基準 …… 71
(3) 賃金・福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由 …… 76
7. 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合い …… 86
(1) 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いの有無 …… 86
(2) 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての意見聴取の方法 …… 88
(3) 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての過半数代表者の選出方法 …… 89
8. 正社員への転換を推進する措置 …… 90
(1) 正社員への転換を推進する措置の実施状況 …… 90
(2) 正社員転換の実績 …… 96
9. パート・有期社員への人事評価の状況 …… 99
(1) 人事評価の実施状況 …… 99
(2) 人事評価の結果の活用状況 …… 101

付属資料 …… 104
調査票 …… 105
中小企業調査　ウェブ調査画面 …… 106
大企業調査　郵送調査票 …… 129
付属統計表 …… 142
【中小企業調査】付属統計表 …… 143
【大企業調査】付属統計表 …… 387

【本調査で明らかになったこと（本調査結果の要旨）】

1. 待遇見直しの具体的内容

パート・有期社員又は正社員の待遇の見直しを行った企業のうち、パート・有期社員の各待遇を拡充した割合についてみると、基本給では、中小企業調査で約 6 割、大企業調査で約 4 割。基本給の昇給の仕組みでは、中小企業で約 4 割、大企業で約 3 割。

賞与では、中小企業・大企業ともに約 4 割。退職金では、中小企業・大企業ともに約 1 割。

家族手当では、中小企業で約 1 割、大企業で約 3 割。通勤手当では、中小企業で約 3 割、大企業で約 2 割。

休暇制度（拡充割合が高いもの）では、中小企業で約 3 割、大企業で約 5 割。教育訓練では、中小企業で約 2 割、大企業で約 1 割。

2. 同一労働同一賃金ルールへの対応前後の給与･賞与の変化

パート・有期社員又は正社員の待遇の見直しを行った企業における同一労働同一賃金ルールへの対応前後における毎月の給与の変化についてみると、中小企業調査では約 9 割の企業で増加し、「1～3%増」が約 4～5 割[1]、「4～5%増」が約 3 割、「6%以上増」が約 1～2 割。大企業調査では約 8 割の企業で増加し、「1～3%増」が約 5～6 割、「4～5%増」が約 1～2 割、「6%以上増」が約 1 割。中小企業の方で増加幅がやや大きい。

同様に年間の賞与の変化についてみると、中小企業調査では約 7～9 割の企業で増加し、「1～3%増」が約 2～3 割、「4～5%増」が約 1～3 割、「6%以上増」が約 1～2 割、「新設」が約 1～2 割。大企業調査では約 8～9 割の企業で増加し、「新設」が約 3～4 割に上り、「1～3%増」が約 3 割、「4～5%増」が約 0～1 割、「6%以上増」が約 1～2 割。大企業の方が新設した企業の割合が高い一方、中小企業では、増加幅の大きい企業の割合が相対的に高い。

3. パート･有期社員への各待遇の適用状況、正社員の算定･付与基準との相違
（パート･有期社員の各雇用形態の労働者を雇用する企業を対象にした割合[2]）

基本給の算定基準は、中小企業調査では約 7～8 割の企業で、大企業調査では約 8～9 割の企業で「正社員とは異なる基準」。

賞与は、中小企業では約 6～7 割の企業で支給対象だが、約 4～5 割の企業で異なる基準（分母は同じ。以下同様。）。大企業では約 6～8 割の企業で支給対象だが、約 6 割の企業で異なる基準。

---

[1] 変化の幅は、有期フルタイム、有期パートタイム、無期パートタイムの 3 雇用形態の違いによる。

[2] パート・有期社員の各雇用形態（有期フルタイム、有期パートタイム、無期パートタイム）により労働者を雇用している企業を 100 とした場合の割合を示す。例えば、有期パートタイムに関する割合は有期パートタイムを雇用している企業を 100 としてそれに占める割合を示している。

退職金は、中小企業では約 2～3 割の企業で支給対象だが、約 1～2 割の企業で異なる基準。大企業では約 2～3 割の企業で支給対象だが、約 2 割の企業で異なる基準。

4.同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合い

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いの実施状況についてみると、中小企業調査では、パート・有期社員を雇用する企業のうち半数で労使の話合いを行わず。パート・有期社員を含めた話合いを行った企業は約 3 割、含めないで行った企業は約 2 割。大企業調査では、同様に約 4 割の企業で話合いを行わず。パート・有期社員を含めて話合いを行った企業は約 2 割、含めないで行った企業は約 4 割。

5. 人事評価の実施状況

パート・有期社員を雇用する企業における人事評価の実施状況についてみると、中小企業調査・大企業調査ともに、正社員の人事評価は定期・不定期含め約 9 割の企業で実施。一方で、パート・有期社員への人事評価は約 6～8 割の企業で実施。

第1章　調査の概要

1. 調査の趣旨

いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金ルール」は、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、働き方改革の大きな柱の一つとして位置づけられ、「働き方改革関連法」（「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）をいう。以下同じ。）により法制化された。同法により「パートタイム・有期雇用労働法」（「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」（平成 5 年法律第 76 号）をいう。以下同じ。）及び「労働者派遣法」（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和 60 年法律第 88 号）をいう。以下同じ。）が改正され、2020 年 4 月 1 日（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業における適用は 2021 年 4 月 1 日）から施行された。施行に当たっては、「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）をいう。以下同じ。）により、原則となる考え方や具体例が示された。こうした動きを受け、各企業労使においては同一労働同一賃金の実現に向けた取組が進められてきたところである。

働き方改革関連法においては、施行後 5 年を目途として施行状況等を勘案しつつ検討を加え、必要に応じて所要の措置を講ずることが定められている。本調査は、今後想定される見直し検討に資するため、同一労働同一賃金ルール施行後の各企業における対応状況について把握することを目的として、厚生労働省からの要請調査研究として実施したものである。

2. 調査の方法及び対象

本調査は、「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」（JILPT 企業パネル調査）の枠組みを活用して実施した。同調査は、2022 年から年 1 回実施している企業を対象としたパネル調査（同一の調査対象に対して継続して行う調査）であり、本調査は、2023 年に実施した第 2 回 JILPT 企業パネル調査の一環として行った。JILPT 企業パネル調査は、①中小企業を対象とした調査（以下「中小企業調査」という。）及び②大企業を対象とした調査（以下「大企業調査」という。）の異なる方法の二つの調査により構成されており、本調査も同じ構成により実施した。ただし、本調査に係る調査項目については、両調査共通である。

① 中小企業調査

中小企業調査は、（株）帝国データバンクのウェブモニター調査の対象となる企業として登録のある企業のうち、従業員 300 人以下規模の企業（以下「モニター企業」という。）を対象とし、2023 年 9 月末時点のモニター企業 11,880 社に調査依頼を配信した。なお、一般的にパネル調査では、調査対象を過去の調査に回答した者に限定することもあり得

るが、今回は、前回調査の回答企業に限定せず、全てのモニター企業（従業員 300 人以下規模）に調査依頼を配信している。

調査方法は、ウェブ調査（ウェブ画面上での記入回答方式）とした。なお、第 1 回 JILPT 企業パネル調査では、1 回のウェブモニター調査で行える設問数の制約から、設問を 9 月と 10 月の 2 回の調査に分けて実施したが、第 2 回調査では、このうち 10 月の調査を本調査に充てた。

② 大企業調査

大企業調査は、（株）帝国データバンクの企業財務データベースに登録のある企業のうち、従業員 301 人以上規模の企業（以下「DB 登録企業」という。）から 5,000 社を対象とした。抽出は、第 1 回 JILPT 企業パネル調査の対象企業（DB 登録企業から無作為に抽出）を基礎とし、第 2 回調査までの間に廃業等により減少した分[3]は、更に DB 登録企業から無作為に抽出した。

調査方法は、郵送法による配付・回収とし、ウェブ上での回答も可能とした。

なお、上記のとおり、①中小企業調査と②大企業調査とでは、調査の方法及び対象等が異なるため、JILPT 企業パネル調査と同じく、両調査を通じた集計は行っていない。調査結果の解釈においても、この点について留意が必要である。

3. 調査期間

① 中小企業調査

2023 年 10 月 2 日～16 日（調査時点：2023 年 8 月末現在）

② 大企業調査

2023 年 9 月 29 日～10 月 20 日（調査時点：2023 年 8 月末現在）

4. 有効回収数

① 中小企業調査

配信数 11,880 社　有効回収数 2,677 社（有効回収率 22.5%）

② 大企業調査

配布数 5,000 社　有効回収数 761 社（有効回収率 15.2%）

5. 集計の方法

本調査では、総務省・経済産業省「令和 3 年経済センサス-活動調査結果」による企業数に基づき、企業規模（従業員 1 ～99 人以下、100～299 人以下、300 人以上の 3 区分）、産業[4]（建設、製造、運輸、情報通信、卸売・小売、サービス、その他―の 7 区分）、地域（北

[3] 大企業調査の調査対象 5,000 社のうち、第 2 回調査で補充した企業は 153 社。

[4] 産業は、日本標準産業分類に準拠し、サンプル数が極めて少なかった「農林水産業」「鉱業」「電気・ガス・

海道・東北、関東・甲信、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州・沖縄の 5 区分）ごとに復元倍率（ウェイト値（図表 1-5-1））を算出し、復元集計を行った。このうち、企業規模については、抽出時点で把握していた従業員数と、調査により回答として得られた従業員数とが、その間の増減等により異なる場合がある[5]が、復元倍率は、抽出時点の従業員数に基づく企業規模により算出した。これにより、企業規模に関しては中小企業調査では２区分（1～99 人以下、200～299 人以下）により復元している一方、大企業調査では 1 区分（300 人以上）のみが該当するため企業規模に関しては復元していない。

なお、参考までに、復元倍率の算出に用いた総務省・経済産業省「令和 3 年経済センサス-活動調査結果」による企業数を図表 1-5-2 として示しているので参照されたい。

熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」等は「その他」としてまとめている。

[5] 中小企業調査では、従業員 300 人以下の企業を対象とするため、抽出時点で従業員数が 300 人以下であったものの、調査時点で 301 人以上と回答のあった企業については集計対象としていない。同様に、大企業調査では、従業員 301 人以上の企業を対象とするため、抽出時点で従業員数が 301 人以上であったものの、調査時点で 300 人以下と回答のあった企業については集計対象としていない。

図表 1-5-1 復元倍率(ウェイト値)

企業規模（3区分）			地域（5区分）				
			北海道・東北	関東・甲信	北陸・東海	近畿	中国・四国・九州・沖縄
1～99人	産業7分類	建設	0.712	1.277	1.104	1.005	1.209
		製造	0.534	0.628	0.768	0.633	0.567
		運輸	1.055	0.773	0.605	1.073	1.952
		情報通信	1.080	0.548	0.466	0.416	0.300
		卸売・小売	0.807	0.723	0.909	0.743	0.827
		サービス	1.614	2.113	2.542	2.078	2.417
		その他	2.110	3.051	4.239	3.674	2.605
100～299人	産業7分類	建設	0.322	0.105	0.207	0.076	0.095
		製造	0.164	0.159	0.177	0.116	0.110
		運輸	0.180	0.249	0.181	0.165	0.442
		情報通信	1.000	0.142	1.000	0.307	0.081
		卸売・小売	0.220	0.187	0.281	0.187	0.276
		サービス	0.700	0.666	0.515	0.659	0.538
		その他	0.100	0.507	0.119	0.053	0.130
300人以上	産業7分類	建設	0.160	0.322	0.430	0.595	0.241
		製造	1.074	1.321	0.709	0.982	0.670
		運輸	0.607	0.908	0.528	1.207	0.585
		情報通信	0.392	1.771	0.696	0.892	0.915
		卸売・小売	0.843	0.988	1.212	1.498	0.652
		サービス	0.959	1.992	1.263	1.156	0.799
		その他	1.000	2.322	0.447	0.850	2.452

図表 1-5-2 （参考)「令和 3 年経済センサス-活動調査結果」の企業規模別・産業別・地域別企業数

		全体		中小企業（1~299人）		大企業（300人以上）	
		n	%	n	%	n	%
	合計	1,777,291	100.0	1,761,771	100.0	15,520	100.0
企業規模（3区分）	1～99人	1,726,714	97.2	–	–	–	–
	100～299人	35,057	2.0	–	–	–	–
	300人以上	15,520	0.9	–	–	–	–
産業（7区分）	建設	313,981	17.7	313,402	17.8	579	3.7
	製造	239,057	13.5	235,274	13.4	3,783	24.4
	運輸	56,146	3.2	54,940	3.1	1,206	7.8
	情報通信	53,150	3.0	52,250	3.0	900	5.8
	卸売・小売	410,172	23.1	406,879	23.1	3,293	21.2
	サービス	428,277	24.1	423,370	24.0	4,907	31.6
	その他	276,508	15.6	275,656	15.6	852	5.5
地域（5区分）	北海道・東北	187,574	10.6	186,533	10.6	1,041	6.7
	関東・甲信	684,872	38.5	677,101	38.4	7,771	50.1
	北陸・東海	287,165	16.2	284,898	16.2	2,267	14.6
	近畿	280,080	15.8	277,641	15.8	2,439	15.7
	中国・四国・九州・沖縄	337,600	19.0	335,598	19.0	2,002	12.9

6.回答企業の属性

復元に係る回答企業の属性は、復元前・復元後において図表 1-6-1 のとおりである[6]。なお、復元後の%は、復元倍率の算出に用いた「令和 3 年経済センサス-活動調査」の企業数（前掲図表 1-5-2）の%と一致することとなる。

(1)企業規模区分

回答企業の企業規模（復元倍率の算出に用いた抽出時点）は、中小企業調査では、1～99 人が復元前 90.6%（復元後 98.0%）、100～299 人が復元前 9.4%（復元後 2.0%）となっている。従業員 1 人以上の企業数に基づき復元集計しているため、従業員数が 1 ～99 人の小規模企業のウェイトが相対的に高くなっていることに留意が必要である。また、大企業調査では、全企業が 300 人以上であり、規模に関する復元はしていないが、参考までに調査の回答により規模区分をみると、301～1,000 人が復元前 68.9%（復元後 66.6%）、1,001 人以上が復元前 31.1%（復元後 33.4%）となっている。

(2)産業区分

回答企業の主な産業は、中小企業調査では、卸売・小売業が復元前 30.9%（復元後 23.1%）、製造業が復元前 23.8%（復元後 13.4%）、建設業が復元前 17.1%（復元後 17.8%）、サービス業が復元前 11.9%（復元後 24.0%）となっている。大企業調査では、製造業が復元前 25.4%（復元後 24.4%）、卸売・小売業が復元前 21.7%（復元後 21.3%）、サービス業が復元前 22.9%（復元後 31.7%）、建設業が復元前 11.6%（復元後 3.7%）、となっている。

(3)地域区分

回答企業の本社の所在地のある地域は、中小企業調査では、関東・甲信が復元前 38.0%（復元後 38.4%）、中国・四国・九州・沖縄が復元前 18.3%（復元後 19.1%）、近畿が復元前 16.7%（復元後 15.8%）、北陸・東海が復元前 15.2%（復元後 16.2%）、北海道・東北が復元前 11.8%（復元後 10.6%）となっている。大企業調査では、関東・甲信が復元前 40.2%（復元後 50.2%）、中国・四国・九州・沖縄が復元前 18.9%（復元後 12.9%）、北陸・東海が復元前 17.9%（復元後 14.6%）、近畿が復元前 14.3%（復元後 15.8%）、北海道・東北が復元前 8.7%（復元後 6.4%）となっている。

---

[6] 本資料で示す%は、すべて少数点以下第 2 位を四捨五入した結果であり、合算%は、内訳の合算が必ずしも 100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。なお、各図表で示した n 数は、集計対象のスケールを示すため、参考として回答企業 n 数（復元後）を示している。

図表 1-6-1 回答企業の属性

		中小企業調査				大企業調査			
		復元前		復元後		復元前		復元後	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	合計	2,677	100.0	2,677	100.0	761	100.0	759	100.0
企業規模（3区分）[抽出時点]	1～99人	2,426	90.6	2,624	98.0	–	–	–	–
	100～299人	251	9.4	53	2.0	–	–	–	–
	300人以上	–	–	–	–	761	100.0	759	100.0
（参考）企業規模[調査時点]	10人以下	726	27.1	879	32.9	–	–	–	–
	11～100人	1,614	60.3	1,631	60.9	–	–	–	–
	101～300人	337	12.6	166	6.2	–	–	–	–
	301～1,000人	–	–	–	–	524	68.9	505	66.6
	1,001人以上	–	–	–	–	237	31.1	254	33.4
産業（7区分）	建設	458	17.1	476	17.8	88	11.6	28	3.7
	製造	638	23.8	357	13.4	193	25.4	185	24.4
	運輸	107	4.0	83	3.1	78	10.3	59	7.8
	情報通信	176	6.6	79	3.0	35	4.6	44	5.8
	卸売･小売	827	30.9	618	23.1	165	21.7	161	21.3
	サービス	319	11.9	643	24.0	174	22.9	241	31.7
	その他	152	5.7	419	15.6	28	3.7	40	5.2
地域（5区分）	北海道･東北	315	11.8	283	10.6	66	8.7	49	6.4
	関東･甲信	1,017	38.0	1,029	38.4	306	40.2	381	50.2
	北陸･東海	406	15.2	433	16.2	136	17.9	111	14.6
	近畿	448	16.7	422	15.8	109	14.3	120	15.8
	中国･四国･九州･沖縄	491	18.3	510	19.1	144	18.9	98	12.9

7. 用語の解説

本調査における各用語の意味は次のとおり。調査票においても示しており、参照されたい。

正社員	直接雇用されている、いわゆる正規雇用労働者（※短時間正社員を含む。）
パート・有期社員	下記の有期雇用又はパートタイムの労働者（「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」のいずれかの労働者）
有期雇用	6 か月契約や 1 年契約など、雇用期間を定めた労働契約により、直接雇用されている労働者
無期雇用	特に雇用期間の定めのない（又は定年までの）労働契約により、直接雇用されている労働者
フルタイム	1 週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で直接雇用されている労働者
パートタイム	1 週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）
待遇	基本給や手当、福利厚生、その他（休暇・休職、教育訓練等）
職務	業務の内容と責任の程度
人材活用	転勤や配置の変更有無・範囲

第2章 調査結果の概要

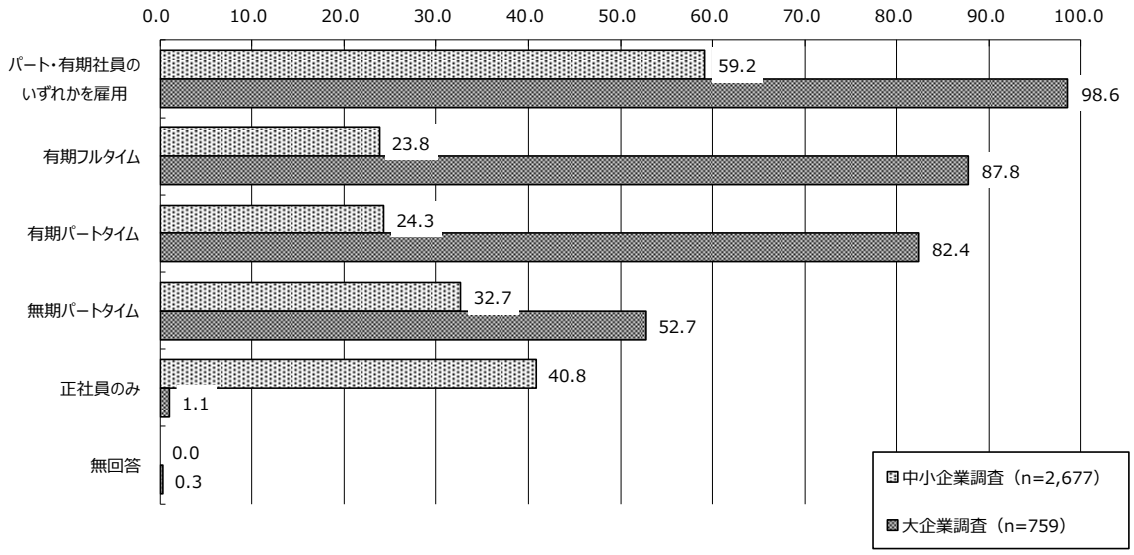
1.パート･有期社員の雇用の状況

(1)パート･有期社員を雇用する企業の割合

パート・有期社員を雇用している企業の割合をみると（図表 2-1-1)、中小企業調査では、パート・有期社員を雇用する企業は 59.2%、正社員のみを雇用する企業は 40.8%であり、6 割程度の企業でパート・有期社員を雇用していた。パート・有期社員の 3 形態別にみると、有期フルタイムで 23.8%、有期パートタイムで 24.3%、無期パートタイムで 32.7%といずれの形態も 2～3 割程度であった。

大企業調査では、パート・有期社員を雇用する企業は 98.6%、正社員のみを雇用する企業は 1.1%であり、ほとんどの企業でパート・有期社員を雇用していた。パート・有期社員の3形態別にみると、有期フルタイムで87.8%、有期パートタイムで82.4%と8割を超え、無期パートタイムで 52.7%であった。

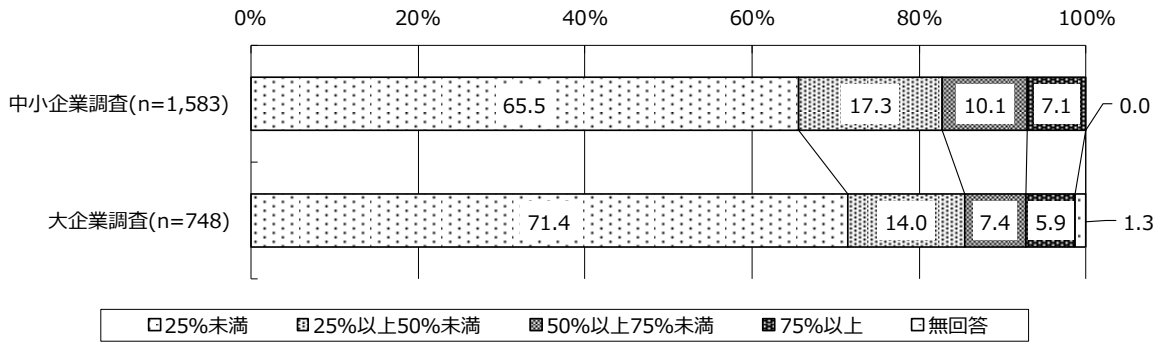
図表 2-1-1 パート･有期社員を雇用する企業の割合



(2)パート･有期社員の割合

パート・有期社員を雇用している企業におけるパート・有期社員の割合をみると（図表2-1-2)、中小企業調査では、25%未満が65.5%、25%以上50%未満が17.3%であった。大企業調査では、25%未満が71.4%、25%以上50%未満が14.0%であった。中小企業、大企業のいずれも、概ね7割程度の企業で4分の1未満、8割以上の企業で半数未満であった。

図表 2-1-2 パート･有期社員の比率



※パート･有期社員を雇用している企業を対象に集計

2.パート･有期社員を雇用している理由

パート・有期社員を雇用している理由について「「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」の労働者を、活用している理由は何ですか。」と尋ね、雇用形態ごとに複数回答により得た結果についてみていく。

(1)パート･有期社員全体

パート・有期社員全体[7]の傾向をみると（図表 2-2-1)、中小企業調査では、割合が高い順に「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」が 40.4%、「定年退職者の再雇用のため」が 39.8%、「労働者自身が希望したため」が 37.0%といずれも 4 割程度であった。次いで、「人件費が割安のため」が 29.3%、「経験や知識、技能のある人を活用するため」が 28.8%と 3 割程度に達し、「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」が 23.2%で 2 割を超えた。以下、「正社員を募集しても取れない、採用しても定着しないため」が 14.1%、「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」が 13.1%、「正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため」が 11.2%、「正社員を増やせないため」が 10.9%、「季節的・一時的な繁忙や受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため」が 9.3%、「仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため」が 8.9%と様々な理由が 1 割程度で幅広く選択された。「障がい者や外国人など多様な人材を活用するため」は 3.8%、「休業中の正社員の代替要員を確保するため」は 3.3%と少数であった。

大企業調査では、「定年退職者の再雇用のため」が 74.5%と最も割合が高く、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」が 56.5%、「労働者自身が希望したため」が 50.5%と半数を超えた。次いで、「経験や知識、技能のある人を活用するため」が 44.1%、「人件費が割安のため」が 41.7%であるほか、大企業調査では「障がい者や外国人など多様な人材を活用するため」も 37.2%と多く、4 割程度に達した。さらに、「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」が 31.1%、「正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため」が 30.1%、「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」が 29.9%と 3 割程度であった。以下、「季節的・一時的な繁忙や受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため」が 19.5%、「正社員を募集しても取れない、採用しても定着しないため」が 17.8%、「正社員を増やせないため」が 16.3%、「休業中の正社員の代替要員を確保するため」が 15.9%、「仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため」が 11.1%と、多様な理由が 1 割から 2 割程度選択された。

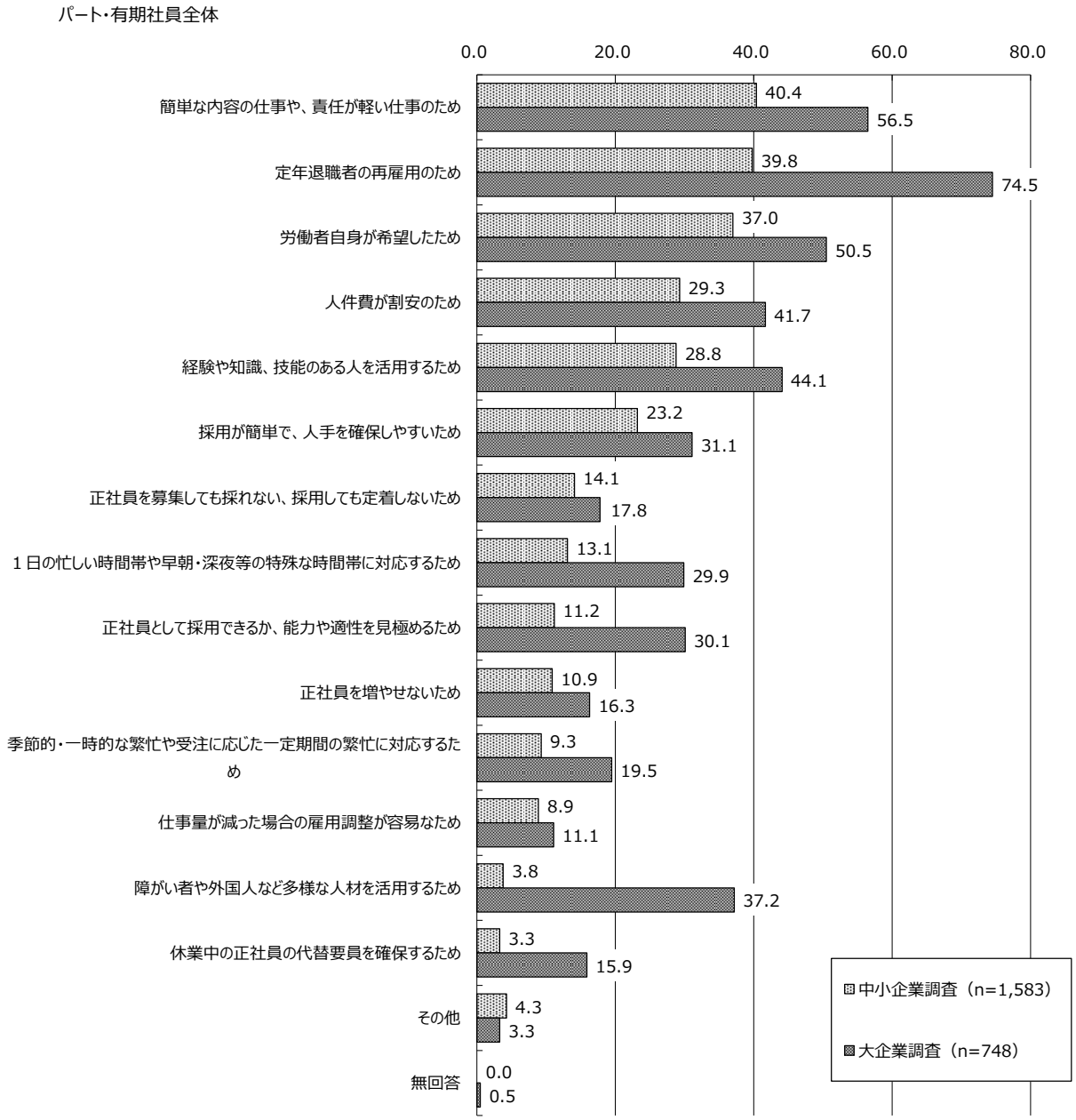
中小企業調査と大企業調査を比較すると、上位の理由は概ね同様の傾向であったが、最も割合が高いのは、中小企業調査では「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」と「定年退職者の再雇用のため」が同程度であったが、大企業調査では「定年退職者の再雇用

[7] 調査では、パート・有期社員の 3 類型ごとに尋ねているが、ここでは、いずれかの類型で選択した回答を「パート・有期社員全体」として集計している。

のため」の割合が高かった。また、大企業調査の方が幅広く多くの理由が選択されており、「障がい者や外国人など多様な人材を活用するため」「休業中の正社員の代替要員を確保するため」は中小企業調査よりも目立って割合が高かった。さらに、「正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため」「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」「季節的・一時的な繁忙や受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため」も、大企業調査では、中小企業調査での 2 倍以上の選択割合であった。

産業別にみると（図表 2-2-2)、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」「定年退職者の再雇用のため」「労働者自身が希望したため」の上位 3 選択肢については、産業ごとに順位が異なるほか、目立つものとしては、「経験や知識、技能のある人を活用するため」が「建設業」等で、「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」が「サービス業」等で概ね比較的多く選択された。

図表 2-2-1 パート・有期社員を雇用している理由（パート・有期社員全体）



※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

図表 2-2-2 パート･有期社員を雇用している理由 産業別クロス集計

		n	簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため	定年退職者の再雇用のため	労働者自身が希望したため	人件費が割安のため	経験や知識、技能のある人を活用するため	採用が簡単で、人手を確保しやすいため	正社員を募集しても採れない、採用しても定着しないため	1日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため	正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため	正社員を増やせないため	季節的・一時的な繁忙や受注に応じた一定期間の繁忙に対応するため	仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため	障がい者や外国人など多様な人材を活用するため	休業中の正社員の代替要員を確保するため	その他	無回答
中小企業	合計	1,583	40.4	39.8	37.0	29.4	28.8	23.2	14.1	13.1	11.2	10.9	9.3	8.9	3.8	3.3	4.2	0.0
	建設	195	29.9	34.4	38.9	22.8	38.2	20.2	14.1	6.4	10.8	6.4	11.2	4.3	2.9	1.9	4.1	0.0
	製造	255	47.2	53.9	37.7	29.9	24.4	25.6	13.0	7.1	9.6	7.8	6.1	8.3	7.9	2.0	4.4	0.0
	運輸	59	40.3	58.9	41.9	18.8	21.8	14.5	12.0	12.8	7.1	9.6	11.6	13.5	6.0	2.1	1.5	0.0
	情報通信	37	23.7	42.4	43.9	25.3	45.6	10.8	4.6	4.6	12.2	2.8	11.2	5.6	3.4	2.8	13.0	0.0
	卸売･小売	372	42.9	35.5	38.8	30.5	23.6	21.2	12.3	12.8	9.3	10.5	9.2	9.6	2.5	2.8	3.5	0.0
	サービス	452	42.4	33.9	36.9	31.1	29.9	22.5	14.9	19.8	15.5	14.2	9.9	10.2	3.4	5.7	5.5	0.0
	その他	214	35.8	42.2	29.3	32.4	31.3	32.4	19.0	14.0	8.3	14.2	9.5	9.3	2.2	2.5	2.2	0.0
大企業	合計	748	56.5	74.5	50.5	41.7	44.1	31.1	17.8	29.9	30.1	16.3	19.5	11.1	37.2	15.9	3.3	0.5
	建設	27	51.2	85.4	37.3	18.0	62.8	17.1	6.1	9.1	37.5	8.8	21.4	4.8	46.7	11.5	6.7	0.0
	製造	182	63.8	76.6	38.8	46.9	40.9	27.3	12.5	14.2	28.8	11.9	18.7	11.6	35.8	10.1	4.4	0.0
	運輸	57	56.8	72.7	49.6	36.3	29.5	25.6	16.3	47.6	25.9	13.9	31.7	12.5	30.3	10.9	1.0	1.0
	情報通信	43	42.3	75.2	52.8	27.8	42.7	17.5	3.9	6.2	27.8	6.2	9.9	8.2	45.4	6.2	4.1	4.1
	卸売･小売	160	67.5	71.3	44.3	45.4	41.5	35.2	15.1	30.9	24.2	17.4	19.7	8.1	37.8	14.8	2.5	0.0
	サービス	239	46.4	73.7	62.4	43.2	45.9	36.2	28.0	43.1	33.5	22.5	19.0	13.1	35.7	24.1	2.5	0.5
	その他	40	57.9	78.0	66.3	32.7	68.5	34.2	17.3	31.9	43.2	15.0	17.6	14.0	44.4	18.3	5.9	0.0

(2)パート･有期社員の３形態別

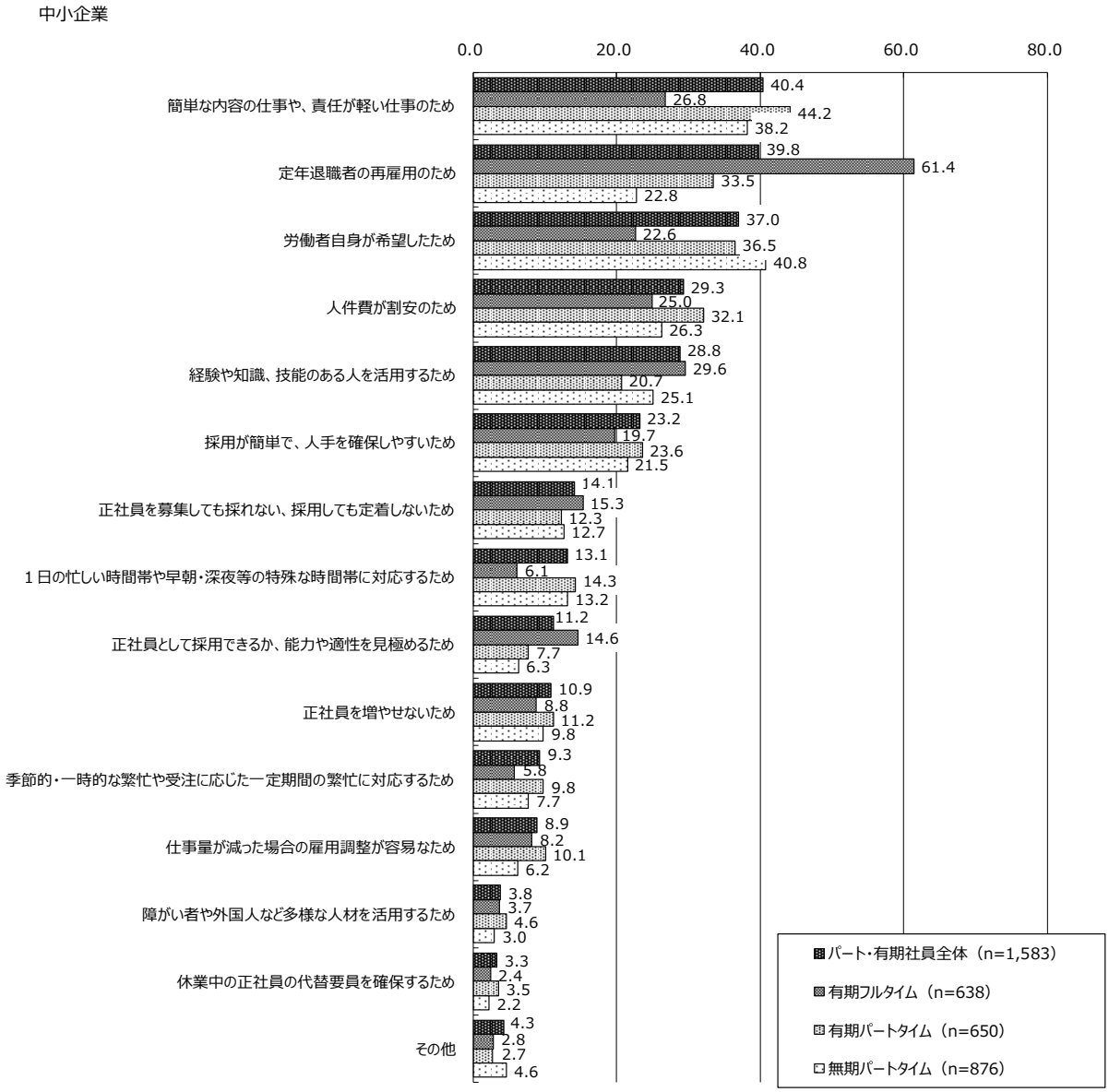
つづいて、パート・有期社員の 3 形態別にみていく（図表 2-2-3、図表 2-2-4、図表 2-2-5、図表 2-2-6、図表 2-2-7)。

有期フルタイムでは、「定年退職者の再雇用のため」が中小企業調査で 61.4%、大企業調査で 76.3%と最も多く、次いで「経験や知識、技能のある人を活用するため」が中小企業調査で 29.6%、大企業調査で 40.8%、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」が中小企業調査で 26.8%、大企業調査で 36.0%と上位 3 位は共通していた。さらに、「人件費が割安のため」が中小企業調査で 25.0%、大企業調査で 29.6%、「労働者自身が希望したため」が中小企業調査で 22.6%、大企業調査で 30.6%といずれも 2 割を超えている。

有期パートタイムでは、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」が中小企業調査で 44.2%、大企業調査で 57.9%と最も多く、次いで「労働者自身が希望したため」が中小企業調査で 36.5%、大企業調査で 45.8%と続いた。さらに、「定年退職者の再雇用のため」が中小企業調査で 33.5%、大企業調査で 40.4%、「人件費が割安のため」が中小企業調査で 32.1%、大企業調査で 42.6%、「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」が中小企業調査で 23.6%、大企業調査で 31.6%、「経験や知識、技能のある人を活用するため」が中小企業調査で 20.7%、大企業調査で 26.1%と双方とも 2 割を超えた。このほか、大企業調査で目立ったのは、「障がい者や外国人など多様な人材を活用するため」が中小企業調査の 4.6%に対し大企業調査で 30.6%、「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」が中小企業調査の 14.3%に対し大企業調査で 29.9%であった。

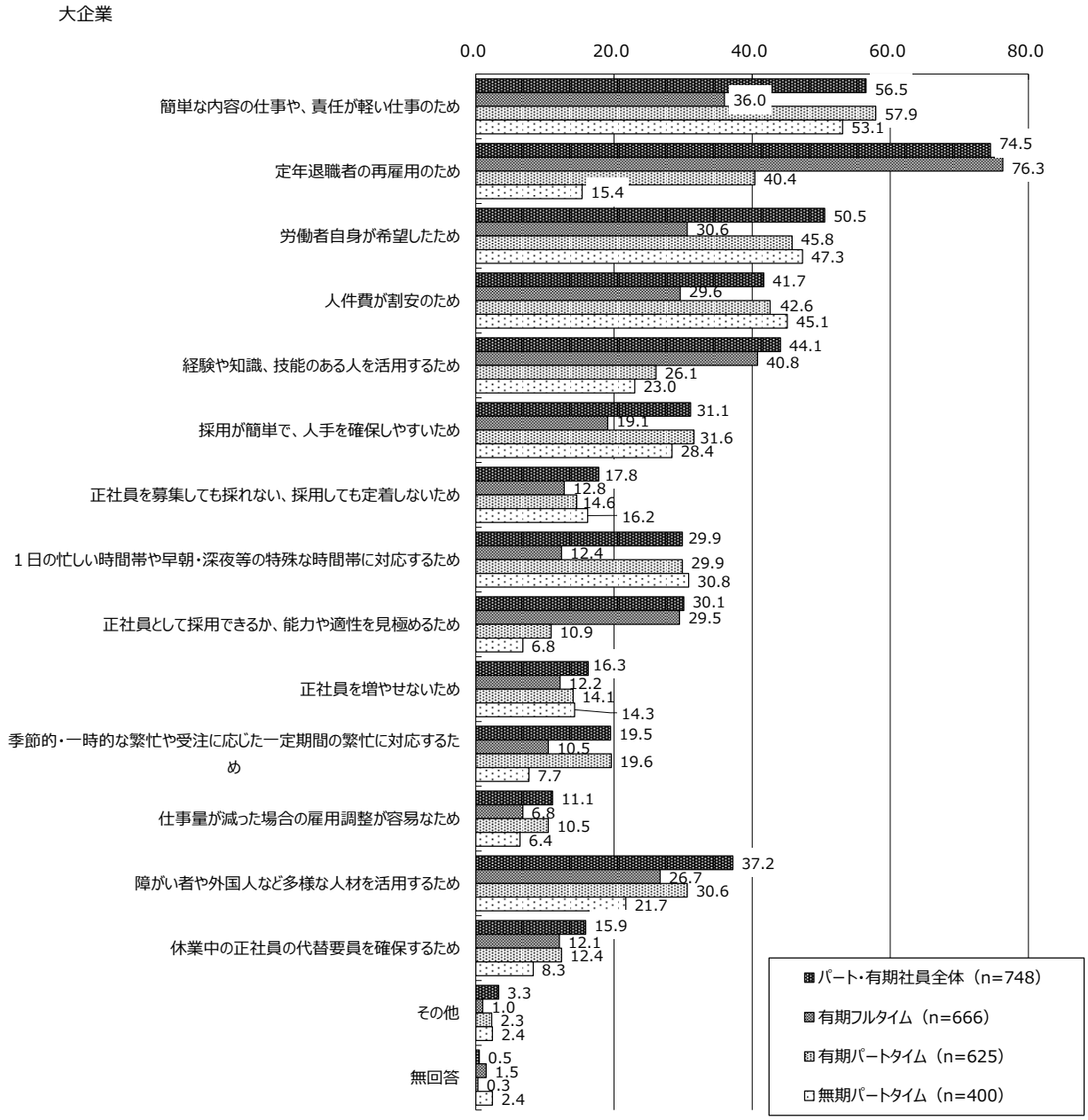
無期パートタイムでは、「労働者自身が希望したため」が中小企業調査で 40.8%、大企業調査で 47.3%と中小企業調査では最も多く、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」が中小企業調査で 38.2%、大企業調査で 53.1%と大企業調査では最も多かった。次いで「人件費が割安のため」が中小企業調査で 26.3%、大企業調査で 45.1%と続いた。そのほか、中小企業調査では、「経験や知識、技能のある人を活用するため」が中小企業調査で 25.1%、大企業調査で 23.0%、「定年退職者の再雇用のため」が中小企業調査で 22.8%、大企業調査で 15.4%、「採用が簡単で、人手を確保しやすいため」が中小企業調査で 21.5%、大企業調査で 28.4%と 2 割を超えた。他方で、大企業調査で目立ったのは、「1 日の忙しい時間帯や早朝・深夜等の特殊な時間帯に対応するため」が中小企業調査の 13.2%に対し大企業調査で 30.8%、「障がい者や外国人など多様な人材を活用するため」が中小企業調査の 3.0%に対して大企業調査で 21.7%であった。

図表 2-2-3　パート・有期社員を雇用している理由（中小企業）



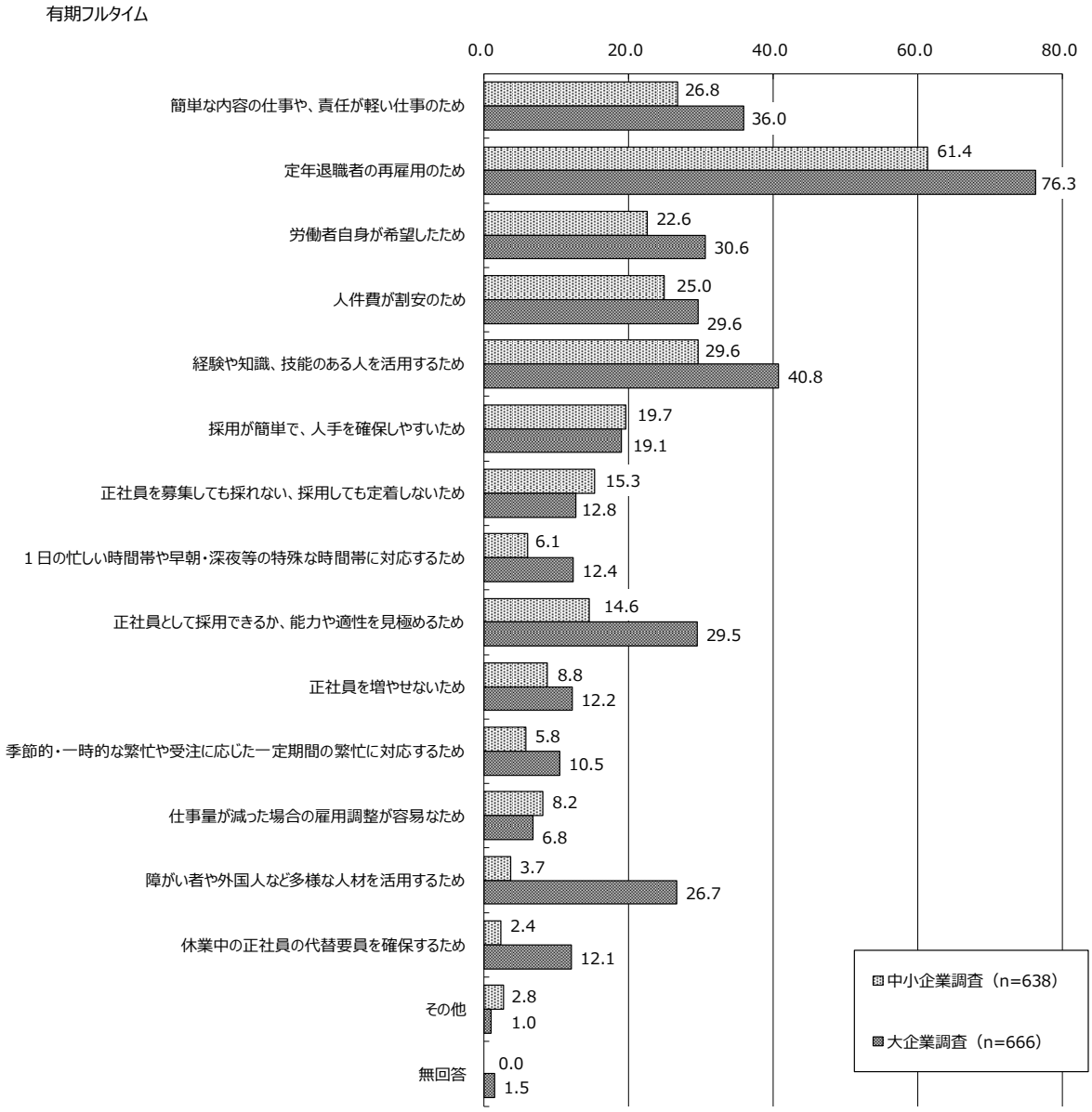
※パート・有期社員（有期フルタイム・有期パートタイム・無期パートタイムについては当該社員）を雇用している企業を対象に集計

図表 2-2-4　パート・有期社員を雇用している理由（大企業）



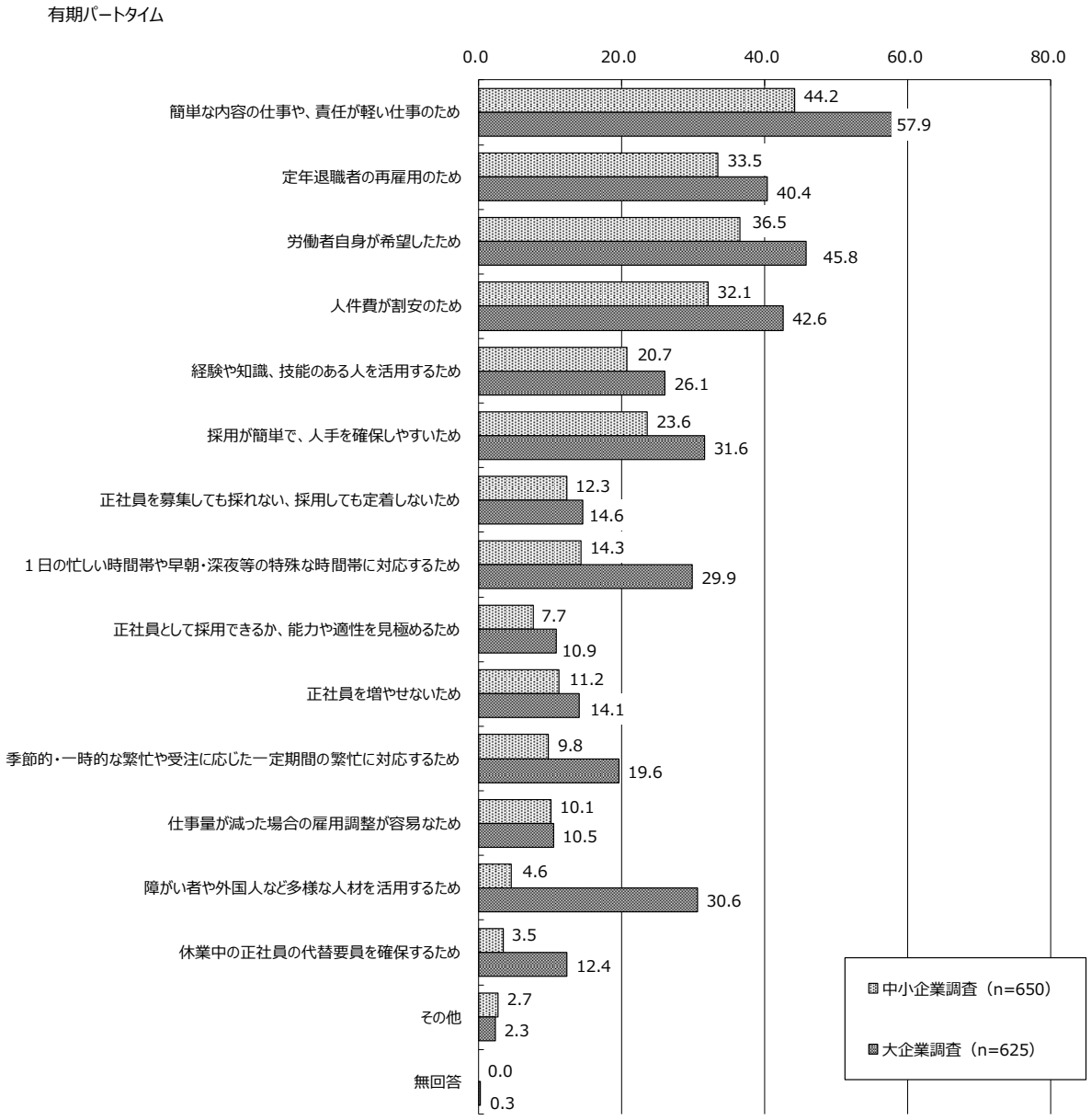
※パート・有期社員（有期フルタイム・有期パートタイム・無期パートタイムについては当該社員）を雇用している企業を対象に

図表 2-2-5　パート・有期社員を雇用している理由（有期フルタイム）



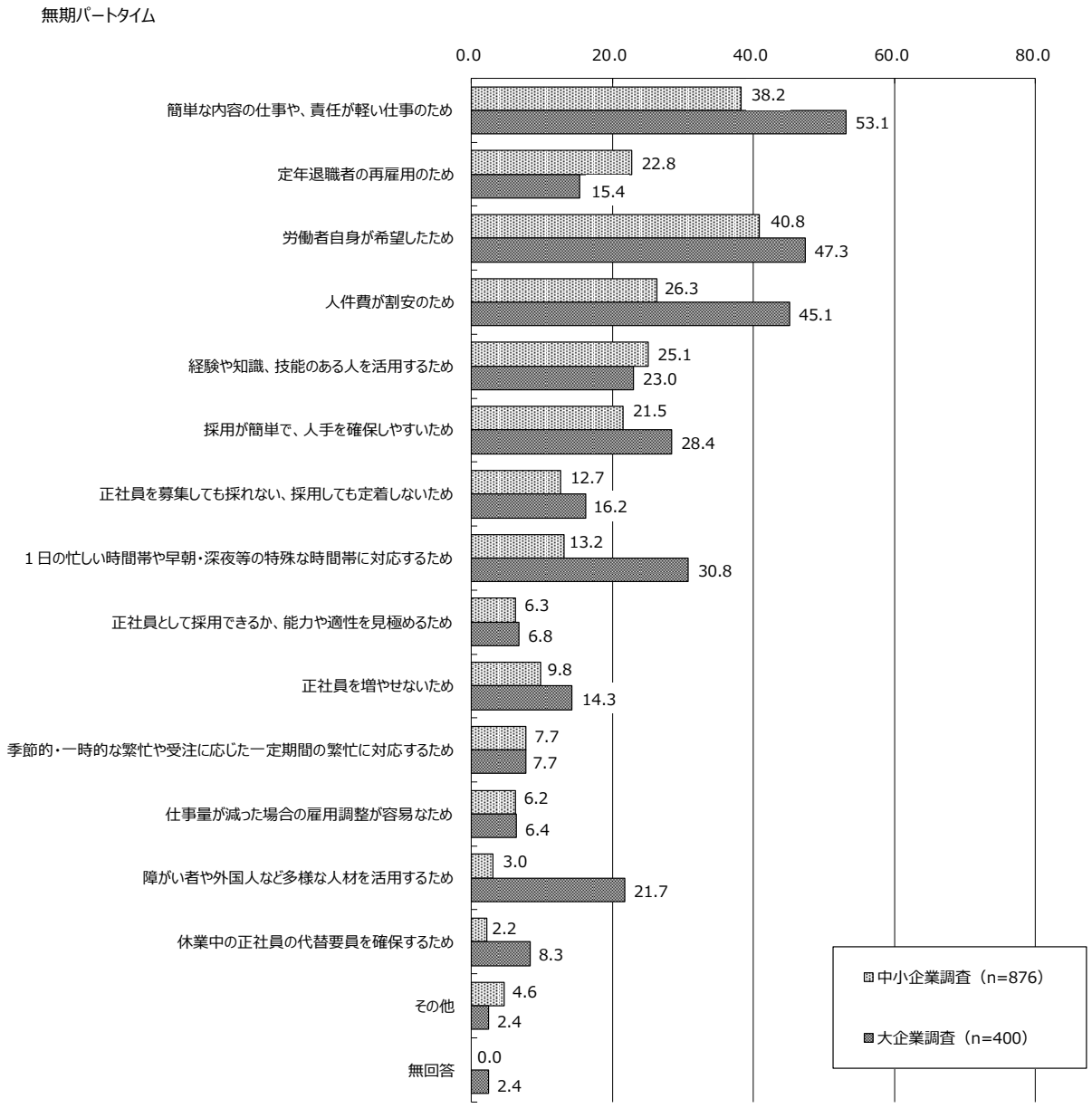
※「有期フルタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

図表 2-2-6　パート・有期社員を雇用している理由（有期パートタイム）



※「有期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

図表 2-2-7　パート・有期社員を雇用している理由（無期パートタイム）



※「無期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

3.同一労働同一賃金ルールへの対応

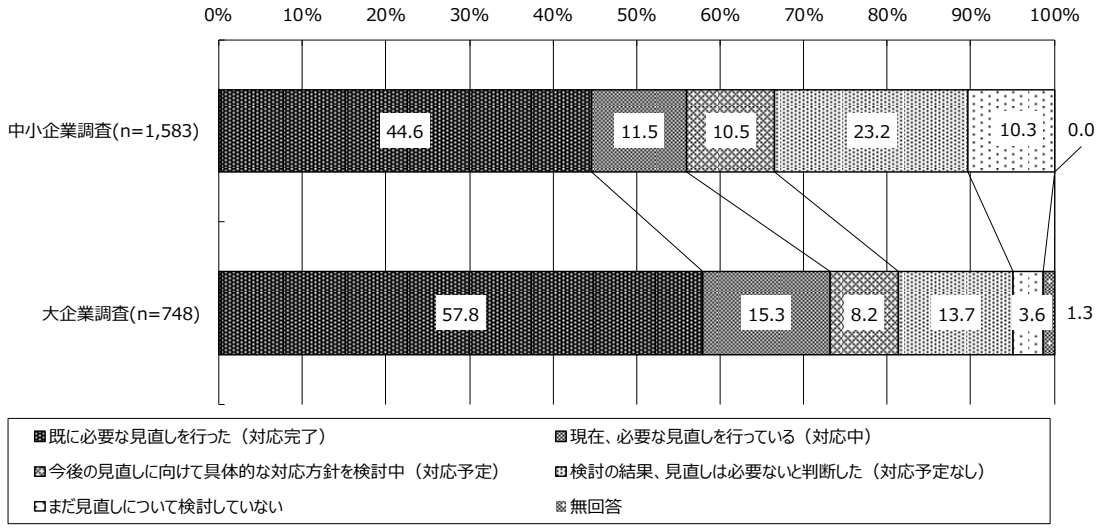
(1)同一労働同一賃金ルールへの対応状況

同一労働同一賃金ルールへの対応状況についてみると（図表 2-3-1)、同一労働同一賃金ルールが 2020 年 4 月から先行して施行された大企業を対象とする大企業調査では、「既に必要な見直しを行った（対応完了)」が 57.8%、「検討の結果、見直しは必要ないと判断した（対応予定なし)」が 13.7%と、約 7 割の企業で既に対応が済んでいるほか、「現在、必要な見直しを行っている（対応中)」が 15.3%と、合わせて 9 割近い企業で対応済み又は対応中となっている。他方で「今後の見直しに向けて具体的な対応方策を検討中（対応予定)」が 8.2%、「まだ見直しについて検討していない」が 3.6%と、今後検討が必要な企業も 1 割程度存在する。

同一労働同一賃金ルールが 2021 年 4 月から施行された中小企業を対象とする中小企業調査では、「既に必要な見直しを行った（対応完了)」が 44.6%、「検討の結果、見直しは必要ないと判断した（対応予定なし)」が 23.2%と、約 7 割の企業で既に対応が済んでいるほか、「現在、必要な見直しを行っている（対応中)」が 11.5%と、合わせて約 8 割の企業で対応済み又は対応中となっている。他方で「今後の見直しに向けて具体的な対応方策を検討中（対応予定)」が 10.5%、「まだ見直しについて検討していない」が 10.3%と、今後検討が必要な企業が 2 割程度存在する。「まだ見直しについて検討していない」の割合を、より詳細な企業規模別の区分によりみると、概ね規模が小さい企業ほど高いことが分かる。ルールの施行が先行した大企業に比べると、見直しは必要ないと判断した企業や、今後の検討が必要な企業の割合が相対的に高い。

産業別にみると（図表 2-3-2)、中小企業、大企業を通じて、「まだ見直しについて検討していない」の割合は、「運輸業」「情報通信業」で比較的低くなっている。

図表 2-3-1 同一労働同一賃金ルールへの対応状況



※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

図表 2-3-2 同一労働同一賃金ルールへの対応状況 産業別・企業規模別クロス集計

		n	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具体的な対応方針を検討中（対応予定）	検討の結果、見直しは必要ないと判断した（対応予定なし）	まだ見直しについて検討していない	無回答
中小企業	合計	1583	44.6	11.5	10.5	23.2	10.3	0.0
	建設	195	46.4	7.6	11.4	24.7	10.0	0.0
	製造	255	42.3	13.7	10.3	25.9	7.9	0.0
	運輸	59	47.3	10.9	12.9	26.3	2.7	0.0
	情報通信	37	47.7	6.5	9.0	30.9	5.8	0.0
	卸売・小売	372	37.0	13.7	9.6	26.9	12.8	0.0
	サービス	452	52.1	10.9	9.0	18.1	10.0	0.0
	その他	214	42.0	10.7	14.1	20.6	12.6	0.0
	１０人以下	379	42.0	9.6	10.3	23.2	15.0	0.0
	１１人以上５０人以下	710	43.3	11.8	9.3	26.8	8.9	0.0
	５１人以上１００人以下	347	50.7	10.9	10.4	18.1	9.8	0.0
	１０１人以上３００人以下	148	43.5	15.9	16.8	17.7	6.1	0.0
大企業	合計	748	57.8	15.3	8.2	13.7	3.6	1.3
	建設	27	52.3	17.3	8.2	15.8	6.4	0.0
	製造	182	55.4	13.5	9.7	16.6	3.9	0.8
	運輸	57	62.0	7.7	5.2	20.1	2.0	3.0
	情報通信	43	77.8	8.2	4.1	4.1	1.6	4.1
	卸売・小売	160	58.0	19.3	9.4	9.5	3.3	0.4
	サービス	239	55.8	16.3	8.5	13.1	4.6	1.7
	その他	40	56.8	19.1	3.3	20.9	0.0	0.0
	３０１人以上１，０００人以下	497	55.6	14.6	8.0	16.0	4.7	1.0
	１，００１人以上	252	62.1	16.7	8.7	9.3	1.4	1.8

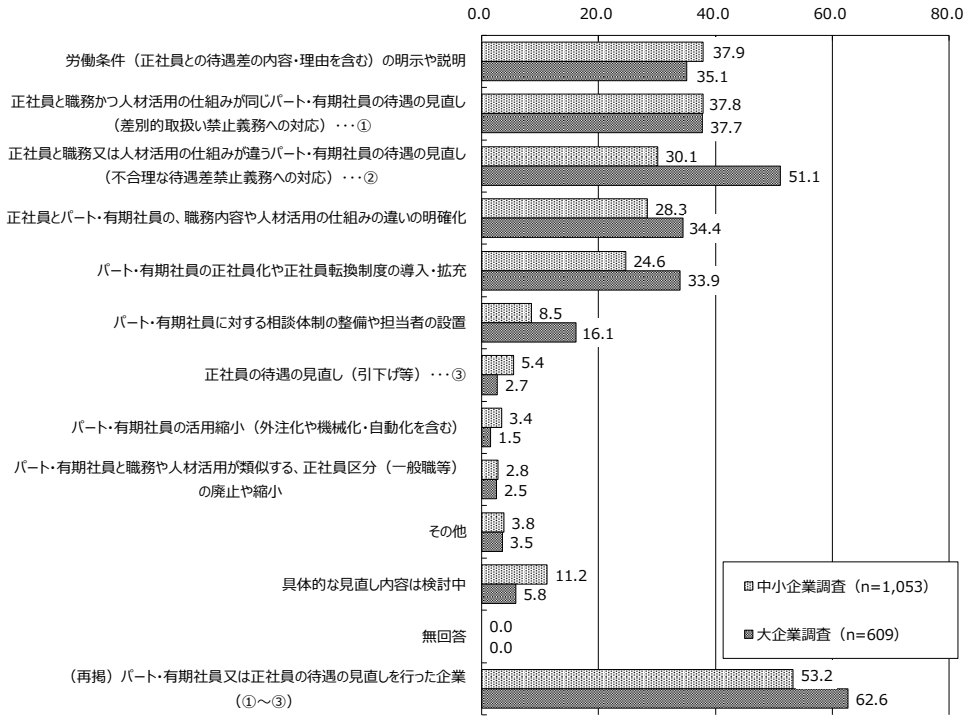
(2)同一労働同一賃金ルールへの対応方法

同一労働同一賃金ルールに対応するために取った方法についてみると（図表 2-3-3)、中小企業調査では、「労働条件の明示や説明」が 37.9%と最も多く、「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・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)」が 37.8%、「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応)」が 30.1%と、パート・有期社員の待遇見直しの項目が続き、さらに「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の違いの明確化」が28.3%、「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」が24.6%と続いた。「正社員の待遇の見直し（引下げ等)」は5.4%であった。

大企業調査では、「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応)」が 51.1%と最も多く、「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・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)」が37.7%と続き、さらに「労働条件の明示や説明」が35.1%、「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の違いの明確化」が 34.4%、「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」が 33.9%であった。「パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者の設置」も16.1%あった。「正社員の待遇の見直し（引下げ等)」は2.7%であった。

産業別にみると（図表 2-3-4)、中小企業、大企業を通じて、「労働条件の明示や説明」が「情報通信業」で、「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の違いの明確化」が「運輸業」で相対的に多く選択されていた。

図表 2-3-3 同一労働同一賃金ルールへの対応方法



※同一労働同一賃金ルールについて対応完了・対応中・対応予定であると回答した企業を対象に集計
（パート・有期社員を雇用する企業のうち、中小企業調査で66.5%、大企業調査で81.6%が対象）

図表 2-3-4 同一労働同一賃金ルールへの対応方法 産業別クロス集計

		n	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	正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・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）・・・①	正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）・・・②	正社員とパート・有期社員の、職務内容や人材活用の仕組みの違いの明確化	パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充	パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者の設置	正社員の待遇の見直し（引下げ等）・・・③	パート・有期社員の活用縮小（外注化や機械化・自動化を含む）	パート・有期社員と職務や人材活用が類似する、正社員区分（一般職等）の廃止や縮小	その他	具体的な見直し内容は検討中	（再掲）パート・有期社員又は正社員の待遇の見直しを行った企業（①～③）
中小企業	合計	1,053	37.9	37.8	30.1	28.3	24.6	8.5	5.4	3.4	2.8	3.8	11.2	53.2
	建設	127	37.5	36.1	34.9	27.3	27.0	9.9	6.2	1.9	5.1	2.8	11.0	56.7
	製造	169	40.8	34.9	27.2	31.6	26.5	8.8	3.8	3.6	3.9	3.5	10.0	47.3
	運輸	42	42.1	35.4	24.1	36.7	23.1	9.0	1.8	2.5	0.0	4.4	6.2	45.2
	情報通信	23	48.9	42.3	31.5	20.1	24.6	8.9	5.3	0.0	4.2	8.8	10.0	56.5
	卸売・小売	224	41.5	33.4	27.2	28.4	21.7	8.3	4.8	3.6	3.1	4.7	10.3	50.4
	サービス	325	40.0	39.2	35.6	30.6	27.1	5.9	5.3	2.6	2.4	5.1	11.1	57.8
	その他	143	21.1	46.3	22.7	18.4	19.1	12.9	8.5	7.0	0.0	0.0	16.3	52.4
大企業	合計	609	35.1	37.7	51.1	34.4	33.9	16.1	2.7	1.5	2.5	3.5	5.8	62.6
	建設	21	31.2	45.2	53.0	28.4	32.3	27.1	4.6	3.6	6.2	2.7	2.3	66.7
	製造	144	35.5	29.6	53.8	38.2	33.2	11.4	1.5	2.2	1.4	3.2	7.5	59.7
	運輸	43	34.5	40.9	49.4	41.2	28.2	12.7	3.4	0.0	3.5	0.0	5.5	62.8
	情報通信	39	45.7	39.5	64.4	34.4	24.9	22.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	74.4
	卸売・小売	139	36.0	37.5	42.4	34.3	39.9	18.6	2.1	2.5	5.5	3.8	7.9	58.3
	サービス	193	35.4	40.7	53.0	31.0	29.5	14.7	4.5	1.0	0.4	5.5	5.7	63.2
	その他	31	18.1	45.9	50.5	33.7	58.6	24.1	1.4	0.0	7.4	0.0	0.0	71.0

(3)パート･有期社員､正社員の待遇見直しの具体的内容

同一労働同一賃金ルールに対応するために行ったパート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容について待遇の項目ごとにみていく（図表2-3-5、図表2-3-6)。ここでは、無回答の企業を除いて集計している。

ア 基本給

まず、基本給に関して、中小企業調査では、「基本給」自体について「(A)パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が57.0%と半数以上を占め、「見直しなし」の41.0%よりも割合が高い。他方で、「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は 7.1%、(A)と(B)の両方を行った企業が5.3%であった（A・Bの内数。以下同じ)。

また、「基本給の昇給の仕組み」については、「見直しなし」が 53.1%と最も多いのもの、「(A)パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が40.0%と4割を占めた。他方で、「(B)正社員の待遇を減額・縮小」は8.0%、(A)と(B)の両方を行った企業が2.2%であった。

大企業調査では、「基本給」自体について、「見直しなし」が 55.1%、「(A)パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が44.6%であり、「(B)正社員の待遇を減額・縮小」は0.0%であった。

「基本給の昇級の仕組み」については、「見直しなし」が 68.4%、「パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が31.3%であり、「正社員の待遇を減額・縮小」は0.0%であった。

基本給に関しては、中小企業調査の方で、パート・有期社員について拡充が相対的に多くみられた一方、正社員についての減額や縮小も少数ながらみられた。

イ 各種手当

次に、各種手当（家族手当、住宅手当、精皆勤手当及び通勤手当）に関して、中小企業調査では、「見直しなし」がいずれの手当でも約7～8割と最も多いが、「(A)パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」は「通勤手当」で 27.0%と手当の中では最も多く、次いで「家族手当」で13.1%、「精皆勤手当」で10.1%、「住宅手当」で9.0%と続いた。他方で「(B)正社員の待遇を減額・縮小」が「家族手当」で 6.0%、「通勤手当」で 5.5%、「住宅手当」で5.1%。「精皆勤手当」で2.7%、また、「廃止」が「精皆勤手当」で9.3%、「住宅手当」で 7.2%、「家族手当」で 4.8%、「通勤手当」で 0.5%であり、これら二つを合わせると、「精皆勤手当」「住宅手当」「家族手当」では縮小・廃止の動きが約1割の企業でみられた。

大企業調査では、「見直しなし」がいずれの手当でも最も多いが、「(A)パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が「家族手当」で27.8%、「通勤手当」で21.8%と手当の中では割合が相対的に高く、「住宅手当」で11.4%、「精皆勤手当」で1.8%であった。他方で、「(B)正社員の待遇を減額・縮小」の動きは、「家族手当」で 1.9%のほか、他の手当では1％未満とほとんどみられなかったが、「廃止」は「住宅手当」で 6.9%、「精皆勤手当」で 5.7%、

「家族手当」で 1.1%みられた。

各種手当に関しては、「通勤手当」「家族手当」などでパート・有期社員での拡充がみられた一方で、それ以外の手当の縮小・廃止の動きも一定程度みられた。

ウ 賞与

賞与に関して、中小企業調査では、「見直しなし」が 52.4%と最も多いが、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」も 41.1%と約 4 割を占めた。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は 7.8%、(A)と(B)の両方を行った企業は 3.0%と少数みられた。

大企業調査では、「見直しなし」が 62.4%と最も多く、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が 37.6%と約 4 割を占めた。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は 0.7%とほとんどみられなかった。

賞与に関しては、中小企業、大企業ともに 4 割程度の企業でパート・有期社員での拡充がみられた。

エ 退職金

退職金に関して、中小企業調査では、「見直しなし」が 77.1%と約 3/4 を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」は 14.7%であった。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は 5.8%、「廃止」は 2.7%と少数みられた。

大企業調査では、「見直しなし」が 89.3%と大半を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が 10.3%であった。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は 0.4%、「廃止」は 0.0%とほとんどみられなかった。

退職金に関しては、中小企業、大企業を通じて 1 割程度の企業でパート・有期社員での拡充がみられた。

オ 休暇制度

休暇制度（慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除や休暇（以下「健康診断休暇」という。）、病気休職等）に関して、中小企業調査では、「見直しなし」がいずれの休暇制度でも約 7 割を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」は「慶弔休暇」で 28.3%、「健康診断休暇」で 27.6%、「病気休職」で 24.1%であった。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」はいずれの休暇でも 3～4%、「廃止」は 0.5%程度と少数であった。

大企業調査では、休暇制度により傾向が異なり、「慶弔休暇」では、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が 50.7%と半数を占め、「見直しなし」が 48.9%であった。「健康診断休暇」では、「見直しなし」が 84.9%と大半を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が 14.7%であった。「病気休職」は、「見直しなし」が 73.3%と大半を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」が 26.3%であった。いずれも「廃止」

はほとんどみられなかった。

休暇制度については、休暇制度や企業規模により違いがみられた。

カ 教育訓練

教育訓練（OJT、Off-JT）に関して、中小企業調査では、「見直しなし」が「OJT」で71.3%、「Off-JT」で 76.4%と多数を占めたが、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」は「OJT」で 24.9%、「Off-JT」で 19.7%と 2 割前後の企業では拡充が行われていた。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」はいずれも約 3%、「廃止」は約 1%程度と少数であった。

大企業調査では、「見直しなし」が「OJT」で 89.7%、「Off-JT」で 90.3%と多数を占め、「(A) パート・有期社員の待遇を新設・拡充等」は「OJT」で 10.3%、「Off-JT」で 9.7%と、1 割程度であった。他方で「(B) 正社員の待遇を減額・縮小」は１％未満とほとんどみられなかった。

教育訓練については、中小企業の方で、パート・有期社員についての新設・拡充等の動きがより多くみられた。

キ 新設･拡充等が行われた待遇

待遇の見直しを行った企業のうちパート・有期社員の各待遇の新設・拡充等を行った企業の割合についてみると（図表 2-3-7)、中小企業調査では、「基本給」(57.0%)、「賞与」(41.1%)、「基本給の昇給の仕組み」(40.0%）で相対的に高く、4 割を超えた。以下、「慶弔休暇」(28.3%)、「健康診断に伴う勤務免除や休暇」(27.6%)、「通勤手当」(27.0%)、「教育訓練（OJT)」(24.9%)、「上記以外の法定外の休暇・休職」(24.5%)、「病気休職」(24.1%）と続き、以上が 2 割を超えた。

大企業調査では、「慶弔休暇」(50.7%)、「基本給」(44.6%)、「賞与」(37.6%)、「上記以外の法定外の休暇・休職」(33.1%)、「基本給の昇給の仕組み」(31.3%）で相対的に高く、3 割を超えた。以下、「家族手当」(27.8%)、「病気休職」(26.3%)、「通勤手当」(21.8%）と続き、以上が 2 割を超えた。

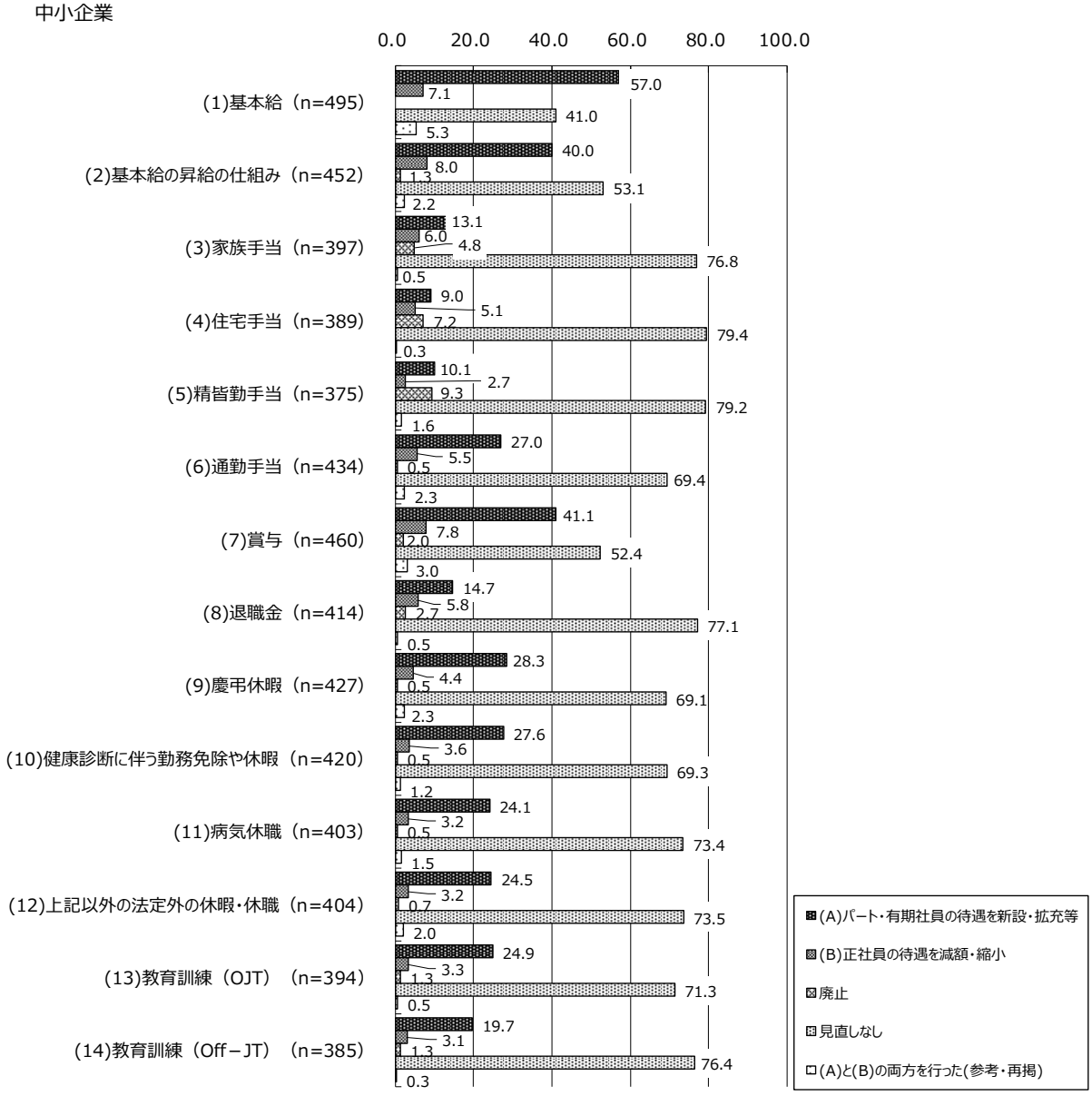
中小企業調査と大企業調査を比べると、中小企業では、「基本給」、「基本給の昇給の仕組み」、「健康診断に伴う勤務免除や休暇」、「教育訓練（OJT)」、「教育訓練（Off-JT)」などで大企業よりも新設・拡充等の割合が高い。一方、大企業では、「家族手当」、「慶弔休暇」などで中小企業よりも新設・拡充等の割合が高いことが分かる。

ク 主な産業別の特徴

ここで、主な項目として基本給、基本給の昇給の仕組み、賞与、退職金、教育訓練に関する項目について、主な産業別にみてみる（図表 2-3-8)。パート・有期社員の待遇の新

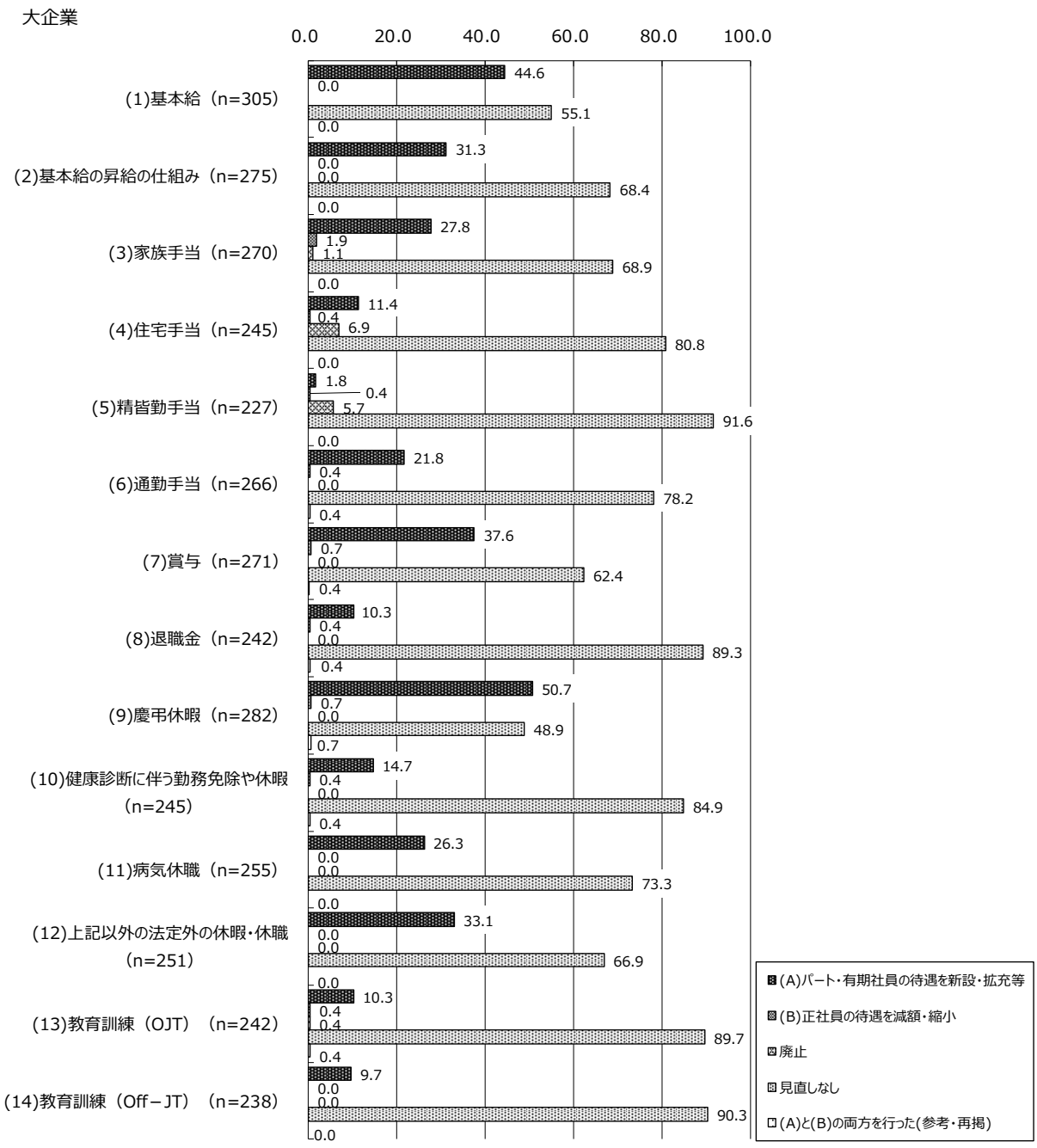
設・拡充等を行った企業の割合をみると、中小企業調査では、いずれの項目においても「建設業」が最も高かった。大企業調査では、基本給の昇給の仕組み、賞与、退職金において「卸売・小売業」が最も高かった。

図表 2-3-5　パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（3 形態合計・中小企業）



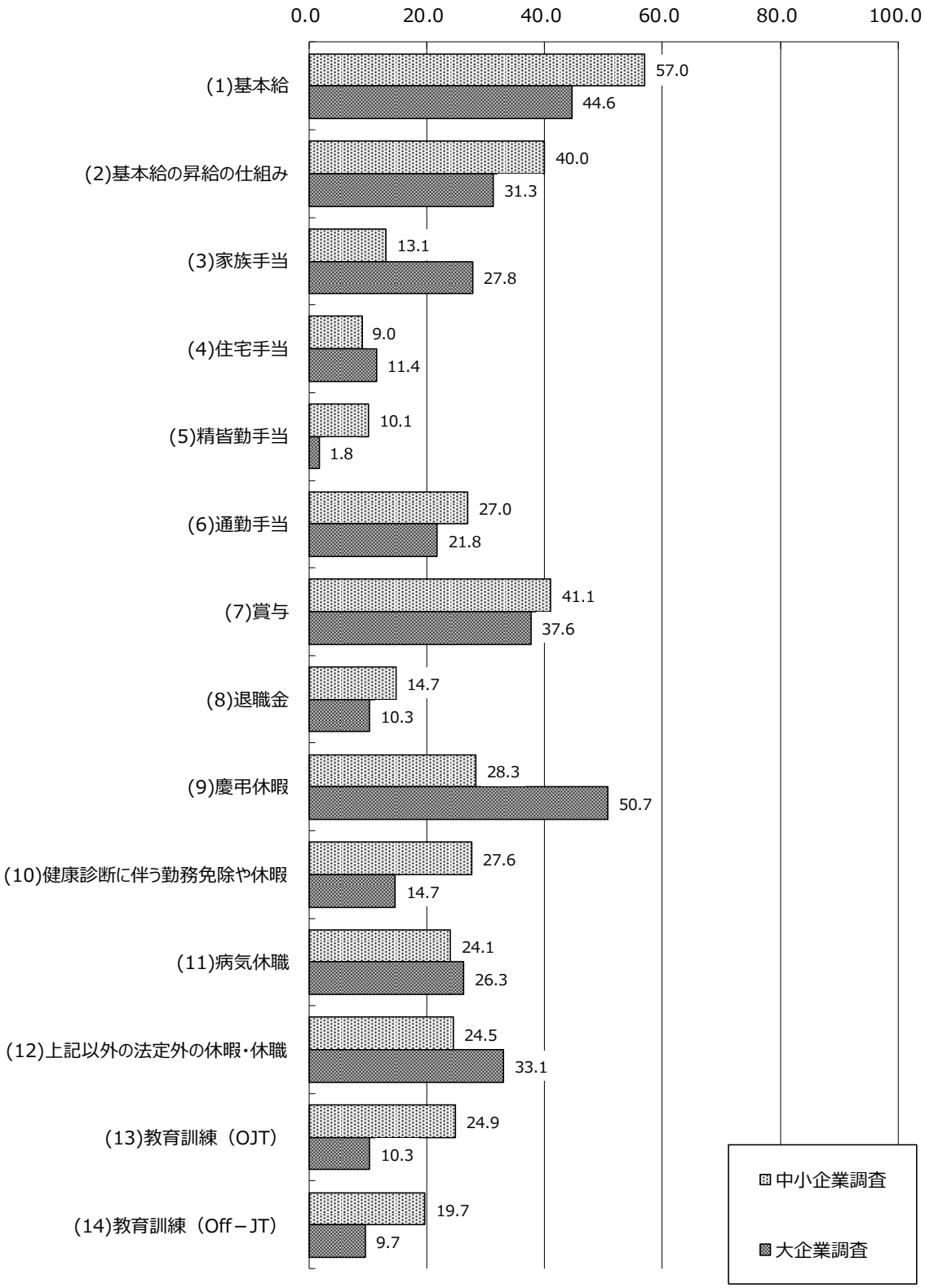
※パート・有期社員や正社員の待遇の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。なお、(1)基本給には「廃止」の選択肢が含まれない。
各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出している。

図表 2-3-6　パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（3 形態合計・大企業）



※パート・有期社員や正社員の待遇の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。なお、(1)基本給には「廃止」の選択肢が含まれない。
各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出している。

図表 2-3-7　パート・有期社員の待遇の新設・拡充等を行った企業の割合



※パート・有期社員や正社員の待遇の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。
　各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出している。

図表 2-3-8 パート・有期社員、正社員の待遇見直しの具体的内容（3 形態合計）産業別クロス集計

		中小企業		大企業				中小企業		大企業	
		n	いずれかの正規・新設・拡充等を行った	n	いずれかの正規・新設・拡充等を行った			n	いずれかの正規・新設・拡充等を行った	n	いずれかの正規・新設・拡充等を行った
（1）基本給	合計	495	57.0	305	44.6	（8）退職金	合計	414	14.7	242	10.3
	建設	65	63.1	10	50.0		建設	50	30.0	7	0.0
	製造	71	60.6	69	42.0		製造	57	10.5	49	8.2
	運輸	15	53.3	21	42.9		運輸	13	7.7	16	12.5
	情報通信	11	36.4	23	60.9		情報通信	10	10.0	19	10.5
	卸売・小売	98	50.0	58	51.7		卸売・小売	88	11.4	43	16.3
	サービス	170	61.2	107	34.6		サービス	145	13.1	95	10.5
	その他	66	50.0	17	70.6		その他	52	17.3	13	0.0
（2）基本給の昇給の仕組み	合計	452	40.0	275	31.3	（１３）教育訓練（ＯＪＴ）	合計	394	24.9	242	10.3
	建設	54	48.1	9	33.3		建設	48	39.6	7	0.0
	製造	63	46.0	60	30.0		製造	57	17.5	50	10.0
	運輸	15	40.0	17	23.5		運輸	13	23.1	16	6.3
	情報通信	10	20.0	19	36.8		情報通信	9	22.2	20	30.0
	卸売・小売	93	37.6	50	38.0		卸売・小売	76	14.5	42	14.3
	サービス	154	37.7	103	28.2		サービス	140	27.9	93	6.5
	その他	62	40.3	16	31.3		その他	51	29.4	14	7.1
（7）賞与	合計	460	41.1	271	37.6	（１４）教育訓練（Ｏｆｆ－ＪＴ）	合計	385	19.7	238	9.7
	建設	61	54.1	10	50.0		建設	44	29.5	7	14.3
	製造	66	43.9	62	45.2		製造	54	14.8	48	12.5
	運輸	14	35.7	16	37.5		運輸	14	21.4	15	6.7
	情報通信	9	11.1	21	23.8		情報通信	9	11.1	20	10.0
	卸売・小売	93	35.5	52	50.0		卸売・小売	77	13.0	42	11.9
	サービス	159	42.1	99	30.3		サービス	140	25.7	93	9.7
	その他	58	34.5	11	0.0		その他	46	10.9	13	0.0

(4)パート･有期社員の待遇見直しの具体的内容の３形態での比較

パート・有期社員の待遇の見直し状況について、3形態での違いについてみる（図表2-3-9、図表 2-3-10)。ここでは、各形態のパート・有期社員がいる企業に限定して、当該形態のパート・有期社員の処遇の拡充が行われた企業の割合をみていく。具体的には、①有期フルタイム労働者を雇用する企業を分母とし、有期フルタイム労働者について拡充がなされた企業の割合、②有期パートタイム労働者を雇用する企業を分母とし、有期パートタイム労働者について拡充がなされた企業の割合、③無期パートタイム労働者を雇用する企業を分母とし、無期パートタイム労働者について拡充がなされた企業の割合について、処遇の内容ごとにみていく。

ア 基本給

基本給について、パート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで49.9%、有期パートタイムで45.5%、無期パートタイムで43.9%と有期フルタイムでの拡充割合が相対的に若干高い程度であり、いずれも4～5割程度であった。

大企業調査では、有期フルタイムで 35.3%、有期パートタイムで 29.1%、無期パートタイムで28.1%と有期フルタイムでの拡充割合が相対的に若干高いが、概ね3～4割程度であった。

基本給の昇給の仕組みについて、パート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 31.2%、有期パートタイムで 28.2%、無期パートタイムで 28.3%と有期フルタイムでの拡充割合が相対的に若干高いが、いずれも 3 割程度であった。

大企業調査では、有期フルタイムで 19.9%、有期パートタイムで 15.7%、無期パートタイムで20.1%と、概ね2割程度であった。

イ 各種手当

各種手当のうち、家族手当についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで13.9%、有期パートタイムで6.1%、無期パートタイムで4.1%と、有期フルタイムで相対的に高いが1割程度であった。大企業調査では、有期フルタイムで19.5%、有期パートタイムで14.4%、無期パートタイムで15.1%と、有期フルタイムで相対的に高く、1割から2割程度であった。

住宅手当についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 6.8%、有期パートタイムで 6.6%、無期パートタイムで 2.1%であった。大企業調査では、有期フルタイムで 7.5%、有期パートタイムで 4.1%、無期パートタイムで1.5%であった。

精皆勤手当についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査で

は、有期フルタイムで 5.3%、有期パートタイムで 5.8%、無期パートタイムで 5.6%であった。大企業調査では、有期フルタイムで 0.9%、有期パートタイムで 0.7%、無期パートタイムで 0.6%とほとんどみられなかった。

通勤手当についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 18.1%、有期パートタイムで 18.2%、無期パートタイムで 22.0%といずれも 2 割程度であった。大企業調査では、有期フルタイムで 12.7%、有期パートタイムで 14.0%、無期パートタイムで 12.5%といずれも 1 割程度であった。

ウ 賞与

賞与についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 32.4%、有期パートタイムで 27.0%、無期パートタイムで 29.4%といずれも 3 割程度であった。大企業調査では、有期フルタイムで 24.1%、有期パートタイムで 21.3%、無期パートタイムで 18.5%といずれも 2 割程度であった。

エ 退職金

退職金についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 12.6%、有期パートタイムで 8.0%、無期パートタイムで 9.1%といずれも 1 割程度であった。大企業調査では、有期フルタイムで 5.5%、有期パートタイムで 4.4%、無期パートタイムで 6.8%といずれも 5%前後であった。

オ 休暇制度

休暇制度についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、いずれの休暇制度においても同様の傾向であり、休暇制度により、有期フルタイムで 16.6～20.8%、有期パートタイムで 13.6～19.3%、無期パートタイムで 15.3～20.5%といずれも 1 ～2 割程度であったが、有期パートタイムでの割合が相対的には若干低かった。

大企業調査では、休暇制度による水準の違いがみられ、慶弔休暇では、有期フルタイムで 33.3%、有期パートタイムで 33.7%、無期パートタイムで 40.5%と比較的無期パートタイムで割合が高いが、3～4 割程度であった。健康診断に伴う勤務免除や休暇では、有期フルタイムで 8.5%、有期パートタイムで 8.2%、無期パートタイムで 9.2%といずれも 1 割程度であった。病気休職では、有期フルタイムで 14.5%、有期パートタイムで 14.2%、無期パートタイムで 20.7%と比較的無期パートタイムで割合が高いが、1～2 割程度であった。いずれの休暇制度でも、無期パートタイムでの割合が相対的に若干高かった。

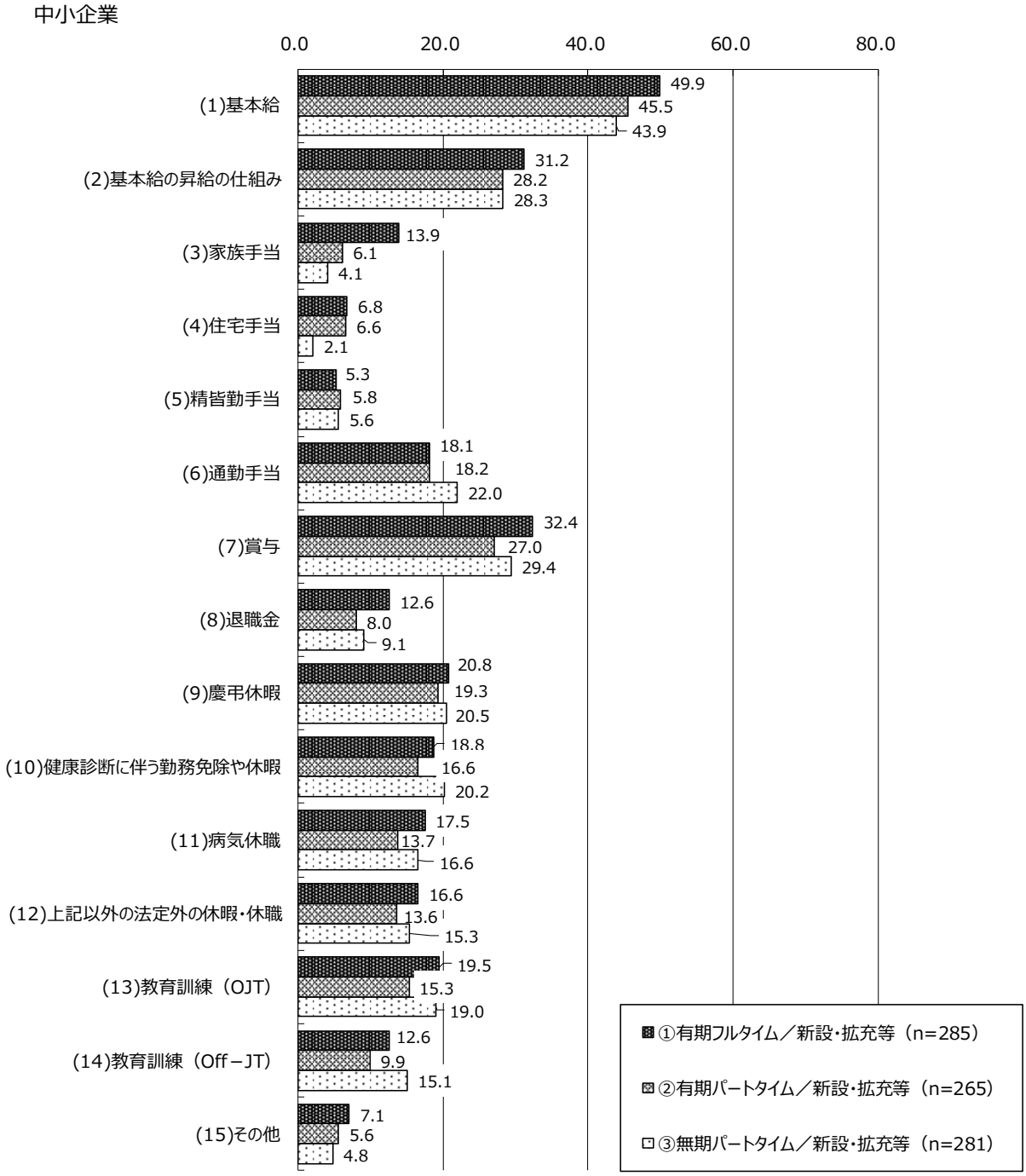
カ 教育訓練

教育訓練のうち、OJT についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企

業調査では、有期フルタイムで 19.5%、有期パートタイムで 15.3%、無期パートタイムで 19.0%と 1 ～2 割程度であり、有期パートタイムで相対的に割合が若干低かった。大企業調査では、有期フルタイムで 6.0%、有期パートタイムで 4.5%、無期パートタイムで 7.0%といずれも 5%前後であった。

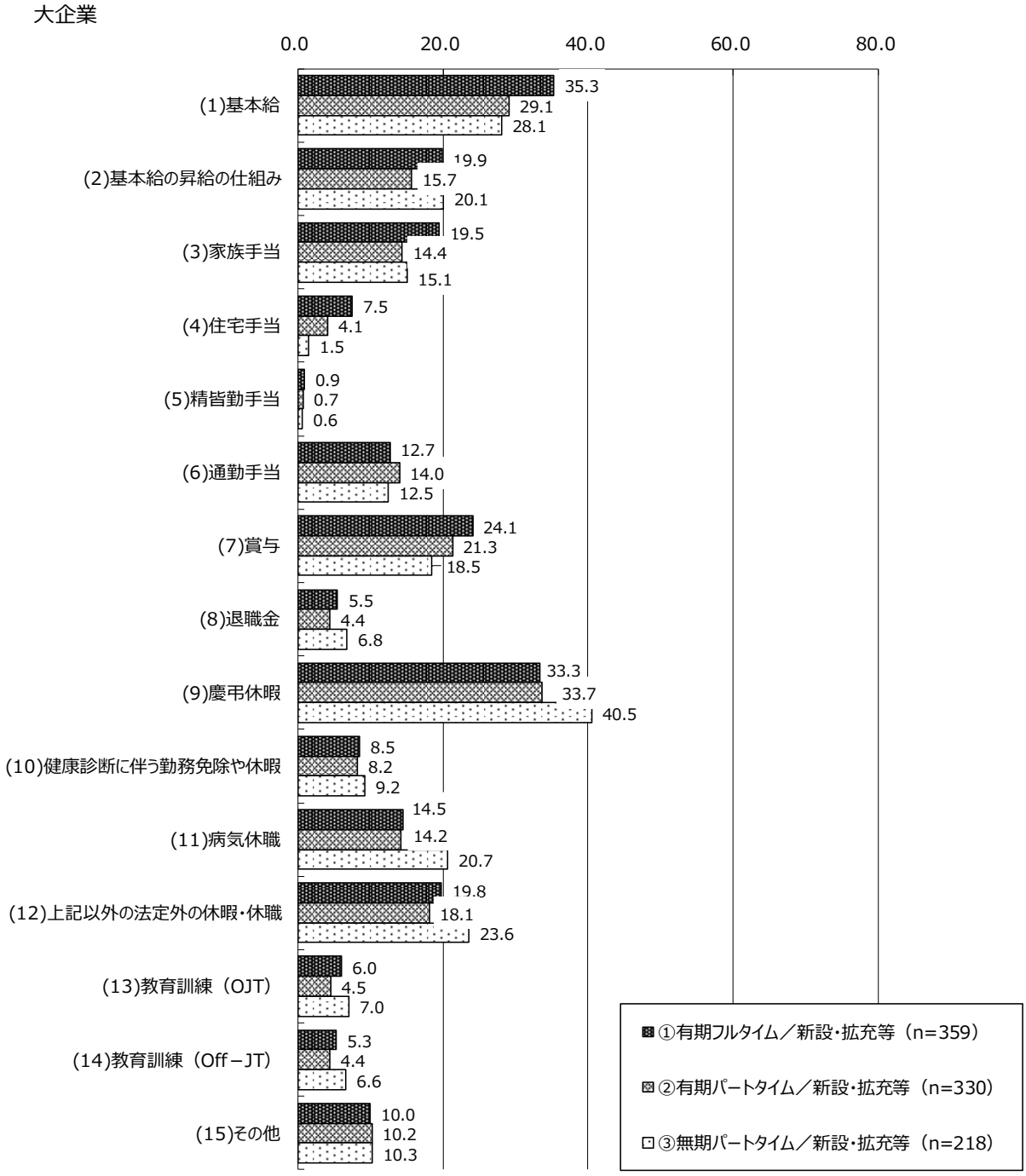
Off-JT についてパート・有期社員での拡充を行った企業の割合は、中小企業調査では、有期フルタイムで 12.6%、有期パートタイムで 9.9%、無期パートタイムで 15.1%と 1 ～2 割程度であり、有期パートタイムで相対的に割合が若干低かった。大企業調査では、有期フルタイムで 5.3%、有期パートタイムで 4.4%、無期パートタイムで 6.6%といずれも 5%前後であった。

図表 2-3-9　パート・有期社員の 3 形態ごとの待遇拡充の状況（3 形態比較・中小企業）



※当該パート・有期社員の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。

図表 2-3-10　パート・有期社員の 3 形態ごとの待遇拡充の状況（3 形態比較・大企業）



※当該パート・有期社員の見直しを行ったと回答した企業を対象に集計。

(5)同一労働同一賃金ルールへの対応による給与･賞与の変化

同一労働同一賃金ルールに対応するためにパート・有期社員の待遇の見直しを行った企業において、その見直しによりパート・有期社員の給与・賞与がどのように変化したかを、雇用形態の3形態ごとにみていく。なお、本問に関しては、他に比べてもｎ数が小さいことに留意が必要である。

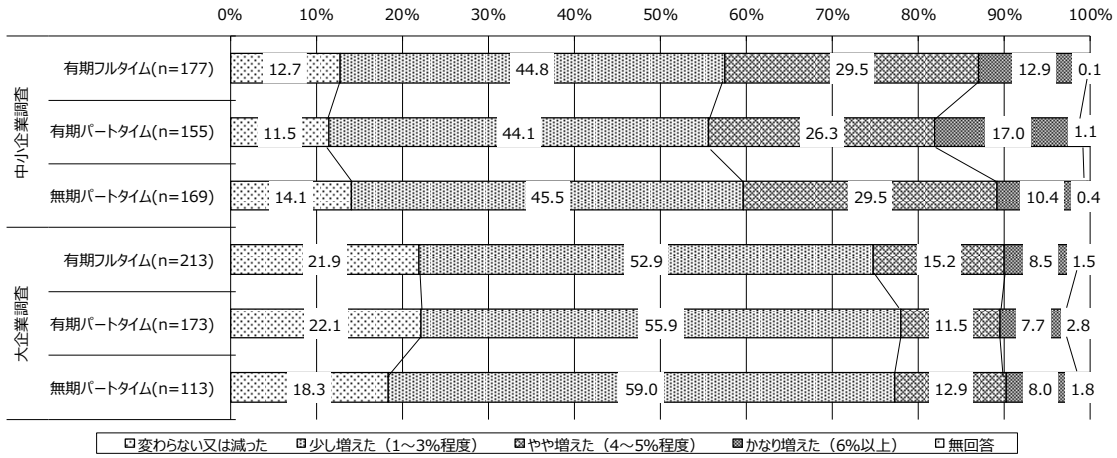
ア 毎月の給与

毎月の給与についてみると（図表 2-3-11)、中小企業調査では、「変わらない又は減った」は、有期フルタイムで12.7%、有期パートタイムで11.5%、無期パートタイムで14.1%であり、パート・有期社員の待遇見直しを行った企業では、3形態のいずれでも9割近い企業で毎月の給与が増加している。「少し増えた（1～3%)」は、有期フルタイムで 44.8%、有期パートタイムで44.1%、無期パートタイムで45.5%とほぼ同じ割合で最も高い。「やや増えた（4～5%)」は、有期フルタイムで29.5%、有期パートタイムで26.3%、無期パートタイムで 29.5%と大きな差異はみられず、「かなり増えた（6%以上)」は、有期フルタイムで12.9%、有期パートタイムで 17.0%、無期パートタイムで 10.4%と、有期パートタイムで相対的に割合がやや高かった。

大企業調査では、「変わらない又は減った」は、有期フルタイムで 21.9%、有期パートタイムで 22.1%、無期パートタイムで 18.3%であり、パート・有期社員の待遇見直しを行った企業では、3 形態のいずれでも約 8 割の企業で毎月の給与が増加している。「少し増えた（1～3%)」は、有期フルタイムで52.9%、有期パートタイムで55.9%、無期パートタイムで59.0%と、3形態いずれでも半数以上を占める。「やや増えた（4～5%)」は、有期フルタイムで 15.2%、有期パートタイムで 11.5%、無期パートタイムで 12.9%、「かなり増えた（6%以上)」は、有期フルタイムで 8.5%、有期パートタイムで 7.7%、無期パートタイムで8.0%であり、3形態で傾向の違いはなかった。

両調査を比べると、中小企業調査の方が毎月の給与の増加幅がやや大きくなっていた。

図表 2-3-11 同一労働同一賃金ルールへの対応によるパート・有期社員の毎月の給与（1人当たり）の状況



※当該パート・有期社員の一定の給与（基本給、基本給の昇給の仕組み、家族手当、住宅手当、精皆勤手当、通勤手当）について「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

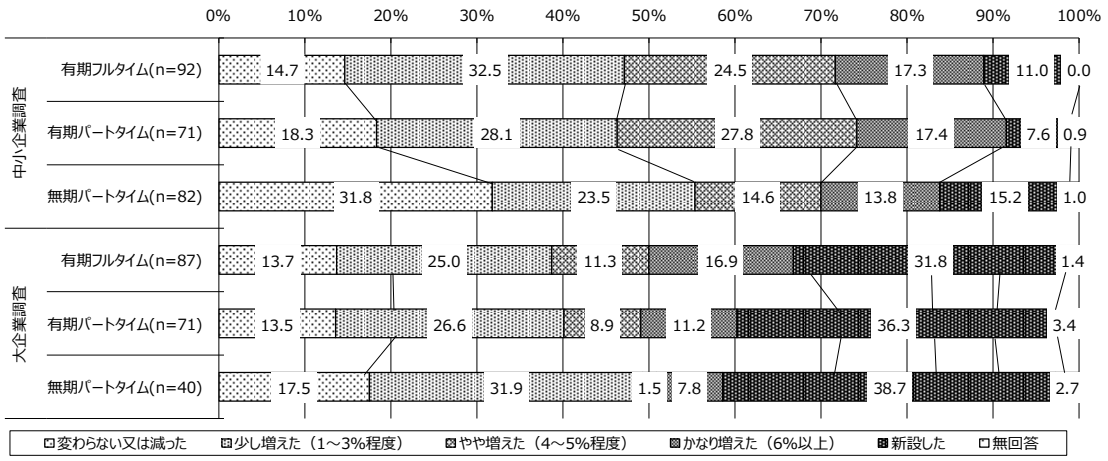
イ 賞与

賞与についてみると（図表 2-3-12)、中小企業調査では、「変わらない又は減った」は、有期フルタイムで 14.7%、有期パートタイムで 18.3%、無期パートタイムで 31.8%であり、パート・有期社員の待遇見直しを行った中小企業では、3 形態の違いにより約 7～9 割の企業で賞与が増加している。「少し増えた（1～3%)」は、有期フルタイムで 32.5%、有期パートタイムで 28.1%、無期パートタイムで 23.5%と 3 形態いずれでも最も高い。「やや増えた（4～5%)」は、有期フルタイムで 24.5%、有期パートタイムで 27.8%、無期パートタイムで 14.6%、「かなり増えた（6%以上)」は、有期フルタイムで 17.3%、有期パートタイムで 17.4%、無期パートタイムで 13.8%と、有期の 2 形態での増加幅が無期パートタイムよりも大きかったが、「新設」は、有期フルタイムで 11.0%、有期パートタイムで 7.6%、無期パートタイムで 15.2%と、無期パートタイムでの割合が相対的に高かった。無期パートタイムの賞与では、有期の 2 形態に比べ、「変わらない又は減少」の割合が高い一方、「新設」の割合が相対的にやや高かった。

大企業調査では、「変わらない又は減った」は、有期フルタイムで 13.7%、有期パートタイムで 13.5%、無期パートタイムで 17.5%であり、パート・有期社員の待遇見直しを行った大企業では、3 形態のいずれでも約 8～9 割の企業で賞与が増加（新設含む）している。大企業調査では、「新設した」の割合が比較的高く、有期フルタイムで 31.8%、有期パートタイムで 36.3%、無期パートタイムで 38.7%と、3～4 割程度に上った。次に「少し増えた（1～3%)」が高く、有期フルタイムで 25.0%、有期パートタイムで 26.6%、無期パートタイムで 31.9%と 3 割程度であった。「やや増えた（4～5%)」は、有期フルタイムで 11.3%、有期パートタイムで 8.9%、無期パートタイムで 1.5%、「かなり増えた（6%以上)」は、有期フルタイムで 16.9%、有期パートタイムで 11.2%、無期パートタイムで 7.8%であった。

両調査を比べると、大企業調査の方が新設した企業の割合が高い一方、中小企業調査では、増加幅の大きい企業の割合が相対的に高いことが分かる。

図表 2-3-12　同一労働同一賃金ルールへの対応によるパート・有期社員の賞与（1人当たり）の状況



※当該パート・有期社員の賞与について「新設・拡充等」を行ったと回答した企業を対象に集計

4.賃金の算定に当たり考慮している要素

賃金の算定に当たり、考慮している要素についてみていく。

(1)基本給の算定に当たり考慮している要素

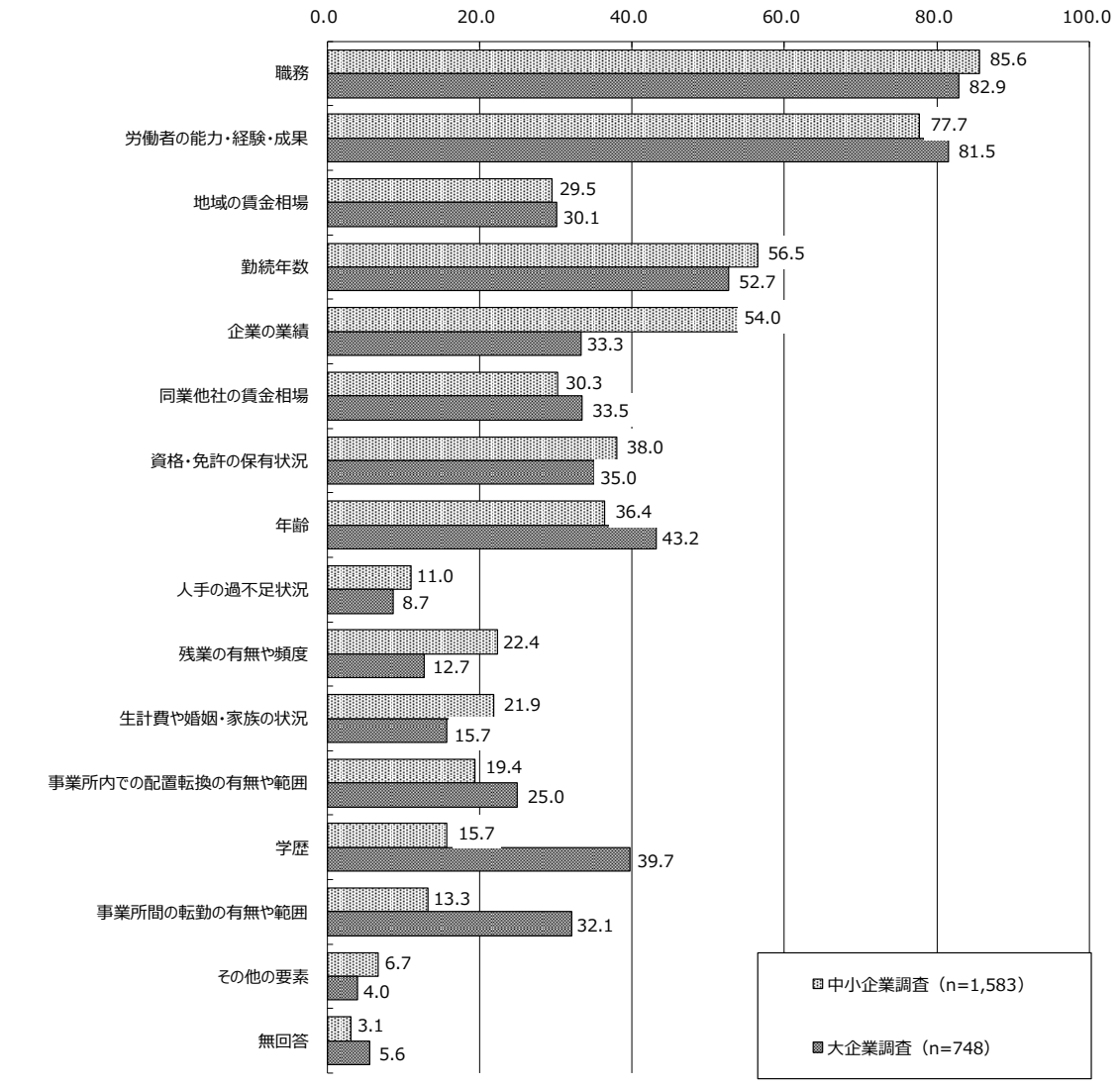
ア 正社員(比較対象)

基本給の算定に当たり考慮している要素（以下「基本給考慮要素」という。）に関し、まず、比較対象となる正社員についてみると（図表 2-4-1)、中小企業調査では、割合が高い順に、①「職務」(85.6%)、②「労働者の能力・経験・成果」(77.7%)、③「勤続年数」(56.5%)、④「企業の業績」(54.0%)、⑤「資格・免許の保有状況」(38.0%)、⑥「年齢」(36.4%)、⑦「同業他社の賃金相場」(30.3%)、⑧「地域の賃金相場」(29.5%)、⑨「残業の有無の頻度」(22.4%)、⑩「生計費や婚姻・家族の状況」(21.9%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。

大企業調査では、同様に割合が高い順に、❶「職務」(82.9%)、❷「労働者の能力・経験・成果」(81.5%)、❸「勤続年数」(52.7%)と３位までは中小企業調査と同じ順であるが、以下、❹「年齢」(43.2%)、❺「学歴」(39.7%)、❻「資格・免許の保有状況」(35.0%)、❼「同業他社の賃金相場」(33.5%)、❽「企業の業績」(33.3%)、❾「事業所間の転勤の有無や範囲」(32.1%)、❿「地域の賃金相場」(30.1%)、⓫「事業所内での配置転換の有無や範囲」(25.0%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。

図表 2-4-1 基本給の算定に当たり考慮している要素（正社員）

正社員



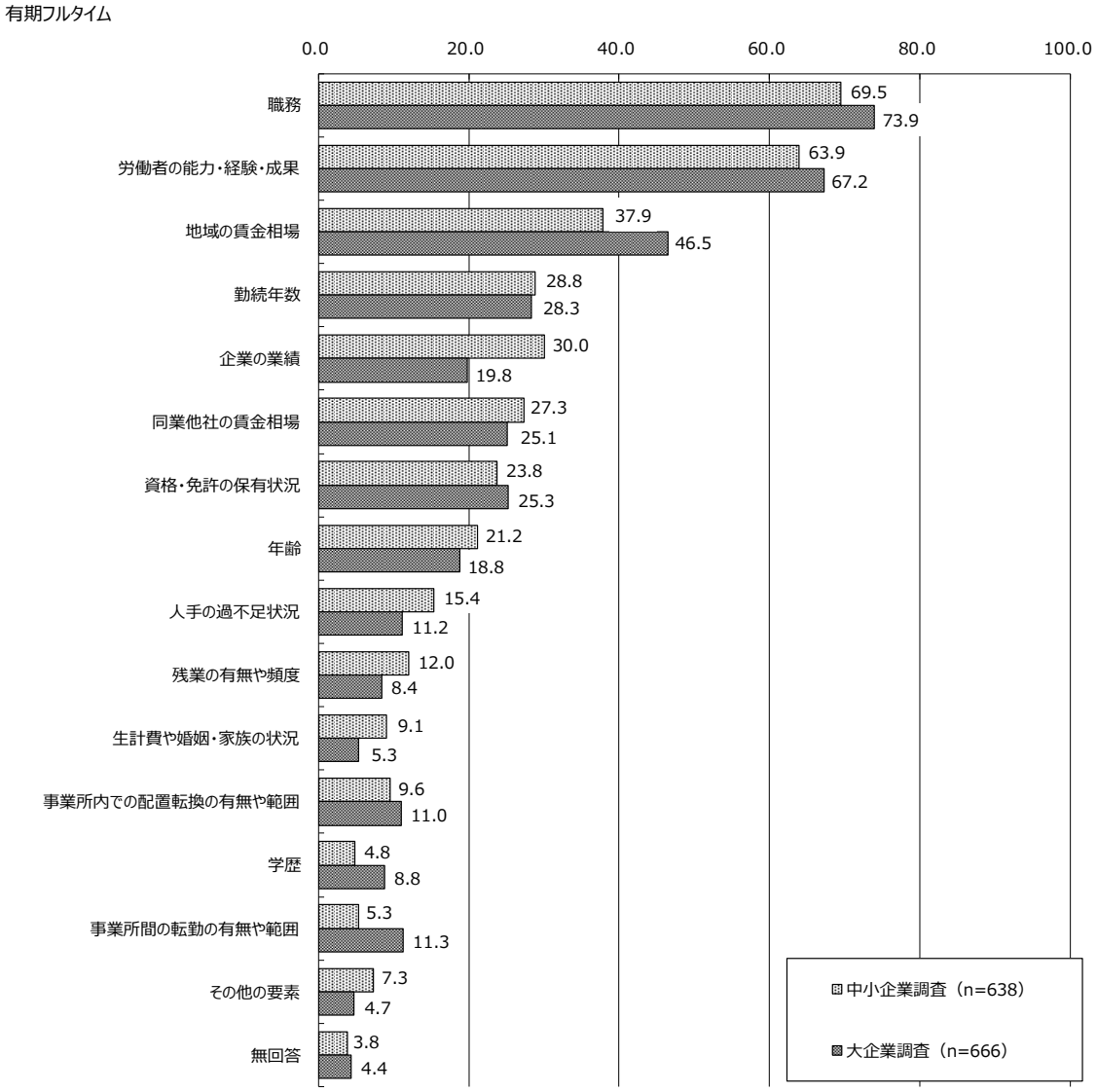
※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

イ 有期フルタイム

有期フルタイムについてみると（図表 2-4-2)、中小企業調査では、割合が高い順に、①「職務」(69.5%)、②「労働者の能力・経験・成果」(63.9%)は、正社員と同じ順であるが、以下、③「地域の賃金相場」(37.9%)、④「企業の業績」(30.0%)、⑤「勤続年数」(28.8%)、⑥「同業他社の賃金相場」(27.3%)、⑦「資格・免許の保有状況」(23.8%)、⑥「年齢」(21.2%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「企業の業績」「勤続年数」「資格・免許の保有状況」「年齢」などで割合が相対的に低い一方、「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

大企業調査では、同様に割合が高い順に、❶「職務」(73.9%)、❷「労働者の能力・経験・成果」(67.2%)、❸「地域の賃金相場」(46.5%)、❹「勤続年数」(28.3%)、❺「資格・免許の保有状況」(25.3%)、❻「同業他社の賃金相場」(25.1%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「勤続年数」「資格・免許の保有状況」「同業他社の賃金相場」などで割合が相対的に低い一方、中小企業調査と同様に「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

図表 2-4-2 基本給の算定に当たり考慮している要素（有期フルタイム）



※「有期フルタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

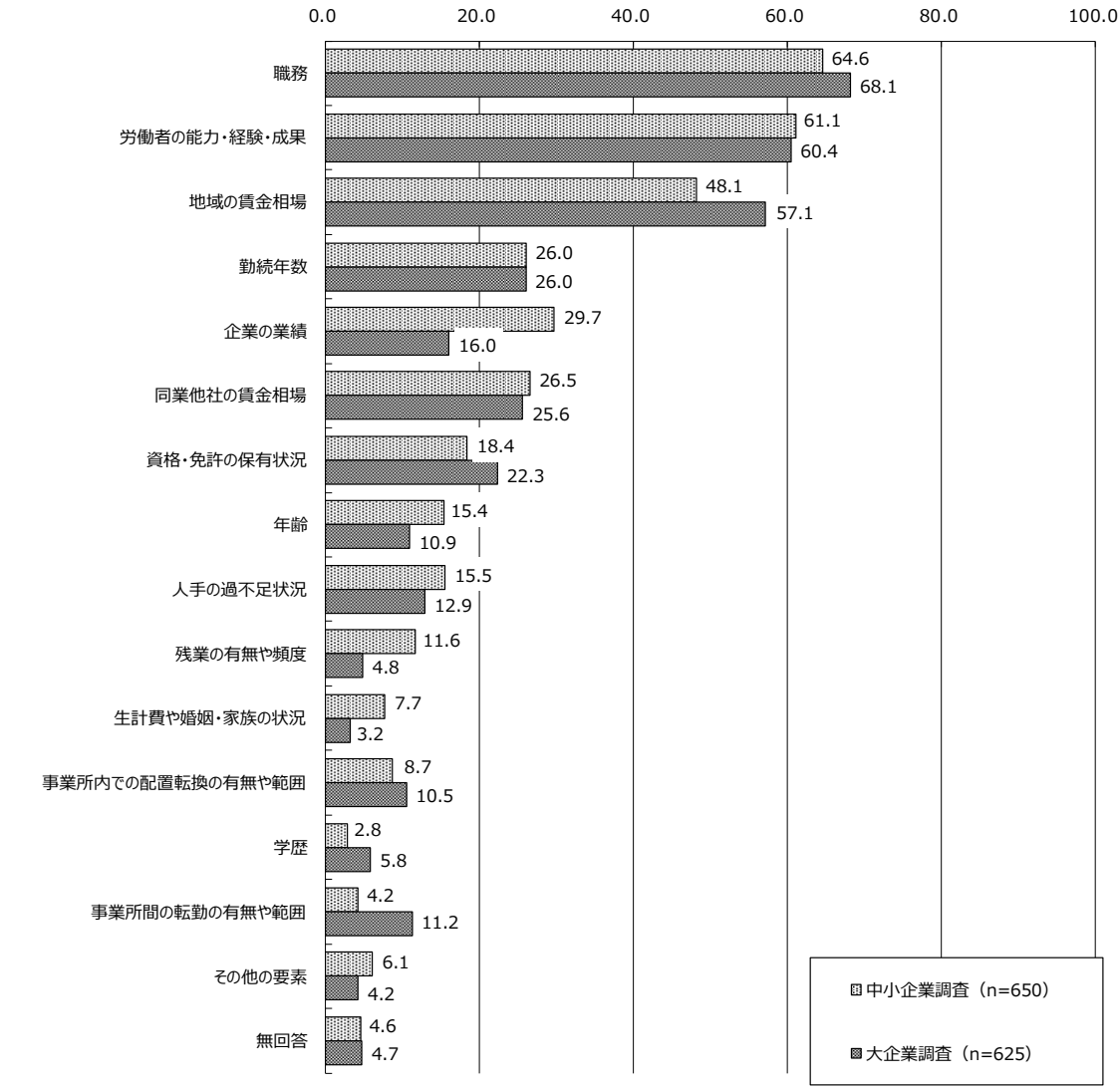
ウ 有期パートタイム

有期パートタイムについてみると（図表 2-4-3)、中小企業調査では、割合が高い順に、①「職務」(64.6%)、②「労働者の能力・経験・成果」(61.1%)は、正社員と同じ順であるが、以下、③「地域の賃金相場」(48.1%)、④「企業の業績」(29.7%)、⑤「同業他社の賃金相場」(26.5%)、⑥「勤続年数」(26.0%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「企業の業績」「勤続年数」などで割合が相対的に低い一方、「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

大企業調査では、同様に割合が高い順に、❶「職務」(68.1%)、❷「労働者の能力・経験・成果」(60.4%)、❸「地域の賃金相場」(57.1%)、❹「勤続年数」(26.0%)、❺「同業他社の賃金相場」(25.6%)、❻「資格・免許の保有状況」(22.3%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「勤続年数」「同業他社の賃金相場」「資格・免許の保有状況」などで割合が相対的に低い一方、中小企業調査と同様に「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

図表 2-4-3 基本給の算定に当たり考慮している要素（有期パートタイム）

有期パートタイム



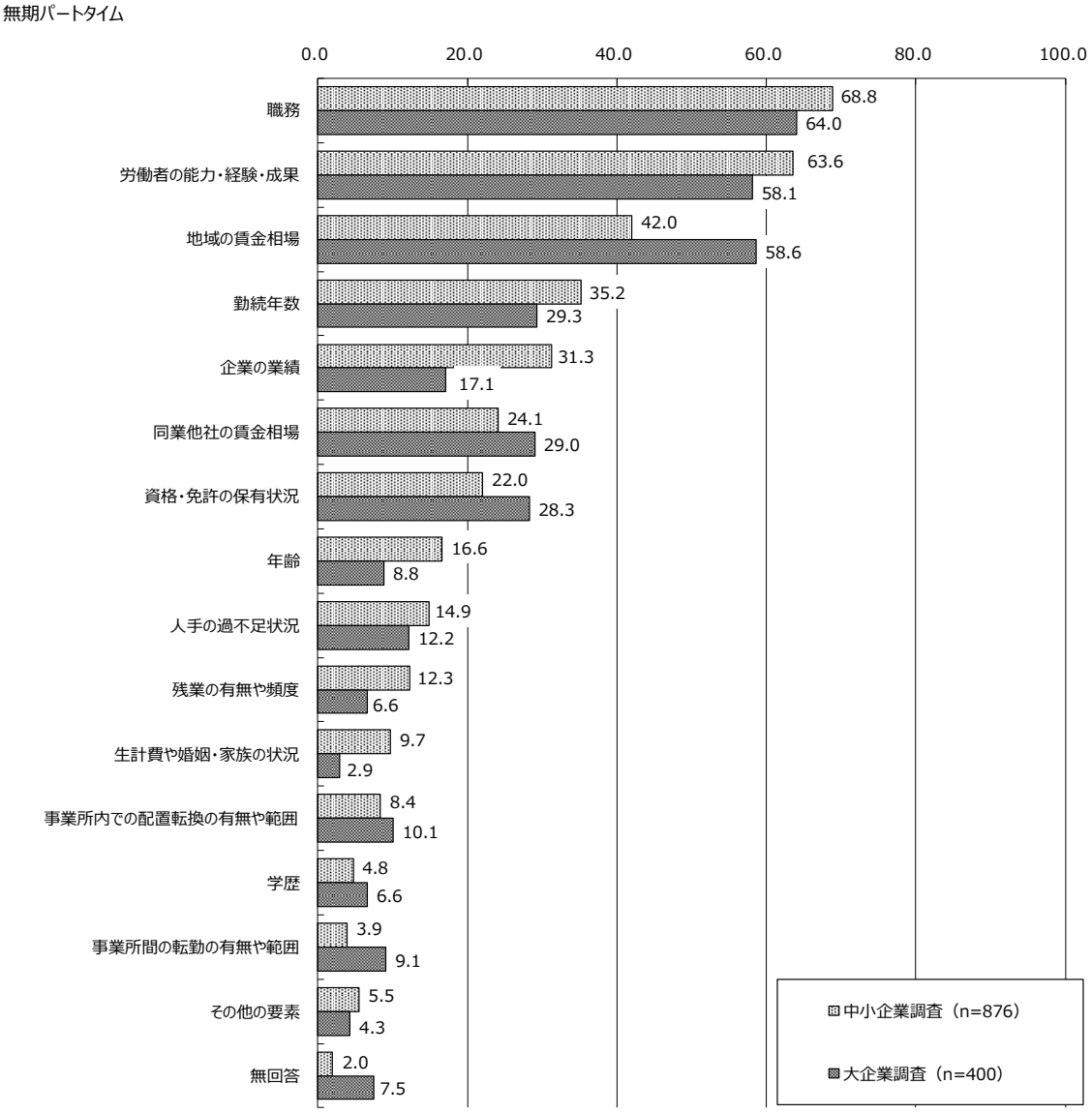
※「有期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

エ 無期パートタイム

無期パートタイムについてみると（図表 2-4-4)、中小企業調査では、割合が高い順に、①「職務」(68.8%)、②「労働者の能力・経験・成果」(63.6%)は、正社員と同じ順であるが、以下、③「地域の賃金相場」(42.0%)、④「勤続年数」(35.2%)、⑤「企業の業績」(31.3%)、⑥「同業他社の賃金相場」(24.1%)、⑦「資格・免許の保有状況」(22.0%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「勤続年数」「企業の業績」「同業他社の賃金相場」「資格・免許の保有状況」などで割合が相対的に低い一方、「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

大企業調査では、同様に割合が高い順に、❶「職務」(64.0%)、❷「地域の賃金相場」(58.6%)、❸「労働者の能力・経験・成果」(58.1%)、❹「勤続年数」(29.3%)、❺「同業他社の賃金相場」(29.0%)、❻「資格・免許の保有状況」(28.3%)となっており、以上の選択肢が 2 割以上となっている。正社員と比較すると、「職務」「労働者の能力・経験・成果」「勤続年数」などで割合が相対的に低い一方、中小企業調査と同様に「地域の賃金相場」が順位も高く、また、割合も相対的に高くなっており、相対的に重視されていることがわかる。

図表 2-4-4　基本給の算定に当たり考慮している要素（無期パートタイム）



※「無期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

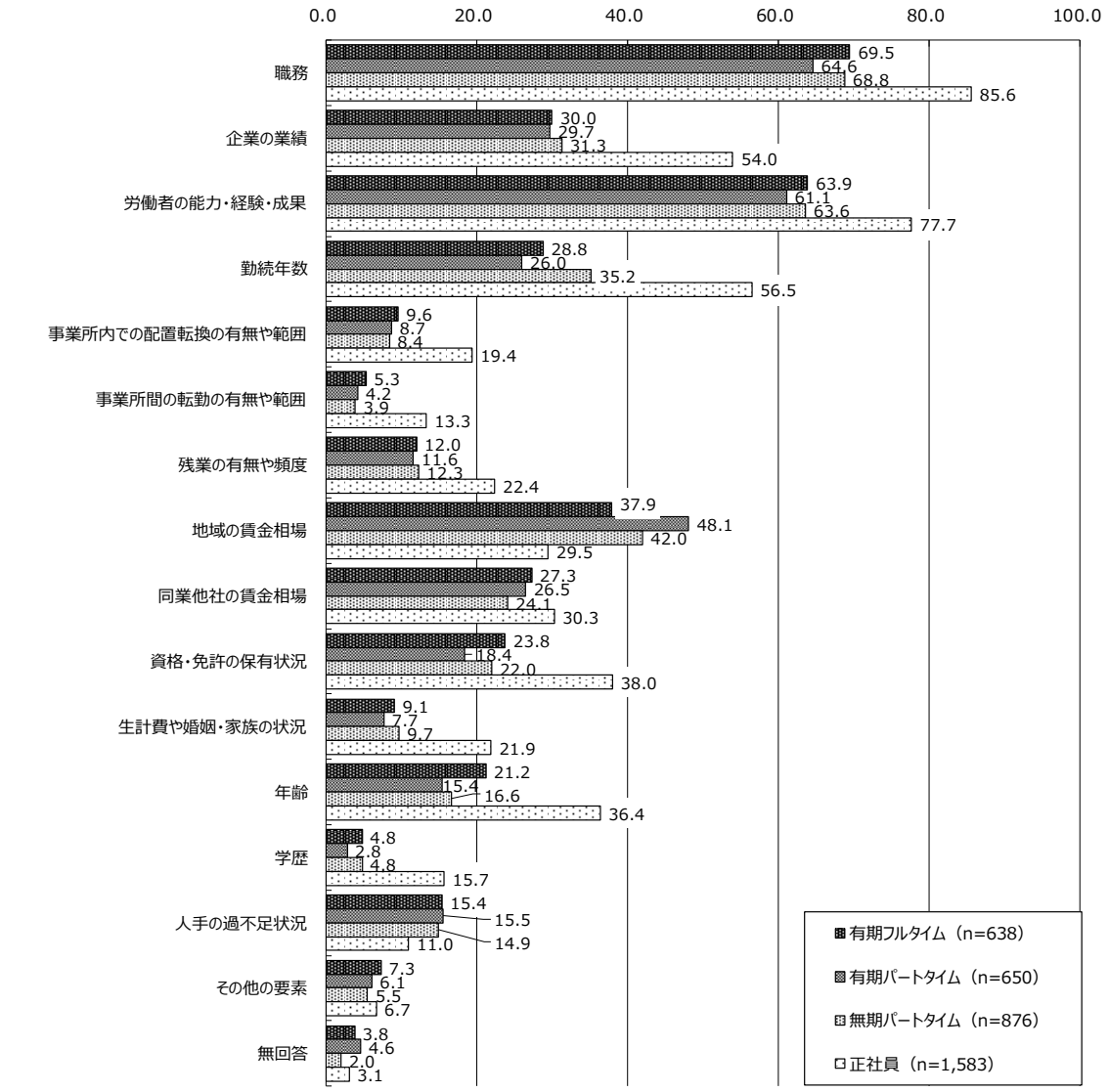
オ 雇用形態３形態の比較

基本給考慮要素に関し、雇用形態3形態を比較すると（図表2-4-5、図表2-4-6)、中小企業調査では、有期パートタイムでは他の 2 形態に比べて「職務」「資格・免許の保有状況」「年齢」等の割合がやや低い一方、「地域の賃金相場」の割合がやや高いほか、無期パートタイムでは他の2形態に比べて「勤続年数」の割合がやや高いなどの若干の差異がみられるものの、総じてみると3形態にさほど大きな違いはみられない。

大企業調査では、有期フルタイムでは他の 2 形態に比べて「職務」「労働者の能力・経験・成果」「年齢」等の割合がやや高い一方、「地域の賃金相場」の割合がやや低いなどの若干の差異がみられるものの、総じてみると3形態にさほど大きな違いはみられない。

図表 2-4-5 基本給の算定に当たり考慮している要素（3 形態＋正社員の比較・中小企業調査）

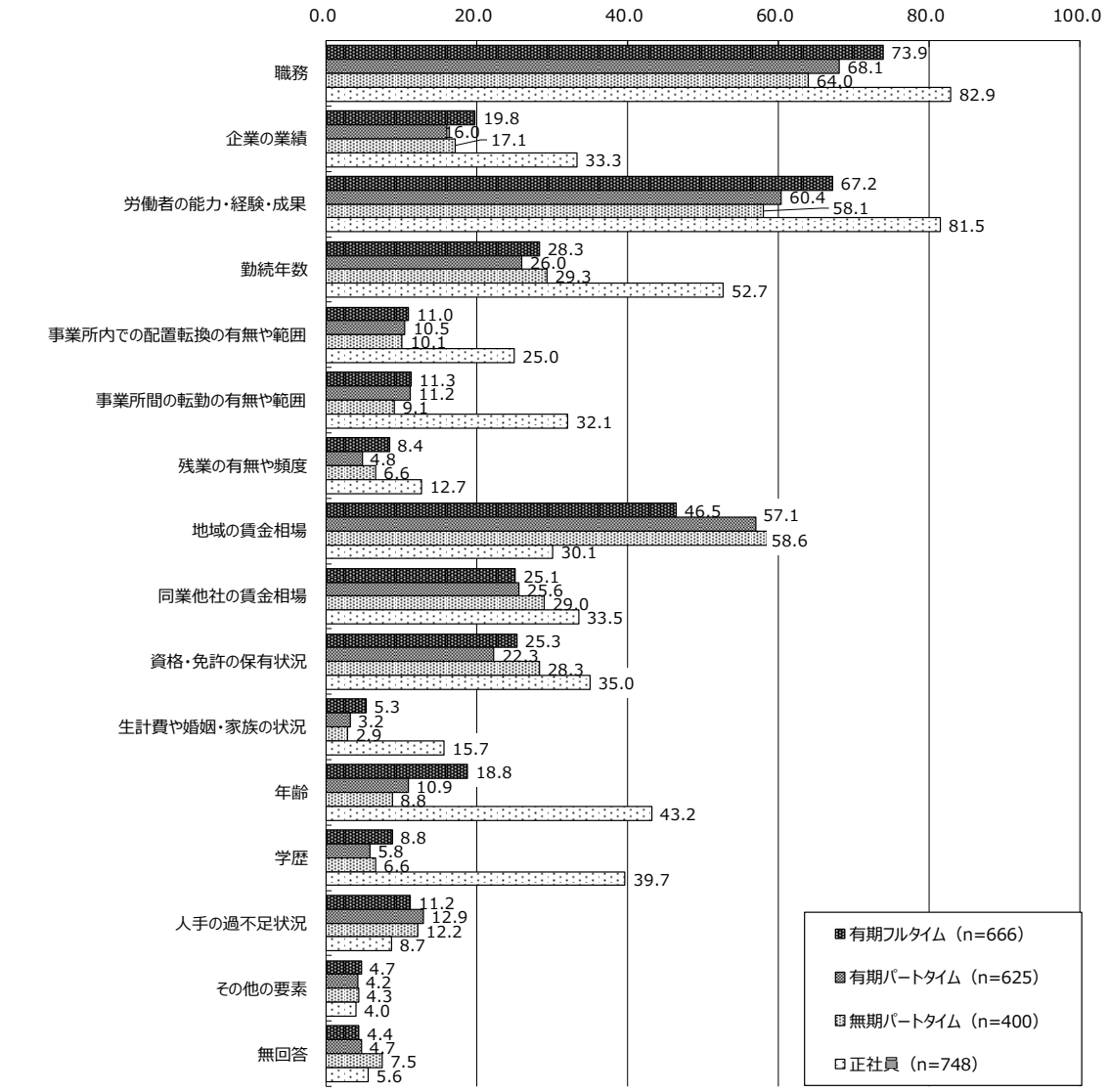
中小企業



※当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計

図表 2-4-6 基本給の算定に当たり考慮している要素（3 形態＋正社員の比較・大企業調査）

大企業



※当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計

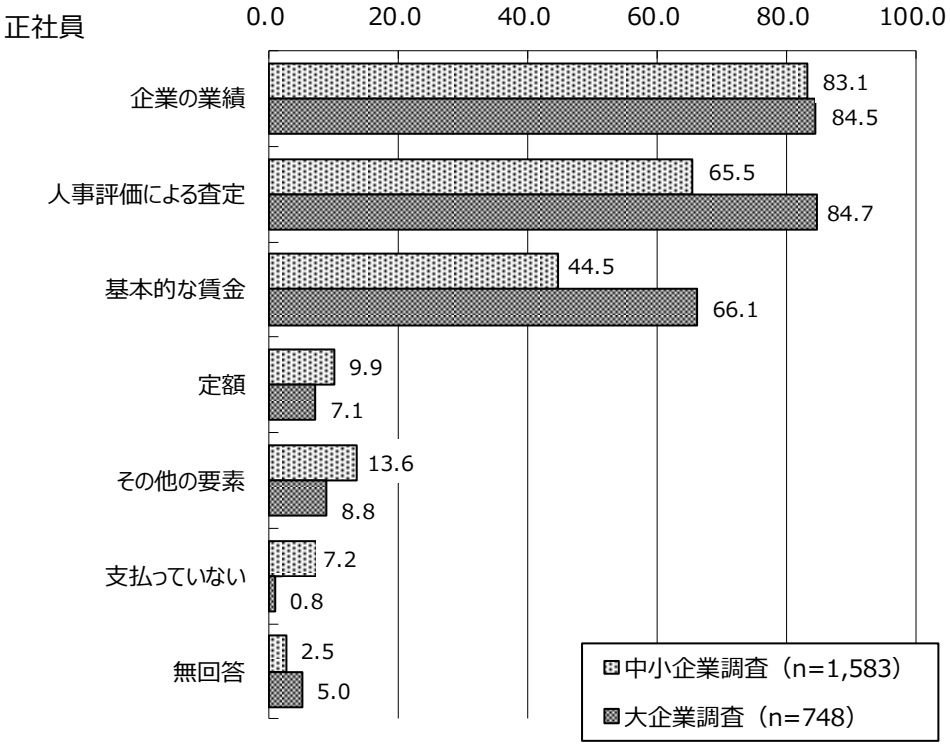
(2)賞与の算定に当たり考慮している要素

ア 正社員(比較対象)

賞与に関し、まず、比較対象となる正社員についてみると（図表 2-4-7)、中小企業調査では、「支払っていない」（7.2%）は1割弱、「定額」（9.9%）が1割程度だった。賞与の算定に当たり考慮している要素（以下「賞与考慮要素」という。）について割合の高い順にみると、①「企業の業績」（83.1%)、②「人事評価による査定」（65.5%)、③「基本的な賃金」（44.5%)、④「その他の要素」（13.6%）であった。

大企業調査では、「支払っていない」（0.8%）はわずかであり、「定額」（7.1%）が1割程度であった。賞与算定要素をみると、❶「人事評価による査定」（84.7%)、❷「企業の業績」（84.5%)、❸「基本的な賃金」（66.1%)、❹「その他の要素」（8.8%）であった。

図表 2-4-7 賞与の算定に当たり考慮している要素(正社員)



※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

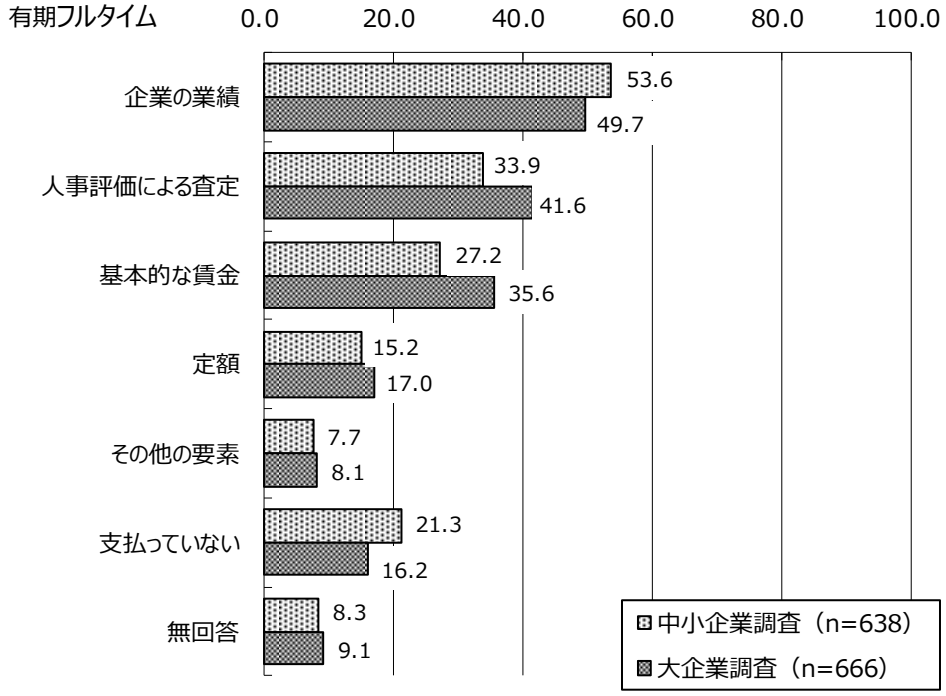
イ 有期フルタイム

賞与に関し、有期フルタイムについてみると（図表 2-4-8)、中小企業調査では、「支払っていない」(21.3%)、「定額」(15.2%）がともに 2 割程度であった。正社員と比べると、「支払っていない」で 15%ポイント程度、「定額」で 5%ポイント程度割合が高い。

賞与考慮要素について割合の高い順にみると、①「企業の業績」(53.6%)、②「人事評価による査定」(33.9%)、③「基本的な賃金」(27.2%)、⑤「その他の要素」(7.7%）であった。正社員と比べると、「企業の業績」「人事評価による査定」で 30%ポイント程度、「基本的な賃金」で 15%ポイント程度割合が低い。

大企業調査では、「支払っていない」(16.2%)、「定額」(17.0%）はともに 2 割程度であった。正社員と比べると、「支払っていない」で 15%ポイント程度、「定額」で 10%ポイント程度、割合が高い。賞与考慮要素を割合の高い順にみると、❶「企業の業績」(49.7%)、❷「人事評価による査定」(41.6%)、❸「基本的な賃金」(35.6%)、❹「その他の要素」(8.1%）であった。正社員と比べると、「人事評価による査定」で 40%ポイント程度、「企業の業績」「基本的な賃金」で 30%ポイント程度、割合が低い。また、中小企業調査と比べると、「企業の業績」の割合がやや低く、「人事評価による査定」「基本的な賃金」の割合が高い。

図表 2-4-8 賞与の算定に当たり考慮している要素(有期フルタイム)



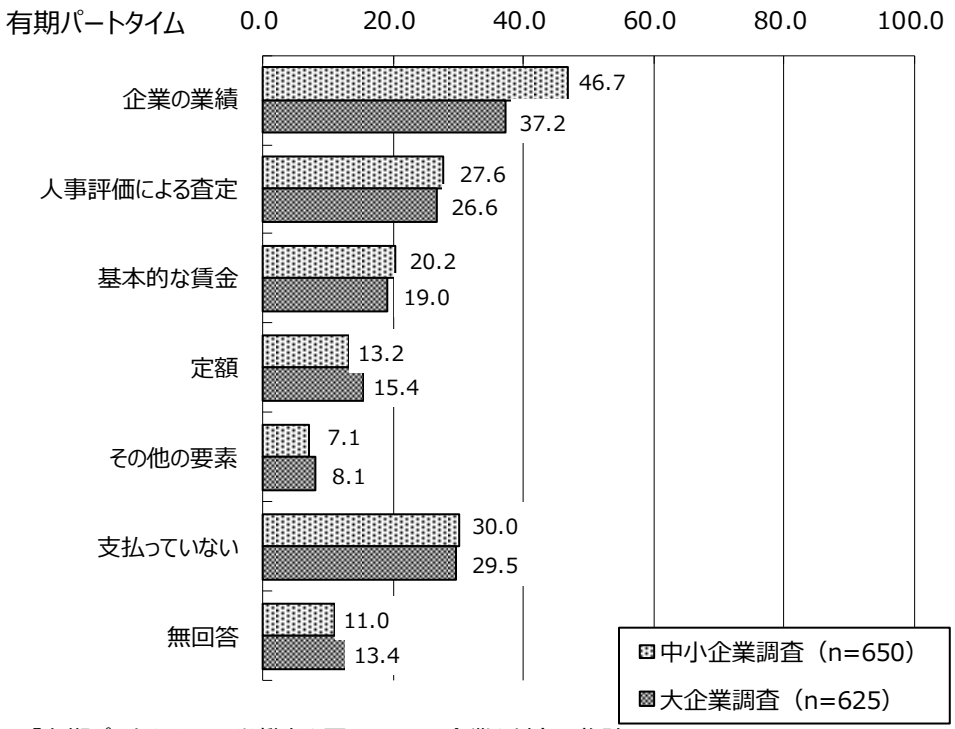
※「有期フルタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

ウ 有期パートタイム

賞与に関し、有期パートタイムについてみると（図表 2-4-9）、中小企業調査では、「支払っていない」（30.0%）が 3 割を占め、「定額」（13.2%）が 1 割程度であった。正社員と比べると、「支払っていない」で 20%ポイント程度、「定額」で 3%ポイント程度割合が高い。賞与考慮要素を割合の高い順にみると、①「企業の業績」（46.7%）、②「人事評価による査定」（27.6%）、③「基本的な賃金」（20.2%）、④「その他の要素」（7.1%）であった。正社員と比べると、「企業の業績」で 40%ポイント程度、「人事評価による査定」で 30%ポイント程度、「基本的な賃金」で 20%ポイント程度割合が低い。

大企業調査では、「支払っていない」（29.5%）が 3 割を占め、「定額」（15.4%）が 1～2 割であり、中小企業調査と同程度の割合であった。正社員と比べると「支払っていない」で 30%ポイント程度、「定額」で 10%ポイント程度割合が高い。賞与考慮要素を割合の高い順にみると、❶「企業の業績」（37.2%）、❷「人事評価による査定」（26.6%）、❸「基本的な賃金」（19.0%）、❹「その他の要素」（8.1%）であった。正社員と比べると、「人事評価による査定」で 60%ポイント程度、「企業の業績」「基本的な賃金」で 50%ポイント程度割合が低い。中小企業調査と比べると、「企業の業績」の割合が低く、「人事評価による査定」「基本的な賃金」はほぼ同じ割合であった。

図表 2-4-9 賞与の算定に当たり考慮している要素(有期パートタイム)



※「有期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

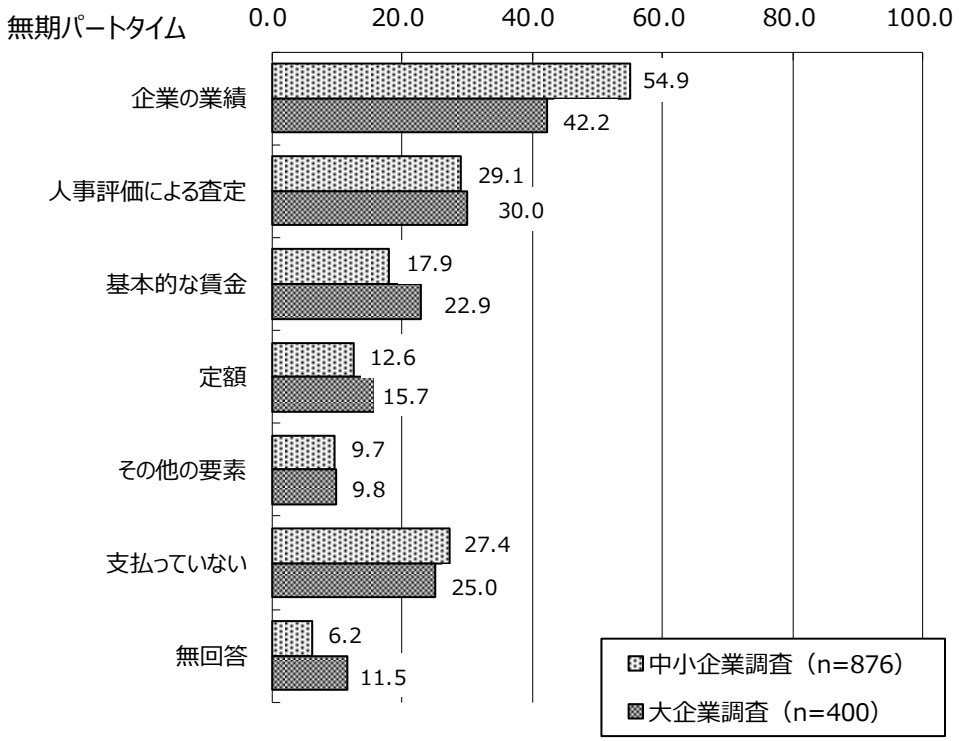
エ 無期パートタイム

賞与に関し、無期パートタイムについてみると（図表 2-4-10)、中小企業調査では、「支払っていない」(27.4%）が 4 分の 1 程度を占め、「定額」(12.6%）が 1 割程度であった。正社員と比べると、「支払っていない」で 20%ポイント程度、「定額」で 3%ポイント程度割合が高い。

賞与考慮要素を割合の高い順にみると、①「企業の業績」(54.9%)、②「人事評価による査定」(29.1%)、③「基本的な賃金」(17.9%)、④「その他の要素」(9.7%）であった。正社員と比べると、「企業の業績」「人事評価による査定」「基本的な賃金」で 30%ポイント程度割合が低い。

大企業調査では、「支払っていない」(25.0%）が 4 分の 1 を占め、「定額」(15.7%）が 1～2 割であり、中小企業調査と同程度の割合であった。正社員と比べると「支払っていない」で 30%ポイント程度、「定額」で 10%ポイント程度割合が高い。賞与考慮要素を割合の高い順にみると、❶「企業の業績」(42.2%)、❷「人事評価による査定」(30.0%)、❸「基本的な賃金」(22.9%)、❹「その他の要素」(9.8%）であった。正社員と比べると、「人事評価による査定」で 50%ポイント程度、「企業の業績」「基本的な賃金」で 40%ポイント程度割合が低い。中小企業調査と比べると、「企業の業績」の割合が低く、「基本的な賃金」の割合が高く、「人事評価による査定」はほぼ同じ割合であった。

図表 2-4-10 賞与の算定に当たり考慮している要素(無期パートタイム)



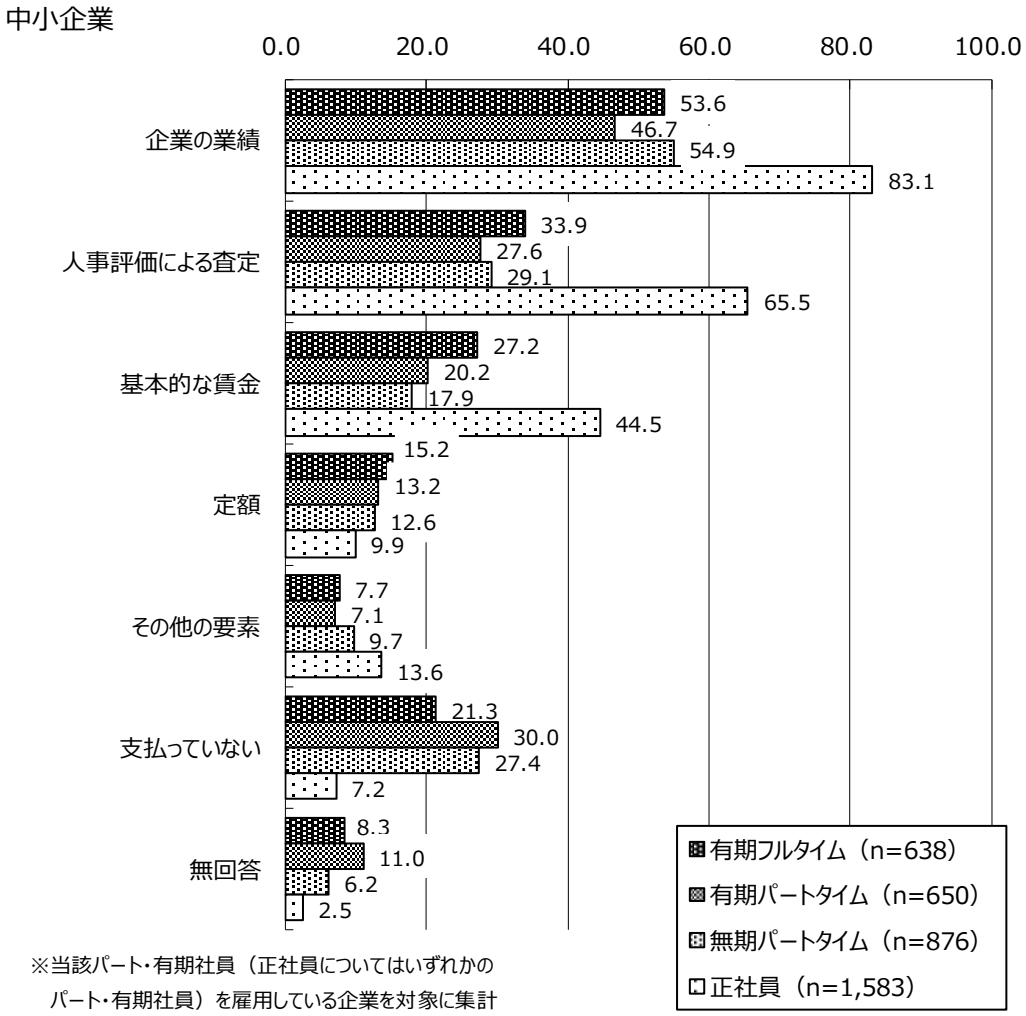
※「無期パートタイム」の労働者を雇用している企業を対象に集計

オ ３形態の比較

賞与について、パート・有期社員の3形態を比較すると（図表2-4-11、図表2-4-12)、中小企業調査では、「支払っていない」は、有期パートタイムで 30.0%、無期パートタイムで27.4%、有期フルタイムで 21.3%となっており、パートタイムで相対的に割合が高くなっている。「定額」は、いずれも 10%台であり、大きな差異はみられない。賞与考慮要素についても、さほどの大きな違いはみられないものの、有期フルタイムでは、パートタイムの 2形態に比べ「人事評価による査定」「基本的な賃金」の割合がやや高く、有期パートタイムでは、「企業の業績」が他の2形態に比べてやや低くなっている。

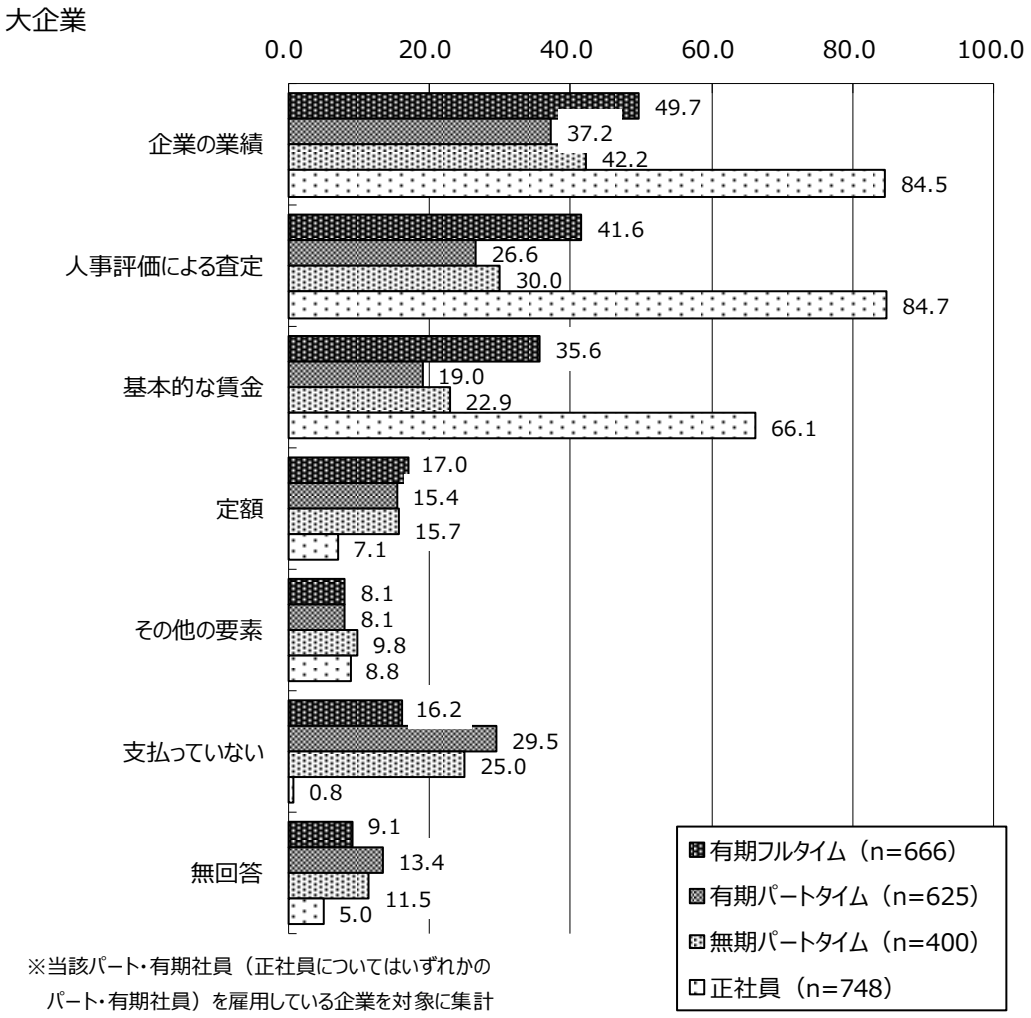
大企業調査では、「支払っていない」は、有期パートタイムで 29.5%、無期パートタイムで 25.0%、有期フルタイムで 16.2%となっており、パートタイムで相対的に割合が高くなっている。「定額」は、いずれも 10%台後半であり、大きな差異はみられない。賞与考慮要素についても、さほどの大きな違いはみられないものの、有期フルタイムでは、パートタイムの2形態に比べ「人事評価による査定」「基本的な賃金」「企業の業績」の割合がやや高く、有期パートタイムでは、「企業の業績」が他の2形態に比べてやや低くなっている。

図表 2-4-11 賞与の算定に当たり考慮している要素（3 形態＋正社員の比較・中小企業調査）



※当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計

図表 2-4-12 賞与の算定に当たり考慮している要素（3 形態＋正社員の比較・大企業調査）



※当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計

5. パート･有期社員の職務と賃金

パート・有期社員のうち、正社員と職務・人材活用の仕組みが同じ者の賃金の見直し状況についてみていく。

(1)正社員と職務･人材活用の仕組みが同じパート･有期社員の有無

まず、パート・有期社員のうち正社員と職務（業務の内容と責任の程度）が同じ者がいるかどうかをみると（図表 2-5-1、図表 2-5-2)、中小企業調査では、「業務の内容も、責任の程度も異なる」が有期フルタイムで 46.3%、有期パートタイムで 71.3%、無期パートタイムで 63.9%、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が有期フルタイムで 37.3%、有期パートタイムで 21.3%、無期パートタイムで 24.6%であり、以上で 8～9 割程度を占めた。「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」は、有期フルタイムで 16.4%、有期パートタイムで 7.4%、無期パートタイムで 11.5%であり、このうち「人材活用の仕組みが同じ者がいる」は、有期フルタイムで 4.9%、有期パートタイムで 2.0%、無期パートタイムで 4.1%と、5%未満の少数であった。

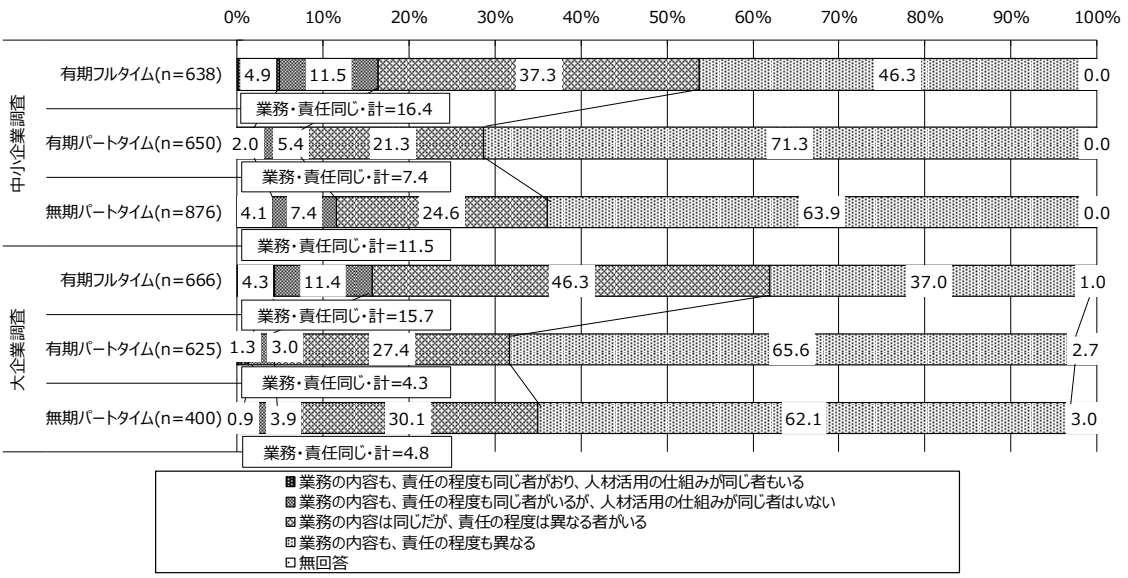
3 形態を比較すると、有期フルタイムでは、有期・無期のパートタイムよりも「業務の内容が同じだが、責任の程度が異なる者がいる」「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の割合がともに高い。

大企業調査では、「業務の内容も、責任の程度も異なる」が有期フルタイムで 37.0%、有期パートタイムで 65.6%、無期パートタイムで 62.1%、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」が有期フルタイムで 46.3%、有期パートタイムで 27.4%、無期パートタイムで 30.1%であり、以上で 8～9 割程度を占めた。「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」は、有期フルタイムで 15.7%、有期パートタイムで 4.3%、無期パートタイムで 4.8%であり、このうち「人材活用の仕組みが同じ者がいる」は、有期フルタイムで 4.3%、有期パートタイムで 1.3%、無期パートタイムで 0.9%と 5%未満で少数だった。

3 形態を比較すると、有期フルタイムでは、有期・無期のパートタイムよりも「業務の内容が同じだが、責任の程度が異なる者がいる」「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の割合がともに高い。中小企業調査と比べると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」の割合がやや低い。

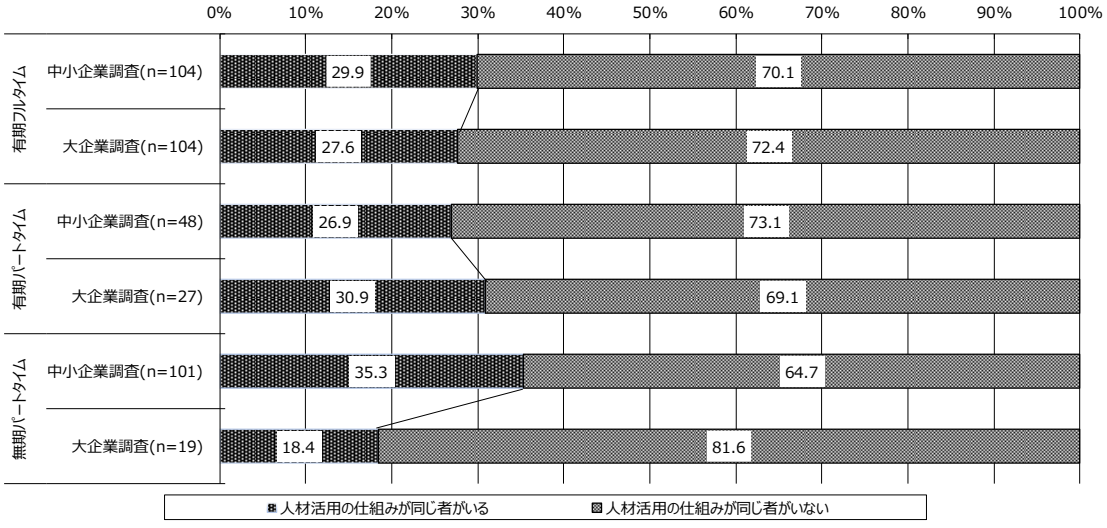
主な産業別にみると（図表 2-5-3)、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合が 2 割を超えているのは、中小企業調査では、有期フルタイムの「運輸業」「卸売・小売業」、大企業調査では、有期フルタイムの「建設業」であり、相対的に割合が高かった。また、その上で「人材活用の仕組みが同じ者がいる」企業の割合が 1 割を超えているのは、中小企業調査では、有期フルタイム及び無期パートタイムの「情報通信業」、大企業調査では、有期フルタイムの「その他」であった。

図表 2-5-1 パート・有期社員のうち正社員と職務が同じ者の有無



※当該パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

図表 2-5-2 正社員と職務が同じパート・有期社員のうち正社員と人材活用の仕組みが同じ者の有無



※当該パート・有期社員のなかに正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を対象に集計。なお、無回答は該当なし。

図表 2-5-3 パート・有期社員のうち正社員と職務・人材活用の仕組みが同じ者の有無 産業別クロス集計

		中小企業			大企業		
		n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も、責任の程度も同じ者がおり、人材活用の仕組みが同じ者もいる	n	業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	業務の内容も、責任の程度も同じ者がおり、人材活用の仕組みが同じ者もいる
有期フルタイム	合計	638	16.4	4.9	666	15.7	4.4
	建設	79	17.2	5.1	25	22.9	4.0
	製造	109	19.6	5.5	168	14.6	3.6
	運輸	31	25.6	3.2	50	10.6	0.0
	情報通信	19	19.5	10.5	43	18.2	2.3
	卸売・小売	121	24.1	9.1	135	15.0	6.7
	サービス	197	12.7	3.6	207	16.2	3.9
	その他	83	4.7	0.0	39	18.5	10.3
有期パートタイム	合計	650	7.4	2.0	625	4.3	1.3
	建設	56	2.2	0.0	22	1.1	0.0
	製造	126	7.4	1.6	148	4.0	1.4
	運輸	25	8.5	0.0	46	1.3	0.0
	情報通信	14	2.9	0.0	30	8.9	0.0
	卸売・小売	130	4.8	2.3	135	4.0	1.5
	サービス	205	7.6	2.0	211	4.7	1.9
	その他	95	14	3.2	34	6.7	0.0
無期パートタイム	合計	876	11.5	4.1	400	4.8	1.0
	建設	99	14.7	4.0	9	0.0	0.0
	製造	125	8.2	2.4	87	3.5	0.0
	運輸	26	14.8	3.8	25	9.6	4.0
	情報通信	15	19.4	13.3	12	7.4	0.0
	卸売・小売	237	9.8	3.8	90	3.3	2.2
	サービス	246	11.6	2.8	161	6.1	0.6
	その他	128	13.5	8.6	16	0.0	0.0

(2)正社員と職務が同じパート･有期社員の賃金の見直しの状況

正社員と職務（業務の内容と責任の程度）が同じパート・有期社員の基本給（時給換算）及び賞与（年間合計）について、同一労働同一賃金ルールへの対応（見直し）前後の状況を正社員の賃金を基準としてみていく（図表 2-5-4、図表 2-5-5)。ここでは、見直しを行った企業に限定して、その前後の変化をみていく。なお、本問の集計では、n 数が非常に小さいことに留意が必要である。

ア 基本給

まず、有期フルタイムの時給換算した基本給について見直し前後の状況をみると、中小企業調査では、見直しにより、正社員の 6 割未満の選択肢は合わせて 6.6%から 1.3%とわずかとなり、「正社員の 6 割以上 8 割未満」が 20.3%から 19.7%に、「正社員の 8 割以上 10 割未満」が 26.6%から 21.6%に低下した一方、「正社員と同じ」が 37.2%から 45.2%に、「正社員より高い」が 9.3%から 12.1%に上昇した。これにより、8 割程度の企業では、正社員の 8 割相当以上の基本給（時給換算）となり、正社員の 6 割相当未満の基本給の企業はほとんどみられなくなった。

大企業調査では、見直しにより、正社員の 6 割未満の選択肢は合わせて 9.8%から 1.0%とわずかとなり、「正社員の 6 割以上 8 割未満」が 15.9%から 14.6%に低下した一方、「正社員と同じ」が 52.0%から 62.1%に上昇し、「正社員より高い」は 4.2%で変わらなかった。これにより、85%程度の企業では、正社員の 8 割相当以上の基本給（時給換算）となり、正社員の 6 割相当未満の基本給の企業はほとんどみられなくなった。

次に、有期パートタイムの時給換算した基本給について見直し前後の状況をみると、中小企業調査では、見直しにより、正社員の 6 割未満の選択肢は合わせて 4.7%から 2.5%に低下したほか、「正社員の 6 割以上 8 割未満」が 9.6%から 7.2%に、「正社員の 8 割以上 10 割未満」が 51.0%から 49.5%に若干低下した一方、「正社員と同じ」が 34.7%から 38.8%に、「正社員より高い」が 0.0%から 2.0%に上昇した。これにより、9 割程度の企業では、正社員の 8 割相当以上の基本給（時間換算）となった。

大企業調査では、見直しにより、正社員の 6 割未満の選択肢は合わせて 6.1%から 0.0%に低下したほか、「正社員の 6 割以上 8 割未満」が 32.6%から 26.9%に低下した一方、「正社員の 8 割以上 10 割未満」が 6.0%から 11.7%に上昇し、「正社員と同じ」は 55.2%で変わらず、「正社員より高い」が 0.0%から 6.2%に上昇した。これにより、7 割程度の企業では、正社員の 8 割相当以上の基本給（時間換算）となり、正社員の 6 割相当未満の基本給の企業はみられなくなった。

最後に、無期パートタイムの時給換算した基本給について見直し前後の状況をみると、中小企業調査では、見直しにより、「正社員の 6 割以上 8 割未満」が 10.6%から 8.7%に、「正社員の 8 割以上 10 割未満」が 38.1%から 27.6%に低下した一方、「正社員と同じ」が

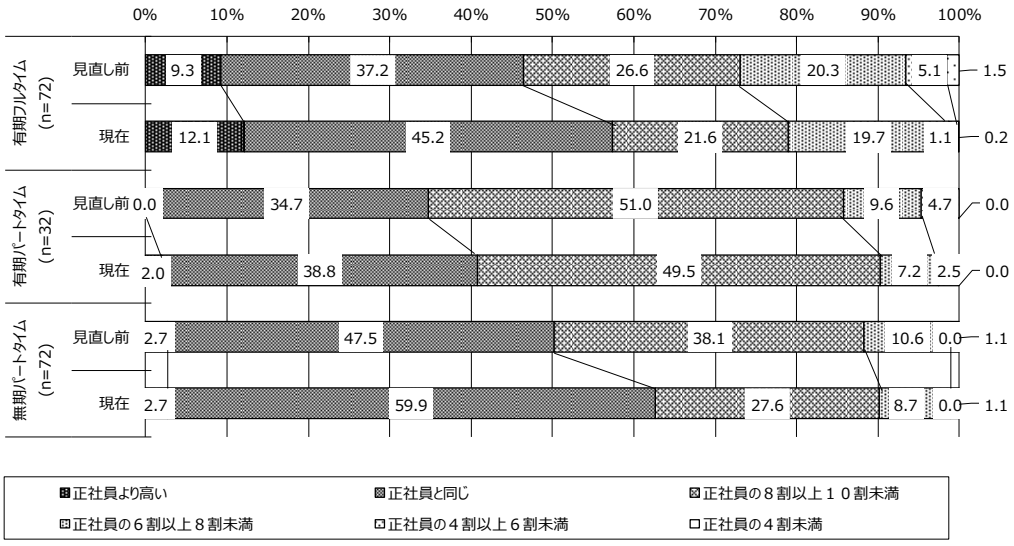
47.5%から59.9%に上昇した。これにより、9割程度の企業では、正社員の8割相当以上の基本給（時給換算）となった。

大企業調査では、見直しにより、「正社員の6割以上8割未満」が28.5%から11.3%に低下した一方、「正社員の8割以上10割未満」が8.1%から25.4%に上昇したほか、「正社員と同じ」は63.3%から52.0%に低下したものの、「正社員より高い」が0.0%から11.3%に上昇した。これにより、9割程度の企業では、正社員の8割相当以上の基本給（時給換算）となった。

図表 2-5-4　正社員と職務が同じパート・有期社員の基本給の同一労働同一賃金ルールへの対応前後の状況

（中小企業）

中小企業

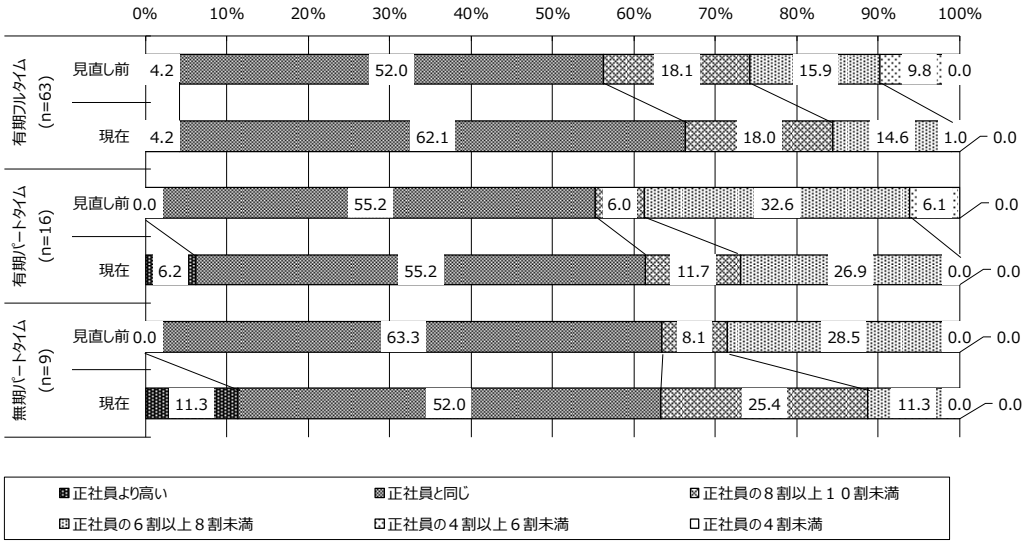


※当該パート・有期社員のなかに正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を対象に集計。なお、「見直していない」「無回答」の項目は集計から除いている。

図表 2-5-5　正社員と職務が同じパート・有期社員の基本給の同一労働同一賃金ルールへの対応前後の状況

（大企業）

大企業



※当該パート・有期社員のなかに正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を対象に集計。なお、「見直していない」「無回答」の項目は集計から除いている。

イ 賞与

続いて、有期フルタイムの年間合計の賞与について見直し前後の状況をみると（図表 2-5-6、図表 2-5-7)、中小企業調査では、「正社員の 4 割未満」が 18.1%から 9.5%に低下したほか、「正社員と同じ」が 37.7%から 43.9%に上昇している。大企業調査でも、同様に、「正社員の 4 割未満」が 8.4%から 2.9%に低下し、「正社員と同じ」が 35.5%から 54.6%に上昇している。有期フルタイムでは、4～5 割程度の企業で、正社員相当の賞与となったほか、賞与の底上げも図られたことがうかがえる。

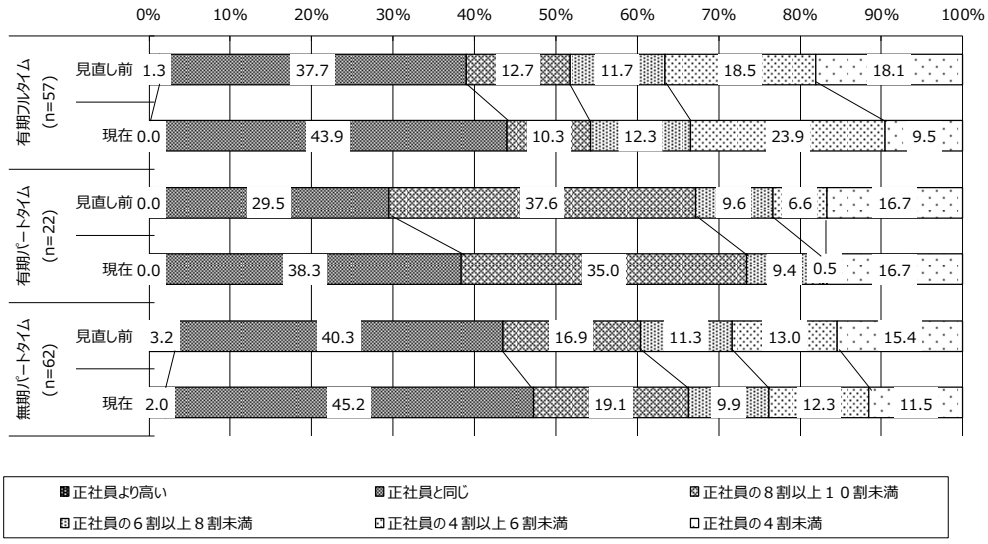
有期パートタイムの年間合計の賞与について見直し前後の状況をみると、中小企業調査では、「正社員と同じ」が 29.5%から 38.3%に上昇し、「正社員の 4 割以上 6 割未満」が 6.6%から 0.5%に低下している。また、大企業調査でも、「正社員と同じ」が 25.4%から 32.9%に上昇し、「正社員の 4 割以上 6 割未満」が 37.1%から 22.7%に低下している。有期パートタイムでは、総じて 3～4 割程度の企業で、正社員相当の賞与となっている。

無期パートタイムの年間合計の賞与について見直し前後の状況をみると、中小企業調査では、「正社員と同じ」が 40.3%から 45.2%に上昇している。また、大企業調査でも、「正社員と同じ」が 12.5%から 22.5%に上昇したほか、「4 割以上 6 割未満」が低下し、「6 割以上 8 割未満」が上昇している。

図表 2-5-6　正社員と職務が同じパート・有期社員の賞与の同一労働同一賃金ルールへの対応前後の状況

（中小企業）

中小企業

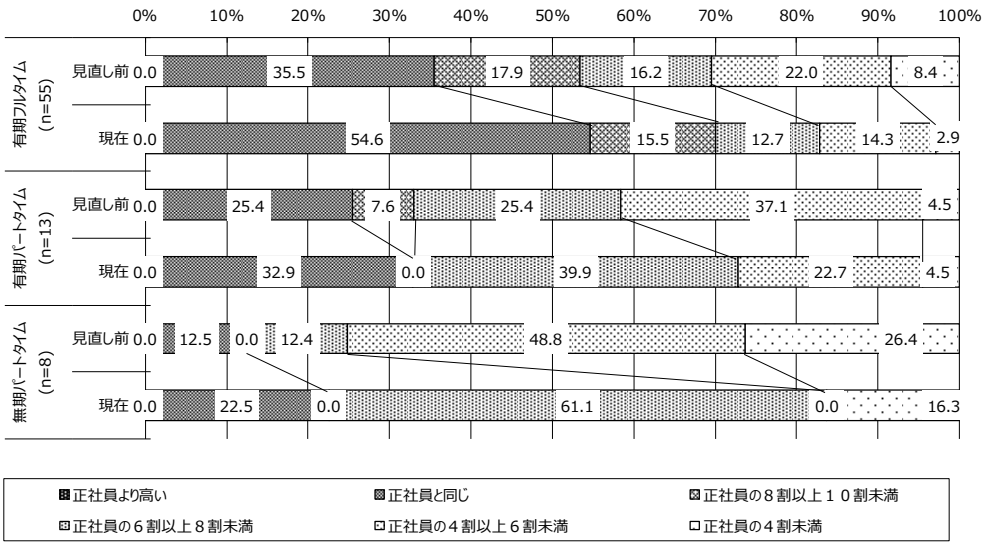


※当該パート・有期社員のなかに正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を対象に集計。なお、「見直していない」「無回答」の項目は集計から除いている。

図表 2-5-7　正社員と職務が同じパート・有期社員の賞与の同一労働同一賃金ルールへの対応前後の状況

（大企業）

大企業



※当該パート・有期社員のなかに正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業を対象に集計。なお、「見直していない」「無回答」の項目は集計から除いている。

6. パート･有期社員の処遇の決定基準

賃金や福利厚生等の各種の処遇について、パート・有期社員への適用状況、その算定や付与の基準について、正社員との比較でみていく。

(1)パート･有期社員への各処遇の適用状況

まず、各種の処遇について、パート・有期社員への適用状況をみていく（図表 2-6-1、図表 2-6-2)。ここでは、正社員への適用がある企業を分母（100）として、そのうちどの程度の割合の企業でパート・有期社員にも適用があるかをみている。

基本給については、全てのパート・有期社員が対象であるため、図示していないが、基本給の昇給の仕組みについては、中小企業調査では 7 割程度、大企業調査では 7～8 割程度の企業でパート・有期社員も対象とされている。

次に、各種手当については、手当の種類、パート・有期社員の 3 形態によりばらつきがみられる。まず、通勤手当では 3 形態いずれにおいても割合が高く、中小企業調査で 9 割程度、大企業調査では 10 割程度の企業で対象とされている。他方で、家族手当及び住宅手当では、両調査を通じ、有期フルタイムの 4～5 割程度に対し、有期パートタイム・無期パートタイムでは 3 割程度となっている。また、精皆勤手当では、同様に、有期フルタイムの 6 割程度に対し、有期パートタイム・無期パートタイムでは 4～5 割程度となっている。

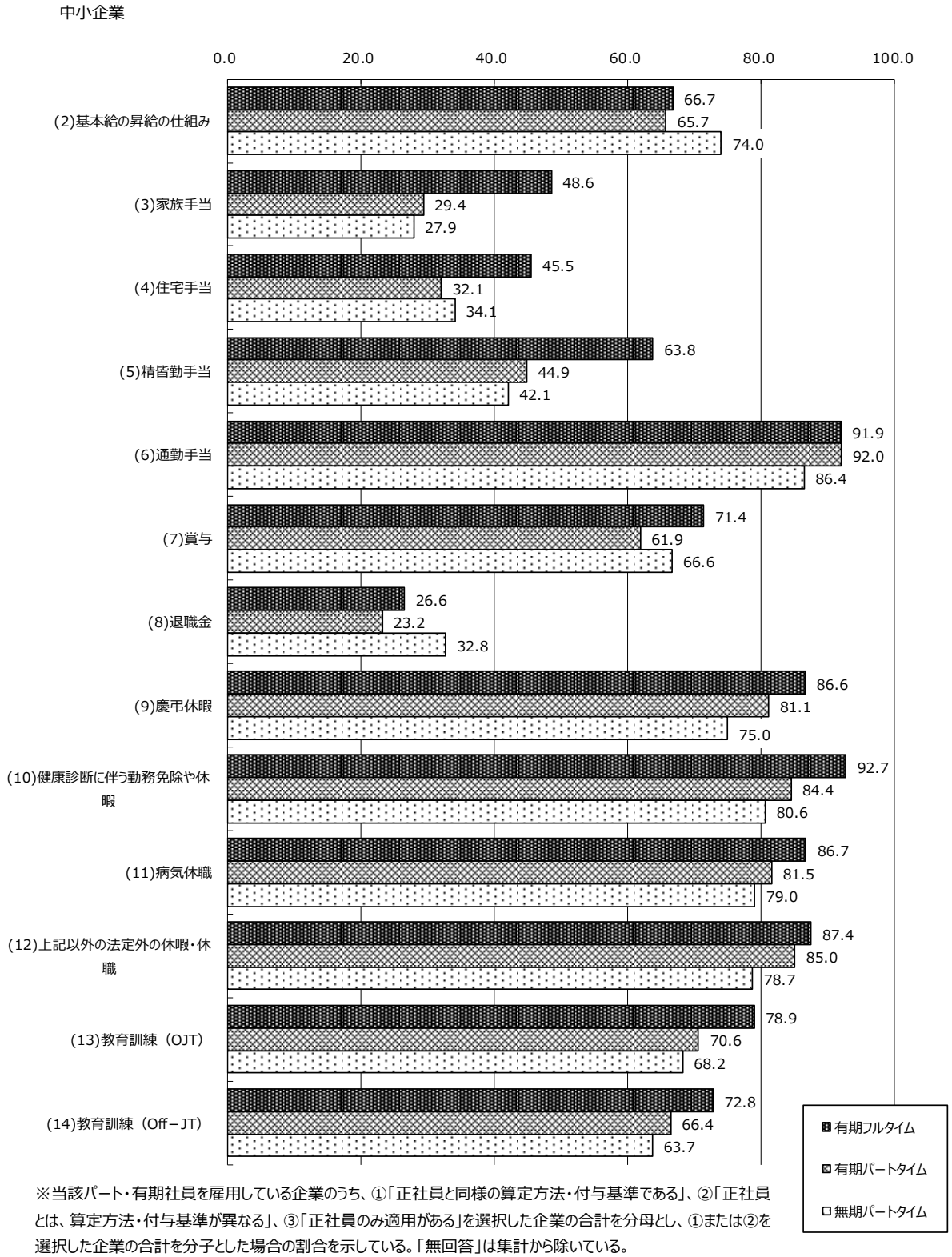
賞与については、有期フルタイムでは中小企業調査で 7 割程度、大企業調査で 8 割程度だが、無期パートタイムでは両調査を通じて 7 割程度、有期パートタイムでも同様に 6 割程度となっている。

退職金については、両調査を通じて、無期パートタイム・有期フルタイムで 3 割程度、有期パートタイムで 2 割程度となっている。

休暇制度については、休暇の種類、パート・有期社員の 3 形態により多少のばらつきはみられるものの、それらを通じて中小企業調査では 8～9 割程度、大企業調査では 8～10 割程度の実施割合となっている。

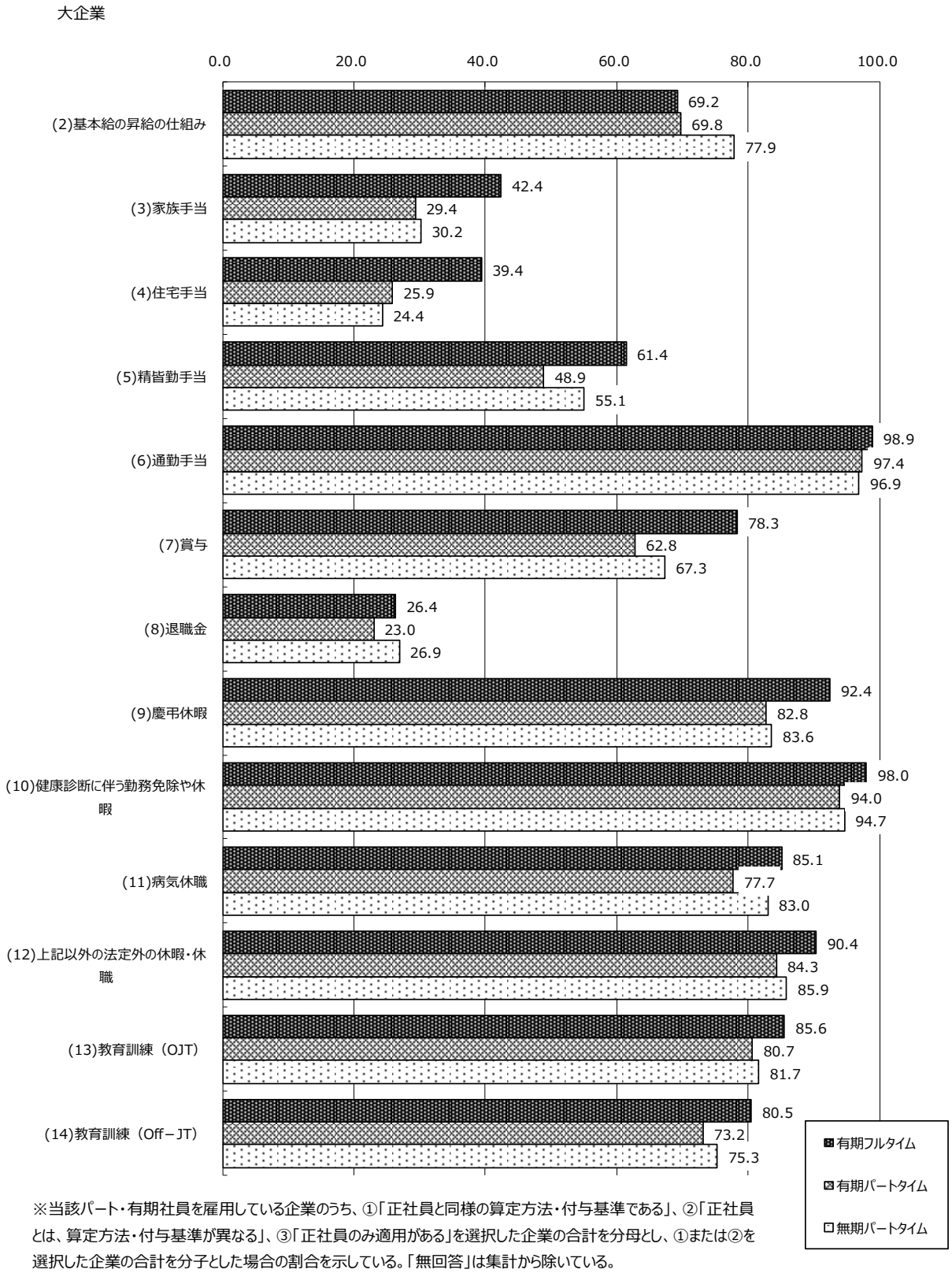
教育訓練のうち OJT については、中小企業調査では、有期フルタイムで 8 割程度、有期パートタイム・無期パートタイムで 7 割程度、大企業調査では、いずれも 8 割台となっている。Off-JT については、中小企業調査では、有期フルタイムで 7 割程度、有期パートタイム・無期パートタイムで 6 割台、大企業調査では、有期フルタイムで 8 割程度、有期パートタイム・無期パートタイムで 7 割台となっている。

図表 2-6-1 パート・有期社員への各処遇の適用状況（正社員への適用を 100 とした場合）（中小企業）



※当該パート・有期社員を雇用している企業のうち、①「正社員と同様の算定方法・付与基準である」、②「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」、③「正社員のみ適用がある」を選択した企業の合計を分母とし、①または②を選択した企業の合計を分子とした場合の割合を示している。「無回答」は集計から除いている。

図表 2-6-2　パート・有期社員への各処遇の適用状況（正社員への適用を 100 とした場合）（大企業）



※当該パート・有期社員を雇用している企業のうち、①「正社員と同様の算定方法・付与基準である」、②「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」、③「正社員のみ適用がある」を選択した企業の合計を分母とし、①または②を選択した企業の合計を分子とした場合の割合を示している。「無回答」は集計から除いている。

(2)パート･有期社員の賃金･福利厚生の算定･付与基準

続いて、パート・有期社員の各種処遇（賃金・福利厚生）の決定（算定・付与）基準について、処遇ごとに正社員と同様の基準か、異なる基準かどうかみていく（図表 2-6-3、図表 2-6-4)。

ア 基本給

基本給の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 2～3 割程度であり、7～8 割の企業では異なる算定基準となっている。

大企業調査では、有期フルタイムで 2 割程度、パートタイムの 2 形態では 1 割程度で正社員と同じ基準であり、有期フルタイムで 8 割程度、パートタイムの 2 形態では 9 割程度で正社員と異なる算定基準となっている。

基本給の昇給の仕組みについては、中小企業調査では、「正社員と同じ基準」が 1～2 割程度であり、そのほか、「正社員とは異なる基準」が 4～5 割程度、「正社員のみ適用」が 2～3 割程度と、8～9 割の企業では、正社員と異なる扱いとなっている。大企業調査では、「正社員と同じ基準」が 1 割程度であり、そのほか、「正社員とは異なる基準」が 6～7 割程度、「正社員のみ適用」が 2～3 割程度と、9 割程度の企業では、正社員とは異なる扱いとなっている。

イ 各種手当

各種手当のうち、家族手当の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1～2 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 3～5 割程度、「ともに適用がない」が 3～4 割程度と、企業によりばらつきがある。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1～2 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 4～5 割程度、「ともに適用がない」が 4 分の 1 程度と、企業によりばらつきがある。

次に、住宅手当の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1～2 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 3 割程度、「ともに適用がない」が 5～6 割程度と、手当の無いところも多く、企業によりばらつきがある。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1～2 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 3～4 割程度、「ともに適用がない」が 4 割程度と、企業によりばらつきがある。

続いて、精皆勤手当の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 1～2 割程度、「ともに適用がない」が 7 割程度と、手当の無い企業も多い。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 5%未満であり、「正社員とは異なる基準」、「正社員のみ適用」がそれぞれ 1 割未満のほか、「ともに適用がない」が 8～9 割程度と、手当の無い企業が大多数である。

各種手当の最後に、通勤手当の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 7～8 割程度であり、「正社員とは異なる基準」「正社員のみ適用」がそれぞれ 1 割程度ずつ、「ともに適用がない」が 1 割未満と、多くの企業で正社員と同様の基準となっている。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 8～9 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 1～2 割程度、「正社員のみ適用」「ともに適用がない」がそれぞれ 5%未満と、大半の企業で正社員と同様の基準となっている。

ウ 賞与

賞与の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1～2 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 4～5 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 3 割程度、「ともに適用がない」が 1 割未満と、企業によりばらつきが目立つ。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 0～1 割程度であり、「正社員とは異なる基準」が 6 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 2～4 割程度、「ともに適用がない」が 5%未満と、「正社員とは異なる基準」の割合が半分を超え、最も高い。

エ 退職金

退職金の算定基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が 1 割未満であり、「正社員とは異なる基準」が 1～2 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 6～7 割程度と多くを占め、「ともに適用がない」が 1 ～2 割程度となっている。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が 5%未満であり、「正社員とは異なる基準」が 2 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 7 割程度と多くを占め、「ともに適用がない」が 5%前後となっている。

オ 休暇制度

各種の休暇制度の付与基準については、休暇制度（慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除や休暇、病気休暇）により幅があるが、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 7～8 割程度、有期パートタイム、無期パートタイムで 6 割程度と多くを占め、「正社員とは異なる基準」が 1 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 1～2 割程度、「ともに適用がない」が概ね 1 割未満となっている。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 6～9 割程度、有期パートタイム、無期パートタイムで 5～8 割程度と多くを占め、「正社員とは異なる基準」が 1 ～2 割

程度のほか、「正社員のみ適用」が 1～2 割程度、「ともに適用がない」が概ね 1 割未満となっている。

カ 教育訓練

教育訓練のうち、OJT の機会の付与基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 5 割程度、有期パートタイム、無期パートタイムで 4 割程度と 3 形態により比較的ばらつきがみられ、「正社員とは異なる基準」は 1 割程度、「正社員のみ適用」が 2 割程度、「ともに適用がない」が 2～3 割程度となっている。

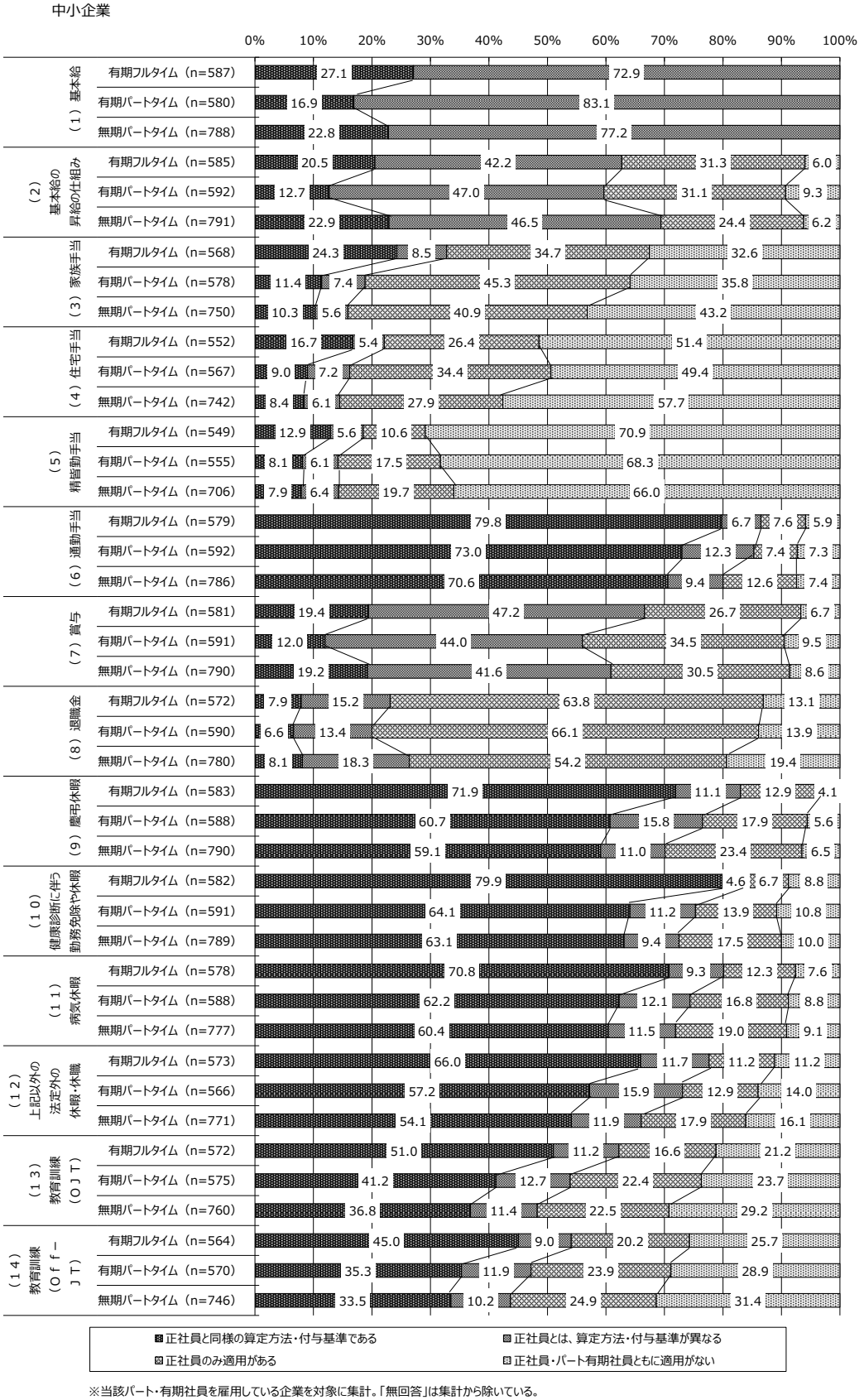
大企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 6 割程度、有期パートタイム、無期パートタイムで 5 割程度と 3 形態でややばらつきがみられ、「正社員とは異なる基準」が 2 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 1～2 割程度、「ともに適用がない」が 1 割程度となっている。

教育訓練のうち、Off-JT の機会の付与基準については、中小企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 4 割台、有期パートタイム、無期パートタイムで 3 割台と 3 形態によりややばらつきがみられ、「正社員とは異なる基準」は 1 割程度、「正社員のみ適用」が 2 割程度、「ともに適用がない」が 3 割程度となっている。

大企業調査では、「正社員と同様の基準」が有期フルタイムで 5 割台、有期パートタイム、無期パートタイムで 4 割台と 3 形態でややばらつきがみられ、「正社員とは異なる基準」が 2 割程度のほか、「正社員のみ適用」が 2 割程度、「ともに適用がない」が 1 割程度となっている。

中小企業調査、大企業調査を通じて、OJT と Off-JT を比べると、Off-JT の方が「正社員と同様の基準」とする企業の割合が低い。

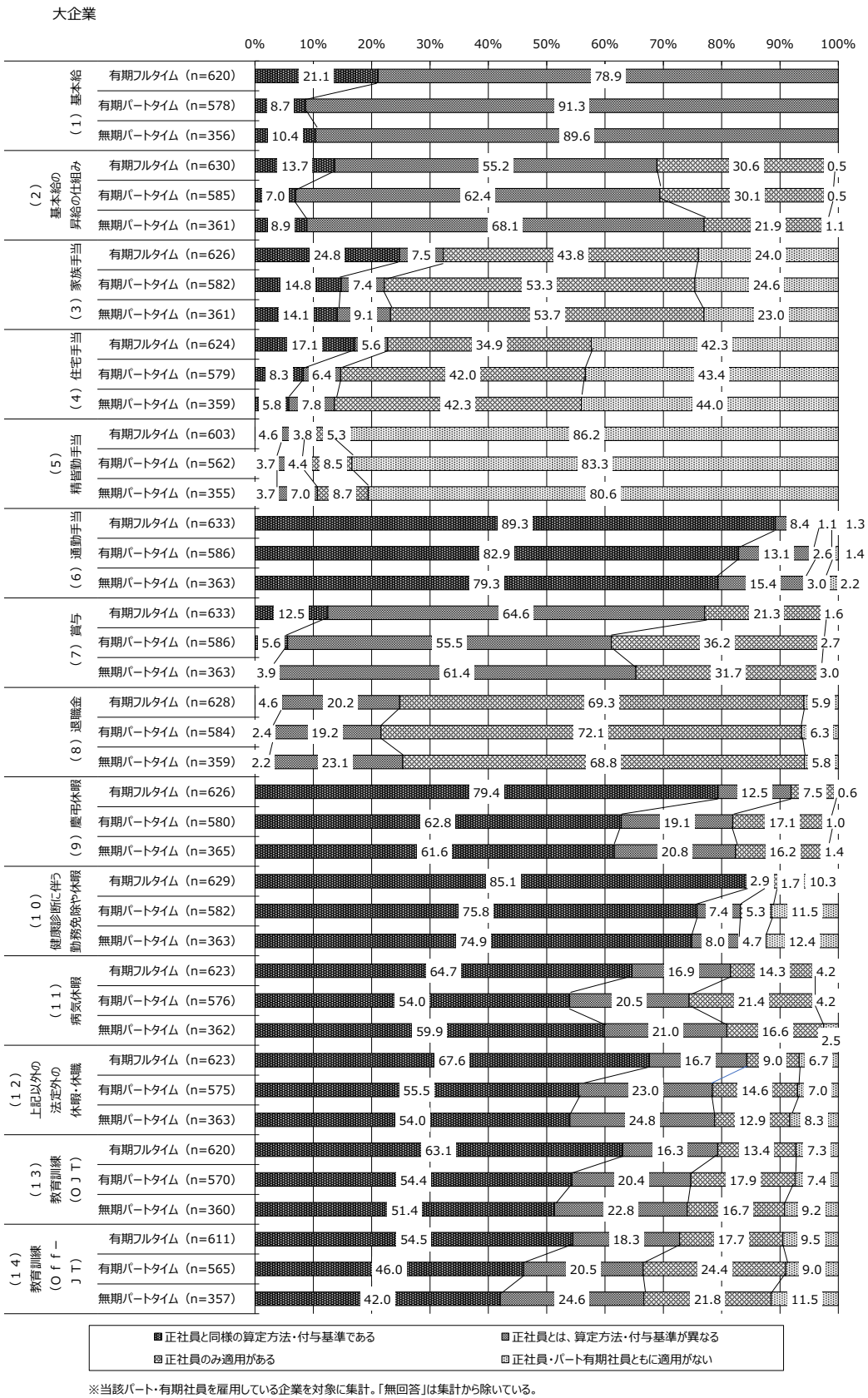
図表 2-6-3　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準（3 形態比較・中小企業）



※当該パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計。「無回答」は集計から除いている。

(1)基本給には「正社員のみ適用がある」「正社員・パート有期社員ともに適用がない」の選択肢が含まれない。

図表 2-6-4　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準（3 形態比較・大企業）



※当該パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計。「無回答」は集計から除いている。
(1)基本給には「正社員のみ適用がある」「正社員・パート有期社員ともに適用がない」の選択肢が含まれない。

(3)賃金･福利厚生の算定･付与基準が正社員と異なる理由

続いて、パート・有期社員の賃金の算定基準や福利厚生の付与基準が正社員と異なる理由についてみる。

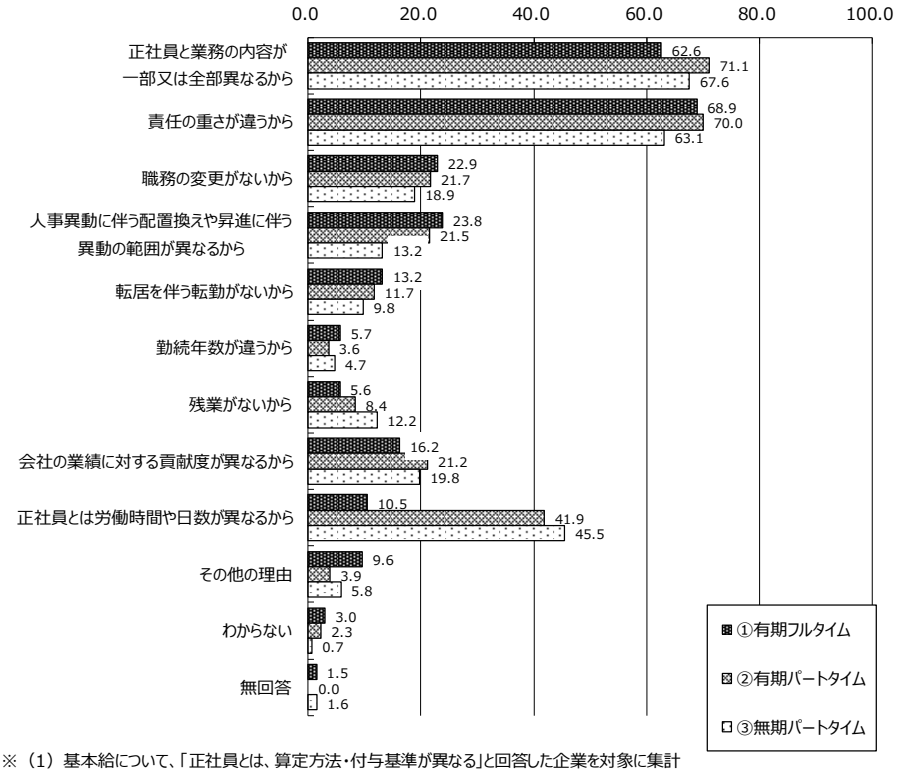
ア 基本給

まず、パート・有期社員の基本給の算定基準が正社員と異なる理由についてみると（図表 2-6-5、図表 2-6-6)、中小企業調査では、パート・有期社員の 3 形態ともに「責任の重さが違うから」「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 6～7 割程度と割合が高い。それらに続き、有期フルタイムでは、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」「職務の変更がないから」「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 2 割程度で続く。有期パートタイムでは、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 4 割程度で続き、以下「職務の変更がないから」「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 2 割程度で続く。無期パートタイムでは、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 5 割程度で続き、以下「会社の業績に対する貢献度が異なるから」「職務の変更がないから」が 2 割程度で続く。

大企業調査でも同様に、パート・有期社員の 3 形態ともに「責任の重さが違うから」「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 8 割程度と割合が高い。それらに続き、有期フルタイムでは、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」が 5 割程度、「転居を伴う転勤がないから」「職務の変更がないから」が 4 割程度、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 2 割程度で続く。有期パートタイム・無期パートタイムではいずれも「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」が 5 割程度、「転居を伴う転勤がないから」「職務の変更がないから」に加え「正社員とは労働時間や日数が異なるから」も 4 割程度で続き、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 3 割程度で続く。

図表 2-6-5　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（中小企業・基本給）

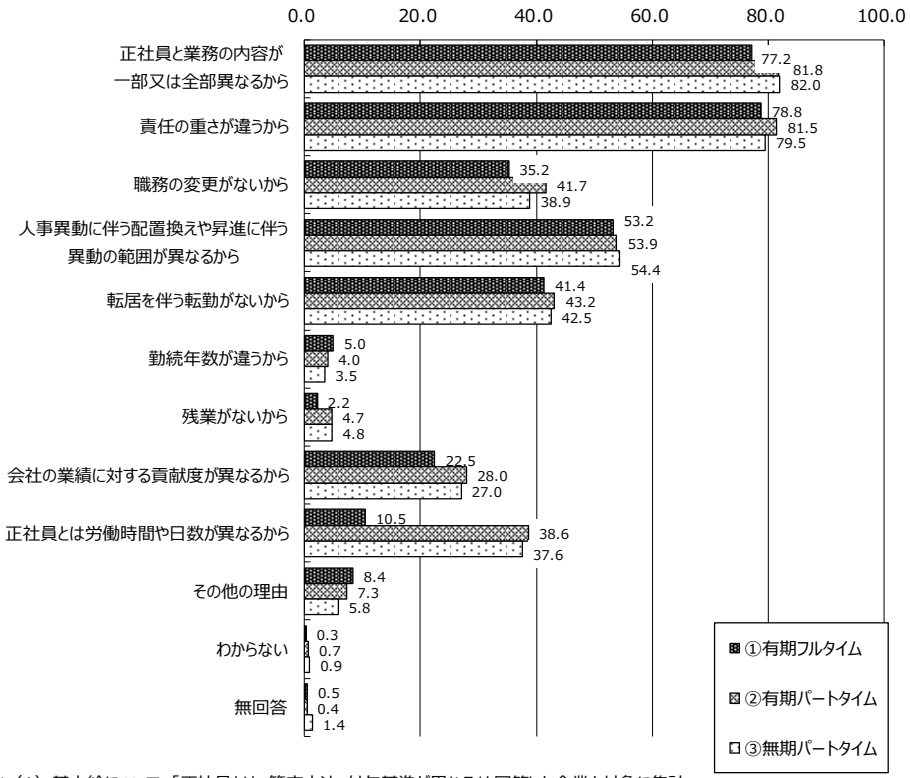
(1)基本給(①n=428、②n=482、③n=608)



※（1）基本給について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

図表 2-6-6　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（大企業・基本給）

(1)基本給(①n=489、②n=528、③n=319)



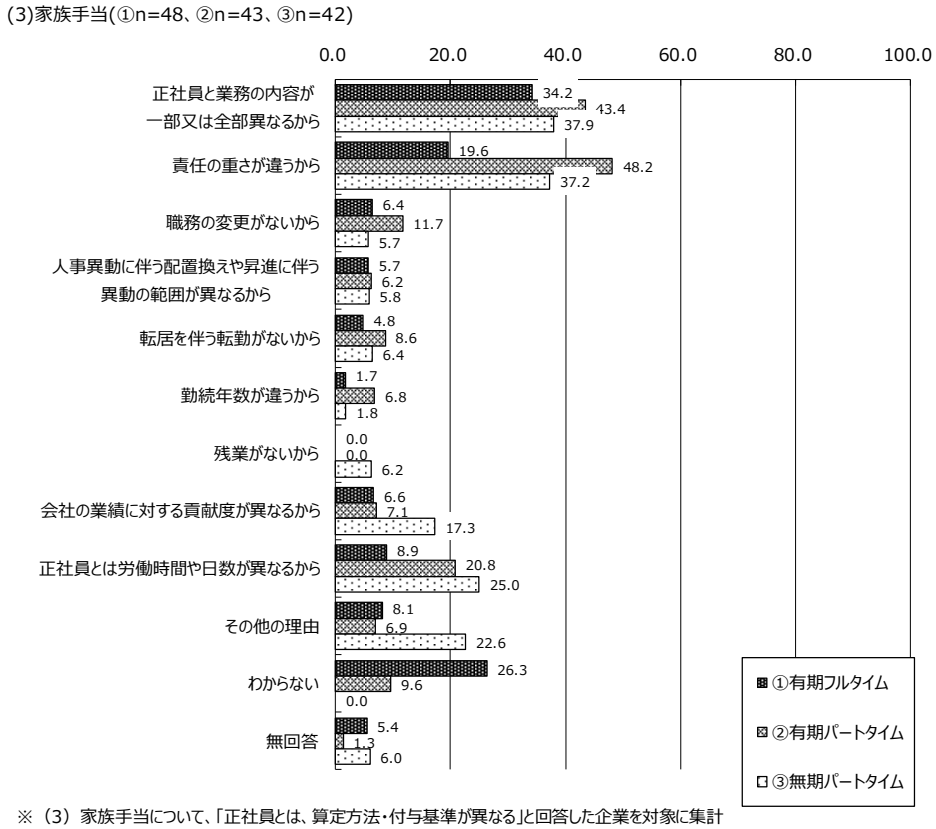
※（1）基本給について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

イ 家族手当

パート・有期社員の家族手当の算定基準が正社員と異なる理由（図表 2-6-7、図表 2-6-8）については、特に n 数が小さいことに留意を要するが、中小企業調査によりみると、有期フルタイムでは、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 3 割程度と多く、「責任の重さが違うから」が 2 割程度で続くが、「わからない」も 3 割程度と多い。有期パートタイムと無期パートタイムでは、ともに「責任の重さが違うから」「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 4～5 割程度と割合が高く、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 2～3 割程度で続く。

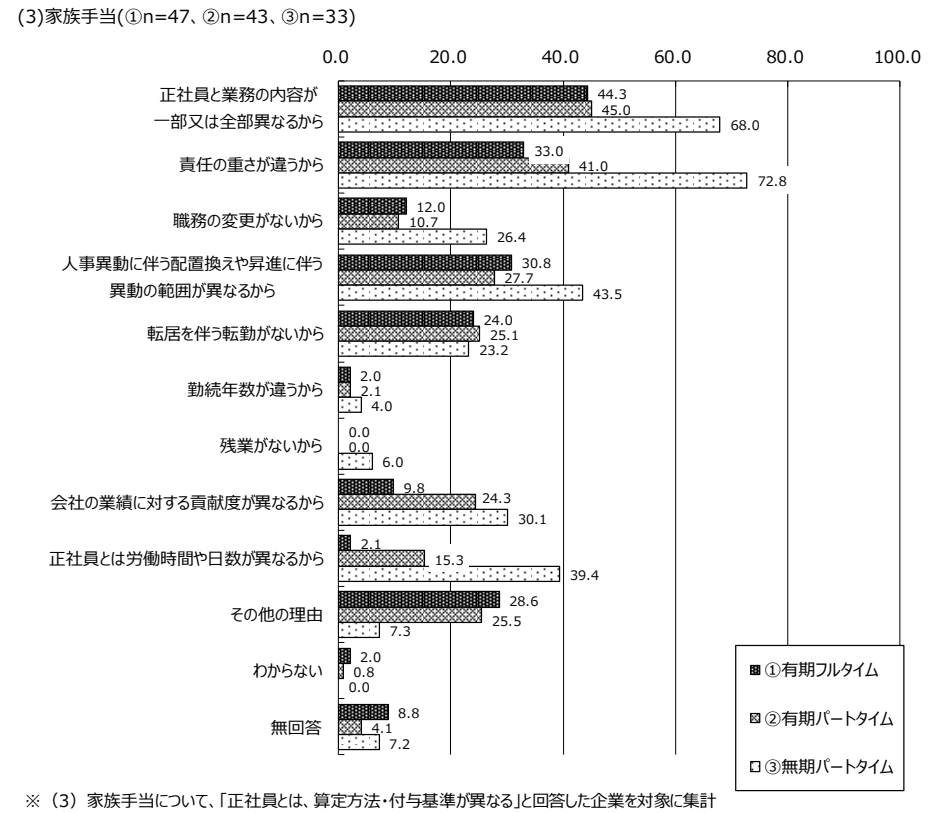
大企業調査によると、有期フルタイムと有期パートタイムでは、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 4～5 割程度、「責任の重さが違うから」が 3～4 割程度、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」「その他の理由」が 3 割程度であった。他方で無期パートタイムでは、「責任の重さが違うから」「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 7 割程度、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 4 割程度、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 3 割程度で続いた。

図表 2-6-7　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（中小企業・家族手当）



※（3）家族手当について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

図表 2-6-8　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（大企業・家族手当）



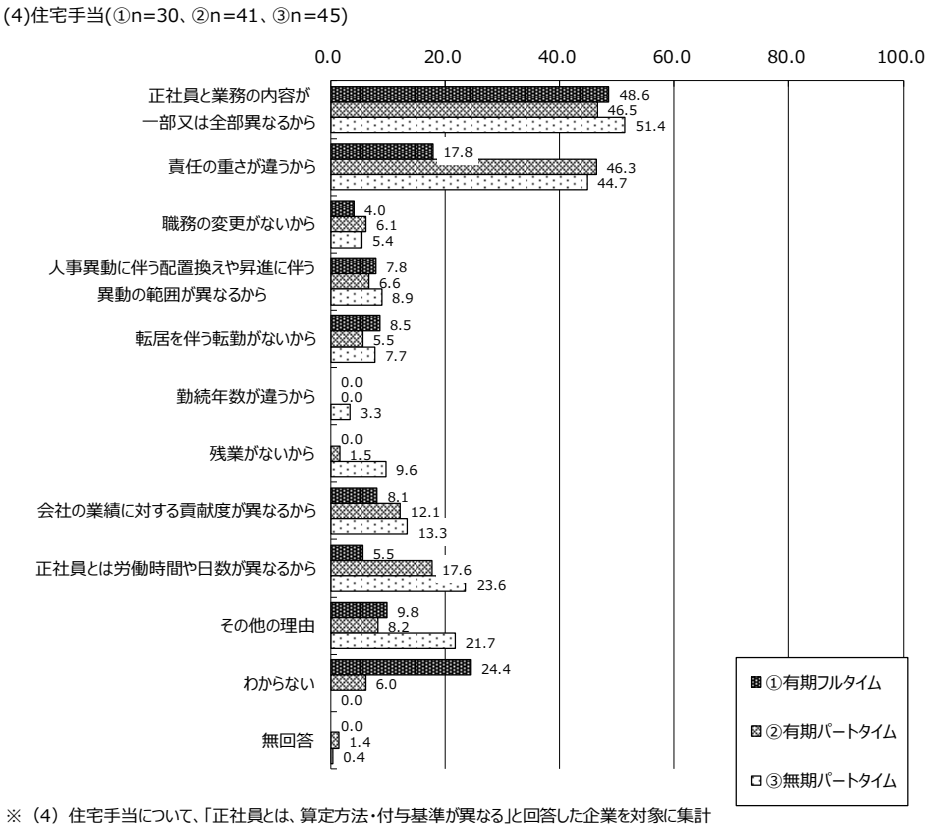
※（3）家族手当について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

ウ 住宅手当

パート・有期社員の住宅手当の算定基準が正社員と異なる理由（図表 2-6-9、図表 2-6-10）については、特に n 数が小さいことに留意を要するが、中小企業調査によりみると、3 形態ともに「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 5 割程度と割合が高いが、有期パートタイムと無期パートタイムの 2 形態では、「責任の重さが違うから」も 4～5 割程度とそれに続き、さらに、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 2 割程度で続く。有期フルタイムでは、「わからない」「責任の重さが違うから」が 2 割程度で続く。

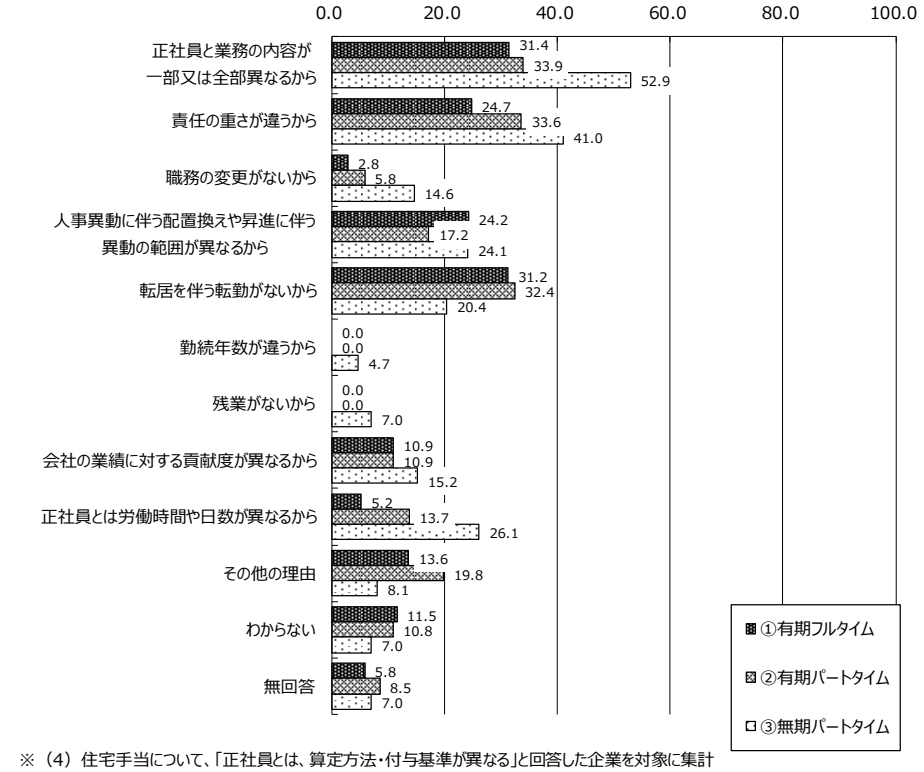
大企業調査によると、有期フルタイムでは、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「転居を伴う転勤がないから」が 3 割程度、有期パートタイムではそれらに加えて「責任の重さが違うから」も 3 割程度、無期パートタイムでは、「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 5 割程度、「責任の重さが違うから」が 4 割程度、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 3 割程度となっている。

図表 2-6-9　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（中小企業・住宅手当）



※（4）住宅手当について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

図表 2-6-10　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（大企業・住宅手当）



※（4）住宅手当について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

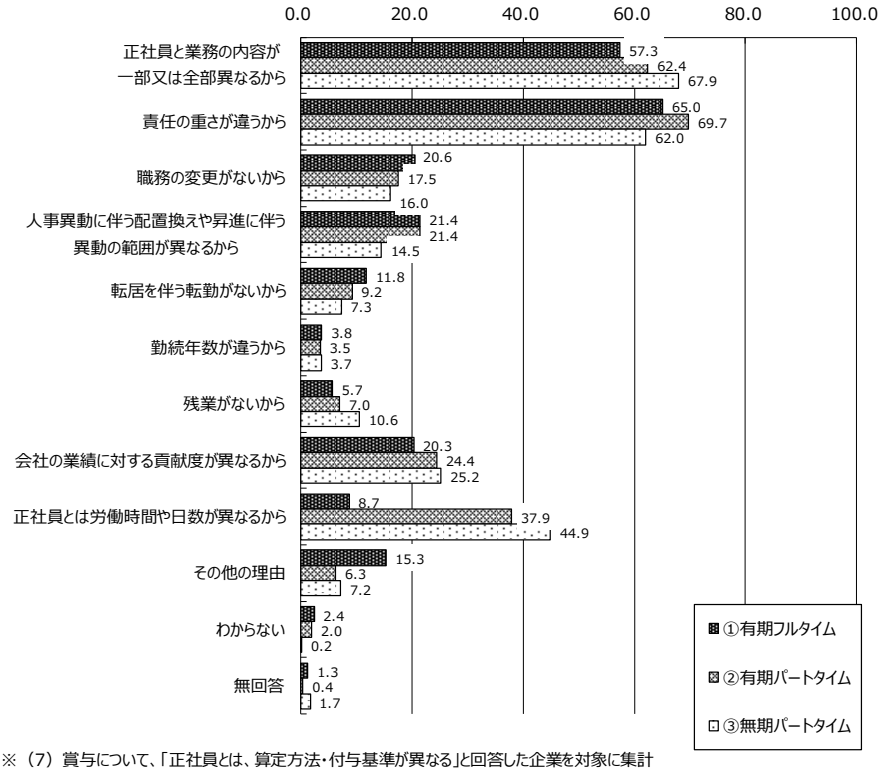
エ 賞与

パート・有期社員の賞与の算定基準が正社員と異なる理由についてみると（図表 2-6-11、図表 2-6-12)、中小企業調査では、パート・有期社員の 3 形態ともに「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」が 6～7 割程度と割合が高い。有期パートタイム・無期パートタイムでは、それらに次いで「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 4 割程度と高いが、有期フルタイムでは、1 割程度にとどまる。そのほかでは、3 形態ともに、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 2～3 割程度、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」「職務の変更がないから」が 2 割程度で続いた。

大企業調査では、パート・有期社員の 3 形態ともに「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」が 7～8 割程度と割合が高い。次いで、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」が 4 割程度、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 3～4 割程度、「転居を伴う転勤がないから」「職務の変更がないから」が 3 割程度で続く。有期パートタイム・無期パートタイムでは、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」も 3～4 割程度を占めるが、有期フルタイムでは 1 割程度にとどまる。

図表 2-6-11　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（中小企業・賞与）

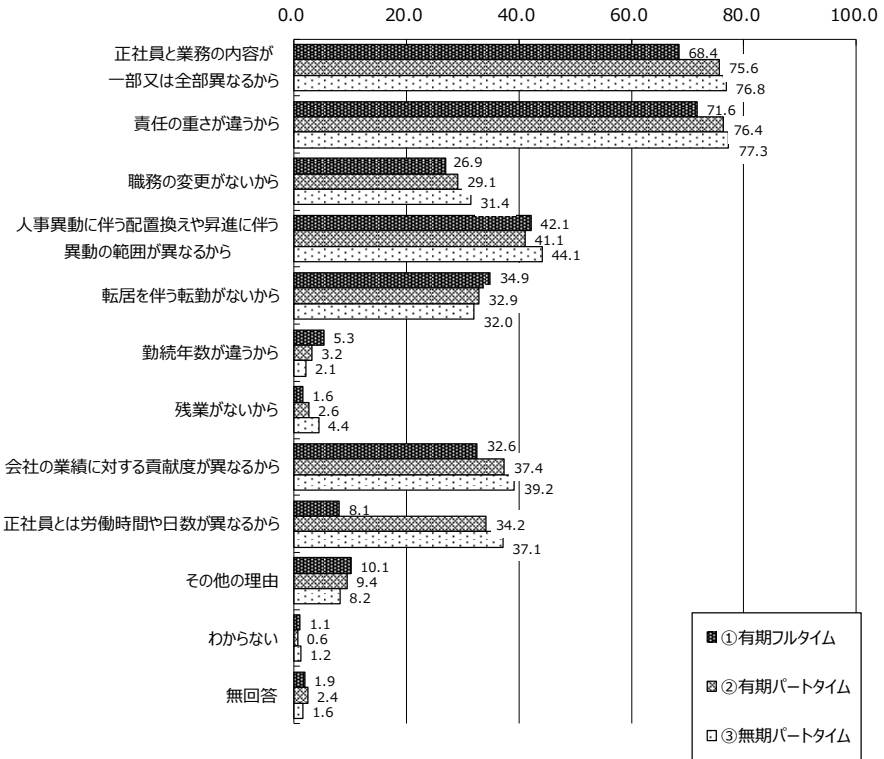
(7)賞与(①n=274、②n=260、③n=329)



※（7）賞与について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

図表 2-6-12　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（大企業・賞与）

(7)賞与(①n=409、②n=325、③n=223)



※（7）賞与について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

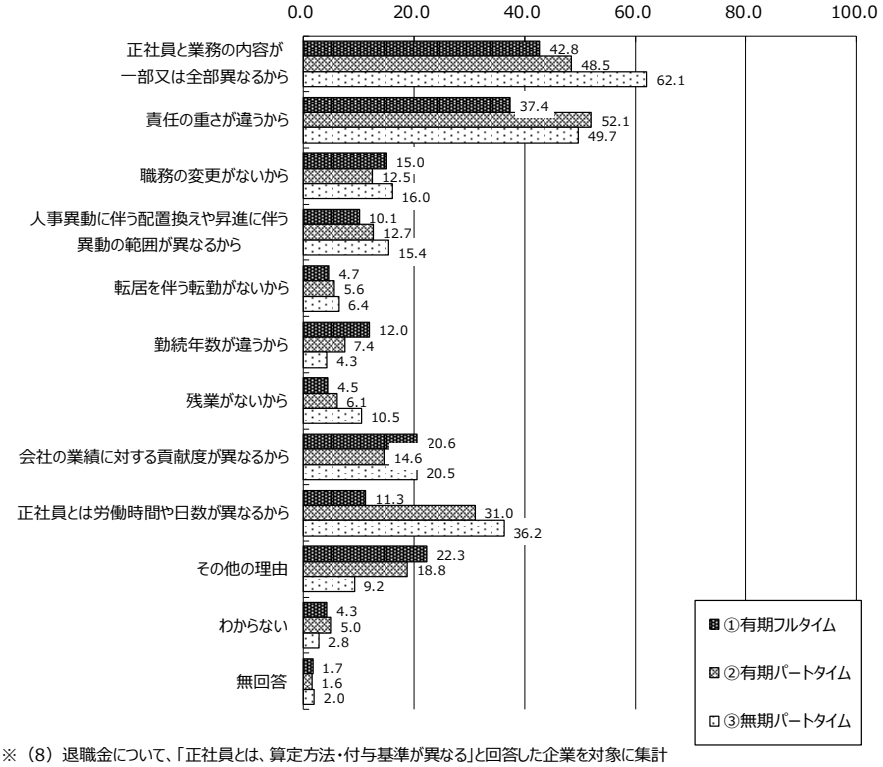
オ 退職金

パート・有期社員の退職金の算定基準が正社員と異なる理由についてみると（図表 2-6-13、図表 2-6-14)、n 数が少ないことに留意を要するが、中小企業調査では、パート・有期社員の 3 形態ともに「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」が 4～6 割程度、「責任の重さが違うから」が 4～5 割程度と割合が高い。有期パートタイム・無期パートタイムでは、それらに次いで「正社員とは労働時間や日数が異なるから」が 3～4 割程度と高いが、有期フルタイムでは、1 割程度にとどまる。そのほかでは、3 形態ともに、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 1～2 割程度で続いた。

大企業調査では、パート・有期社員の 3 形態ともに「正社員と業務の内容が一部又は全部異なるから」「責任の重さが違うから」が 6～8 割程度と割合が高い。次いで、「人事異動に伴う配置換えや昇進に伴う異動の範囲が異なるから」が 3～5 割程度、「会社の業績に対する貢献度が異なるから」が 2～4 割程度、「転居を伴う転勤がないから」「職務の変更がないから」が 2～3 割程度で続く。有期パートタイム・無期パートタイムでは、「正社員とは労働時間や日数が異なるから」も 3～4 割程度を占めるが、有期フルタイムでは 5%未満にとどまる。

図表 2-6-13　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（中小企業・退職金）

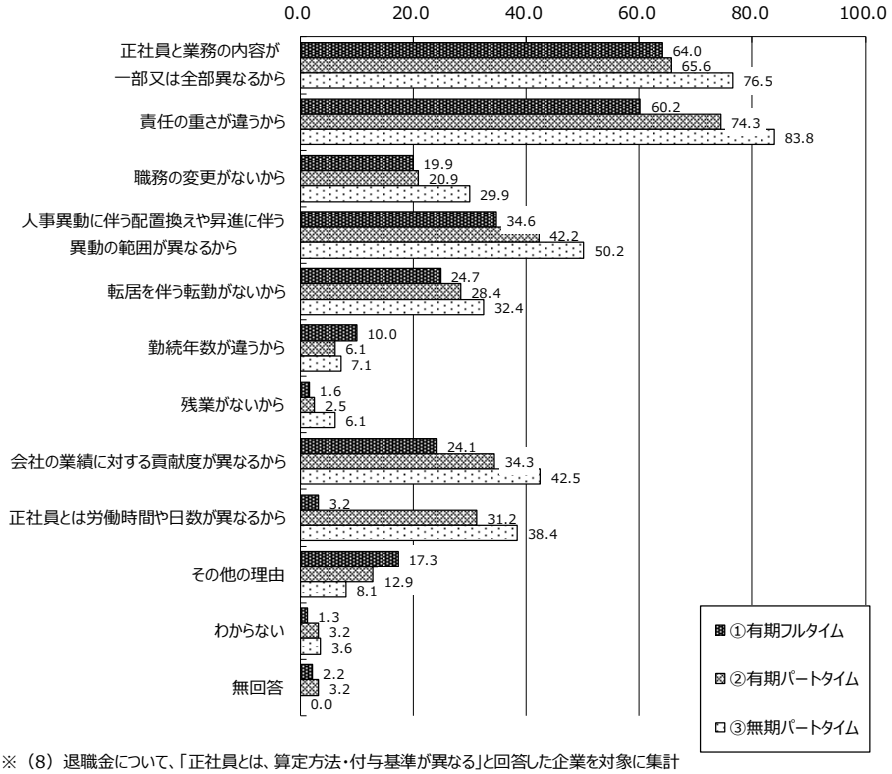
(8)退職金(①n=87、②n=79、③n=143)



※（8）退職金について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

図表 2-6-14　パート・有期社員の賃金、福利厚生の算定・付与基準が正社員と異なる理由（大企業・退職金）

(8)退職金(①n=127、②n=112、③n=83)



※（8）退職金について、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業を対象に集計

7. 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合い

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いについてみていく。

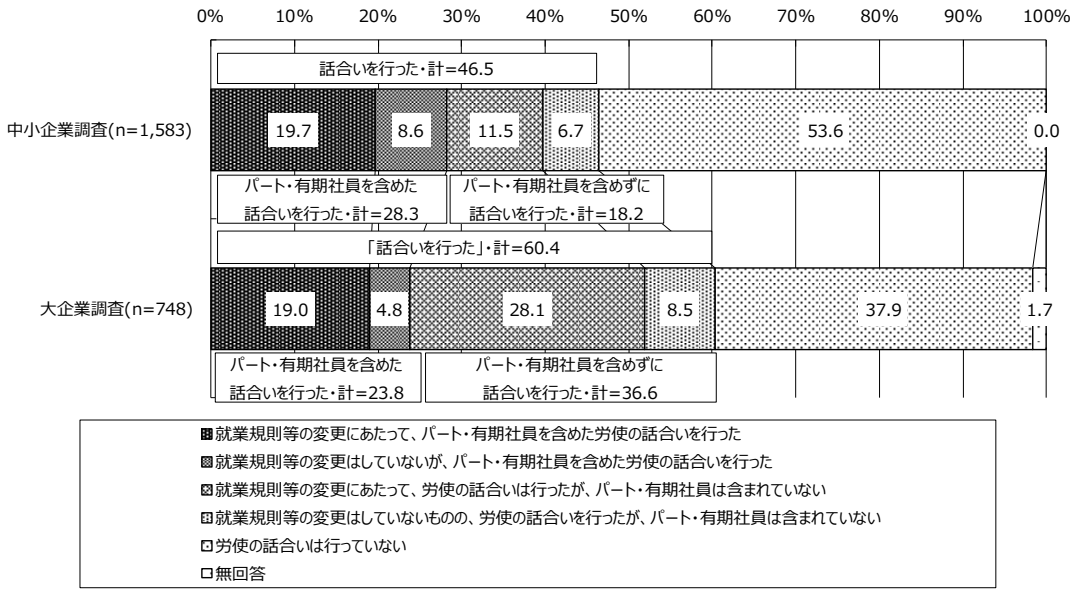
(1)同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いの有無

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いを行ったかどうかをみると（図表 2-7-1)、中小企業調査では、「労使の話合いは行っていない」（53.6%）が半数を占め、労使の話合いを行った企業と半々であった。話合いを行った企業については、パート・有期社員を含めた話合いを行った企業が約 3 割、パート・有期社員を含めない話合いを行った企業が約 2 割であった。

大企業調査では、「労使の話合いは行っていない」（37.9%）が約 4 割を占め、労使の話合いを行った企業の方が多かった。話合いを行った企業については、パート・有期社員を含めた話合いを行った企業が約 2 割、パート・有期社員を含めない話合いを行った企業が約 4 割と、パート・有期社員を含めない話合いを行った企業の方が、割合が高かった。

主な産業別にみると（図表 2-7-2)、中小企業調査では、「労使の話合いを行った」「パート・有期社員を含めた話合いを行った」ともに、「情報通信業」において全体よりも 10%ポイント以上高かった。また、大企業調査では、「労使の話合いを行った」は「情報通信業」において全体よりも 10%ポイント以上高く、「パート・有期社員を含めた話合いを行った」は「卸売・小売業」で最も高かった。

図表 2-7-1 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いの有無



※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

図表 2-7-2 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労使の話合いの有無 産業別クロス集計

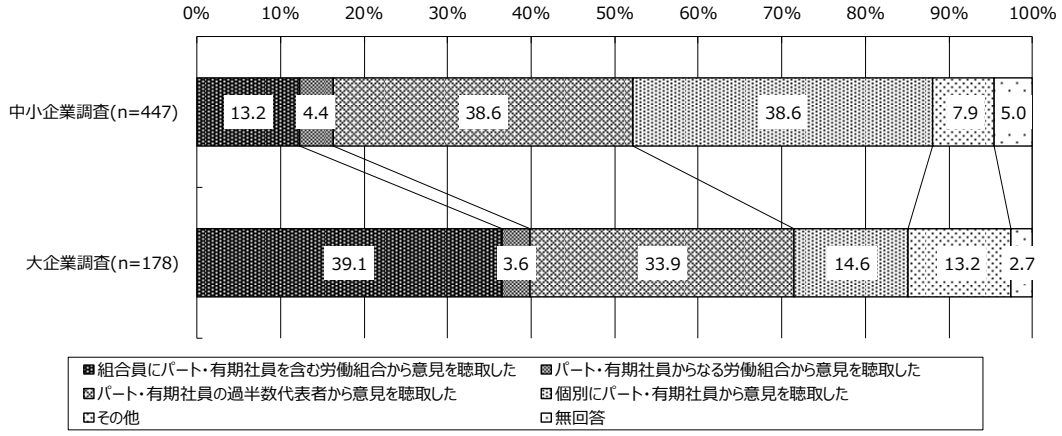
	中小企業			大企業		
	n	労使の話合いを行った	パート・有期社員を含めた話合いを行った	n	労使の話合いを行った	パート・有期社員を含めた話合いを行った
合計	1583	46.5	28.3	748	60.4	23.8
建設	195	46.2	30.8	27	59.3	14.8
製造	255	53.7	34.9	182	67.6	23.6
運輸	59	54.2	33.9	57	70.2	28.1
情報通信	37	56.8	40.5	43	76.7	25.6
卸売・小売	372	40.3	24.7	160	61.9	32.5
サービス	452	50.0	28.8	239	51.5	19.7
その他	214	37.4	20.1	40	42.5	15.0

(2)同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての意見聴取の方法

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たって、パート・有期社員を含めた労使の話合いを行った企業がどのような方法で意見聴取を行ったかをみると（図表 2-7-3)、中小企業調査では、「パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した」(38.6%)、「個別にパート・有期社員から意見を聴取した」(38.6%）がいずれも 4 割程度を占め、「組合員にパート・有期社員を含む労働組合から意見を聴取した」(13.2%)、「パート・有期社員からなる労働組合から意見を聴取した」(4.4%）の労働組合を通じた意見聴取は合わせて 2 割程度であった。

大企業調査では、「組合員にパート・有期社員を含む労働組合から意見を聴取した」（39.1%）が最も多く、「パート・有期社員からなる労働組合から意見を聴取した」(3.6%）と合わせると 4 割程度で労働組合を通じた意見聴取が行われていた。また、「パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した」(33.9%)、「個別にパート・有期社員から意見を聴取した」(14.6%）も合わせて 5 割程度であり、労働組合を通じた意見聴取とそれ以外の意見聴取で概ね半々であった。

図表 2-7-3 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての労働者からの意見聴取



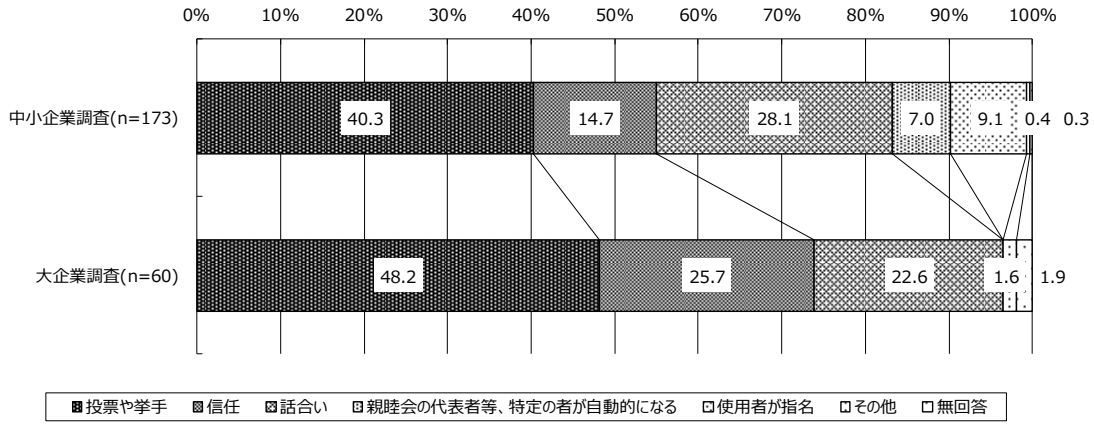
※同一労働同一賃金ルールへの対応にあたって、「パート・有期社員を含めた労使の話合いを行った」と回答した企業を対象に集計

(3)同一労働同一賃金ルールへの対応に当たっての過半数代表者の選出方法

同一労働同一賃金ルールへの対応に当たって、パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取したと答えた企業がどのように過半数代表者を選出したかをみると（図表 2-7-4)、中小企業調査では、「投票や挙手」（40.3％）が最も多く、「話合い」（28.1％)、「信任」（14.7％）と続く。

大企業調査では、「投票や挙手」（48.2％）が最も多く、「信任」（25.7％)、「話合い」（22.6％）と続いた。

図表 2-7-4 同一労働同一賃金ルールへの対応に当たって意見聴取した過半数代表者の選出方法



※同一労働同一賃金ルールへの対応にあたって、「パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した」と回答した企業を対象に集計

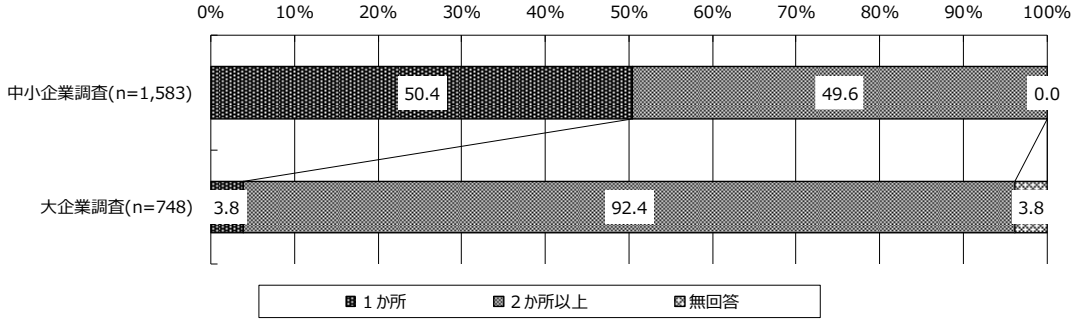
8.正社員への転換を推進する措置

正社員への転換を推進する措置の実施状況についてみていく。

(1)正社員への転換を推進する措置の実施状況

正社員への転換を推進する措置については、事業所の数が単数か、複数かにより異なるため、前提として、事業所の数について確認しておく（図表 2-8-1)。中小企業調査では、単数事業所の企業と複数事業所の企業が概ね半々であり、大企業調査では、単数事業所の企業は 3.8%と少数であり、大半が複数事業所の企業である。

図表 2-8-1 事業所の数



※パート・有期社員を雇用している企業を対象に集計

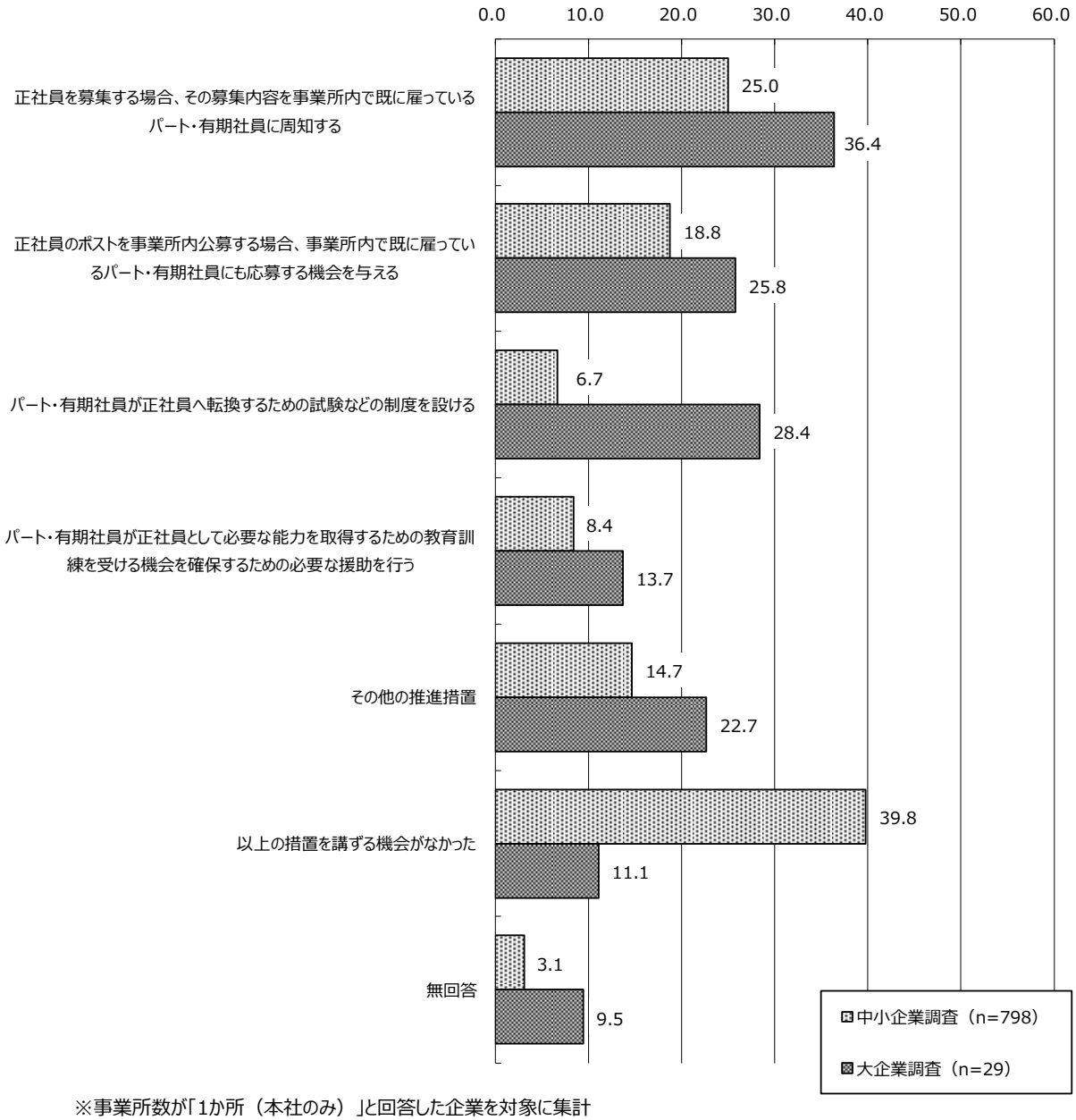
ア 単数事業所

単数事業所の企業における同措置の実施状況についてみると（図表 2-8-2)、中小企業調査では、「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」(25.0%）が最も多く、「正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える」(18.8%）が続く。正社員を募集する機会がなかったなど「以上の措置を講ずる機会がなかった」(39.8%）とする企業が 4 割程度あった。

大企業調査では、「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」(36.4%）が最も多く、「パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」(28.4%)、「正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える」(25.8%）が続く。正社員を募集する機会がなかったなど「以上の措置を講ずる機会がなかった」(11.1%）とする企業は 1 割程度あった。

主な産業別にみると（図表 2-8-3)、中小企業調査では「パート・有期社員にも応募機会を与える」の「サービス業」、「正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」の「情報通信業」で合計よりも 10%ポイント近く割合が高かった。

図表 2-8-2 正社員への転換を推進する措置の実施状況（単数事業所の企業）



※事業所数が「1か所（本社のみ）」と回答した企業を対象に集計

図表 2-8-3 正社員への転換を推進する措置の実施状況(単数事業所の企業) 産業別クロス集計

		n	正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する	正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える	パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける	パート・有期社員が正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う	その他の推進措置	以上の措置を講ずる機会がなかった	無回答
中小企業	合計	798	25.0	18.8	6.7	8.4	14.7	39.8	3.1
	建設	116	24.3	16.3	5.3	14.9	16.9	33.8	4.9
	製造	139	25.2	18.2	5.5	8.7	13.3	36.9	3.4
	運輸	15	19.0	21.2	0.0	9.1	14.1	26.4	17.2
	情報通信	26	26.7	15.3	16.3	7.7	15.6	38.7	1.8
	卸売・小売	165	27.6	16.6	5.6	7.9	14.5	45.0	1.0
	サービス	216	20.8	28.4	10.1	6.7	12.6	38.7	3.1
	その他	121	29.8	7.8	3.5	5.3	18.4	45.3	2.5

※大企業は単数事業所の企業が少数であり、nが非常に小さいため、掲載していない。

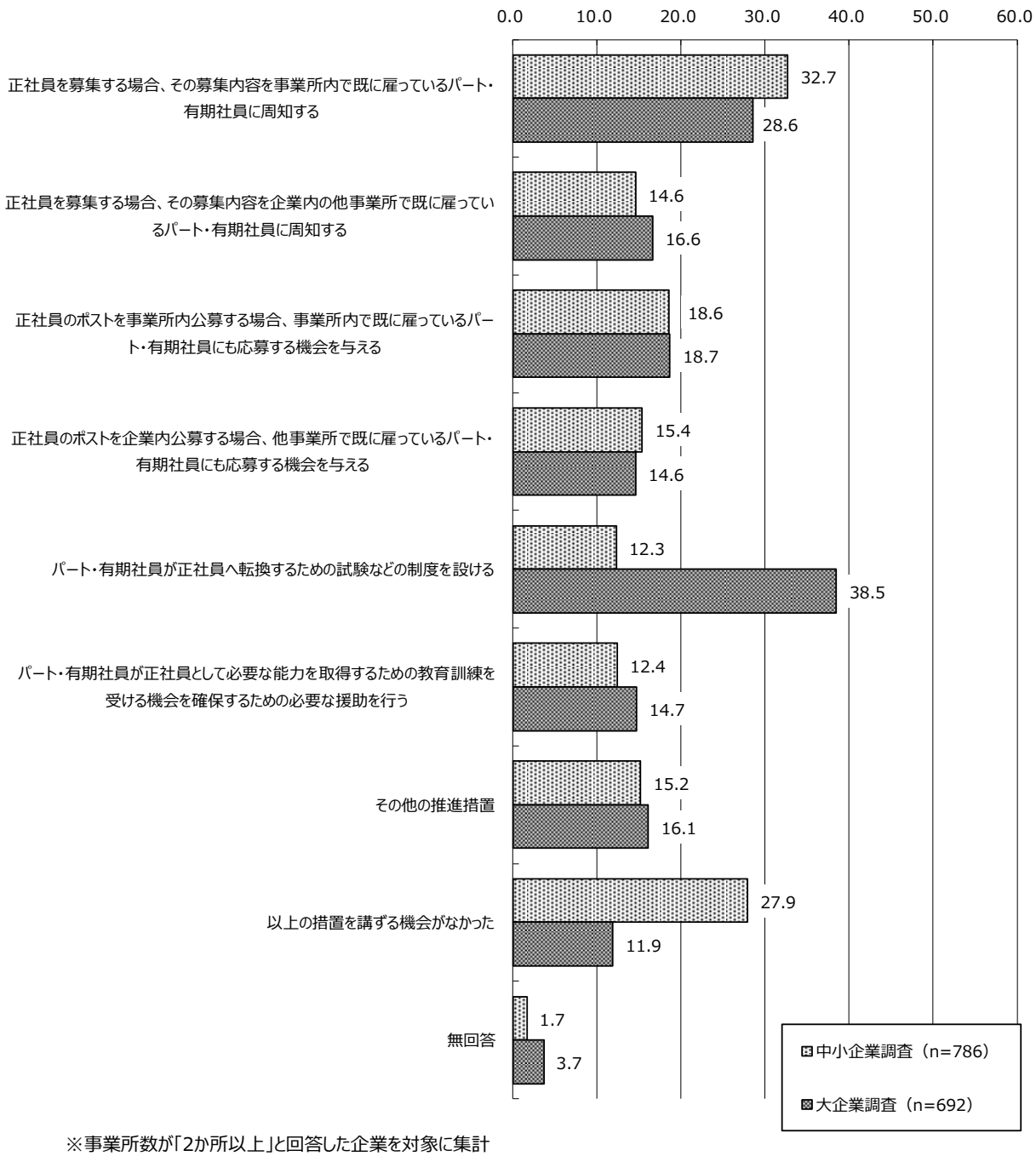
イ 複数事業所

複数事業所の企業における同措置の実施状況についてみると（図表 2-8-4)、中小企業調査では、「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」(32.7%）が最も多く、「正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える」(18.6%)、「正社員のポストを企業内公募する場合、他事業所で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える」(15.4%）が続く。正社員を募集する機会がなかったなど「以上の措置を講ずる機会がなかった」(27.9%）とする企業が 3 割程度あった。

大企業調査では、「パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」（38.5%）が最も多く 4 割程度を占め、次に「正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する」(28.6%)、「正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える」（18.7%）が続く。正社員を募集する機会がなかったなど「以上の措置を講ずる機会がなかった」(11.9%）とする企業は 1 割程度あった。

主な産業別にみると（図表 2-8-5)、中小企業調査では、パート・有期社員への周知や応募機会付与の 4 項目で、大企業調査でも応募機会付与の 2 項目で「サービス業」の割合が最も高かった。また、中小企業調査、大企業調査いずれでも、「正社員へ転換するための試験などの制度を設ける」企業の割合が「情報通信業」で最も高く、大企業調査では、合計よりも 10%ポイント以上高かった。さらに、中小企業調査では、「正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う」企業の割合が「運輸業」で合計よりも 10%ポイント以上高かった。

図表 2-8-4 正社員への転換を推進する措置の実施状況（複数事業所の企業）



※事業所数が「2か所以上」と回答した企業を対象に集計

図表 2-8-5 正社員への転換を推進する措置の実施状況(複数事業所の企業) 産業別クロス集計

		n	正社員を募集する場合、その募集内容を事業所内で既に雇っているパート・有期社員に周知する	正社員を募集する場合、その募集内容を企業内の他事業所で既に雇っているパート・有期社員に周知する	正社員のポストを事業所内公募する場合、事業所内で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える	正社員のポストを企業内公募する場合、他事業所で既に雇っているパート・有期社員にも応募する機会を与える	パート・有期社員が正社員へ転換するための試験などの制度を設ける	パート・有期社員が正社員として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う	その他の推進措置	以上の措置を講ずる機会がなかった	無回答
中小企業	合計	786	32.7	14.6	18.6	15.4	12.3	12.4	15.2	27.9	1.7
	建設	79	32.1	9.7	11.6	7.3	8.0	16.0	19.1	26.0	1.6
	製造	116	30.4	14.8	21.1	15.0	14.8	13.6	19.1	22.5	2.2
	運輸	44	30.2	8.8	20.5	18.0	10.9	24.0	10.8	29.3	0.0
	情報通信	11	20.7	16.8	7.6	8.6	17.8	15.8	11.1	41.2	2.7
	卸売･小売	207	28.6	11.7	17.9	13.4	6.2	9.2	16.3	32.6	1.9
	サービス	236	37.6	18.4	21.9	20.5	15.8	11.7	13.8	27.1	2.3
	その他	93	35.5	17.4	15.4	13.7	17.3	11.1	10.4	25.3	0.1
大企業	合計	692	28.6	16.6	18.7	14.6	38.5	14.7	16.1	11.9	3.7
	建設	26	21.3	15.5	12.3	13.9	29.2	5.2	19.9	22.5	0.0
	製造	169	28.0	12.8	17.5	10.7	43.7	15.6	12.8	16.6	4.9
	運輸	54	32.5	18.2	21.7	15.8	24.6	9.0	22.0	14.7	2.1
	情報通信	39	23.0	19.5	6.4	4.6	49.5	10.1	16.0	6.9	2.3
	卸売･小売	158	33.2	16.1	20.5	15.9	37.7	16.9	13.7	11.6	2.8
	サービス	210	29.2	18.6	22.2	20.0	38.3	14.6	16.8	6.5	3.0
	その他	36	13.7	19.4	9.3	6.1	33.9	22.1	27.1	16.5	12.9

(2)正社員転換の実績

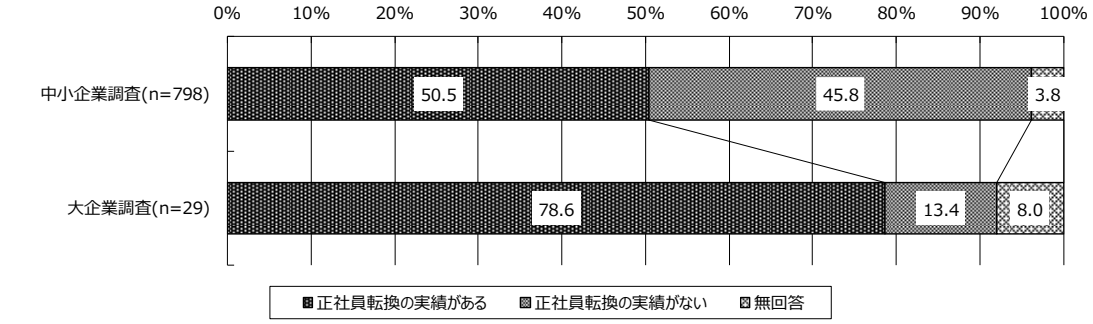
ア 単数事業所

正社員転換の実績についてみる（図表 2-8-6)。単数事業所の企業について、中小企業調査では、「正社員転換の実績がある」(50.5%）と「正社員転換の実績がない」(45.8%）で概ね半々であった。

大企業調査では、「実績がある」(78.6%）が8割程度を占め、「実績がない」(13.4%）は少数であった。

主な産業別にみると（図表 2-8-7)、中小企業調査では「製造業」で全体よりも 10%ポイント以上割合が高かった。

図表 2-8-6 正社員転換の実績(単数事業所の企業)



※事業所数が「1か所（本社のみ）」と回答した企業を対象に集計

図表 2-8-7 正社員転換の実績(単数事業所の企業)

		n	正社員転換の実績がある	正社員転換の実績がない	無回答
中小企業	合計	798	50.5	45.8	3.8
	建設	116	37.1	58.2	4.7
	製造	139	62.8	35.3	1.9
	運輸	15	53.5	39.6	7.0
	情報通信	26	41.8	54.9	3.3
	卸売・小売	165	41.9	54.7	3.4
	サービス	216	58.1	36.7	5.2
	その他	121	48.7	48.8	2.5

※大企業は単数事業所の企業が少数であり、nが非常に小さいため、掲載していない。

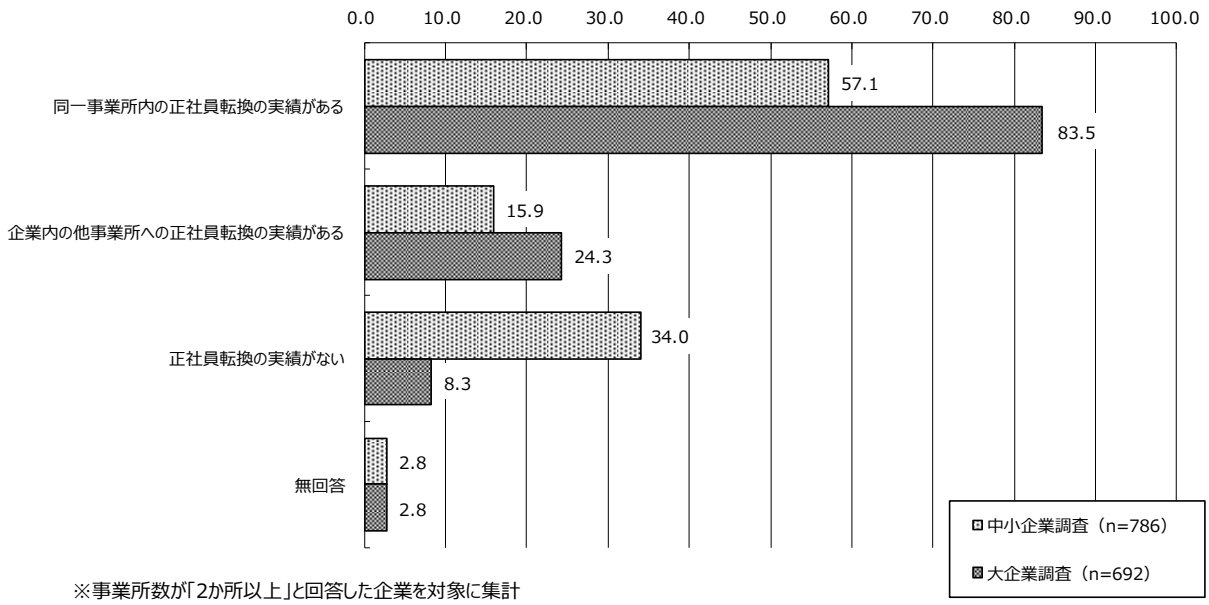
イ 複数事業所

複数事業所の企業については（図表 2-8-8)、中小企業調査では、「同一事業所内の正社員転換の実績がある」（57.1%）が最も多く、「企業内の他事業所への正社員転換の実績がある」（15.9%）も 2 割程度であった一方、「正社員転換の実績がない」（34.0%）は 3 割程度あった。

大企業調査では、「同一事業所内の正社員転換の実績がある」（83.5%）が最も多く、「企業内の他事業所への正社員転換の実績がある」（24.3%）も 2 割程度と、多くの企業で正社員転換の実績がある一方、「正社員転換の実績がない」（8.3%）は 1 割に満たなかった。

主な産業別にみると（図表 2-8-9)、中小企業調査、大企業調査いずれも、「サービス業」で同一事業所内の又は企業内の他事業所への正社員転換の実績がある割合が最も高かった。

図表 2-8-8 正社員転換の実績(複数事業所の企業)



※事業所数が「2か所以上」と回答した企業を対象に集計

図表 2-8-9 正社員転換の実績（複数事業所の企業）産業別クロス集計

		n	同一事業所内の正社員転換の実績がある	企業内の他事業所への正社員転換の実績がある	正社員転換の実績がない	無回答
中小企業	合計	786	57.1	15.9	34.0	2.8
	建設	79	43.4	12.6	43.6	1.5
	製造	116	58.7	13.8	30.5	4.0
	運輸	44	59.9	11.1	38.4	0.0
	情報通信	11	58.3	17.6	37.5	0.0
	卸売・小売	207	52.0	13.4	41.4	1.4
	サービス	236	65.5	21.1	23.6	3.8
	その他	93	55.0	15.8	37.5	4.1
大企業	合計	692	83.5	24.3	8.3	2.8
	建設	26	85.3	17.2	9.1	3.5
	製造	169	80.9	11.2	12.1	4.2
	運輸	54	81.1	25.2	15.2	1.0
	情報通信	39	85.7	13.7	7.9	1.8
	卸売・小売	158	82.2	28.4	4.6	3.6
	サービス	210	86.5	35.2	5.8	2.0
	その他	36	83.5	20.3	10.1	0.0

9.パート･有期社員への人事評価の状況

パート・有期社員を対象とした人事評価の実施状況やその結果の活用状況についてみていく。

(1)人事評価の実施状況

パート・有期社員を対象とした人事評価の実施状況についてみる（図表 2-9-1)。比較対象として正社員についてみると、中小企業調査では、「定期的に行っている」(67.6%）が約 3 分の 2 を占め、「不定期に行っている」(以下「不定期」という。)(19.8%）が 2 割程度と、合わせて 9 割近くで実施されており、「行っていない」(12.5%）は 1 割程度であった。大企業調査では、「定期的に行っている」(87.8%）と「不定期」(2.9%）を合わせて約 9 割を占め、「行っていない」(3.4%）は 1 割未満であり、中小企業調査よりも実施割合が 3%ポイント程度高い。

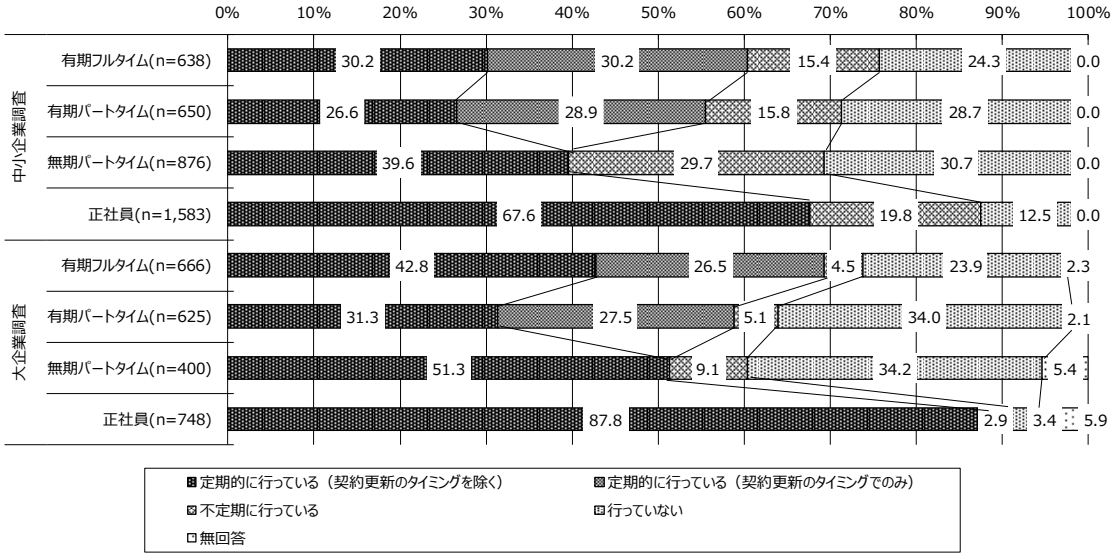
これに対し、有期フルタイムについては、中小企業調査では、「定期的に行っている（契約更新のタイミングを除く)」(以下「定期的」という。)(30.2%)、「定期的に行っている（契約更新のタイミングのみ)」(以下「契約更新時」という。)(30.2%)、「不定期」(15.4%）であり、合わせて 4 分の 3 程度で実施されており、「行っていない」(24.3%）は 4 分の 1 程度であった。大企業調査では、「定期的」(42.8%)、「契約更新時」(26.5%)、「不定期」(4.5%）のほか、「行っていない」(23.9%）であった。4 分の 3 程度で実施されている点は中小企業調査と同様であったが、大企業調査の方が「定期的」の割合が 10%ポイント程度高かった。

有期パートタイムについては、中小企業調査では、「定期的」(26.6%)、「契約更新時」(28.9%)、「不定期」(15.8%)、であり、合わせて 7 割程度で実施されており、「行っていない」(28.7%）は 3 割程度であった。大企業調査では、「定期的」(31.3%)、「契約更新時」(27.5%)、「不定期」(5.1%)、「行っていない」(34.0%）であり、7 割程度で実施されている点は中小企業調査と同様であった。

無期パートタイムについては、中小企業調査では、「定期的」(39.6%)、「不定期」(29.7%)、であり、合わせて 7 割程度で実施されており、「行っていない」(30.7%）は 3 割程度であった。大企業調査では、「定期的」(51.3%)、「不定期」(9.1%）のほか、「行っていない」(34.2%）であった。

パート・有期社員の 3 形態を正社員と比べると、いずれも実施割合は低く、有期フルタイムでは 10～20%ポイント程度、有期・無期のパートタイムでは 20～30%ポイント程度低かった。

図表 2-9-1 人事評価の実施状況



※当該パート・有期社員（正社員についてはいずれかのパート・有期社員）を雇用している企業を対象に集計
なお、無期パートタイム・正社員については「定期的に行っている（契約更新のタイミングでのみ）」の選択肢が含まれない。

(2)人事評価の結果の活用状況

パート・有期社員を対象とした人事評価の結果をどのように活用しているかについてみていく（図表 2-9-2、図表 2-9-3)。

まず、比較対象として正社員についてみると、正社員に人事評価を行っている企業のうち、中小企業調査では、「賞与・ボーナスに反映している」（以下「賞与反映」という。）（80.8%)、「基本給に反映している」（以下「基本給反映」という。）（79.1%）がいずれも 8 割程度を占め、次いで「技能手当や精皆勤手当など職務関連手当に反映している」（以下「職務関連手当反映」という。）（23.1%)、「配置転換や職務変更の判断材料として活用している」（以下「配転・職務変更判断」という。）（21.7%）が 2 割以上であった。大企業調査では、「賞与反映」（85.8%)、「基本給反映」（84.5%）がいずれも 8 割を超え、次いで「配転・職務変更判断」（48.5%）が約半数であった。

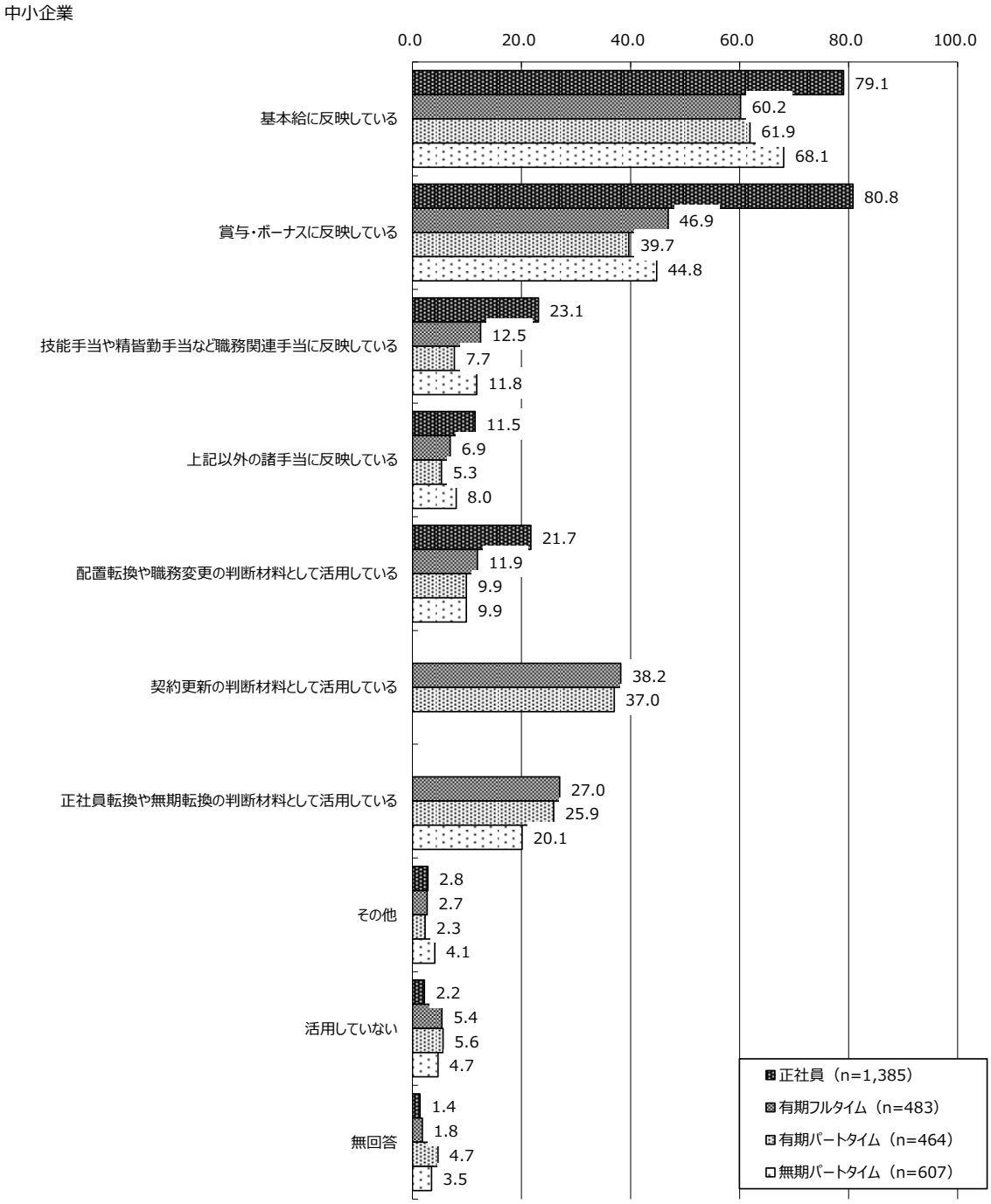
これに対し、有期フルタイムについてみると、中小企業調査では、「基本給反映」（60.2%）が約 6 割と最も高く、「賞与反映」（46.9%）が約 5 割で次ぎ、「契約更新の判断材料として活用している」（以下「契約更新判断」という。）（38.2%)、「正社員や無期転換の判断材料として活用している」（以下「正社員・無期転換判断」という。）（27.0%）が続いた。大企業調査では、「基本給反映」（62.1%）が約 6 割、「賞与反映」（52.2%)、「契約更新判断」（50.8%)、「正社員・無期転換判断」（45.6%）がいずれも約 5 割と、中小企業調査よりも割合が高い。

有期パートタイムについては、中小企業調査では、「基本給反映」（61.9%）が約 6 割と最も高く、「賞与反映」（39.7%)、「契約更新判断」（37.0%)、「正社員・無期転換判断」（25.9%）が続いた。大企業調査では、「基本給反映」（62.6%）が約 6 割と最も高く、「契約更新判断」（48.8%)、「正社員・無期転換判断」（40.8%)、「賞与反映」（36.4%）と続いた。中小企業調査よりも契約更新や正社員・無期転換の判断材料としている割合が高い。

無期パートタイムについては、中小企業調査では、「基本給反映」（68.1%）が約 7 割と最も高く、「賞与反映」（44.8%)、「正社員・無期転換判断」（20.1%）が続いた。大企業調査でも、「基本給反映」（65.0%）が約 7 割と最も高く、「賞与反映」（41.0%)、「正社員・無期転換判断」（37.8%）と続いた。中小企業調査よりも正社員転換の判断材料としている割合が高い。

正社員とパート・有期社員の 3 形態を比較すると、パート・有期社員では、契約更新や正社員・無期転換の判断材料として活用されていた一方、「基本給反映」で 10～20%ポイント程度、「賞与反映」で 30～50%ポイント程度低かった。

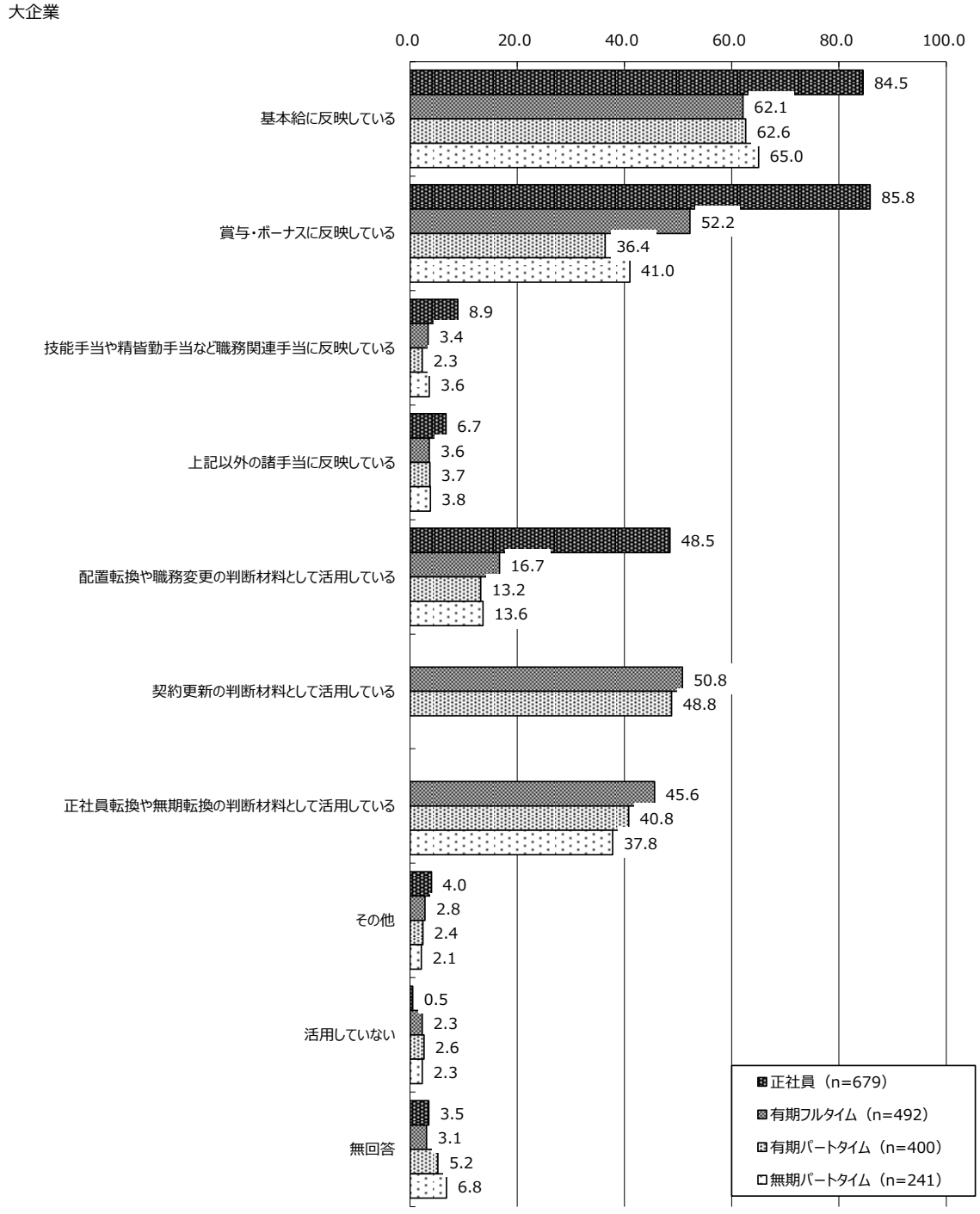
図表 2-9-2 人事評価の結果の活用状況（中小企業）



※正社員や当該パート・有期社員に人事評価を行っていると回答した企業を対象に集計

なお、正社員・無期パートタイムについては「契約更新の判断材料として活用している」、正社員については「正社員転換や無期転換の判断材料として活用している」の選択肢は含まれない。

図表 2-9-3 人事評価の結果の活用状況（大企業）



※正社員や当該パート・有期社員に人事評価を行っていると回答した企業を対象に集計
なお、正社員・無期パートタイムについては「契約更新の判断材料として活用している」、正社員については「正社員転換や無期転換の判断材料として活用している」の選択肢は含まれない。