

02「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」調査票

平成 26 年 6 月

人事・総務ご担当者様

株式会社 日本能率協会総合研究所
環境都市・まちづくり研究部
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課

パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社（株式会社 日本能率協会総合研究所）では、厚生労働省より委託を受け、「パートタイム労働者活躍推進企業支援事業」を実施しており、その一環として「パートタイム労働者の雇用管理と均等・均衡待遇に関するアンケート」を実施することとなりました。

厚生労働省では、事業主が自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状と課題を分析することのできるツール「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（以下、「パート指標」といいます）」を策定しています。

※パート指標は、労働条件の明示・説明や賃金など 8 分野 68 項目の設問に回答することにより診断結果が表示される仕組みとなっています。平成 26 年 3 月 28 日から、「パート労働ポータルサイト」でダウンロードして活用できます。

このパート指標の活用を促すことで、企業におけるパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等を推進していくこととしています。

本アンケートは、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた各事業所の取組を支援するため、パート指標を活用し、企業におけるパートタイム労働者の活躍状況に関する情報を収集することを目的としております。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

■利用目的

- ・ご回答いただきました内容は、今年度構築を予定しておりますパート指標サイト（パート指標をホームページ上で利用でき、改善に向けたアドバイスを受けることのできるシステム）の基礎データとして利用いたします。
- ・本調査票にてご同意いただいた場合に限り、ご回答いただきました内容につきまして、後日、ヒアリング調査をお願いさせていただく場合がございます。
- ・本調査結果は統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。ご記入いただきました企業情報（貴社名、調査票記入者氏名、電話番号等）についても、開示いたしません。

■発送先情報（企業名・住所）の収集方法

- ・信頼できる大手企業のデータベースより収集しました。

■回答期限

- ・平成26年6月30日（月）までに、以下に示す回答方法のいずれか1つにより、アンケートにご回答ください。

■回答方法について

- ・以下の①～②の2つの回答方法がございますので、いずれか1つをご選択ください。

①インターネットでご回答いただく場合

- 本調査の回答専用ホームページ (<https://rsch.jp/eqt2/?part-time>) をご確認ください。回答専用ホームページは、平成26年6月16日（月）12時よりご利用になれます。なお、厚生労働省の「パート労働ポータルサイト」 (<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) より回答専用ホームページにお入りいただくことも可能です。
- 回答専用ホームページはIDにより認証を行っています。アクセスする際には、ID (●●●●●●●●) をご利用ください。
- 送付した「調査票」をお手元にご用意いただき、回答専用ホームページの操作ガイドの説明に従ってご利用ください。

②郵送でご回答いただく場合

- 同封の調査票に直接記入してご回答ください。
- 調査票は、平成26年6月30日（月）までに、同封の返信用封筒に入れて投函してください。

■調査票の記入方法について

- ・お答えは、あてはまる番号を○印で囲んでください。「1つ選択」「複数選択」など回答数が指定されていますので、あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。

■パート指標による診断結果及び説明会のご案内の送付について

- ・本調査に全てお答えいただきますと、貴社（貴社の事業所）のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の現状や課題について、診断結果を得ることができます。
- ・調査票14ページの貴社名や連絡先等をご記入いただく欄にメールアドレスをご記入いただいた場合、後日、診断結果及び説明会（※）のご案内等をお送りさせていただくことを予定しています。
 - ※ パートタイム労働法改正も踏まえた厚生労働省の新たな取組（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に役立つウェブサイトの構築等）について、企業のご担当者様を対象とした説明会の開催を予定しております。

■調査実施機関・問合わせ先

株式会社 日本能率協会総合研究所

環境都市・まちづくり研究部 まえはら かさい いわさ しらとり 前原、河西、岩佐、白鳥

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22

TEL 0120-002275 FAX 03-3432-1837

■ 貴社およびご回答いただく事業所について

問0-1 貴社全体での常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）をお答えください。（1つ選択）

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 10人未満 | 2. 10～29人 | 3. 30～49人 |
| 4. 50～99人 | 5. 100～299人 | 6. 300～499人 |
| 7. 500～999人 | 8. 1,000人以上 | |

問0-2 貴社全体での正社員数をお答えください。（1つ選択）

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 10人未満 | 2. 10～29人 | 3. 30～49人 |
| 4. 50～99人 | 5. 100～299人 | 6. 300～499人 |
| 7. 500～999人 | 8. 1,000人以上 | |

問0-3 貴社では現在、パートタイム労働者を雇用していますか。（1つ選択）

- | | |
|------------|-----------|
| 1. 雇用していない | 2. 雇用している |
|------------|-----------|

パートタイム労働者を雇用していない場合、設問は以上です。なお、14ページに貴社名や調査票記入者をご記入いただく欄がございます。差し支えなければ、ご記入いただき、回答を終了してください。郵送でご回答いただく場合は、本調査票をご返送ください。

パートタイム労働者を雇用している場合、以下の問0-4以降をご回答ください。回答にあたっては、貴社が有する事業所（店舗や事務所等）のうち、パートタイム労働者が最も多い事業所（以下、「A事業所」と表記）の状況についてお答えください。

問0-4 A事業所の所在地をお答えください。

() 都・道・府・県

問0-5 会社全体ではなく、A事業所の業種をお答えください。（1つ選択）

- | | | |
|---------------------|--------------|---------------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 情報通信業 |
| 4. 運輸業、郵便業 | 5. 卸売業 | 6. 小売業 |
| 7. 金融業、保険業 | 8. 不動産業 | 9. 物品賃貸業 |
| 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 11. 宿泊業 | 12. 飲食サービス業 |
| 13. 生活関連サービス業、娯楽業 | 14. 教育、学習支援業 | 15. 医療 |
| 16. 福祉 | 17. 複合サービス業 | 18. サービス業（他に分類されない） |
| 19. その他（具体的に：) | | |

問0-6 A事業所の常時雇用する労働者数（パートタイム労働者を含む）をお答えください。（1つ選択）

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 10人未満 | 2. 10～29人 | 3. 30～49人 |
| 4. 50～99人 | 5. 100～299人 | 6. 300～499人 |
| 7. 500～999人 | 8. 1,000人以上 | |

問0-7 A事業所の常時雇用するパートタイム労働者数をお答えください。(1つ選択)

1. 10人未満	2. 10~29人	3. 30~49人
4. 50~99人	5. 100~299人	6. 300~499人
7. 500~999人	8. 1,000人以上	

問0-8 最近1年間において、A事業所では、採用を通じて、必要なパートタイム労働者の人数や人材を確保できていますか。(1つ選択)

1. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できている
2. 必要な人数は確保できているが、必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できていない
3. 必要な人材(求める能力を持つ人)は確保できているが、必要な人数は確保できていない
4. 必要な人数・人材(求める能力を持つ人)ともに確保できていない
5. 採用していない

問0-9 A事業所におけるパートタイム労働者の定着状況についてお答えください。(1つ選択)

1. 期待どおり定着している
2. 期待よりも定着率はやや低い
3. 期待よりも定着率がかなり低い

問0-10 A事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分(※1)のパートタイム労働者について、①「職務の内容」、②「人材活用の仕組みや運用など」、③「契約期間」は、正社員と比較した場合、次のどのタイプに当てはまりますか。(1つ選択)

例) A事業所で雇用しているパートタイム労働者のうち、最も人数が多い雇用区分について、「①職務内容」が正社員と同じで、「②人材活用の仕組みや運用など」が正社員と異なるのであれば、「3. タイプ3」を選択してください。

パートタイム労働者と正社員と比較した場合			下記の選択肢を1つお選びください。
①職務の内容(業務の内容及び責任の程度)	②人材活用の仕組みや運用など(人事異動等(転勤、職務内容・配置の変更)の有無及び範囲)	③契約期間	
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期又は反復更新により無期と同じ	1. タイプ1
同じ	一定期間は同じ	—(※3)	2. タイプ2
同じ	異なる	—(※3)	3. タイプ3
異なる	—(※2)	—(※3)	4. タイプ4

※1 たとえばパートタイマー、アルバイトなど呼称が異なったり、時間給や日給など処遇制度が異なる区分等を指す。

※2 正社員との人材活用の仕組みや運用など(人事異動等の有無及び範囲)の異同は問わない。

※3 契約期間の有期・無期の別を問わない。

以降の設問は、問0-10で○を付けたタイプに関する状況についてお答えください。

■労働条件の明示・説明について

問1-1 A事業所では、パートタイム労働者を雇い入れたとき（労働契約を更新したときを含む）に、本人に対して下記の労働条件の内容すべてについて、文書により明示していますか。（それぞれについて1つ選択）

（1）労働基準法上、明示が義務とされている事項

※ 労働契約の期間 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 仕事をする場所、仕事の内容
始業・就業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇 賃金の決定方法、支払い時期等
退職に関する事項（解雇の事由を含む）

1. すべての項目を明示している
2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

（2）パートタイム労働法で明示が義務づけられている事項

（昇給の有無 退職手当の有無 賞与の有無）

1. すべての項目を明示している
2. 一部又はすべての項目を明示していない場合がある

（3）上記（1）～（2）以外の事項

（例えば、所定労働時間を超えて労働させる程度 安全衛生 教育訓練など）

1. 明示しているものがある
2. 明示しているものはない

問1-2 問1-1（1）～（3）の労働条件の内容を文書等により明示することに加え、その労働条件の内容を口頭で説明していますか。（1つ選択）

1. 説明しているものがある
2. 説明しているものはない

問1-3 A事業所では、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成していますか（正社員と同じものを適用している場合も含む）。（1つ選択）

1. 作成している → 【問1-4】へ
2. 作成していない → 【問2-1】へ

問1-4 「パートタイム労働者に適用される就業規則」を作成・変更するとき、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴いていますか。（1つ選択）

1. 必ず意見を聴いている
2. 必ずではないが、意見を聴くことがある
3. 意見は聴いていない

■賃金について

問2-1 A事業所において、パートタイム労働者の雇入れ時の賃金（初任給）を決定する際に勘案する要素（職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験、勤続年数等）・基準は、正社員と同じですか。（1つ選択）

1. 正社員とすべて同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問2-2 A事業所では、パートタイム労働者の昇給制度はありますか。（1つ選択）

1. ある →【問2-3】へ
2. 制度はないが昇給する →【問2-3】へ
3. ない（正社員にはある） →【問2-4】へ
4. ない（正社員にもない） →【問2-4】へ

問2-3 昇給を決定する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

1. 正社員とすべて同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問2-4 A事業所では、パートタイム労働者に対して、賞与を支給する制度がありますか。（1つ選択）

1. ある →【問2-5】へ
2. 賞与支給制度とまではいえないが、支給することがある（寸志等） →【問2-5】へ
3. ない（正社員にはある） →【問2-6】へ
4. ない（正社員にもない） →【問2-6】へ

問2-5 賞与を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

1. 正社員とすべて同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問2-6 A事業所では、パートタイム労働者に対して、退職金を支給する制度がありますか。（1つ選択）

1. ある →【問2-7】へ
2. 退職金支給制度とまではいえないが、支給することがある（寸志等） →【問2-7】へ
3. ない（正社員にはある） →【問2-8】へ
4. ない（正社員にもない） →【問2-8】へ

問2-7 退職金を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。（1つ選択）

1. 正社員とすべて同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問 2-8 A事業所では、パートタイム労働者に対して、通勤手当を支給する制度がありますか。(1つ選択)

1. ある →【問 2-9】へ
2. ない(正社員にはある) →【問 2-10】へ
3. ない(正社員にもない) →【問 2-10】へ

問 2-9 通勤手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

1. 正社員と同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問 2-10 A事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当(役付手当、資格手当、精皆勤手当等)を支給する制度がありますか。資格手当については、毎月でなく資格取得時などに一時金として支給しているケースを含みます。(1つ選択)

1. ある →【問 2-11】へ
2. ない(正社員にはある) →【問 2-12】へ
3. ない(正社員にもない) →【問 2-12】へ

問 2-11 職務に関連する手当を支給する際の勘案要素・基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

1. 正社員とすべて同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問 2-12 A事業所では、パートタイム労働者に対して、職務に関連する手当以外の手当(家族手当、食事手当、住居手当等)を支給する制度がありますか。(1つ選択)

1. ある →【問 2-13】へ
2. ない(正社員にはある) →【問 2-14】へ
3. ない(正社員にもない) →【問 2-14】へ

問 2-13 職務に関連する手当以外の手当を支給する際の支給基準は正社員と同じですか。(1つ選択)

1. 正社員と同じである
2. 正社員と一部同じである
3. 正社員とは異なる

問 2-14 A事業所では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合に、不合理と認められる待遇の相違がないかを検討し、不合理なものがあった場合は、改善に取り組んでいますか。(1つ選択)

1. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違はなく、現時点で改善すべき点は特にない
2. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があったため、改善に取り組んでいる
3. 検討した結果、不合理と認められる待遇の相違があったが、改善に取り組んでいない
4. これから検討を行う予定である
5. 検討していない(検討する予定はない)、わからない

※ 改正パートタイム労働法(平成 26 年 4 月成立・公布)では、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇

を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されることとなりました。

- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

■教育訓練等の能力開発について

問 3-1 A事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	行っている	行っていない
(1) 採用時の導入教育としての Off-JT (※1)	1.	2.
(2) Off-JT (採用時の導入教育以外) (※1)	1.	2.
(3) 計画的な OJT (※2)	1.	2.
(4) 自己啓発支援 (受講料などの金銭的援助、教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供等)	1.	2.

※1 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業所内または事業所外の）職業訓練のこと。

※2 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施すること。

問 3-2 A事業所では、パートタイム労働者に対して、下記のような能力を付与するための教育訓練等の能力開発を行っていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	正社員よりも多くの機会を付与し、行っている	正社員と同等の機会を付与し、行っている	正社員と比較して機会は少ないが、行っている	正社員には行っているが、パートタイム労働者には行っていない	正社員にも、パートタイム労働者にも、行っていない
(1) 主に現在担当している職務の遂行に必要な能力	1.	2.	3.	4.	5.
(2) 主に将来担当する可能性のある職務や役職に就くために必要な能力	1.	2.	3.	4.	5.

■人事評価・キャリアアップについて

問4-1 A事業所では、パートタイム労働者に対して、能力・スキル、勤務態度、業績・成果などに関する評価を行っていますか。(1つ選択)

1. 定期的に行っている →【問4-2(1)】へ
2. 時期は定めていないが、適宜行っている →【問4-2(1)】へ
3. 行っていない →【問4-3】へ

問4-2(1) A事業所では、パートタイム労働者本人に対して、評価の結果をフィードバックしていますか。(1つ選択)

1. 定期的な面談等を通じて、フィードバックしている
2. 適宜フィードバックしている
3. 特にフィードバックしていない

問4-2(2) A事業所では、評価の結果を、パートタイム労働者の処遇に反映していますか。(複数選択)

1. 賃金・賞与に反映させている
2. 昇進・昇格に反映させている
3. 特に反映させていない

問4-3 A事業所では、能力や働きぶり等に応じて「担当する職務の内容を高める」ことができる仕組みはありますか。(1つ選択)

1. ある
2. ない

問4-4(1) A事業所では、パートタイム労働者を役職に登用する仕組みはありますか。(1つ選択)

1. ある →【問4-4(2)】へ
2. ない →【問5-1】へ

問4-4(2) 役職に登用されているパートタイム労働者の総数は、全パートタイム労働者のうちおおよそ何%くらいですか。(1つ選択)

1. 0% (仕組みはあるが、役職登用者はいない)
2. 5%未満
3. 5%以上10%未満
4. 10%以上

問4-4(3) パートタイム労働者の中で最も高いレベルの役職は、正社員のどの役職に相当しますか。(1つ選択)

1. 一般職相当
2. 係長・主任職相当
3. 課長職相当以上

■正社員転換推進措置について

問5-1(1) A事業所における「パートタイム労働者から自社の正社員（労働時間や転居を伴う転勤の有無等は不問）に転換できる推進措置」についてお伺いします。A事業所では、どの正社員転換推進措置を制度化していますか。（複数選択）

1. 正社員を募集する場合の、パートタイム労働者への当該募集内容を周知する仕組み
→【問5-1(2)】へ
2. 正社員のポストを社内公募する場合の、パートタイム労働者への応募機会の付与
→【問5-1(2)】へ
3. 正社員への転換試験制度の導入 →【問5-1(2)】へ
4. その他（例えば正社員として必要な能力を取得するための教育訓練等）
→【問5-1(2)】へ
5. 特に制度化しているものはない →【問5-2】へ

問5-1(2) 上記問5-1(1)で回答した正社員転換推進措置の対象者は、すべてのパートタイム労働者ですか。なお、各々の措置は一部のパートタイム労働者しか対象にしていない場合でも、いくつかの措置を組み合わせればすべてのパートタイム労働者を対象としている場合も「1」を選択してください。（1つ選択）

1. すべてのパートタイム労働者を対象にしている →【問5-1(3)】へ
2. 一部のパートタイム労働者のみを対象にしている（上限年齢を設定、一部の職種に限定など）
→【問5-1(4)】へ

問5-1(3) 正社員転換推進措置の内容を、すべてのパートタイム労働者に周知していますか。
（1つ選択）

1. すべてのパートタイム労働者に周知している
2. 一部のパートタイム労働者のみに周知している
3. 特に周知していない

問5-1(4) 上記問5-1(1)で回答した正社員転換推進措置を利用して、A事業所では、過去5年間にパートタイム労働者から正社員へ転換した社員は何人いますか。（1つ選択）

1. いない
2. 1人
3. 2～9人
4. 10人以上

問5-2 A事業所では、パートタイム労働者の正社員転換の希望の有無を把握する機会を設けていますか。
（1つ選択）

1. いる
2. いない

問5-3 A事業所では、短時間正社員制度（※）を導入していますか。（1つ選択）

※ 短時間正社員とは、他のフルタイムの正規型の労働者と比較し、その所定労働時間が短い正規型の労働者であって、①期間の定めのない労働契約を締結しているものであり、かつ、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等であるもの。このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいます。
 なお、ここでいう短時間正社員制度には、育児・介護休業法上の短時間勤務制度は含みません。

- | |
|------------|
| 1. 導入している |
| 2. 導入していない |

■福利厚生・安全衛生について

問6-1 A事業所では、パートタイム労働者は、給食施設、休憩室、更衣室を利用できますか（A事業所に設置されている施設について回答してください）。（1つ選択）

- | |
|--|
| 1. 正社員と同様に利用できる |
| 2. 合理的な理由（※）があり、パートタイム労働者が利用できない施設がある |
| 3. 合理的な理由（※）はないが、パートタイム労働者が利用できない施設がある |
| 4. いずれの施設も設置していない |

※ 合理的な理由とは、食事時間帯にパートタイム労働者が就業していない場合や、就業する業務の性質上パートタイム労働者には着替えの必要がなく、当該業務に従事している正社員も同様に更衣室がないような場合をいいます。

問6-2 A事業所では、パートタイム労働者に下記の福利厚生制度等がありますか。（それぞれについて1つ選択）

	【正社員に対する制度がある】			正社員に対しても制度を整備していない
	正社員と同様の制度がある	正社員と比較して一部制限（利用条件や支給額が異なる等）がある	パートタイム労働者には制度を整備していない	
(1) 慶弔見舞金制度	1.	2.	3.	4.
(2) 有給の結婚休暇	1.	2.	3.	4.
(3) 有給の忌引き	1.	2.	3.	4.

問6-3 A事業所では、パートタイム労働者に対して、雇入れ時の健康診断や定期的な健康診断を実施していますか。（1つ選択）

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 法定の要件に満たないパートタイム労働者にも実施している |
| 2. 法定の要件を満たすパートタイム労働者のみに実施している |
| 3. 法定の要件を満たすパートタイム労働者にも実施していない |
| 4. 法定の要件を満たすパートタイム労働者はいないため、実施していない |

※ 健康診断を実施することが必要なパートタイム労働者：期間の定めのない労働契約により使用される者、（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6ヶ月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）であり、1週間の所定労働時間が、同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者

問6-4(1) A事業所における、パートタイム労働者に対する安全衛生教育についてお尋ねします。パートタイム労働者に対して、安全衛生教育を実施していますか。(1つ選択)

1. 法定を上回って実施している →【問6-4(2)】へ
2. 法定通りに実施している →【問6-4(2)】へ
3. 法定通りには実施できていない →【問7-1】へ

※ パートタイム労働者に対しても、労働安全衛生法に基づき、事業者は、労働者を雇入れた時又は作業内容を変更した時は、従事する業務に応じて、機械等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事、作業手順に関する事、事故における応急措置及び待避に関する事等、労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。また、危険有害業務に従事させる時は、特別の教育を行わなければなりません。

問6-4(2) 上記問6-4(1)で回答した安全衛生教育の機会や内容は、正社員と比較してどの程度の水準ですか。(1つ選択)

1. 正社員を超える水準である
2. 正社員と同等である
3. 正社員と比較して限定的である

■ワーク・ライフ・バランスについて

問7-1 A事業所では、パートタイム労働者に年次有給休暇を付与していますか。(1つ選択)

1. 法定を超える日数の有給休暇を付与している
2. 法定通りの日数の有給休暇を付与している
3. 有給休暇を付与しているが、法定日数には満たない
4. 年次有給休暇付与対象者がいるが、有給休暇は付与していない
5. 年次有給休暇付与対象者はいないため、有給休暇は付与していない

問7-2 A事業所における、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率はおおよそどの程度ですか。(1つ選択)

1. 70%以上
2. 50%以上 70%未満
3. 50%未満

問7-3 A事業所では、パートタイム労働者に所定労働時間を超えて、仕事を行わせることがありますか。(1つ選択)

1. 原則として行わせない
2. 例外的に行わせることがある
3. 恒常的に行わせている

問7-4(1) A事業所では、仕事と育児・介護の両立支援制度をパートタイム労働者に周知していますか。(1つ選択)

1. 周知している
2. 周知していない

問7-4 (2) A事業所では、過去5年間に、小学校入学前の子どもを育児中の労働者を対象とした仕事と育児の両立支援制度（育児休業制度、子の看護休暇等）を利用したパートタイム労働者はいますか。（1つ選択）

1. いる
2. 対象者はいるが利用者はいない
3. 対象者がいない、わからない

問7-5 A事業所では、過去5年間に、家族を介護する必要のある労働者を対象とした仕事と介護の両立支援制度（介護休業制度、介護休暇等）を利用したパートタイム労働者はいますか。（1つ選択）

1. いる
2. 対象者はいるが利用者はいない
3. 対象者がいない、わからない

■職場のコミュニケーション等について

問8-1 A事業所では、パートタイム労働者の意見を聴くための制度（目安箱の設置、個別面談、アンケートの実施など）を設けるなど、パートタイム労働者個人からの意見・提案を聴く仕組みを取り入れていますか。（1つ選択）

1. 取り入れている
2. 取り入れていない

問8-2 A事業所では、パートタイム労働者の待遇などについて、パートタイム労働者個人又はその代表（労働組合や従業員組織等）と事業所の責任者などが話し合う機会を設けていますか。（1つ選択）

1. 定期的に機会を設けている
2. 不定期ではあるが、機会を設けている
3. 申し入れがあれば、機会を設けている
4. 特に機会を設けていない

問8-3 A事業所では、短時間雇用管理者（パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）を選任していますか。（1つ選択）

1. 選任している →【問8-4】へ
2. 選任していない →【問8-5】へ

問8-4 短時間雇用管理者の氏名をパートタイム労働者に周知していますか。（1つ選択）

1. 周知している
2. 周知していない

問8-5 パートタイム労働者からの相談に対応するための体制を整備し、明示していますか。（1つ選択）

1. 相談担当者等、相談窓口を定め、明示している
2. 相談担当者等、相談窓口を定めているが、明示していない
3. 相談担当者等、相談窓口を定めていない

※ 改正パートタイム労働法（平成26年4月成立・公布）では、パートタイム労働者からの相談に対応するた

めの事業主による体制の整備が義務づけられることとなりました。

- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会で諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

問 8-6 A事業所では、パートタイム労働者に関する下記（１）～（４）の制度等の内容について、パートタイム労働者を雇い入れたときに説明をしていますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	パートタイム労働者全員に説明している	一部又は全てのパートタイム労働者に説明していない	正社員とパートタイム労働者の双方にとって、制度や利用できる施設がない
（１）賃金の決定方法	1.	2.	
（２）教育訓練の内容	1.	2.	3.
（３）正社員転換推進措置の内容	1.	2.	
（４）給食施設、休憩室、更衣室の利用	1.	2.	3.

- ※ 改正パートタイム労働法（平成 26 年 4 月成立・公布）では、事業主はパートタイム労働者を雇い入れたとき、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明することが義務づけられることとなりました。
- ※ 改正法の施行日は、公布の日（平成 26 年 4 月 23 日）から起算して 1 年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会で諮って決定する予定です。
- ※ 改正法については、厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html> をご参照ください。

問 8-7 A事業所では、パートタイム労働者に関する下記（１）～（４）の制度等を決定する際に考慮した事項やその理由を、パートタイム労働者を雇い入れた後に説明していますか。（それぞれについて 1 つ選択）

	パートタイム労働者全員に説明している	パートタイム労働者から求めがあれば説明している（説明する予定である）	説明していない（求めがあっても説明する意向はない）
（１）賃金の決定方法	1.	2.	3.
（２）教育訓練の内容	1.	2.	3.
（３）正社員転換推進措置の内容	1.	2.	3.
（４）給食施設、休憩室、更衣室の利用	1.	2.	3.

■ A事業所独自の取組について

問9-1 貴事業所において、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて積極的に進めている取組はありますか。(1つ選択)

1. ある →【問9-2】へ
2. 検討している →【問9-2】へ
3. ない →【問10】へ

問9-2 A事業所において積極的に進めている又は検討している取組について、目的、達成のために取り組む領域、成果について、お教えてください。(複数選択)

(1) 目的

1. 法の遵守
2. 人材の確保、定着
3. 能力の向上
4. モチベーションの維持、向上
5. その他

(2) 達成のために取り組む領域

1. 労働条件の明示・説明
2. 賃金
3. 教育訓練等の能力開発
4. 人事評価・キャリアアップ
5. 正社員転換推進措置
6. 福利厚生・安全衛生
7. ワーク・ライフ・バランス
8. 職場のコミュニケーション

(3) 取組の成果

1. 取組の成果は十分に現れている
2. 取組の成果はある程度現れている
3. 取組の成果はまだ現れていない
4. 検討段階のため、取組の成果を把握できない
5. 分からない

問9-3 問9-2で回答いただいた取組の内容を具体的にご記入ください。

--

■平成 25 年度調査「パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート調査」について

問 10 厚生労働省では、平成 25 年 11 月に、「パートタイム労働者の雇用管理に関するアンケート調査」を無記名式にて実施いたしました（みずほ情報総研株式会社に委託）。A 事業所において、昨年度実施しましたアンケートにご協力をいただいたかどうかについて、お教えてください。（1 つ選択）

- | |
|---------------------|
| 1. 調査票が届き、回答した |
| 2. 調査票が届いたが、回答していない |
| 3. 調査票が届いていない |
| 4. 分からない |

■ヒアリング調査への協力について

問 11 本アンケートでいただいた回答を参考にヒアリング調査を実施し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組事例をとりまとめることとしています。貴社（A 事業所）の取組事例について、より詳細に内容をお聞きしたいと考えた場合、ヒアリング調査（貴社への訪問による実施を想定）にご協力いただくことは可能でしょうか。（1 つ選択）

- | |
|----------------|
| 1. 協力してもよい |
| 2. 時間があれば協力したい |
| 3. 協力するつもりはない |
| 4. 分からない |

<差し支えなければ、企業名、調査票記入者、連絡先についてお教えてください。>

企業名			
調査票 記入者	氏 名		部署名
	電 話		
	電子メール		

御協力ありがとうございました。