



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

秘



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

令和3年パートタイム・有期雇用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	種類

1

2

3

4

政府統計コード

調査対象者ID

初期パスワード

左記のコード及びIDを使用し、オンラインでご回答いただくことも可能です。詳しくは同封の「オンライン調査システム利用ガイド」をご覧ください。

法人番号(国税庁が指定する13桁の番号をいいます。)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5

←法人番号の印字がない場合や誤りがある場合等は記入・訂正をお願いします。その際、商業登記法に基づく「会社法人等番号(12桁)」やマイナンバー(個人番号)を記入しないようにご注意ください。また、法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。なお、個人事業主の事業所については、無記入のままで構いません。

※ 貴事業所の所在地・名称・法人番号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人以上の事業所又は企業規模5人以上の事業所を対象としています。

2 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。

3 問1～問2は全ての事業所がご回答ください。また、問3以降は、単独事業所又は本所となる事業所(4ページの注12又は注13を参照)が組織全体の状況についてご回答ください。

4 特に断りのない限り、令和3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 1 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 令和3年10月15日(金)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 貴事業所が属する組織全体(注1)(本所・本社、支所・支社、営業所・工場等を含む)の常用労働者(注2)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

6

(注1)「組織全体」とは、法人の場合は、法人単位で、お考えください。例えば、大手コンビニのフランチャイズ店(直営店以外)は、当該コンビニ企業の事業所とはならないため、法人としてお答えください。また、「□□法人●●会××病院」といった場合は、□□法人●●会が××病院を経営しているのであれば、××病院を含めた□□法人●●会が組織全体となります。

(注2) **常用労働者**とは、下記の①又は②に該当する労働者のことです。

- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者
- なお、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、パートタイム労働者又は有期雇用労働者は、上記①又は②に該当すれば、常用労働者です。

※派遣労働者について
・**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又は②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。)

・**貴事業所が派遣先の場合**、「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7月5日法律第88号)(以下「労働者派遣法」という。)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**。

以下、注3～11は、次ページの問2の注です。

- (注3) 「**正社員**」とは、常用労働者のうち、パートタイム・有期雇用労働者を除いた正規雇用の労働者をいいます。
(短時間正社員(注4)を含みます。)
- (注4) 「**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5) 「**パートタイム・有期雇用労働者**」とは、「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」全ての就業形態の労働者をいいます。
- (注6) 「**無期雇用パートタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。
- (注7) 「**有期雇用パートタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいいます。
- (注8) 「**有期雇用フルタイム**」とは、常用労働者のうち、貴企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいいます。
- (注9) 「**定年後、継続雇用している労働者**」とは、定年年齢に達し、一旦退職させた後にパートタイム・有期雇用労働者として再び雇用する者(高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主(65歳以上の雇用の場合は他社を含む)として、貴事業所が定年年齢を超えて雇用する者を含む)をいいます。なお、高齢者雇用安定法に基づき、貴事業所が定年後の継続雇用制度として、特殊関係事業主(65歳以上の雇用の場合は他社を含む)に、送り出した高齢労働者については計上しないものとします。
- (注10) 「**臨時労働者**」とは、常用労働者に該当しない労働者(雇用契約の期間が日々又は1か月未満の労働者)をいいます。
- (注11) 「**派遣労働者(受け入れ)**」とは、貴事業所に派遣されている労働者をいいます。

☆ 厚生労働省記入欄 (この欄の記入は不要です。)

	無期雇用パートタイム	有期雇用パートタイム	有期雇用フルタイム
①対象労働者数			
②調査対象労働者数			

7

8

9

(注) ②の上限値は、無期雇用パートタイムは5人、有期雇用パートタイムは3人、有期雇用フルタイムは5人である。
P 1 「種別」が2又は4の場合は、「有期雇用パートタイム」の②調査対象労働者数は0である。

貴事業所が単独事業所(注12)又は本所(注13)である場合は、この頁の問3以降に回答してください。

支所(注14)の場合は、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。
令和3年10月15日(金)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。
後日、ご回答いただいた労働者数に応じ、個人票を送付いたしますので、調査にご協力お願いします。

「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」のうち、貴事業所が属する組織全体(本社、支社、営業所、工場等を含む。以下同じ。)で雇用している各就業形態毎に回答してください。各就業形態の中で、職種や事業所、個々の労働者によって取扱いが異なる場合は、最も人数が多い取扱いについて記入してください。

- (注12) 「**単独事業所**」とは、他の場所に同一経営の本所(本社・本店)や支所(支社・支店)を持たない事業所をいいます。
- (注13) 「**本所**」とは、他の場所に同一の支所(支社・支店)があつて、それらの全てを統括している事業所をいいます。
- (注14) 「**支所**」とは、本所(本社・本店)から統括を受けている事業所をいいます。

問3 組織全体の主要産業を一つ選んでください。

鉱業，採石業，砂利採取業	01
建設業	02
製造業	03
電気・ガス・熱供給・水道業	04
情報通信業	05
運輸業，郵便業	06
卸売業，小売業	07
金融業，保険業	08
不動産業，物品賃貸業	09
学術研究，専門・技術サービス業	10
宿泊業，飲食サービス業	11
生活関連サービス業，娯楽業	12
教育，学習支援業	13
医療，福祉	14
複合サービス事業	15
サービス業(他に分類されないもの)	16

26

問4 組織全体で雇用している「パートタイム・有期雇用労働者」の就業形態をすべて選んでください。

無期雇用パートタイム	有期雇用パートタイム	有期雇用フルタイム	雇用していない
1	2	3	4

27

問5～問9、問10(1)(3)は、問4で選択した就業形態のみについて、回答してください。

なお、正社員がいない場合は、これで調査は終わりです。12ページの末尾をご覧ください。

「4」を選択した場合は、これで調査は終わりです。

12ページの末尾をご覧ください。

問5 「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用する理由について、就業形態別に該当するものをすべて選んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	01	01	01
人を集めやすいため	02	02	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	03	03
定年退職者の再雇用のため	04	04	04
正社員の代替要員の確保のため	05	05	05
仕事内容が簡単なため	06	06	06
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	07	07	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	08	08
1日の忙しい時間帯に対処するため	09	09	09
一定期間の繁忙に対処するため	10	10	10
仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため	11	11	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12	12	12
その他	13	13	13
	28	29	30

問6 「パートタイム・有期雇用労働者」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15)や頻度は正社員と比べてどのように行っているか、就業形態別に最も当てはまるものをそれぞれ選んでください。

人事異動		無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
人事異動を行っている	正社員と同じ	1	1	1
	正社員とは異なる	2	2	2
人事異動を正社員には行っているが、パートタイム・有期雇用労働者には行っていない		3	3	3
人事異動を正社員にも パートタイム・有期雇用労働者にも行っていない		4	4	4
		31	32	33

(注15) 「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) 「パートタイム・有期雇用労働者」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。

該当するものをすべて選んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
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	1	1	1
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	2	2	2
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	3	3	3
	34	35	36

問7 「正社員」及び「パートタイム・有期雇用労働者」の基本給は何を考慮して決定していますか。

就業形態別にそれぞれ該当するものをすべて選んでください。

基本給の決定の際の考慮点	正社員	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
職務(業務の内容及び責任の程度)	01	01	01	01
職務の成果	02	02	02	02
能力、経験	03	03	03	03
配置転換や人事異動の有無	04	04	04	04
転勤可能性の有無	05	05	05	05
残業の有無	06	06	06	06
地域での賃金相場	07	07	07	07
最低賃金(地域別・産業別)	08	08	08	08
同業種その他企業の賃金相場	09	09	09	09
勤続年数	10	10	10	10
年齢	11	11	11	11
学歴	12	12	12	12
その他	13	13	13	13

37

38

39

40

問8 「正社員」及び「パートタイム・有期雇用労働者」の教育訓練は、どのようになっていますか。

就業形態別に該当するもの(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	実施している				正社員、 パートタイム・有期雇用労働者のいずれにも実施していない
	正社員	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム	
日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練 (OJT) (注16)	1	2	3	4	5
入職時のガイダンス (Off-JT) (注17)	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18)	1	2	3	4	5

41

42

43

44

45

(注16)「**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17)「**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18)「**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9 各種制度等について伺います。

「**正社員**」及び「**パートタイム・有期雇用労働者**」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。就業形態別に該当するもの(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、パートタイム・有期雇用労働者のいずれにも実施していない
		正社員	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム	
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
法定外の休暇(夏季冬季休暇や病気休暇など)		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

問10 「パートタイム・有期雇用労働者」の「正社員」への転換についてお答えください。

(1) 「パートタイム・有期雇用労働者」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
無期雇用パートタイム	1	2
有期雇用パートタイム	1	2
有期雇用フルタイム	1	2

62

63

64

「1」を選択した場合は下へお進みください。

「パートタイム・有期雇用労働者」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	
人事評価の結果	1
パートタイム・有期雇用労働者の所属する部署の上司の推薦	2
筆記試験の結果	3
人事部門などによる面接の結果	4
(一定の)職務経験年数	5
職場内の格付け等級制度における(一定の)位置付け	6
パートタイム・有期雇用労働者の保有する資格	7
その他	8

65

(2) 「パートタイム・有期雇用労働者」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	
短時間正社員 (注4)	1
勤務地限定正社員 (注19)	2
職種限定正社員 (注20)	3
勤務地・職種の限定のないフルタイムの正社員	4

66

(注4) 「**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19) 「**勤務地限定正社員**」とは、企業において、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20) 「**職種限定正社員**」とは、企業において、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。

(3) 過去3年間(平成30年10月～令和3年9月)に正社員への転換を希望し、転換した「パートタイム・有期雇用労働者」はいましたか。就業形態別に該当するものを選んでください。

就業形態	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいた			正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者はいなかった	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいたかどうかわからない
	実際に正社員に転換した者がいた	正社員に転換した者はいなかった	正社員に転換した者がいたかどうかわからない		
無期雇用パートタイム	1	2	3	4	5
有期雇用パートタイム	1	2	3	4	5
有期雇用フルタイム	1	2	3	4	5

(4) 「パートタイム・有期雇用労働者」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	
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
	正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる
	正社員としてのポストがない
	正社員転換への応募が少ない
	パートタイム・有期雇用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
	パートタイム・有期雇用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
	その他
支障となっていることはない	

問11 「パートタイム・有期雇用労働者」への待遇の説明についてお答えください。

(1) 令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)、雇用した(更新含む)「パートタイム・有期雇用労働者」に対して、雇入れ時(更新時含む)に待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。

待遇の説明を実施している	個々のパートタイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待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タイム・有期雇用労働者に対して、口頭で待遇の説明をしている	2
	個々のパートタイム・有期雇用労働者に対して、待遇の内容を記載した文書を交付している	3
待遇の説明を実施していない		4
新たに雇入れた(更新含む)パートタイム・有期雇用労働者はいない		5

(2) 令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)、「パートタイム・有期雇用労働者」に対し「正社員との待遇差の内容や理由」について説明をしていますか。

パートタイム・有期雇用労働者から求められ、説明をしている	パートタイム・有期雇用労働者から求められなかったが、説明をしている	説明をしたことはないが、パートタイム・有期雇用労働者から求められれば説明をする予定である	説明をしたことはなく、今後も説明をする予定はない
1	2	3	4

72

「1」、「2」、「3」を選択した場合は下へお進みください。

(3) 具体的にどのように説明していますか(説明する予定ですか)。該当するものをすべて選んでください。

個別の問合せに応じて書面等を発行	1
個別の問合せに応じて口頭で説明	2
説明会を開催	3
説明資料(冊子等)を作成・配布、社内システム等で掲載・周知	4
その他	5

73

問12 「正社員と職務が同じ」(注21)である「パートタイム・有期雇用労働者」と「正社員」について、その待遇状況を比較してお答えください。

(注21)「正社員と職務が同じ」は、業務の内容及び責任の程度が正社員と同じことをいいます。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。

(1) 「正社員と職務が同じ」である「パートタイム・有期雇用労働者」はいますか。

いる	いない
1	2

「2」を選択した場合は、問14へお進みください。

74

(2) 「正社員と職務が同じ」である「パートタイム・有期雇用労働者」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

75

76

77

78

※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。

- (3) 「**正社員と職務が同じ**」である「**パートタイム・有期雇用労働者**」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

79

- 問13 「**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**」(注22)「**パートタイム・有期雇用労働者**」はいますか。

(注22)「**人事異動等の有無や範囲が正社員と同じ**」は、パートタイム・有期雇用労働者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もとに判断してください。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、パートタイム・有期雇用労働者とも同じ、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。

いる	いない
1	2

80

- 問14 法令に以下のような定めがあることをどれくらいご存じですか。
項目ごとに**それぞれ最も**当てはまるものを選んでください。

項目	よく知っている	だいたい知っている	聞いたことはあるが、よくわからない	知らない
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際、賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置等について説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、正社員との間で 待遇 (注23)の決定基準にどのような違いがあるか、違いがある場合はその理由等を説明しなければならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 待遇 (注23)について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。	1	2	3	4
事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の 職務内容や人事異動等の有無や範囲が正社員 (注22(上記参照))と同じ場合、正社員との間で差別的な 待遇 (注23)としてはならない。	1	2	3	4
事業主、パートタイム・有期雇用労働者のいずれも、 待遇 (注23)に関する紛争が起こった場合、都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができる。	1	2	3	4
有期労働契約を更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。	1	2	3	4

81

82

83

84

85

86

(注23)「**待遇**」とは、基本給、賞与、退職金、各種手当、福利厚生、教育訓練などをいいます。

問15 令和2年4月（中小企業の場合は、令和3年4月）に施行された「不合理な待遇差の禁止」（事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇について、正社員との間で不合理な差を設けてはならない。）の規定に対応するため、どのような見直しを行いましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

見直しを行った	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し	01
	正社員の待遇の見直し	02
	パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し	03
	正社員の職務内容等の見直し	04
	パートタイム・有期雇用労働者の正社員化	05
	正社員転換制度の導入・拡充	06
	パートタイム・有期雇用労働者の活用を縮小（外注化、機械化、自動化など）	07
	その他の見直し	08
見直しは特にしていない		09
待遇差はない		10

87

具体的にどのような待遇を見直しましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の 休暇制度	その他の待遇
1	2	3	4	5	6	7	8

88

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。

令和3年10月15日（金）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。