



政府統計
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

統計法に基づく一般統計調査



この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。



平成28年パートタイム労働者総合実態調査(事業所票)

所在地

事業所名

(ふりがな) 記入者氏名	
所属部署	
電話番号	内線
主な事業の内容	

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
1	2	3

※ 貴事業所の所在地・名称に誤りがある場合には、赤色ボールペン等で訂正してください。

(記入上の注意)

- 1 この調査は、常用労働者が5人以上の事業所を対象としています。
- 2 (注)や「記載例」(17頁)、「職種分類表」(18頁)を参照して記入してください。
- 3 この調査は事業所を対象としています。問1以外の質問は、貴事業所について記入してください。事業所の範囲は、同一場所にある工場や店舗などを対象とし、他の場所にある支店や工場は含めません。
- 4 特に断りのない限り、**平成28年10月1日**現在の状況について記入してください。
- 5 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 6 特に断りのない限り、該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。
ただし、回答欄が **1 2 3** のように網掛けとなっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 7 数字を記入する場合は、**右詰めで**記入してください。(記入例 **4 5**人)
- 8 該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。
- 9 **平成28年10月15日(土)**までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、投函してください。

問1 貴事業所が属する**企業全体**(本社・支社・営業所・工場等を含む)の常用労働者(注1)数は何人ですか。

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

4

(注1)「常用労働者」とは、下記の①~③のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ③ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成28年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われている者

なお、以下の者についても、上記①~③のいずれかに該当すれば、常用労働者です。

- ・取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
- ・事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者
- ・短時間労働者(2頁の(注3)を参照してください。)

※派遣労働者

- ・貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記①~③のいずれかに該当すれば常用労働者に含めてください。(登録しているだけで雇用契約のない者は含めません。)
- ・貴事業所が派遣先事業所の場合、労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から貴事業所に派遣されている者は常用労働者に含めないでください。

問3 平成28年10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

(貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数に含めないでください。)

該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

就業形態	①正社員	正社員以外の労働者		
	いわゆる正規型の労働者 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)にいう通常の労働者(短時間正社員、勤務地限定正社員及び職種限定正社員を含みます。)	1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者	
		②パート(短時間)	③専門職	④その他(左記以外)
		正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者(短時間正社員は含みません)	正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、 特定職種※ に従事し、専門的能力の発揮を目的としている労働者 <small>※「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます</small>	正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、③専門職以外の労働者
男	()	()	()	()
女	()	()	()	()

上記の「②パート(短時間)」及び「④その他(左記以外)」のうち、貴事業所と雇用期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者数をそれぞれ記入してください。

就業形態	雇用期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者
②パート(短時間)	()
④その他(左記以外)	()

上記の「②パート(短時間)」のうち、60歳以上の労働者数を記入してください。

またこのうち、高年齢者雇用安定法に基づき、定年後に継続雇用している労働者数(退職させることなく引き続き雇用する者だけでなく、定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用した者、特定のグループ会社として再雇用した者も含みます)を記入してください。

就業形態	「パート(短時間)」のうち、60歳以上の労働者	うち高年齢者雇用安定法に基づき、定年後に継続雇用している労働者(定年前の就業形態は問いません。)
②パート(短時間)	()	()

問3で「①正社員」と「②パート(短時間)」の両方を雇用している事業所は問4にお進みください。それ以外の事業所は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問4 前頁の問3の「①正社員」と「②パート(短時間)」について、職種別の労働者数(平成28年10月1日現在)を記入してください。記入に際しては、17頁の「記載例」及び18頁の「職種分類表」を参照してください。

	平成28年10月1日現在の労働者数				
	①	②	②-a	②-b	②-c
	正社員	パート(短時間)	②のうち、職務(業務の内容及び責任の程度)が正社員と同じ(注8)パート(短時間)	②-aのうち、人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ(注9)パート(短時間)	②-bのうち、 <u>有期労働契約</u> を締結しているパート(短時間)
	※ 問3の「①正社員」の男女計	※ 問3の「②パート(短時間)」の男女計	※ 「①正社員」がいる場合のみ記入してください。		
総数					
(職種)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
管理的な仕事					
専門的・技術的な仕事					
事務的な仕事					
販売の仕事					
サービスの仕事					
保安の仕事					
生産工程の仕事					
輸送・機械運転の仕事					
建設・採掘の仕事					
運搬・清掃・包装等の仕事					
その他の仕事					
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)

(注8)「職務(業務の内容及び責任の程度)が正社員と同じ」は、通常従事する業務の内容だけでなく、作業のレベル(難易度)、求められる能力、責任や権限の範囲も含めてお考えください。トラブル発生などの臨時・緊急の対応、ノルマや与えられた権限といった業務上の責任について、正社員と同じように課されるか考慮するとともに、作業を行う上で必要な能力、作業の難易度、肉体的・精神的負担なども含めて判断してください。

(注9)「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ」は、パートと正社員の転勤の有無を比較し、この時点で一方のみに転勤がある場合には異なると判断してください。比較の際は、実際に転勤したかどうかだけでなく、将来にわたって転勤をする見込みがあるかどうかについて、事業所の就業規則や慣行などをとらえて判断してください。転勤がパートと正社員の双方にある場合、転勤の範囲の異同について、全国転勤、エリア限定など比較して違いがあるかどうかを判断してください。更に、転勤の有無及び範囲が正社員、パートとも同じ、又は双方ともに転勤がない場合は、事業所内における職務内容・配置の変更の有無及び範囲を比較し、違いがあるかどうかを判断してください。

☆ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	パート(短時間)
①対象労働者数	
②抽出率	1/
③抽出労働者数(①×②) (小数点以下四捨五入)	
④調査対象労働者数	

(注) ④の上限値は以下のとおり
事業所規模 5～999人は5人
事業所規模1,000人以上は20人

問5 貴事業所で「パート(短時間)」を雇用する理由について、該当するものをすべて選んでください。

学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	01
人を集めやすいため	02
家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	03
定年退職者の再雇用のため	04
正社員の代替要員の確保のため	05
仕事内容が簡単なため	06
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	07
システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	08
1日の忙しい時間帯に対処するため	09
一定期間の繁忙に対処するため	10
仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12
その他	13

93

問6 貴事業所で雇用する「正社員」に適用される就業規則等で定められた1週当たりの所定労働時間数(注10)はどうなっていますか。もっとも多くの正社員に適用される所定労働時間数を記入してください。

(1) 1週当たりの所定労働時間数

<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 80%; margin: 0 auto;"></div>	時間	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 80%; margin: 0 auto;"></div>	分
94		95	

(注10)「所定労働時間数」について、変形労働時間制などで1週当たりの所定労働時間数が週により異なって定められている場合には、平均の1週当たりの所定労働時間数を記入してください。

(2) 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」の1週当たりの所定労働時間数は、上記(1)の「正社員」の所定労働時間数と比較した場合、どれくらいの割合ですか。所定労働時間数の割合ごとに労働者数を記入してください。

正社員と比較したパート(短時間)の1週当たりの所定労働時間数の割合	10月1日現在のパート(短時間)の数 ※ 3頁の間3の「②パート(短時間)」の男女計の内訳となります。				
2分の1未満	<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>				
2分の1以上4分の3未満	<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>				
4分の3以上	<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>				

(人)

(3) 貴事業所における、「正社員」と比較した場合の「パート(短時間)」の1日当たりの所定労働時間・1週当たりの所定労働日数のパターンは次のどれですか。もっとも多いパターンを1つ選んでください。

1日の所定労働時間が正社員より短く、1週間の所定労働日数も正社員より少ない	1
1日の所定労働時間が正社員より短い、1週間の所定労働日数は正社員と同じ	2
1日の所定労働時間が正社員と同じだが、1週間の所定労働日数は正社員より少ない	3

99

問7 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」及び「その他」の労働者の契約状況について、労働契約の中で雇用期間の定めはありますか。(「パート(短時間)」及び「その他」の各々において、もっとも多くの労働者に当てはまる内容についてお答えください。)

就業形態	期間の定め無し	期間の定め有り	1回当たりの雇用期間はどれくらいですか。	
			年	か月
パート(短時間) ※問3の「②パート(短時間)」	1	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
その他 ※問3の「④その他(左記以外)」	1	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

100～101 102～103 104～105

問8 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」及び「その他」の労働者の人材活用の状況についてお答えください。

(1) 人材活用の一環としての人事異動を行っていますか。

行っている場合には、人事異動の幅(注11)や頻度は正社員と比べてどのように行っているか、該当するものをそれぞれ選んでください。(「パート(短時間)」及び「その他」の各々において、もっとも多くの労働者に当てはまる内容についてお答えください。)

人事異動		パート(短時間) ※問3の「②パート(短時間)」	その他 ※問3の「④その他(左記以外)」
人事異動を行っている	正社員と同じ	1	1
	正社員とは異なる	2	2
人事異動を正社員には行っているが、パート(短時間)又はその他の労働者には行っていない		3	3
人事異動を正社員にもパート(短時間)又はその他の労働者にも行っていない		4	4

106 107

(注11)「人事異動の幅」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいいます。

(2) 「パート(短時間)」の役職者(何らかの役職名がある者、部下がいる者等)はいますか。役職者がいる場合には、その人数を記入してください。

いる	いない			人	
1	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
		所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
		現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
		所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

108 109～111

(3) 「その他」の労働者の役職者(何らかの役職名がある者、部下がいる者等)はいますか。役職者がいる場合には、その人数を記入してください。

いる	いない			人	
1	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
		所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
		現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人
		所属グループのみの責任者等比較的一般従業員に近い役職(売場長、ライン長等)まで	<input type="text"/>	<input type="text"/>	人

112 113～115

問9 貴事業所で雇用する「**正社員**」、「**パート(短時間)**」及び「**その他**」の労働者の職務関連賃金(注12)は何を考慮して決定していますか。それぞれ該当するものを**すべて**選んでください。

職務関連賃金の決定の際の考慮点	正社員 ※問4の①	パート(短時間)			その他 ※問3の「④その他(左記以外)」
		正社員と職務が同じパート(短時間) ※問4の②-a	正社員と職務が同じで、人事異動の有無や範囲が同じパート(短時間) ※問4の②-b	正社員と職務が異なるパート(短時間)	
職務(業務の内容及び責任の程度)	01	01	01	01	01
職務の成果	02	02	02	02	02
能力、経験	03	03	03	03	03
配置転換や人事異動の有無	04	04	04	04	04
転勤可能性の有無	05	05	05	05	05
残業の有無	06	06	06	06	06
地域での賃金相場	07	07	07	07	07
最低賃金(地域別・産業別)	08	08	08	08	08
同業種の他企業の賃金相場	09	09	09	09	09
勤続年数	10	10	10	10	10
年齢	11	11	11	11	11
学歴	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13

116 117 118 119 120

(注12)「**職務関連賃金**」とは、基本給、賞与、役職手当等の勤務手当及び精皆勤手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金をいいます。退職手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、実費で支払われる通勤手当などは含みません。

問10 貴事業所で雇用する「**正社員**」、「**パート(短時間)**」及び「**その他**」の労働者の教育訓練は、どのようになっていますか。該当するもの(一部で実施も含む)を**すべて**選んでください。

教育訓練の種類	正社員 ※問4の①	実施している			正社員、パート(短時間)及びその他の労働者のいずれにも実施していない
		パート(短時間) 正社員と職務が同じパート(短時間) ※問4の②-a	正社員と職務が異なるパート(短時間)	その他 ※問3の「④その他(左記以外)」	
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT) (注13)	1	2	3	4	5
入職時のガイダンス (Off-JT) (注14)	1	2	3	4	5
職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練 (Off-JT)	1	2	3	4	5
将来のためのキャリアアップのための教育訓練 (Off-JT)	1	2	3	4	5
自己啓発費用の補助 (注15)	1	2	3	4	5

121

122

123

124

125

(注13)「**OJT**」とは、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をいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます。

(注14)「**Off-JT**」とは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間機関の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)を含みます。

(注15)「**自己啓発費用の補助**」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません)に対する費用を援助することをいいます。

問11 貴事業所における各種制度等について伺います。

(1) 貴事業所で雇用する「正社員」、「パート(短時間)」及び「その他」の労働者の手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用はどのようになっていますか。該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

各種制度の実施、福利厚生施設の利用	実施している				正社員、パート(短時間)、その他の労働者のいずれにも実施していない	
	正社員 ※問4の①	パート(短時間)		その他 ※問3の「④その他(左記以外)」		
		正社員と職務が同じパート(短時間) ※問4の②-a	正社員と職務が異なるパート(短時間)			
定期的な昇給	1	2	3	4	5	
人事評価・考課	1	2	3	4	5	
手当の種類	通勤手当	1	2	3	4	5
	精勤手当	1	2	3	4	5
	役職手当	1	2	3	4	5
	家族手当	1	2	3	4	5
	住宅手当	1	2	3	4	5
賞与	1	2	3	4	5	
退職金	1	2	3	4	5	
企業年金	1	2	3	4	5	
人間ドックの補助	1	2	3	4	5	
社外活動(スポーツクラブの利用など)の補助	1	2	3	4	5	
慶弔休暇	1	2	3	4	5	
給食施設(食堂)の利用	1	2	3	4	5	
休憩室の利用	1	2	3	4	5	
更衣室の利用	1	2	3	4	5	

(1)の「人事評価・考課」または「通勤手当」に回答した場合は、以下により回答してください。

人事評価・考課		1	2	3	4	5
手当の種類	通勤手当	1	2	3	4	5
	精勤手当	1	2	3	4	5
	役職手当	1	2	3	4	5
	家族手当	1	2	3	4	5
	住宅手当	1	2	3	4	5

「人事評価・考課」で「2」～「4」のいずれかを選択した事業所は以下の(2)にお答えください。

「通勤手当」で「1」～「4」のいずれかを選択した事業所は以下の(3)にお答えください。

(2) 「パート(短時間)」又は「その他」の労働者に、人事評価・考課を実施している事業所(問11(1)「人事評価・考課」で2～4のいずれかを選択した事業所)に伺います。

- ① 人事評価・考課の実施に当たり、評価・考課基準はあらかじめ定めていますか。
定めている場合は、その評価・考課基準は正社員と同じですか。

就業形態	評価・考課基準の定め無し	評価・考課基準の定め有り	評価・考課基準は正社員と同じですか。	
			同じ	異なる
パート(短時間) ※問3の「②パート(短時間)」	1	2	1	2
その他 ※問3の「④その他(左記以外)」	1	2	1	2

144
145

142～143

- ② 人事評価・考課の結果を「パート(短時間)」又は「その他」の労働者の処遇に反映させていますか。該当するものをすべて選んでください。

処遇への反映状況		パート(短時間) ※問3の「②パート(短時間)」	その他 ※問3の「④その他(左記以外)」
反映させている	正社員への転換の際に参考としている	1	1
	昇進・昇格や人事異動の参考としている	2	2
	昇給決定の参考としている	3	3
	教育訓練の付与の機会の参考としている	4	4
	その他	5	5
特に反映させていない		6	6

146
147

- (3) 「正社員」、「パート(短時間)」又は「その他」の労働者に通勤手当を支給している事業所(問11(1)「通勤手当」で1～4のいずれかを選択した事業所)に伺います。

貴事業所で雇用する「正社員」、「パート(短時間)」及び「その他」の労働者の通勤手当の算定要素は、どのようになっていますか。該当するもの(一部で実施も含む)をすべて選んでください。

通勤手当の算定要素	正社員 ※問4の①	パート(短時間)		その他 ※問3の「④その他(左記以外)」
		正社員と職務が同じパート(短時間) ※問4の②-a	正社員と職務が異なるパート(短時間)	
実際に通勤に要する費用で算定	1	1	1	1
通勤に要する時間や距離で算定	2	2	2	2
通勤手段(車、電車、バス等)で算定	3	3	3	3
基本給の一部として通勤の実態に関係なく算定	4	4	4	4
役職で算定	5	5	5	5
業績で算定	6	6	6	6
その他の要素で算定	7	7	7	7

148
149
150
151

問12 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」又は「その他」の労働者の「正社員」への転換についてお答えください。

(1) 貴事業所には「パート(短時間)」又は「その他」の労働者を「正社員」へ転換する制度がありますか。

就業形態		制度有り	制度無し
パート(短時間)	※問3の「②パート(短時間)」	1	2
その他	※問3の「④その他(左記以外)」	1	2

152

153

「パート(短時間)」、「その他」のいずれかで「1」を選択した場合は下へお進みください。

「パート(短時間)」又は「その他」の労働者を「正社員」に転換する際に、何に基づいて「正社員」への転換を実施していますか。該当するものをすべて選んでください。

転換の基準	パート(短時間)	その他
	※問3の「②パート(短時間)」	※問3の「④その他(左記以外)」
人事評価の結果	1	1
パート(短時間)又はその他の労働者の所属する部署の上司の推薦	2	2
筆記試験の結果	3	3
人事部門などによる面接の結果	4	4
(一定の)職務経験年数	5	5
職場内の格付け等級制度におけるパート(短時間)又はその他の労働者の位置付け	6	6
パート(短時間)又はその他の労働者の保有する資格	7	7
その他	8	8

154

155

(2) 「パート(短時間)」又は「その他」の労働者を「正社員」に転換する上で支障となっていることはありますか。該当するものをすべて選んでください。

支障となっていること		パート(短時間)	その他
		※問3の「②パート(短時間)」	※問3の「④その他(左記以外)」
支障となっていることがある	正社員に転換するには能力が不足している	1	1
	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	2	2
	正社員としてのポストがない	3	3
	正社員転換への応募が少ない	4	4
	パート(短時間)又はその他の労働者は時間外労働が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい	5	5
	パート(短時間)又はその他の労働者は転勤が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい	6	6
	その他	7	7
支障となっていることはない		8	8

156

157

(3) 「パート(短時間)」又は「その他」の労働者から「正社員」への転換に当たり、どのような雇用形態がありますか。該当するものをすべて選んでください。

雇用形態	パート(短時間)	その他
	※問3の「②パート(短時間)」	※問3の「④その他(左記以外)」
短時間正社員 (注16)	1	1
勤務地限定正社員 (注17)	2	2
職種限定正社員 (注18)	3	3
勤務地・職種の限定のないフルタイムの正社員	4	4

158

159

(注16) 「短時間正社員」とは、無期労働契約を締結し、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種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。

(注17) 「勤務地限定正社員」とは、事業所において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)を一般的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

(注18) 「職種限定正社員」とは、事業所において、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいいます。

(4) 過去3年間(平成25年10月～28年9月)に正社員への転換を希望した「パート(短時間)」又は「その他」の労働者はいましたか。

就業形態	いた	いなかった
パート(短時間)	1	2
その他	1	2

160

161

過去3年間(平成25年10月～28年9月)における「正社員」への転換の希望者数及び実際に「正社員」へ転換した人数(実績)を男女別に記入してください。(同一人物が複数応募している場合は1人とカウントしてください。)

就業形態	性別	正社員転換希望者数		うち正社員転換者数(実績)
パート(短時間)	男			
	女			
その他	男			
	女			

(人)

(人)

問13 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」への処遇の説明についてお答えください。

(1) 平成27年4月以降、貴事業所で雇用した(更新含む)「パート(短時間)」に対して、雇入れ時(更新時含む)に処遇の説明をしていますか。実施している場合、どのように説明をしていますか。該当するものを**すべて**選んでください。

処遇の説明を実施している	個々のパート(短時間)に対して、口頭で処遇の説明をしている	1
	雇入れ時に説明会等で複数のパート(短時間)に対して、口頭で処遇の説明をしている	2
	個々のパート(短時間)に対して、処遇の内容を記載した文書を交付している	3
処遇の説明を実施していない		4
新たに雇入れた(更新含む)パート(短時間)はいない		5

170

(2) 過去3年間(平成25年10月～平成28年9月)に、貴事業所で雇用する「パート(短時間)」から本人の処遇について説明を求められたことはありますか。

説明を求められたことがある	1	→ 求められた内容について、説明しましたか。
説明を求められたことがない	2	
わからない	3	

171

説明した	1
説明しなかった	2

172

(3) 「パート(短時間)」が本人の処遇について説明を求めやすいように工夫していることはありますか。該当するものを**すべて**選んでください。

工夫していることがある	相談窓口を周知している	1
	相談しても不利益取扱いが行われない旨を周知している	2
	メールでも相談を受けるようにしている	3
	相談窓口から定期的に広報誌を発行している	4
	その他	5
工夫していることはない		6

173

問14 貴事業所で雇用する「パート(短時間)」に対する相談体制の整備についてお答えください。

(1) 「パート(短時間)」からの相談にどのように対応していますか。該当するものを**すべて**選んでください。

雇用する労働者の中から相談担当者を決めて対応	短時間雇用管理者を相談担当者として対応	事業主自身が相談担当者となり対応	外部専門機関に委託して対応	その他
1	2	3	4	5

174

委託先はどのような機関ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

社会保険労務士	1
弁護士	2
NPO法人	3
その他	4

175

(2) 過去1年間(平成27年10月～28年9月)に相談窓口等において、「パート(短時間)」からの相談を受けたことがありますか。

ある	ない
1	2

176

どのような相談内容でしたか。該当するものをすべて選んでください。

賃金決定に当たり考慮した要素、賃金制度に関する事	01
教育訓練・キャリアアップに関する事	02
正社員への転換推進措置に関する事	03
福利厚生施設の利用状況に関する事	04
手当(通勤手当、退職手当等)の支給に関する事	05
昇進・昇格・人事評価に関する事	06
契約更新に関する事	07
有給休暇取得に関する事	08
社会保険の適用、配偶者控除に関する事	09
その他	10

177

問15 貴事業所では、「パート(短時間)」とコミュニケーションを図り、「パート(短時間)」が働きやすい職場となるための取組を実施していますか。該当するものをすべて選んでください。

実施している取組がある	業務改善のためのアイデアをパート(短時間)から募集している	1
	パート(短時間)との懇談会やミーティングを実施している	2
	パート(短時間)に対して、職場に対する意識のアンケート調査を実施している	3
	職場外でパート(短時間)も含めたレクリエーションの機会を設けている	4
	定期的にパート(短時間)と面談の機会を設けている	5
	経営情報などを盛り込んだ社内報などをパート(短時間)にも共有している	6
	その他	7
実施している取組はない		8

178

問16 平成27年4月1日からのパートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の改正の施行を機に、貴事業所で実施したものはありますか。該当するものを**すべて**選んでください。

(法施行以前に実施済みのものは除いて回答してください。)

実施したものがあ る	(パートタイム労働法第8条(注19)を踏まえ)パート(短時間)の賃金等処遇を(正社員との均等・均衡を考慮して)見直した	1
	(パートタイム労働法第9条(注20)を踏まえ)正社員と職務の内容、人材活用の仕組みが同じパート(短時間)の賃金等処遇を見直した	2
	パート(短時間)に対する通勤手当の支給を見直した	3
	パート(短時間)の相談窓口等を整備し、雇入れ時に労働条件通知書等で明示した	4
	相談窓口等でパート(短時間)からの相談に応じた	5
	パート(短時間)の雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容について説明した	6
	その他	7
特に実施したものはない		8

179

(注19)「**パートタイム労働法第8条**」においては、事業主が、雇用する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を規定しています。

(注20)「**パートタイム労働法第9条**」においては、パートタイム労働者の職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ場合には、その待遇についてパートタイム労働者であることを理由に、差別的に取り扱うことの禁止を規定しています。

問17 平成27年4月1日以降、貴事業所において、パートタイム労働法の「短時間労働者の待遇の原則」(注21)を雇用管理の見直しの際に考慮していますか。

考慮している	考慮していない	見直しを行っていない
1	2	3

180

↓
どのような見直しの項目で考慮していますか。該当するものを**すべて**選んでください。

賃金(基本給など職務関連賃金)の引き上げ	通勤手当の支給	教育訓練	食堂、更衣室など施設の利用	手当(退職金等)の支給	各種休暇の付与	その他
1	2	3	4	5	6	7

181

(注21)「**短時間労働者の待遇の原則**」とは、正社員とパート(短時間)の間で待遇が相違する場合、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いう原則のことをいいます。

問18には、正社員と職務が同じパート(短時間)がいる場合(4頁の問4において②-aに該当するパート(短時間)がいる場合)のみご回答ください。

②-aに該当するパート(短時間)がいない場合は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問18 貴事業所で雇用する「職務が同じ」である「パート(短時間)」と「正社員」について、その処遇状況を比較してお答えください。
 (複数の職種で該当する「パート(短時間)」がいる場合は、「パート(短時間)」の数が最も多い職種について記入してください。
 なお、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も一般的な取扱いについて記入してください。)

(1) 「パート(短時間)」の基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金の支払はどうなっていますか。

それぞれ該当するものを1つ選んでください。

		基本賃金	役職手当	賞与	退職金	
支払っている	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	
	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる	正社員と算定要素※が全て共通している	2	2	2	2
		正社員と算定要素※が一部共通している	3	3	3	3
		正社員とは算定要素※が全く異なる	4	4	4	4
支払っていない			5	5	5	

182 183 184 185

※職務(業務の内容及び責任の程度)、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等の上記基本賃金(基本給)等の算定の要素となるものです。

(2) 「パート(短時間)」の1時間当たりの基本賃金は、正社員の基本賃金に対する割合でどのくらいですか。

(「正社員」との賃金の比較については、勤続年数がほぼ同じ労働者同士で比較してください。)

該当するものを1つ選んでください。

正社員より高い	1	
正社員と同じ(賃金差はない)	2	
正社員より低い	正社員の8割以上	3
	正社員の6割以上8割未満	4
	正社員の4割以上6割未満	5
	正社員の4割未満	6

186

問19へお進みください。

(3)へお進みください。

(3) 「パート(短時間)」と「正社員」との間に賃金差がある理由は何ですか。

該当する主なものを3つまで選んでください。

パート(短時間)は勤務時間の自由が利くから	01
パート(短時間)は残業の時間数、回数が少ないから	02
パート(短時間)は人事異動の幅(注22)や頻度が少ないから	03
正社員の方がパート(短時間)より様々な仕事を経験してきたから	04
正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	05
正社員の賃金を下げることができないから	06
パート(短時間)の賃金を上げる余裕がないから	07
定年後の再雇用制度でパート(短時間)を雇用しているから	08
そういった契約内容でパート(短時間)が納得しているから	09
その他	10

187

(注22) (再掲)「人事異動の幅」とは、事業所間の転勤だけでなく、同じ事業所内での他部署への異動や、他の職種への異動の範囲のことをいいます。

以下の問19には、正社員と職務が同じで、かつ人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート(短時間)がいる場合(=4頁の問4において②-bに該当するパート(短時間)がいる場合)のみご回答ください。
 ②-bに該当するパート(短時間)がいない場合は、これで質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

問19 貴事業所で雇用する「職務が同じで、かつ人事異動等の有無や範囲が同じ」である「パート(短時間)」と「正社員」について、その処遇状況を比較してお答えください。

(複数の職種で該当する「パート(短時間)」がいる場合は、「パート(短時間)」の数が最も多い職種について記入してください。
 なお、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も一般的な取扱いについて記入してください。)

- (1) 「パート(短時間)」の基本賃金(基本給)、役職手当、賞与、退職金の支払はどうなっていますか。
 それぞれ該当するものを1つ選んでください。

		基本賃金	役職手当	賞与	退職金	
支払っている	正社員と同様の算定方法(制度・基準)に基づいている	1	1	1	1	
	正社員の算定方法(制度・基準)とは異なる	正社員と算定要素※が全て共通している	2	2	2	2
		正社員と算定要素※が一部共通している	3	3	3	3
		正社員とは算定要素※が全く異なる	4	4	4	4
支払っていない			5	5	5	

188 189 190 191

※職務(業務の内容及び責任の程度)、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等の上記基本賃金(基本給)等の算定の要素となるものです。

- (2) 「パート(短時間)」の1時間当たりの基本賃金は、「正社員」の基本賃金に対する割合でどのくらいですか。
 (「正社員」との賃金の比較については、勤続年数がほぼ同じ労働者同士で比較してください。)
 該当するものを1つ選んでください。

正社員より高い		1
正社員と同じ(賃金差はない)		2
正社員より低	正社員の8割以上	3
	正社員の6割以上8割未満	4
	正社員の4割以上6割未満	5
	正社員の4割未満	6

192

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成28年10月15日(土)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函してください。

4 頁の問 4 記載例

問3 平成28年10月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。

(貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数に含めないでください。)

該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

就業形態	①正社員	正社員以外の労働者			
	いわゆる正規型の労働者 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)にいう通常の労働者(短時間正社員、勤務地限定正社員及び職種限定正社員を含みます。)	1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者		
		②パート(短時間)	③専門職	④その他(左記以外)	
男	20	11	0	11	20~23
女	12	34	10	24	24~27

問4 前頁の問3の「①正社員」と「②パート(短時間)」について、性別別の労働者数(平成28年10月1日現在)を記入し、記入に際しては、17頁の「記載例」及び18頁の「職種分類表」を参照してください。

問3の「男」、「女」の合計を、問4の「総数」に記入してください。

	合計 32	合計 45	※「①正社員」がいる場合のみ記入してください。			
	① 正社員	② パート(短時間)	②-a	②-b	②-c	
総数	32	45	5	3	1	32~36

(職種)	① 正社員	② パート(短時間)	②-a	②-b	②-c	
管理的な仕事	5	3	1	0	0	37~41
専門的・技術的な仕事	10	0	0	0	0	42~46
事務的な仕事	12	15	4	3	1	47~51
販売の仕事	0	27	0	0	0	52~56
保安の仕事	3	0	0	0	0	57~61
生産工程の仕事	0	0	0	0	0	62~66
輸送・機械運転の仕事	0	0	0	0	0	67~71
建設・採掘の仕事	0	0	0	0	0	72~76
運搬・清掃・包装等の仕事	0	0	0	0	0	77~81
その他の仕事	0	0	0	0	0	82~86

職種別に人数を記入してください。「総数」と職種別の人数の合計が一致するように記入してください。

「①正社員」及び「②パート(短時間)」の両方に労働者がいる場合は、「②パート(短時間)」のうち「②-a」、「②-b」及び「②-c」に該当する人数を記入してください。

「①正社員」がいない場合は、「②-a」、「②-b」及び「②-c」は記入する必要がありません。

職 種 分 類 表

4頁の間4については、この表を参照し、記入してください。

職種		職種内容
1	管理的な仕事	課(課相当を含む)以上の組織の管理的仕事に従事する者をいいます。 例えば、部長、課長、支店長、工場長など
2	専門的・技術的な仕事	高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事する者及び医療・法律・芸術その他の専門的性質の仕事に従事する者をいいます。 例えば、科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、看護師、准看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
3	事務的な仕事	一般に課長(課長相当職を含む)以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産関連・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械の操作の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メーター検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
4	販売の仕事	商品(サービスを含む)・不動産・証券などの売買、売上の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事に従事する者をいいます。 例えば、一般商店・コンビニエンスストア・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
5	サービスの仕事	理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事に従事する者をいいます。 例えば、理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェ이터、ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
6	保安の仕事	社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事する者をいいます。 例えば、守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
7	生産工程の仕事	生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の作業、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事に従事する者をいいます。 例えば、生産設備制御・監視員、機械組立設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
8	輸送・機械運転の仕事	機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事に従事する者をいいます。 例えば、電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
9	建設・採掘の仕事	建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事に従事する者をいいます。(ただし、建設機械を操作する仕事に従事する者は「輸送・機械運転の仕事」となります。) 例えば、型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
10	運搬・清掃・包装等の仕事	主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等に従事する者をいいます。 例えば、郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
11	その他の仕事	農・林・漁業の従事者及び上記以外の職種に従事する者をいいます。

※この表は、日本標準職業分類(平成21年12月統計基準設定)に基づいています。