

パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査

— 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。

民間の信用調査機関が所有するデータベースに登録されている、全国の10人以上規模の企業から無作為に抽出し、調査票を配布してご協力をお願いしています。

ご記入いただいた内容は統計的に処理され、貴社名が特定されたり、回答がそのままの形で公表されることは一切、ありません。 調査結果は、今後の労働政策を検討するうえでの基礎資料となります。

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

— ご記入にあたって —

1. 特にことわりのない限り、**本年（2020年）10月1日現在**の状況をご記入ください。
2. 本調査は、**企業を単位**として行います。そのため、**本社だけでなく支店や出張所、工場、研究所、店舗、営業所など、すべての事業所を含めた全体**の状況についてご記入ください。
3. 「1つに○」「該当すべてに○」など回答方法に留意しながら、前から順にご記入ください。
4. 終わりましたら返信用封筒（切手不要）に入れ、**本年（2020年）10月30日（金曜）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、民間の調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。記入方法などのご不明点は、下記までお問い合わせください。

【お問合せ窓口】＜専用フリーダイヤル・無料＞ 0120-972-916

受付時間 土日・祝日を除く 9:00～17:30

FAX：03-3866-4944 / Email：chosa2@ntc-ltd.com

（調査主体）独立行政法人 労働政策研究・研修機構 担当：渡邊

（調査票の発送・回収・入力委託先）株式会社日本統計センター 担当：阿部・原田



II 同一労働同一賃金ルールの認知度や対応状況

問 5, 「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（2020年4月1日）に伴い、同一企業内の正社員とパート・有期社員の間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な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が規定されました（中小企業は2021年4月1日より適用）。このことを、ご存じですか（1つに○）。

1. 同一労働同一賃金ルールの内容を知っている
2. 内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある
3. まったく知らない・わからない

— 本調査では、（貴社での呼称にかかわらず）社員区分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 —

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

問 6, 本年（2020年）10月1日現在で、貴社はパート・有期社員（定年後の再雇用者も含む）を雇用していますか（1つに○）。

1. 雇用している ⇒ 次ページへ
2. 雇用していない ⇒ 回答終了

問7, 常用雇用者に占める、パート・有期社員の人数と割合を教えてください。

常用雇用者に占める パート・有期社員の人数 (数値を記入)	常用雇用者に占める パート・有期社員の割合 (1つに○)
合計で <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div> 人	1. 25%未満 2. 25%以上 50%未満 3. 50%以上 75%未満 4. 75%以上

— 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8へお進みください。 —

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

問8, 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○）。 ※具体的には問10を参照

- | | | |
|-------------------------|--------------|---|
| 1. 既に必要な見直しを行った（対応完了） | ⇒ 問9へ | } |
| 2. 現在、必要な見直しを行っている（対応中） | ⇒ 問10へ | |
| 3. 今後の見直しに向けて検討中（対応予定） | ⇒ 問10へ | |
| 4. 対応方針は、未定・わからない | ⇒ 問16（8ページ）へ | |
| 5. 従来通りで見直しの必要なし（対応完了） | ⇒ 問18（9ページ）へ | |

問 9, 同一労働同一賃金ルールへの対応が完了するまでに、どれくらいの期間がかかりましたか
(1つに○)。

1. 6ヶ月未満
2. 6ヶ月以上1年未満
3. 1年以上2年未満
4. 2年以上

問 10, 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・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し

(差別的取扱い禁止義務への対応)

2. 上記以外のパート・有期社員の待遇の見直し

(不合理な待遇差禁止義務への対応)

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、職務分離や人材活用の違いの明確化

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. 正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定

9. 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

10. 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

11. 就業規則や労使協定の改定

12. その他 ()

13. 具体的な内容は検討中

6 ページへ

4～13の回答
のみの場合は
7 ページへ

問 11, 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
(該当すべてに○)。

		パート・有期社員		正社員	(制度の) 廃止
		(制度の) 新設	増額や 拡充	減額や 縮小	
基本給	基本的な賃金 (賃金表を含む)	1	2	3	—
	昇給 (評価・考課を含む)	1	2	3	4
手当関係	賞与 (特別手当)	1	2	3	4
	家族手当	1	2	3	4
	住宅手当	1	2	3	4
	役職手当	1	2	3	4
	業務の危険度や作業環境に応じた特殊作業手当	1	2	3	4
	交替制勤務等の勤務形態に応じた特殊勤務手当	1	2	3	4
	精皆勤手当	1	2	3	4
	時間外、深夜・休日労働に対する手当 (割増率を含む)	1	2	3	4
	通勤手当 (交通費支給を含む)	1	2	3	4
	食事手当	1	2	3	4
	単身赴任手当	1	2	3	4
	特定の地域で働く補償としての地域手当	1	2	3	4
	退職金 (退職手当)	1	2	3	4
	上記以外の手当 ()	1	2	3	4
	福利厚生、その他	給食施設、休憩室、更衣室の利用	1	2	3
上記以外の福利厚生 ()		1	2	3	4
慶弔休暇		1	2	3	4
健康診断に伴う勤務免除や有給の保障		1	2	3	4
病気休職		1	2	3	4
勤続期間に応じた法定外 (有給) の休暇		1	2	3	4
上記以外の休暇・休職 ()		1	2	3	4
教育訓練		1	2	3	4
その他 ()		1	2	3	4

問 12, 同一労働同一賃金ルールへの対応後、パート・有期社員の人件費総額はどれくらい増減しましたか
(増減する見通しですか) (1つに○)。

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 20%以上増加 | 4. ほぼ同じ (変動は5%未満) |
| 2. 10%以上20%未満の範囲で増加 | 5. 5%以上減少 |
| 3. 5%以上10%未満の範囲で増加 | 6. わからない |

問 16, 同一労働同一賃金ルールへの対応にあたり、課題になった（なっている）ことはありますか（該当すべてに○）。

1. 人件費負担の増加、原資の不足・捻出
2. (人件費に見合う) 生産性の向上
3. ルールの理解 (情報収集等)
4. 待遇差が不合理かどうかの判断
5. 正社員の待遇の内容整理
6. 待遇差の説明のあり方 (納得性等)
7. 判例や他社の動向
8. 事務負担の増大
9. 労使の話合い・調整
10. その他 ()
11. 特にない

問 17, 同一労働同一賃金に向けて取り組むうえで、行政に求めたい支援はありますか（該当すべてに○）。

1. ルールの内容等を説明するホームページや資料
2. ルールの内容等を解説するセミナーの開催
3. 不合理な待遇差を検証したり、取組をアドバイスする専門家の派遣
4. ルールの内容を問合せたり、自社の状況を相談できる電話等窓口
5. 他社の取組事例の紹介
6. 取組に対する助成
7. その他 ()
8. 特にない

Ⅲ パート・有期社員の活用状況

問 18, パート・有期社員の中に、正社員と職務（業務内容と責任の程度）が同じ人はいますか（1つに○）。

1. 業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる ⇒ 問 19 へ
2. 業務の内容は同じだが、責任の程度が異なる者がいる ⇒ 問 23 へ
3. 業務の内容も、責任の程度もまったく異なる
(いずれか同じ者はいない) ⇒ 問 23 へ

問 19, 正社員と職務が同じ、パート・有期社員の待遇について教えてください。

①基本的な賃金（基本給） の決定方法（1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員と同様の基準で決定 2. 正社員とは異なる基準で決定
②基本給の水準 （1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員の基本給の時給換算より高い 2. 正社員の基本給の時給換算と同じ 3. 正社員の基本給の時給換算の 80%以上 4. 正社員の基本給の時給換算の 60%以上 80%未満 5. 正社員の基本給の時給換算の 40%以上 60%未満 6. 正社員の基本給の時給換算の 40%未満
③賞与の支給有無 ・決定方法（1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員と同様の基準で決定し、支給している ⇒④へ 2. 正社員とは異なる基準で決定し、支給している ⇒④へ 3. パート・有期社員には支給していない ⇒⑤へ 4. 正社員にも支給していない ⇒⑤へ
④賞与の水準 （1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員の賞与の時給換算より高い 2. 正社員の賞与の時給換算と同じ 3. 正社員の賞与の時給換算の 80%以上 4. 正社員の賞与の時給換算の 60%以上 80%未満 5. 正社員の賞与の時給換算の 40%以上 60%未満 6. 正社員の賞与の時給換算の 40%未満
⑤退職金の支給有無 ・算定方法（1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員と同様の基準で決定し、支給している 2. 正社員とは異なる基準で決定し、支給している 3. パート・有期社員には支給していない 4. 正社員にも支給していない

問 20, 正社員と職務が同じパート・有期社員について、(人材活用の違い等を踏まえても説明できない) 不合理な待遇差の有無にかかる認識を教えてください(それぞれ1つに○)。

①基本的な賃金 (基本給)	1. 不合理な待遇差がある 2. 不合理な待遇差はない 3. わからない
②賞与	1. 不合理な待遇差がある 2. 不合理な待遇差はない 3. わからない
③退職金	1. 不合理な待遇差がある 2. 不合理な待遇差はない 3. わからない

問 21, 正社員と職務が同じパート・有期社員の中に、さらに、人材活用(転勤や配置の変更有無・範囲)まで同じ人はいますか(1つに○)。

- 1. いる ⇒ 問 22 へ
- 2. いない ⇒ 問 23 へ

問 22, 正社員と職務・人材活用とも同じ、パート・有期社員の今後の活用方針を教えてください(主なもの1つに○)。

- 1. 正社員に転換する
- 2. 活用を縮小する
- 3. これまで通り活用
- 4. 活用を拡大する
- 5. わからない

問 23, パート・有期社員の基本的な賃金※（基本給）の決定にあたり、どのような算定要素を考慮していますか。比較のため、正社員についても教えてください（該当すべてに○）。また、パート・有期社員の基本給の算定要素について、同一労働同一賃金ルールの対応を含めて過去3年間に見直しを行っている場合は、「見直し前」の状況についても教えてください（該当すべてに○）。

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

	正社員	パート・有期社員	
		現在	見直し前
	※全社が回答		※該当があれば回答
職務（業務の内容や責任の程度）	1	1	1
業績、成果	2	2	2
能力、経験	3	3	3
勤続年数	4	4	4
事業所内での配置転換の有無や範囲	5	5	5
事業所間の転勤の有無や範囲	6	6	6
残業の有無や頻度	7	7	7
地域の賃金相場	8	8	8
同業他社の賃金相場	9	9	9
資格、免許の所有状況	10	10	10
生計費や婚姻・家族の状況	11	11	11
年金額（減額率含む）	12	12	12
年齢	13	13	13
学歴	14	14	14
人手の過不足状況	15	15	15
その他（ ）	16	16	16



問 24, 上記で○を付けたうち、もっとも比重が大きい算定要素は何ですか（それぞれ番号を記入）。

--	--	--

