

付属資料

付属資料

1. 調査票
2. 付属統計表

資料 1

調査票

資料 1－1 中小企業調査 ウェブ調査画面

資料 1－2 大企業調査 郵送調査票

資料 1－1

中小企業調査 ウェブ調査画面

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（2023）」について

「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、正社員とパートタイム労働者、有期契約労働者の間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金ルールが導入されました。

本調査は、同ルールへの企業の対応状況等を把握するため、厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課からの要請に基づき、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構

（<https://www.jil.go.jp>）が実施するものです。調査結果は、厚生労働省において今後の労働政策を検討するうえでの基礎資料となります。

何卒、当調査へのご協力の程お願い申し上げます。

※回答結果はすべて統計的に処理し、企業を特定できない情報として活用させていただきます。

【参考】

同一労働同一賃金ルールについては、こちらの特集ウェブページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

【調査締切】

10月16日（月）までにご回答いただけますと幸いです。

【回答方法】

・この調査は、**企業を単位として**行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、**すべての事業所を含めた全体の状況**についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。

・特に断りのない場合、**2023年8月末日現在の状況**をご記入ください。

・該当する項目を選択いただくものと、該当事項をご記入いただくものがあります。設問に従ってご回答ください。

・設問の中で、正確な数値が不明な場合でも、おおよそで結構ですのでご記入ください。

・今回のアンケートは**途中までご回答いただいた内容が自動的に保存されます。**

ブラウザを閉じた後に再度ログインしていただくと、入力済みのご回答内容のご確認と修正が可能です。

・「回答完了」により、ご回答者様への特典（ポイント）付与がなされますので、必ず「**回答完了**」ボタンを押してください。回答完了ボタンを押し、「ご回答いただきまして、誠にありがとうございました。」と記載された画面が表示されると回答完了です。

【アンケート内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 官公庁ソリューション課 （担当：湯浅／羽毛田）

E-mail : [tdb.survey\[at\]mail.tdb.co.jp](mailto:tdb.survey[at]mail.tdb.co.jp)

戻る

次へ

ページ区切り

【Q1】 常用雇用者（直接雇用の全ての労働者（日雇いと契約期間 1 か月未満の者を除く。））の規模はどれくらいですか。（1つを選択）

※派遣会社の場合は、貴社が直接雇用し、他社に派遣している労働者を含めてご回答ください。 **【必須回答】**

- ☐ 10人以下
☐ 11人以上50人以下
☐ 51人以上100人以下
☐ 101人以上300人以下
☐ 301人以上1,000人以下
☐ 1,001人以上

本調査では、次のように定義します。ご確認のうえ、Q2へお進みください。

正社員	貴社に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、貴社に直接雇用されている労働者
無期雇用	特に雇用期間の定めのない（又は定年までの）労働契約により、貴社に直接雇用されている労働者
フルタイム	1 週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者
パートタイム	1 週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）

【Q2】 「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」の労働者の雇用状況について雇用区分ごとの該当者の有無を教えてください。（該当すべてを選択） **【必須回答】**

- ☐ a) 有期雇用でフルタイム（有期フルタイム）
☐ b) 有期雇用でパートタイム（有期パートタイム）
☐ c) 無期雇用でパートタイム（無期パートタイム）
☐ d) 上記のいずれも雇用していない（正社員のみ）

戻る

次へ

ページ区切り



【Q3】 常用雇用者に占めるパート・有期社員の割合を教えてください。（1つを選択） **【必須回答】**

- ☐ 25%未満
☐ 25%以上50%未満
☐ 50%以上75%未満
☐ 75%以上

戻る

次へ

ページ区切り



【Q4_1】「有期フルタイム」の労働者を、活用している理由は何ですか。（該当すべてを選択） [必須]

[回答]

- ☐ 人件費が割安のため（労務コストの効率化）
- ☐ 採用が簡単で、人手を確保しやすいため
- ☐ 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
- ☐ 経験や知識、技能のある人を活用するため
- ☐ 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
- ☐ 仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため
- ☐ 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
- ☐ 正社員を増やせないため（定員や人件費の上限等）
- ☐ 正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため
- ☐ 休業中の正社員の代替要員を確保するため
- ☐ 労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため
- ☐ 障がい者や外国人など多様な人材を活用するため
- ☐ その他

戻る

次へ

ページ区切り



【Q4_2】「有期パートタイム」の労働者を、活用している理由は何ですか。（該当すべてを選択）

[必須回答]

- ☐ 人件費が割安のため（労務コストの効率化）
- ☐ 採用が簡単で、人手を確保しやすいため
- ☐ 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
- ☐ 経験や知識、技能のある人を活用するため
- ☐ 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

- ☐ 仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため
- ☐ 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
- ☐ 正社員を増やせないため（定員や人件費の上限等）
- ☐ 正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため
- ☐ 休業中の正社員の代替要員を確保するため
- ☐ 労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため
- ☐ 障がい者や外国人など多様な人材を活用するため
- ☐ その他

戻る

次へ

ページ区切り



【Q4_3】「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。（該当すべてを選択）

【必須回答】

- ☐ 人件費が割安のため（労務コストの効率化）
- ☐ 採用が簡単で、人手を確保しやすいため
- ☐ 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
- ☐ 経験や知識、技能のある人を活用するため
- ☐ 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
- ☐ 仕事量が減った場合の雇用調整が容易なため
- ☐ 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
- ☐ 正社員を増やせないため（定員や人件費の上限等）
- ☐ 正社員として採用できるか、能力や適性を見極めるため
- ☐ 休業中の正社員の代替要員を確保するため
- ☐ 労働者自身が（正社員とは異なる働き方を）希望したため
- ☐ 障がい者や外国人など多様な人材を活用するため
- ☐ その他

戻る

次へ

ページ区切り



<法の対応状況>

【Q5】 正社員とパート・有期社員との間の不合理な待遇差を設けることを禁止する、同一労働同一賃金ルールへの対応状況（雇用管理の見直し状況）を教えてください。（1つを選択） **【必須回答】**

- ☐ 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

戻る

次へ

ページ区切り



以降、設問中の文言を次のように定義します。ご確認のうえ、Q6へお進みください

- 待遇 → 基本給、手当等の賃金、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

【Q6】 同一労働同一賃金ルールに対応するため、どのような見直しを行いましたか（行いますか）。
（該当すべてを選択） **【必須回答】**

- ☐ 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）
- ☐ 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）
- ☐ 正社員の待遇の見直し（引下げ等）
- ☐ パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充
- ☐ パート・有期社員と職務や人材活用が類似する、正社員区分（一般職等）の廃止や縮小
- ☐ 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・有期社員の活用縮小（外注化や機械化・自動化を含む）
- ☐ 労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明
- ☐ パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者の設置
- ☐ その他
- ☐ 具体的な見直し内容は検討中

戻る

次へ

ページ区切り



【Q6_1】 パート・有期社員や正社員の待遇の見直しについて、具体的な内容を教えてください。
 ((1)～(15)の各項目について該当する選択肢すべてを選択)

		【有期フルタイム】 (制度の)新設・ 拡充等	【有期パートタイム】 (制度の)新設・ 拡充等	【無期パートタイム】 (制度の)新設・ 拡充等	※非選 択※	【正社員】 減額や縮 小	(制度の) 廃止	見直し なし
(1)基本給	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)基本給の昇給の仕組み	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(3)家族手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(4)住宅手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(5)精皆勤手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(6)通勤手当（交通費支給を含む）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(7)賞与	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(8)退職金（退職手当）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(9)慶弔休暇	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(10)健康診断に伴う勤務免除や休暇	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(11)病気休職	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(12)上記以外の法定外の休暇・休職	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(13)教育訓練（OJT）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(14)教育訓練（Off-JT）	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(15)その他	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[戻る](#)
[次へ](#)

ページ区切り



【Q6_2_1】 同一労働同一賃金ルールへの対応により、対応前（注1）に比べてパート・有期社員の毎月支給される給与（注2）は1人当たりそれぞれの程度増加しましたか（注3）。同一労働同一賃金ルールへの対応に伴う変化に限定してお答えください。（1つ選択）**（縦方向↓にお選びください）**

注1) Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、段階的に長期にわたって対応した場合には、対応を開始した時点より前の時点を「対応前」としてください。

注2) 手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。基本給のほか、通勤手当や精皆勤手当等を含むが、超過勤務手当と賞与は含みません。支給対象が限定的な手当は、実際に多数のパート・有期社員に支給される手当のみ考慮に入れてください。

注3) パート・有期社員の毎月支給される給与に要する総額を人数で割った平均額の増加割合ではなく、一般的なパート・有期社員個人に係る金額の増加割合をお答えください。なお、下記の同一の雇用区分に、貴社の複数のパート・有期社員の類型が該当する

場合には、それぞれ「人数が最も多い」類型のパート・有期社員についてお答えください。

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム
	↓	↓	↓
変わらない又は減った	☐	☐	☐
少し増えた（1～3%程度）	☐	☐	☐
やや増えた（4～5%程度）	☐	☐	☐
かなり増えた（6%以上）	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q6_2_2】 同一労働同一賃金ルールへの対応により、対応前（注1）に比べてパート・有期社員の賞与（1年間の合計）は1人当たりそれぞれどの程度増加しましたか（注3）。同一労働同一賃金ルールへの対応に伴う変化に限定してお答えください。（各項目1つ選択）（縦方向↓にお選びください）

注1）Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、段階的に長期にわたって対応した場合には、対応を開始した時点より前の時点を「対応前」としてください。

注3）パート・有期社員の賞与（1年間の合計）に要する総額を人数で割った平均額の増加割合ではなく、一般的なパート・有期社員個人に係る金額の増加割合をお答えください。なお、下記の同一の雇用区分に、貴社の複数のパート・有期社員の類型が該当する場合には、それぞれ「人数が最も多い」類型のパート・有期社員についてお答えください。

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム
	↓	↓	↓
変わらない又は減った	☐	☐	☐
少し増えた（1～3%程度）	☐	☐	☐
やや増えた（4～5%程度）	☐	☐	☐
かなり増えた（6%以上）	☐	☐	☐
新設した	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q7】 基本給（※超過勤務手当は含まない）の算定に当たり、考慮している要素をお答えください。
比較のため正社員もお答えください。（各項目該当すべてを選択）（縦方向↓にお選びください）

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム		正社員
	↓	↓	↓	↓	↓
職務（業務の内容・責任の程度）	☐	☐	☐	☐	☐
企業の業績	☐	☐	☐	☐	☐
労働者の能力・経験・成果	☐	☐	☐	☐	☐
勤続年数	☐	☐	☐	☐	☐
事業所内での配置転換の有無や範囲	☐	☐	☐	☐	☐
事業所間の転勤の有無や範囲	☐	☐	☐	☐	☐
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・免許の保有状況	☐	☐	☐	☐	☐
生計費や婚姻・家族の状況	☐	☐	☐	☐	☐
年齢	☐	☐	☐	☐	☐
学歴	☐	☐	☐	☐	☐
人手の過不足状況	☐	☐	☐	☐	☐
その他の要素	☐	☐	☐	☐	☐

【Q8】 賞与の算定に当たり、考慮している要素をお答えください。比較のため正社員もお答えください。（該当すべてを選択）（縦方向↓にお選びください）

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム		正社員
	↓	↓	↓	↓	↓
企業の業績	☐	☐	☐	☐	☐
人事評価による査定	☐	☐	☐	☐	☐
基本的な賃金（月給額等に係数をかけている場合など）	☐	☐	☐	☐	☐
定額（基本的な賃金と関連する部分を除く）	☐	☐	☐	☐	☐
その他の要素	☐	☐	☐	☐	☐
支払っていない	☐	☐	☐	☐	☐

【Q9_0】 貴社のパート・有期社員のなかには、正社員と職務（業務の内容や責任の程度）が同じ者はいますか。（各項目1つを選択）（縦方向↓にお選びください）

	有期フルタイム 【必須回答】	有期パートタイム 【必須回答】	無期パートタイム 【必須回答】
	↓	↓	↓
業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	☐	☐	☐
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	☐	☐	☐

業務の内容も、責任の程度も異なる（いずれも同じ者はいない）

○

○

○

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_1_1】【有期フルタイムについて】「業務の内容も、責任の程度も同じ者」（＝「職務が同じ者」）がいると回答した場合、職務が同じ上に更に人材活用の仕組み（転勤や昇進、職務内容の変更等の有無や範囲）まで同じ者はいますか。（1つを選択） [必須回答]

- いる
○ いない

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_1_2】【有期パートタイムについて】「業務の内容も、責任の程度も同じ者」（＝「職務が同じ者」）がいると回答した場合、職務が同じ上に更に人材活用の仕組み（転勤や昇進、職務内容の変更等の有無や範囲）まで同じ者はいますか。（1つを選択） [必須回答]

- いる
○ いない

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_1_3】【無期パートタイムについて】「業務の内容も、責任の程度も同じ者」（＝「職務が同じ者」）がいると回答した場合、職務が同じ上に更に人材活用の仕組み（転勤や昇進、職務内容の変更等の有無や範囲）まで同じ者はいますか。（1つを選択） 【必須回答】

- ☐ いる
☐ いない

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_1_1】【有期フルタイムについて】「職務が同じ者」（＝業務の内容も責任の程度も同じ者）について、基本給（時給換算）は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応（注）に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。（各項目1つを選択）（縦方向↓にお選びください）

注）Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を「見直し前」としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐
見直していない	☐	

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_1_2】【有期パートタイムについて】「職務が同じ者」（＝業務の内容も責任の程度も同じ者）について、基本給（時給換算）は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応（注）に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。（各項目1つを選択）（縦方向↓にお選びください）

注）Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を見直し前としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐
見直していない	☐	

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_1_3】【無期パートタイムについて】「職務が同じ者」（＝業務の内容も責任の程度も同じ者）について、基本給（時給換算）は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応（注）に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。（各項目1つを選択）（縦方向↓にお選びください）

注）Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を見直し前としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐

見直していない



戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_2_1】【有期フルタイムについて】「職務が同じ者」（＝業務の内容も責任の程度も同じ者）について、賞与（1年間の合計）は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応（注）に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。（各項目1つを選択）（縦方向↓にお選びください）

注）Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を「見直し前」としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐
見直していない	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_2_2】【有期パートタイムについて】「職務が同じ者」（＝業務の内容も責任の程度も同じ者）について、賞与（1年間の合計）は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応（注）に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。

(各項目1つを選択) (縦方向↓にお選びください)

注) Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を「見直し前」としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐
見直していない	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q9_2_2_3】【無期パートタイムについて】「職務が同じ者」(＝業務の内容も責任の程度も同じ者)について、賞与(1年間の合計)は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応(注)に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で「見直していない」を選択し、「現在」の該当する選択肢を選択してください。
(各項目1つを選択) (縦方向↓にお選びください)

注) Q5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を「見直し前」としてください。

	見直し前	現在
	↓	↓
正社員より高い	☐	☐
正社員と同じ	☐	☐
正社員の8割以上10割未満	☐	☐
正社員の6割以上8割未満	☐	☐
正社員の4割以上6割未満	☐	☐
正社員の4割未満	☐	☐
見直していない	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q10】

該当する雇用形態（A. 有期フルタイム、B. 有期パートタイム、C. 無期パートタイム）ごとに、次の（1）、（2）の順にお聞きします。

- （1）賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。
 （2）賃金、福利厚生等の各項目で、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した場合、正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。

A. 有期フルタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【Q10_1_1】（1）賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。（各項目1つを選択）

		正社員と同様の 算定方法・付与 基準である	正社員とは、 算定方法・付与 基準が異なる	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
《賃金》基本給	→	☐	☐		
《賃金》基本給の昇給の仕組み	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》家族手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》住宅手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》精皆勤手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》通勤手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》賞与	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》退職金	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》慶弔休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》健康診断に伴う勤務免除や休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》病気休職	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》上記以外の法定外の休暇・休職	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（OJT）	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（Off-JT）	→	☐	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q10_1_2】【有期フルタイム】（2）正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。（該当すべてを選択）

		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	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	転居を伴う転勤がないから	勤続年数が違うから	残業がないから	会社の業績に対する貢献度が異なるから	正社員とは働く日数が異なるから	その他の理由	わからない
基本給	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
家族手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
住宅手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
賞与	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
退職金	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q10】

該当する雇用形態（A. 有期フルタイム、B. 有期パートタイム、C. 無期パートタイム）ごとに、次の（1）、（2）の順にお聞きします。

- （1）賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。
 （2）賃金、福利厚生等の各項目で、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した場合、正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。

B. 有期パートタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【Q10_2_1】 (1) 賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。（各項目1つを選択）

		正社員と同様の 算定方法・付与 基準である	正社員とは、 算定方法・付与 基準が異なる	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
《賃金》基本給	→	☐	☐		
《賃金》基本給の昇給の仕組み	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》家族手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》住宅手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》精進手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》通勤手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》賞与	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》退職金	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》慶弔休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》健康診断に伴う勤務免除や休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》病気休職	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》上記以外の法定外の休暇・休職	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（OJT）	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（Off-JT）	→	☐	☐	☐	☐

[戻る](#)
[次へ](#)

ページ区切り



【Q10_2_2】 【有期パートタイム】(2) 正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。（該当すべてを選択）

		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	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	転居を伴 う転勤が ないから	勤続年 数が 違うから	残業がな いから	会社の業 績に 対する貢 献度が 異なるから	正社員と は労働 時間や日 数が 異なるから	その他 の理由	わから ない
基本給	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
家族手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
住宅手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
賞与	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

退職金	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

ページ区切り



【Q10】

該当する雇用形態（A. 有期フルタイム、B. 有期パートタイム、C. 無期パートタイム）ごとに、次の（１）、（２）の順にお聞きします。

- （１）賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。
 （２）賃金、福利厚生等の各項目で、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した場合、正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。

C. 無期パートタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【Q10_3_1】（１）賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。（各項目1つを選択）

		正社員と同様の 算定方法・付与 基準である	正社員とは、 算定方法・付与 基準が異なる	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
《賃金》基本給	→	☐	☐		
《賃金》基本給の昇給の仕組み	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》家族手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》住宅手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》精皆勤手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》通勤手当	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》賞与	→	☐	☐	☐	☐
《賃金》退職金	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》慶弔休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》健康診断に伴う勤務免除や休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》病気休暇	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》上記以外の法定外の休暇・休職	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（OJT）	→	☐	☐	☐	☐
《福利厚生等》教育訓練（Off-JT）	→	☐	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q10_3_2】【無期パートタイム】(2) 正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。(該当すべてを選択)

		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	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	転居を伴う転勤がないから	勤続年数が違うから	残業がないから	会社の業績に対する貢献度が異なるから	正社員とは労働時間や日数が異なるから	その他の理由	わからない
基本給	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
家族手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
住宅手当	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
賞与	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
退職金	→	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り



【Q11】 同一労働同一賃金ルールへの対応にあたって、労使の話し合いを行いましたか。(1つを選択)

【必須回答】

- ☐ 就業規則や労使協定の変更にあたって、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った
- ☐ 就業規則や労使協定の変更はしていないが、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った
- ☐ 就業規則や労使協定の変更にあたって、労使の話し合いは行ったが、パート・有期社員は含まれていない
- ☐ 就業規則や労使協定の変更はしていないものの、労使の話し合いを行ったが、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

戻る

次へ

ページ区切り



【Q11_1】 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い、パート・有期社員の意見を聴取した企業にお聞きます。誰から聴取しましたか。
(該当すべてを選択)

- ☐ 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
- ☐ パート・有期社員からなる労働組合から意見を聴取した
- ☐ パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した
- ☐ 個別にパート・有期社員から（イントラネットや会合の場で聴取する場合を含む）意見を聴取した
- ☐ その他

戻る

次へ

ページ区切り



【Q11_2】 過半数代表者から意見聴取した企業にお聞きます。過半数代表者の選出方法を選んでください。（1つを選択）

- ☐ 投票や挙手
- ☐ 信任（予め定められた特定の候補者に対する投票や挙手、持ち回り決議等）
- ☐ 話合い
- ☐ 親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる
- ☐ 使用者（事業主や会社）が指名
- ☐ その他

戻る

次へ

ページ区切り



<パート・有期社員の活用状況>

【Q12】 貴社の事業所数はいくつですか。（1つを選択） [必須回答]

- ☐ 1か所（本社のみ）
☐ 2か所以上

戻る

次へ

ページ区切り



【Q12_1】 パート・有期社員から正社員への転換を推進する措置（パートタイム・有期雇用労働法第13条に基づく措置）について、どのような措置を講じていますか。（該当すべてを選択）

- ☐ 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（正社員を募集する機会がない等）

【Q12_2】 正社員転換の実績はありますか。（1つを選択）

- ☐ 正社員転換の実績がある
☐ 正社員転換の実績がない

戻る

次へ

ページ区切り



【Q12_3】 パート・有期社員から正社員への転換を推進する措置（パートタイム・有期雇用労働法第13条に基づく措置）や、それに関連する措置について、どのような措置を講じていますか。（該当すべてを選択）

- ☐ 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、企業内の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（正社員を募集する機会がない等）

【Q12_4】 同一事業所内での正社員転換の実績と、同一事業所に限らない企業内の他事業所への正社員転換の実績はありますか。（該当すべてを選択）

- ☐ 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

戻る

次へ

ページ区切り



【Q13_0】 パート・有期社員に人事評価を行っていますか。比較のために正社員もお答えください。
（各項目 1 つを選択）（縦方向↓にお選びください）

	有期フルタイム 【必須回答】	有期パートタイム 【必須回答】	無期パートタイム 【必須回答】	正社員 【必須回答】
	↓	↓	↓	↓
定期的に行っている（契約更新のタイミングを除く）	☐	☐	☐	☐
定期的に行っている（契約更新のタイミングでのみ）	☐	☐	☐	☐
不定期に行っている	☐	☐	☐	☐
行っていない	☐	☐	☐	☐

戻る

次へ

ページ区切り

【Q13_1】 人事評価の結果は、どのように活用していますか。（該当すべてを選択）（縦方向↓にお選びください）

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム	正社員
	↓	↓	↓	↓
基本給（昇給を含む）に反映している	☐	☐	☐	☐
賞与・ボーナスに反映している	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
上記以外の諸手当に反映している	☐	☐	☐	☐
配置転換や職務変更の判断材料として活用している	☐	☐	☐	☐
契約更新の判断材料として活用している	☐	☐	☐	☐
正社員転換や無期転換の判断材料として活用している	☐	☐	☐	☐
その他	☐	☐	☐	☐
活用していない	☐	☐	☐	☐

資料 1－2

大企業調査 郵送調査票



同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（2023）
（企業調査票）

＜調査へのご協力をお願い＞

「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、正社員とパートタイム労働者、有期契約労働者の間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金ルールが導入されました。

本調査は、同ルールへの企業の対応状況等を把握するため、厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課からの要請に基づき、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構（<https://www.jil.go.jp>）が実施するものです。調査結果は、厚生労働省において今後の労働政策を検討するうえでの基礎資料となります。

調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から抽出・配布しています。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の回答内容が特定できる形で公表されることは一切ございませんので、ありのままをご記入ください。

本調査票は、JILPT「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」の調査票（A 調査票）とともにお送りしております。ご多忙のところ誠に恐縮ですが、両調査へのご回答にご協力賜りますよう、何卒お願い申し上げます。

（参考）

同一労働同一賃金ルールについては、こちらの特集ウェブページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



＜ご記入に当たって＞

1. 最も適切に回答ができる部署や担当の方に回付していただきますよう、お願いいたします。
2. 設問へのご回答は、「1 つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿ってご記入ください。
3. この調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください（なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください）。
4. 特に断りのない場合、2023 年 8 月末日現在の状況をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の A 調査票とともに、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、2023 年 10 月 20 日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
5. 調査票の発送、回収、入力、実査機関である株式会社帝国データバンクに委託しています。
6. インターネットでの回答提出が可能です。ID、パスワードをご利用ください。

URL：

ID：

パスワード：

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】TEL＜専用フリーダイヤル・無料＞

0120-974-376

（土日祝日を除く9:00～17:00）FAX03-5775-3168/E-mail：[tdb.survey\[at\]mail.tdb.co.jp](mailto:tdb.survey[at]mail.tdb.co.jp)

【調査主体】独立行政法人労働政策研究・研修機構（担当：調査部／奥田）

【調査票の発送・回収・入力委託先】株式会社帝国データバンク（担当：プロダクトデザイン部／羽毛田）

問1 常用雇用者（直接雇用の全ての労働者（日雇いと契約期間1か月未満の者を除く。））の規模はどれくらいですか。（1つに○） 調査シリーズNo.251

※派遣会社の場合は、貴社が直接雇用し、他社に派遣している労働者を含めてご回答ください。

- | | | |
|------------------|--------------------|-----------------|
| 1. 10人以下 | 2. 11人以上 50人以下 | 3. 51人以上 100人以下 |
| 4. 101人以上 300人以下 | 5. 301人以上 1,000人以下 | 6. 1,001人以上 |

本調査では、次のように定義します。ご確認のうえ、問2へお進みください。

正社員	貴社に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、貴社に直接雇用されている労働者
無期雇用	特に雇用期間の定めのない（又は定年までの）労働契約により、貴社に直接雇用されている労働者
フルタイム	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者
パートタイム	1週間の所定労働時間が正社員より短い、正社員以外で貴社に直接雇用されている労働者（短時間正社員は除く）

問2 「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」の労働者の雇用状況について雇用区分ごとの該当者の有無を教えてください。（該当すべてに○）

	該当者が いる ↓
a) 有期雇用でフルタイム（有期フルタイム）	1
b) 有期雇用でパートタイム（有期パートタイム）	2
c) 無期雇用でパートタイム（無期パートタイム）	3
d) 上記のいずれも雇用していない（正社員のみ）	4

●問2で、「a）有期雇用でフルタイム」「b）有期雇用でパートタイム」「c）無期雇用でパートタイム」のいずれかを選択した企業は、以下の設問にお答えください（以下の設問では、パート・有期社員を雇用している企業を「該当企業」といいます）。

●「d）上記のいずれも雇用していない（正社員のみ）」を選択した企業（パート・有期社員を雇用していない企業）は、本調査票（B調査票）の回答は終了です。A調査票の回答をお願いします。

問3 常用雇用者に占めるパート・有期社員の割合を教えてください。（1つに○）

- 1 25%未満
- 2 25%以上 50%未満
- 3 50%以上 75%未満
- 4 75%以上

以下の設問では、問2で「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」の該当者がいる雇用形態について、それぞれお答えください。
該当者がいない雇用区分は空欄としてください。

問4 「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。（各項目該当すべてに○、該当する雇用区分がない場合は空欄としてください。）

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

<法の対応状況>

問5 正社員とパート・有期社員との間の不合理な待遇差を設けることを禁止する、同一労働同一賃金ルールへの対応状況（雇用管理の見直し状況）を教えてください。（1つに○）

1	既に必要な見直しを行った（対応完了）
2	現在、必要な見直しを行っている（対応中）
3	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）
4	検討の結果、見直しは必要ないと判断した（対応予定なし）
5	まだ見直しについて検討していない

以下では、問5で1～3を回答した企業は、問6へ。それ以外（選択肢4、5）は、問7（5頁）へ。

— 以降、設問中の文言を次のように定義します。ご確認のうえ、問6へお進みください —

待遇	基本給、手当等の賃金、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

問6 同一労働同一賃金ルールに対応するため、どのような見直しを行いましたか（行いますか）。（該当すべてに○）

1	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）
2	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）
3	正社員の待遇の見直し（引下げ等）
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
5	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
6	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
7	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）
8	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
9	パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者設置
10	その他
11	具体的な見直し内容は検討中

問6で1～3を回答した企業は、4頁の付問6-1、付問6-2へ。それ以外は、問7（5頁）へ。

問6で選択肢1～3を回答した企業にお聞きします。

付問6-1 パート・有期社員や正社員の待遇の見直しについて、具体的な内容を教えてください。(1)～(15)の各項目について該当する選択肢すべてに○

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム	正社員	(制度の)廃止	見直しなし
	(制度の)新設・拡充等	(制度の)新設・拡充等	(制度の)新設・拡充等	減額や縮小		
(1)基本給	1	2	3	4		6
(2)基本給の昇給の仕組み	1	2	3	4	5	6
(3)家族手当	1	2	3	4	5	6
(4)住宅手当	1	2	3	4	5	6
(5)精皆勤手当	1	2	3	4	5	6
(6)通勤手当(交通費支給を含む)	1	2	3	4	5	6
(7)賞与	1	2	3	4	5	6
(8)退職金(退職手当)	1	2	3	4	5	6
(9)慶弔休暇	1	2	3	4	5	6
(10)健康診断に伴う勤務免除や休暇	1	2	3	4	5	6
(11)病気休暇	1	2	3	4	5	6
(12)上記以外の法定外の休暇・休職	1	2	3	4	5	6
(13)教育訓練(OJT)	1	2	3	4	5	6
(14)教育訓練(Off-JT)	1	2	3	4	5	6
(15)その他	1	2	3	4	5	6

- 付問6-1の(1)～(6)の賃金・手当関係の各項目のいずれかで、パート・有期社員の雇用区分ごとに、選択肢1～3(「(制度の)新設・拡充等」:網掛けの箇所)を選択した企業は、付問6-2の「①毎月支給される給与」に、該当する雇用区分ごとにお答えください。
- (7)賞与において、パート・有期社員の雇用区分ごとに、選択肢1～3(「(制度の)新設・拡充等」:太枠線の箇所)を選択した企業は、付問6-2の「②賞与」に、該当する雇用区分ごとにお答えください。
- それ以外は、問7(5頁)へ。

付問6-2 同一労働同一賃金ルールへの対応により、対応前(注1)に比べてパート・有期社員の①毎月支給される給与(注2)、②賞与(1年間の合計)は1人当たりそれぞれの程度増加しましたか(注3)。同一労働同一賃金ルールへの対応に伴う変化に限定してお答えください。(各項目○は1つ)

注1) 問5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、段階的に長期にわたって対応した場合には、対応を開始した時点より前の時点を「対応前」としてください。

注2) 手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。基本給のほか、通勤手当や精皆勤手当等を含むが、超過勤務手当と賞与は含みません。支給対象が限定的な手当は、実際に多数のパート・有期社員に支給される手当のみ考慮に入れてください。

注3) パート・有期社員の①・②に要する総額を人数で割った平均額の増加割合ではなく、一般的なパート・有期社員個人に係る金額の増加割合をお答えください。なお、下記の同一の雇用区分に、貴社の複数のパート・有期社員の類型が該当する場合には、それぞれ「人数が最も多い」類型のパート・有期社員についてお答えください。

① 毎月支給される給与

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム
	↓	↓	↓
変わらない又は減った	1	1	1
少し増えた(1～3%程度)	2	2	2
やや増えた(4～5%程度)	3	3	3
かなり増えた(6%以上)	4	4	4

② 賞与

	有期フルタイム	有期パートタイム	無期パートタイム
	↓	↓	↓
変わらない又は減った	1	1	1
少し増えた(1～3%程度)	2	2	2
やや増えた(4～5%程度)	3	3	3
かなり増えた(6%以上)	4	4	4
新設した	5	5	5

問7 基本給（※超過勤務手当は含まない）の算定に当たり、考慮している要素をお答えください。比較のため正社員もお答えください。（該当する雇用区分がない場合は空欄にしてください。各項目該当すべてに○）

	有期フルタイム ↓	有期パートタイム ↓	無期パートタイム ↓	正社員 ↓
職務（業務の内容・責任の程度）	1	1	1	1
企業の業績	2	2	2	2
労働者の能力・経験・成果	3	3	3	3
勤続年数	4	4	4	4
事業所内での配置転換の有無や範囲	5	5	5	5
事業所間の転勤の有無や範囲	6	6	6	6
残業の有無や頻度	7	7	7	7
地域の賃金相場	8	8	8	8
同業他社の賃金相場	9	9	9	9
資格・免許の保有状況	10	10	10	10
生計費や婚姻・家族の状況	11	11	11	11
年齢	12	12	12	12
学歴	13	13	13	13
人手の過不足状況	14	14	14	14
その他の要素	15	15	15	15

問8 賞与の算定に当たり、考慮している要素をお答えください。比較のため正社員もお答えください。（該当する雇用区分がない場合は空欄にしてください。各項目該当すべてに○）

	有期フルタイム ↓	有期パートタイム ↓	無期パートタイム ↓	正社員 ↓
企業の業績	1	1	1	1
人事評価による査定	2	2	2	2
基本的な賃金（月給額等に係数をかけている場合など）	3	3	3	3
定額（基本的な賃金と関連する部分を除く）	4	4	4	4
その他の要素	5	5	5	5
支払っていない	6	6	6	6

(該当企業のすべてがお答えください)

問9 貴社のパート・有期社員のなかには、正社員と職務(業務の内容や責任の程度)が同じ者はいますか。

調査シリーズNo.251

(該当する雇用区分がない場合は空欄にしてください。各項目1つに○)

	有期フルタイム ↓	有期パートタイム ↓	無期パートタイム ↓
業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる	1	1	1
業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる	2	2	2
業務の内容も、責任の程度も異なる(いずれも同じ者はいない)	3	3	3

- 以下の付問では、問9で「1 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(太枠線の箇所を選択した企業)は、該当する雇用区分ごとに、付問9-1、付問9-2にお答えください。
- それ以外は、問10(7頁)へ。

付問9-1 「業務の内容も、責任の程度も同じ者」(=「職務が同じ者」)がいると回答した場合、職務が同じ上に更に人材活用の仕組み(転勤や昇進、職務内容の変更等の有無や範囲)まで同じ者はいますか。(各項目1つに○)

	有期フルタイム ↓	有期パートタイム ↓	無期パートタイム ↓
いる	1	1	1
いない	2	2	2

付問9-2 「職務が同じ者」(=業務の内容も責任の程度も同じ者)について、①基本給(時給換算)、②賞与(1年間の合計)は、正社員との比較でどうなっていますか。同一労働同一賃金ルールへの対応(注)に係る「見直し前」と「現在」に分けて、それぞれ正社員との比較をお答えください。見直しを行っていない場合は、「見直し前」で選択肢7を選択し、「現在」の該当する1~6を選択してください。(各項目1つに○)

注) 問5の同一労働同一賃金ルールへの対応のことをいい、対応を段階的に長期にわたって行っていた場合には、対応を開始した時点より前の時点を「見直し前」としてください。

① 基本給(時給換算)

	有期フルタイム		有期パートタイム		無期パートタイム	
	見直し前 ↓	現在 ↓	見直し前 ↓	現在 ↓	見直し前 ↓	現在 ↓
正社員より高い	1	1	1	1	1	1
正社員と同じ	2	2	2	2	2	2
正社員の8割以上10割未満	3	3	3	3	3	3
正社員の6割以上8割未満	4	4	4	4	4	4
正社員の4割以上6割未満	5	5	5	5	5	5
正社員の4割未満	6	6	6	6	6	6
見直していない	7		7		7	

② 賞与

	有期フルタイム		有期パートタイム		無期パートタイム	
	見直し前 ↓	現在 ↓	見直し前 ↓	現在 ↓	見直し前 ↓	現在 ↓
正社員より高い	1	1	1	1	1	1
正社員と同じ	2	2	2	2	2	2
正社員の8割以上10割未満	3	3	3	3	3	3
正社員の6割以上8割未満	4	4	4	4	4	4
正社員の4割以上6割未満	5	5	5	5	5	5
正社員の4割未満	6	6	6	6	6	6
見直していない	7		7		7	

(該当企業のすべてがお答えください)

問 10 雇用形態 (A. 有期フルタイム、B. 有期パートタイム、C. 無期パートタイム) ごとに、次の①、

調査シリーズNo.251

②の順にお聞きします。該当する雇用形態すべてについてお答えください。

- ① 賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。
- ② 賃金、福利厚生等の各項目で、2の「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した場合、正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。

A. 有期フルタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【A. 有期フルタイムの場合】

- ① 賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。(各項目1つに○)

		正社員と同様の算定方法・付与基準である	正社員とは、算定方法・付与基準が異なる	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
賃金	(1)基本給 →	1	2		
	(2)基本給の昇給の仕組み →	1	2	3	4
	(3)家族手当 →	1	2	3	4
	(4)住宅手当 →	1	2	3	4
	(5)精皆勤手当 →	1	2	3	4
	(6)通勤手当 →	1	2	3	4
	(7)賞与 →	1	2	3	4
	(8)退職金 →	1	2	3	4
福利厚生等	(9)慶弔休暇 →	1	2	3	4
	(10)健康診断に伴う勤務免除や休暇 →	1	2	3	4
	(11)病気休職 →	1	2	3	4
	(12)上記以外の法定外の休暇・休職 →	1	2	3	4
	(13)教育訓練 (OJT) →	1	2	3	4
	(14)教育訓練 (Off-JT) →	1	2	3	4



☐ の箇所を選択された企業（①の各項目において、2の「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した企業）は、選択された項目ごとに、②（正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由）についてお答えください。

- ② 以下の項目それぞれについてお聞きします。正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。項目別にお答えください。(各項目該当すべてに○)

	又は正社員と業務の内容が一部異なるから	責任の重さが違うから	職務の変更がないから	昇進に伴う異動の範囲が異なるから	人事異動に伴う配置換えや	転居に伴う異動がないから	勤続年数が違うから	残業がないから	会社の業績に対する貢献度が異なるから	正社員とは働く日数が異なるから	その他の理由	わからない
(1)基本給 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11
(3)家族手当 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11
(4)住宅手当 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11
(7)賞与 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11
(8)退職金 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11

B. 有期パートタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【B. 有期パートタイムの場合】

- ① 賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。(各項目1つに○)

		正社員と同様の算定方法・付与基準である	正社員とは、算定方法・付与基準が異なる	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
賃金	(1)基本給 →	1	2		
	(2)基本給の昇給の仕組み →	1	2	3	4
	(3)家族手当 →	1	2	3	4
	(4)住宅手当 →	1	2	3	4
	(5)精皆勤手当 →	1	2	3	4
	(6)通勤手当 →	1	2	3	4
	(7)賞与 →	1	2	3	4
	(8)退職金 →	1	2	3	4
福利厚生等	(9)慶弔休暇 →	1	2	3	4
	(10)健康診断に伴う勤務免除や休暇 →	1	2	3	4
	(11)病気休職 →	1	2	3	4
	(12)上記以外の法定外の休暇・休職 →	1	2	3	4
	(13)教育訓練 (OJT) →	1	2	3	4
	(14)教育訓練 (Off-JT) →	1	2	3	4



☐ の箇所を選択された企業（①の各項目において、2の「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した企業）は、選択された項目ごとに、②（正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由）についてお答えください。

- ② 以下の項目それぞれについてお聞きします。正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。項目別にお答えください。（各項目該当すべてに○）

	正社員と業務の内容が一部異なるから	責任の重さが違うから	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	転居に伴う転勤がないから	勤続年数が違うから	残業がないから	会社の業績に対する貢献度が異なるから	正社員とは労働時間や日数が異なるから	その他の理由	わからない
(1)基本給 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(3)家族手当 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(4)住宅手当 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(7)賞与 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(8)退職金 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

C. 無期パートタイム労働者を雇用している企業は、以下をご回答ください。

【C. 無期パートタイムの場合】

① 賃金の算定方法、福利厚生等の付与基準について、正社員との比較でどうなっていますか。総合的に見て最も当てはまるもの1つをお答えください。（各項目1つに○）

		正社員と同様の算定方法・付与基準である	正社員とは、算定方法・付与基準が異なる	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
賃金	(1)基本給 ➡	1	2		
	(2)基本給の昇給の仕組み ➡	1	2	3	4
	(3)家族手当 ➡	1	2	3	4
	(4)住宅手当 ➡	1	2	3	4
	(5)精皆勤手当 ➡	1	2	3	4
	(6)通勤手当 ➡	1	2	3	4
	(7)賞与 ➡	1	2	3	4
	(8)退職金 ➡	1	2	3	4
福利厚生等	(9)慶弔休暇 ➡	1	2	3	4
	(10)健康診断に伴う勤務免除や休暇 ➡	1	2	3	4
	(11)病気休職 ➡	1	2	3	4
	(12)上記以外の法定外の休暇・休職 ➡	1	2	3	4
	(13)教育訓練（OJT） ➡	1	2	3	4
	(14)教育訓練（Off-JT） ➡	1	2	3	4



☐ の箇所を選択された企業（①の各項目において、2の「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」を選択した企業）は、選択された項目ごとに、②（正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由）についてお答えください。

② 以下の項目それぞれについてお聞きします。正社員とは異なる算定方法・付与基準としている理由は何ですか。項目別にお答えください。（各項目該当すべてに○）

	わからない	その他の理由	正社員とは労働時間や日数が異なるから	会社の業績に対する貢献度が異なるから	残業がないから	勤続年数が違うから	転居を伴う転勤がないから	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	職務の変更がないから	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
(1)基本給 ➡	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
(3)家族手当 ➡	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
(4)住宅手当 ➡	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
(7)賞与 ➡	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
(8)退職金 ➡	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

問 11 同一労働同一賃金ルールへの対応にあたって、労使の話し合いを行いましたか。(1つに○)

- 1 就業規則や労使協定の変更にあたって、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った
- 2 就業規則や労使協定の変更はしていないが、パート・有期社員を含めた労使の話し合いを行った
- 3 就業規則や労使協定の変更にあたって、労使の話し合いは行ったが、パート・有期社員は含まれていない
- 4 就業規則や労使協定の変更はしていないものの、労使の話し合いを行ったが、パート・有期社員は含まれていない
- 5 労使の話し合いは行っていない

問 11 で選択肢 1, 2 を回答した企業にお聞きします。それ以外は問 12 (11 頁) へ

付問 11-1 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し合いを行い、パート・有期社員の意見を聴取した企業にお聞きします。誰から聴取しましたか。(該当すべてに○)

- 1 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
- 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
- 3 パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した
- 4 個別にパート・有期社員から（イントラネットや会合の場で聴取する場合を含む）意見を聴取した
- 5 その他

付問 11-1 で「3 パート・有期社員の過半数代表者から意見を聴取した」を選択した企業にお聞きします。それ以外は問 12 (11 頁) へ

付問 11-1-1 過半数代表者から意見聴取した企業にお聞きします。過半数代表者の選出方法を選んでください。(1つに○)

- 1 投票や挙手
- 2 信任（予め定められた特定の候補者に対する投票や挙手、持ち回り決議等）
- 3 話し合い
- 4 親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる
- 5 使用者（事業主や会社）が指名
- 6 その他

回答後は問 12 (11 頁) へ

<パート・有期社員の活用状況>

問 12 貴社の事業所数はいくつですか。(1つに○)

- 1 1 か所 (本社のみ)
2 2 か所以上

問 12 で、事業所数が「1 1 か所 (本社のみ)」と回答した企業は、以下の付問 12-1、付問 12-2 にお答えください。

付問 12-1 パート・有期社員から正社員への転換を推進する措置 (パートタイム・有期雇用労働法第 13 条に基づく措置) について、どのような措置を講じていますか。(該当すべてに○)

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 その他の推進措置
- 6 以上の措置を講ずる機会がなかった (正社員を募集する機会がない等)

付問 12-2 正社員転換の実績はありますか。(1つに○)

- 1 正社員転換の実績がある
- 2 正社員転換の実績がない

付問 12-1、付問 12-2 回答後は問 13 (12 頁) へ

問 12 で、事業所数が「2 2 か所以上」と回答した企業は、以下の付問 12-3、付問 12-4 にお答えください。

(事業所数が「2 2 か所以上」と回答した企業にお聞きします。)

付問 12-3 パート・有期社員から正社員への転換を推進する措置 (パートタイム・有期雇用労働法第 13 条に基づく措置) や、それに関連する措置について、どのような措置を講じていますか。(該当すべてに○)

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 正社員のポストを企業内公募する場合、企業内の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
- 5 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
- 6 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
- 7 その他の推進措置
- 8 以上の措置を講ずる機会がなかった (正社員を募集する機会がない等)

付問 12-4 同一事業所内での正社員転換の実績と、同一事業所に限らない企業内の他事業所への正社員転換の実績はありますか。(該当すべてに○)

- 1 同一事業所内の正社員転換の実績がある
- 2 企業内の他事業所への正社員転換の実績がある
- 3 正社員転換の実績がない

付問 12-3、付問 12-4 回答後は問 13 (12 頁) へ

問 13 パート・有期社員に人事評価を行っていますか。比較のために正社員もお答えください。(該当する雇用区分がない場合は空欄としてください。各項目 1 つに○)

	有期フル タイム ↓	有期パート タイム ↓	無期パート タイム ↓	正社員 ↓
定期的に行っている (契約更新のタイミングを除く)	1	1	1	1
定期的に行っている (契約更新のタイミングでのみ)	2	2		
不定期に行っている	3	3	3	3
行っていない	4	4	4	4

●付問 13-1 は、問 13 のパート・有期社員、正社員の人事評価で選択肢 1～3 を選択した企業が、該当する雇用形態ごとにお答えください。

付問 13-1 人事評価の結果は、どのように活用していますか。(各項目該当すべてに○)

	有期フル タイム ↓	有期パート タイム ↓	無期パート タイム ↓	正社員 ↓
基本給（昇給を含む）に反映している	1	1	1	1
賞与・ボーナスに反映している	2	2	2	2
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	3	3	3	3
上記以外の諸手当に反映している	4	4	4	4
配置転換や職務変更の判断材料として活用している	5	5	5	5
契約更新の判断材料として活用している	6	6		
正社員転換や無期転換の判断材料として活用している	7	7	7	
その他	8	8	8	8
活用していない	9	9	9	9

ご回答いただき、誠に有り難うございました。

添付の返信用封筒（切手不要）に A 調査票とともに入れ、2023 年 10 月 20 日（金）までにポストにご投函ください。