

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、事業所における正社員及びパートタイム労働者に係る雇用管理の現状とともにパートタイム労働者の働き方の実態などを把握することにより、平成 26 年のパートタイム労働法改正（平成 27 年 4 月施行）後の事業所における正社員とパートタイム労働者との待遇の比較などパートタイム労働者をめぐる雇用管理等の実態を明らかにして、法改正を始めとする今後のパートタイム労働に関する施策の立案に資することを目的とする。

2 調査の範囲及び対象

（１）調査対象の範囲

ア 地域 全国

イ 産業 日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく次の 16 大産業

鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）

ウ 事業所及び労働者

上記イに掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所及び当該事業所に雇用されるパートタイム労働者

（２）調査客体

ア 事業所調査

上記（１）の範囲に属する事業所から、産業別、事業所規模別に無作為に抽出した事業所を調査客体とした。

イ 個人調査

上記アの事業所調査の客体事業所に就業しているパートタイム労働者から、無作為に抽出した労働者を調査客体とした。

3 調査事項

（１）事業所調査（事業所票）

ア 事業所の属性

（ア）事業所が属する企業規模、事業所の常用労働者数

（イ）労働者の区分、性、雇用期間の定めの有無別労働者数

（ウ）就業形態・性別労働者数

（エ）契約期間の定めのない正社員以外の労働者数

（オ）60 歳以上のパート労働者数及び定年後の継続雇用者数

イ 職種・労働者の種類別労働者数

ウ 雇用管理の状況

(ア) パートを雇用する理由

(イ) 正社員の1週当たりの所定労働時間数、正社員と比較した場合のパートの所定労働時間数の割合別労働者数

(ウ) 正社員と比較した場合のパートの1週当たりの所定労働時間・所定労働日数のパターン

(エ) パート等の雇用期間の定めの有無、1回当たりの雇用期間

(オ) パート等の人事異動の実施状況

(カ) パート等の役職者の有無、役職者の種類別労働者数

(キ) 労働者の種類等・職務関連賃金決定の際に考慮した内容

(ク) 労働者の種類等・教育訓練の実施状況

(ケ) 労働者の種類等・手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況

(コ) パート等の人事評価・考課基準の状況及び処遇への反映状況

(サ) 労働者の種類等・通勤手当の算定要素

エ 正社員への転換制度

(ア) パート等の正社員転換制度の有無、その基準及びパート等を正社員へ転換する際に支障となる点

(イ) パート等から正社員に転換する際の雇用形態

(ウ) 過去3年間における正社員への転換希望者の有無、性別希望者数及び転換者数

オ 処遇の説明

(ア) 採用時等におけるパートへの処遇の説明状況

(イ) 過去3年間のパートから処遇に関する説明を求められたかの有無、求められた内容についての説明の有無、工夫している点

(ウ) パートに対する相談体制の整備及び相談実績

カ パートが働きやすい職場作りの取組

キ 改正パートタイム労働法施行後に講じた改善措置実施の有無及び実施内容

ク 雇用管理の見直しの際に改正パートタイム労働法の「短時間労働者の待遇の原則」を考慮している点

ケ 正社員と職務が同じパートの雇用管理の状況

(ア) 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の有無及び支払状況

(イ) 正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合、正社員との間に賃金差がある理由

コ 正社員と職務が同じで、かつ人事異動等の有無や範囲が同じパートの雇用管理の状況

(ア) 基本賃金、役職手当、賞与、退職金の支払の有無及び支払状況

(イ) 正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合

(2) 個人調査（個人票）

ア 個人の属性

- (ア) 性、年齢
- (イ) 最終学歴又は在学の状況
- (ウ) 正社員として働いた経験の有無
- (エ) 配偶者の有無、配偶者の昨年の年収階級
- (オ) 同居家族の有無及び同居家族の続柄
- (カ) 主な収入源

イ 働いている理由、パートを選んだ理由

ウ パートの就業の実態、労働条件等について

- (ア) 通算勤続期間
- (イ) 現在の会社における勤続期間
- (ウ) 雇用期間の定めの有無、雇用期間、労働契約の更新の有無及び更新回数
- (エ) 1週間の出勤日数、1日の所定労働時間
- (オ) 平成28年9月の残業の有無、月間残業時間
- (カ) 給与形態・給与額、今年夏の賞与（ボーナス）の有無
- (キ) 平成27年（1年間）にパートとして働いて得た年収
- (ク) 雇用保険の加入の有無、社会保険の種類別加入状況
- (ケ) 過去1年間の就業調整の有無及び就業調整の理由
- (コ) 現在の職種
- (サ) 役職の有無及び役職の内容
- (シ) 業務の内容及び責任の程度が同じ正社員の有無、正社員と比較した場合の賃金水準についての意識
- (ス) 教育訓練（O J T）の状況
- (セ) 教育訓練（O f f – J T）の有無及び内容
- (ソ) パートに対する福利厚生
- (タ) パートが利用できる休暇制度、休暇取得のしやすさ、休暇取得がしにくい理由
- (チ) 採用時等におけるパートの待遇についての説明状況
- (ツ) 待遇についての説明の要求の有無及び結果、説明を求めたことがない理由
- (テ) 会社の相談窓口等への相談状況及び対応状況

エ パートの仕事についての考え方

- (ア) 現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無及び内容
- (イ) 今後の働き方の希望
- (ウ) 正社員になりたいと考える理由
- (エ) 正社員になった場合に希望する制度

4 調査の基準となる期日及び実施期間

平成28年10月1日現在の状況について、事業所調査は平成28年9月23日から10月15日

までの間に、個人調査は平成 28 年 10 月 14 日から 11 月 30 日までの間に実施した。

5 調査組織

(1) 事業所調査

厚生労働省－報告者

(2) 個人調査

個人票の配布：厚生労働省－厚生労働省が業務を委託した民間事業者－事業所調査客体事業所－報告者

調査票の回収：報告者－厚生労働省

6 調査方法

(1) 調査票

この調査は次の調査票によって実施した。

ア 事業所票（11 頁参照）

イ 個人票（29 頁参照）

(2) 調査票の配布

ア 事業所票は、厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室からの郵送により行った。

イ 個人票は、回収した事業所票から民間事業者が調査対象パートタイム労働者数を算出し、調査対象事業所に調査対象パートタイム労働者への配布を依頼した。

(3) 調査票の回収

事業所票及び個人票ともに厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室あてに郵送することにより調査票を回収した。

7 集計方法

厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室において集計した。

8 標本抽出方法

(1) 母集団及び抽出枠

「2 調査の範囲及び対象」に該当する事業所及び個人を母集団とし、事業所の抽出枠には事業所母集団データベース（平成 26 年次フレーム）における事業所名簿を使用した。

(2) 抽出区分

ア 事業所調査

産業（19 区分）、事業所規模（5 区分）別に無作為抽出（重複是正措置実施）。

イ 個人調査

上記アで抽出された事業所に雇用される労働者について、産業（19 区分）、事業所規模（5 区分）、就業形態（6 区分）別に無作為抽出。

(3) 目標精度

ア 事業所調査

抽出事業所数は、以下の算式を用いて、ある属性を有する事業所割合の標準誤差が、回収率を考慮した上で産業、事業所規模別に概ね 3.8%以内となるように設定した。

$$C = \sqrt{\frac{M - m}{M - 1} \cdot \frac{p(1 - p)}{m}}$$

C : 目標精度

M : 母集団事業所数

m : 標本事業所数

p : 母集団においてある属性を有する事業所割合 (=0.5)

イ 個人調査

抽出パートタイム労働者数は、以下の算式を用いて、ある属性を有するパートタイム労働者割合の標準誤差が、回収率を考慮した上で産業、事業所規模、就業形態別に、概ね 5.0%以内となるように設定した。

$$C = \sqrt{\left(\frac{1}{m} - \frac{1}{M}\right) S^2 + \left(\frac{1}{n} - \frac{M}{N} \cdot \frac{1}{m}\right) p'(1 - p')}$$

C : 目標精度

M : 母集団事業所数

m : 標本事業所数

N : 母集団パートタイム労働者数

n : 標本パートタイム労働者数

S : 母集団においてある属性を有するパートタイム労働者割合の事業所間標準偏差
(=0.3)

p' : 母集団においてある属性を持つパートタイム労働者の割合 (=0.5)

9 結果の推計及び標準誤差

(1) 事業所調査における推計方法

事業所調査における「ある属性を有する事業所割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

$h = 1, \Lambda, L$: 層

M_h : 第 h 層の母集団事業所数

$$M = \sum_{h=1}^L M_h$$

m_h : 第 h 層の回答事業所数

x_{hi} : 第 h 層第 i 回答事業所のある属性の有無（属性があれば「1 事業所」、なければ「0 事業所」）

このとき、「ある属性を有する事業所割合」の推計値 $\bar{x}$ は、

$$\bar{x} = \frac{1}{M} \sum_{h=1}^L \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} x_{hi}$$

で算出した。

（２）個人調査における推計方法

個人調査における「ある属性を有するパートタイム労働者の割合」の推計値については、以下のとおり算出した。

N_{hi} : 第 h 層第 i 回答事業所の総パートタイム労働者数

n_{hi} : 第 h 層第 i 回答事業所の回答パートタイム労働者数

X_{hij} : 第 h 層第 i 回答事業所の第 j 番目の回答労働者のある属性の有無

（属性があれば「1 人」、なければ「0 人」）

Y_{hij} : 第 h 層第 i 回答事業所の第 j 番目の回答パートタイム労働者（＝1 人）

K_{hi} : 第 h 層第 i 回答事業所の総常用労働者数

r_h : 第 h 層における在籍常用労働者数の推計値 $\frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} K_{hi}$ に対する、「毎月勤

労統計調査による平成 28 年 9 月末常用労働者数」の比率

このとき、ある属性を有するパートタイム労働者数の推計値 $\hat{T}_x$ 及び総パートタイム労働者

数の推計値 $\hat{T}_y$ は、

$$\hat{T}_x = \sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}}, \quad \hat{T}_y = \sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}}$$

で算出した。また、「ある属性を有するパートタイム労働者の割合」の推計値 $\hat{R}$ は、

$$\hat{R} = \frac{\hat{T}_x}{\hat{T}_y} = \frac{\sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij}}{\sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \cdot \frac{\sum_{i=1}^{m_h} N_{hi}}{\sum_{i=1}^{m_h} n_{hi}} \sum_{i=1}^{m_h} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}}$$

で算出した。

(3) 標準誤差

この調査は、標本調査であるため、推計値の持つ誤差の一つとして標本抽出に起因する標本誤差がある。標本誤差の大きさは、推計値の分散の平方根（標準誤差）で与えられ、調査項目によって異なる。達成精度として、標準誤差を以下のように算出した。

ア 事業所調査

(1) で掲げた「ある属性を有する事業所割合」の推計値 $\bar{x}$ の場合、その分散の推計値は、

$$\hat{V}(\bar{x}) = \frac{1}{M^2} \sum_{h=1}^L M_h (M_h - m_h) \left(\frac{Var(x_h)}{m_h} \right)$$

で算出した。ただし、

$$\bar{x}_h = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} x_{hi}, \quad Var(x_h) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (x_{hi} - \bar{x}_h)^2$$

である。

イ 個人調査

(2) で掲げた「ある属性を有するパートタイム労働者割合」の推計値 $\hat{R}$ の場合、その分散の推計値は、

$$\begin{aligned}\hat{V}(\hat{R}) = \hat{R}^2 \sum_{h=1}^L r_h^2 & \left\{ \left(\frac{M_h}{\hat{N}} \right)^2 \left(\frac{1}{m_h} - \frac{1}{M_h} \right) \left(\frac{Var(T_{x_h})}{T_x^2} + \frac{Var(T_{y_h})}{T_y^2} - 2 \frac{Cov(T_{x_h}, T_{y_h})}{T_x T_y} \right) \right. \\ & \left. + \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \left(\frac{N_{hi}}{\hat{N}} \right)^2 \left(\frac{1}{n_{hi}} - \frac{1}{N_{hi}} \right) \left(\frac{Var(X_{hi})}{T_x^2} + \frac{Var(Y_{hi})}{T_y^2} - 2 \frac{Cov(X_{hi}, Y_{hi})}{T_x T_y} \right) \right\}\end{aligned}$$

で算出した。ただし、

$$\hat{N} = \sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} N_{hi} ,$$

$$T_x = \frac{1}{\hat{N}} \sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij} , \quad T_y = \frac{1}{\hat{N}} \sum_{h=1}^L r_h \frac{M_h}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij}$$

$$\overline{T_{x_h}} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} T_{x_{hi}} , \quad T_{x_{hi}} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij} , \quad \overline{X_{hi}} = \frac{1}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} X_{hij} ,$$

$$\overline{T_{y_h}} = \frac{1}{m_h} \sum_{i=1}^{m_h} T_{y_{hi}} , \quad T_{y_{hi}} = \frac{N_{hi}}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij} , \quad \overline{Y_{hi}} = \frac{1}{n_{hi}} \sum_{j=1}^{n_{hi}} Y_{hij} ,$$

$$Var(T_{x_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{x_{hi}} - \overline{T_{x_h}})^2 ,$$

$$Var(X_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \overline{X_{hi}})^2 ,$$

$$Var(T_{y_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{y_{hi}} - \overline{T_{y_h}})^2 ,$$

$$Var(Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (Y_{hij} - \overline{Y_{hi}})^2 ,$$

$$Cov(T_{x_h}, T_{y_h}) = \frac{1}{m_h - 1} \sum_{i=1}^{m_h} (T_{x_{hi}} - \overline{T_{x_h}})(T_{y_{hi}} - \overline{T_{y_h}}) ,$$

$$Cov(X_{hi}, Y_{hi}) = \frac{1}{n_{hi} - 1} \sum_{j=1}^{n_{hi}} (X_{hij} - \overline{X_{hi}})(Y_{hij} - \overline{Y_{hi}})$$

である。

(4) 達成精度結果

事業所票及び個人票の達成精度の結果は、次の表の通りである。推計値を中心としてその前後に標準誤差の2倍の幅を取れば、その区間に全数調査から得られるはずの値（真値）が約95%以上の確率で存在すると考えてよい。

産 業	事業所票		個人票	
	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)	推計値 (%)	標準誤差 (%ポイント)
調 査 産 業 計	68.8	0.8	53.3	0.5
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業	27.8	3.1	43.8	4.6
建 設 業	24.9	3.3	44.7	0.9
製 造 業	60.1	1.8	60.1	0.4
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	45.7	2.5	31.2	1.6
情 報 通 信 業	28.2	2.6	57.6	1.3
運 輸 業 , 郵 便 業	54.4	2.9	42.2	1.0
卸 売 業 , 小 売 業	70.0	2.3	53.1	0.4
金 融 業 , 保 険 業	63.3	3.2	76.5	0.6
不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	58.8	3.8	44.9	1.1
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	51.8	3.4	49.0	0.5
宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	95.5	1.8	48.0	1.0
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	75.2	3.8	49.8	2.0
教 育 , 学 習 支 援 業	85.9	2.1	49.1	0.6
医 療 , 福 祉	90.6	1.9	66.6	0.2
複 合 サ ー ビ ス 事 業	47.1	3.0	52.9	1.6
サービス業(他に分類されないもの)	60.4	3.0	47.6	0.8

注:事業所票は「パートタイム労働者を雇用している事業所の割合」、個人票は「主に配偶者の収入で暮らしているパートタイム労働者の割合」の推計値及び標準誤差を掲載している。

10 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

- (1) 事業所調査 調査客体数 17,348 事業所 有効回答数 10,135 事業所 有効回答率 58.4%
- (2) 個人調査 調査客体数 16,847 人 有効回答数 9,911 人 有効回答率 58.8%

11 調査票



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

統計法に基づく一般統計調査

秘

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。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

都道府県番号	事業所一連番号	産業分類番号
1	2	3

(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	

※ 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。
	7	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。
	8	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 : 14:5人)
	9	該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

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。

ここからは貴事業所の状況についてお答えください。

問2 平成28年10月1日現在の貴事業所の状況についてお答えください。

※(1)の常用労働者数では、(2)の「臨時労働者」や「派遣労働者(受け入れ)」を除きます。また、他社から出向してきている労働者は(1)、(2)ともに計上し、請負労働者は(1)、(2)ともに除きます。

貴事業所が派遣元事業所の場合は、派遣労働者として派遣中の労働者のうち、常用労働者に該当する者は(1)に計上しますが、(2)では除きます。派遣労働者として登録しているだけで雇用契約のない者は、(1)、(2)ともに除きます。

(1) 問1で回答いただいた常用労働者数のうち、貴事業所の常用労働者数は何人ですか。

(2) 貴事業所で就業している労働者数等について下記の区分により分類してそれぞれお答えください。

該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

		雇用期間の定め無し（注6）				雇用期間の定め有り（注7）				
一般労働者 （注2）	男									6～7
	女									
短時間労働者 （注3）	男									8～9
	女									
										10～11
										12～13

臨時労働者 （注4）			（人）				
いる	1	14	男				15
	いない		2	女			
			（人）				16

派遣労働者 （受け入れ） （注5）			（人）				
いる	1	17	男				18
	いない		2	女			
			（人）				19

(注2) 「**一般労働者**」とは、常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者(いわゆるフルタイム勤務の労働者)をいいます。

(注3) 「**短時間労働者**」とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいいます。(短時間正社員を含みます。)

(注4) 「**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か月以内の労働者のうち、平成28年8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者)をいいます。

(注5) 「派遣労働者(受け入れ)」とは、労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている労働者をいいます。

(注6)「雇用期間の定め無し」とは、特に雇用期間を設けずに雇われている場合をいい、定年までの場合を含めます。

(注7)「雇用期間の定め有り」とは、1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている場合をいいます。

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 ※「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	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				
	(人)	(人)	(人)	(人)

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)	
	(人)

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)		
	(人)	(人)

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 正社員	② パート(短時間)	②-a		②-b		②-c			
			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、 有期労働契約 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)										
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										

(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
仕事内容が簡単のため	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

時間

94

分

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週間当たりの所定労働時間数が週により異なっている場合には、平均の1週間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頁の問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	
2分の1以上4分の3未満	
4分の3以上	

96

97

98

(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。	
パート(短時間) ※問3の「②パート(短時間)」	1	2	年 か月	
その他 ※問3の「④その他(左記以外)」	1	2	年 か月	

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		
1	2	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	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	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	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		
1	2	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	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	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	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

(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 パート(短時間)			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
		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

(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)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。	
パート(短時間)	※問3の「②パート(短時間)」	1	2	同じ	異なる
				1	2
その他	※問3の「④その他(左記以外)」	1	2	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	152
その他	※問3の「④その他(左記以外)」	1	2	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) ※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) ※問3の「②パート(短時間)」	その他 ※問3の「④その他(左記以外)」
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。(同一人物が複数回答している場合は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)

162～163

164～165

166～167

168～169

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。	説明した	1
説明を求められたことがない	2		説明しなかった	2
わからない	3			

171

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

※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	→ 問19へお進みください。
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	→ (3)へお進みください。
	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	

- (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

(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頁の間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	5

※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

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)						
		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 ※「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			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		2	0		1	1		0		1	1	
女		1	2		3	4		1	0		2	4

20～23

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		②パート(短時間)		②-a		②-b		②-c			
※ 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		②のうち、職務(業務)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、 有期労働契約 を締結しているパート(短時間)			
総数		32		45		5		3		1	
(職種)		(人)		(人)		(人)		(人)		(人)	
管理的な仕事		5	3	1		0		0		0	
専門的・技術的な仕事		0	0	0		0		0		0	
事務的な仕事		1	2	1	5	4		3		1	
販売の仕事		0	2	7		0		0		0	
接客・サービス仕事		3	0			0		0		0	
保安の仕事		2	0					0		0	
生産工程の仕事		0	0							0	
輸送・機械運転の仕事		0	0							0	
建設・採掘の仕事		0	0			0		0		0	
運搬・清掃・包装等の仕事		0	0			0					
その他の仕事		0	0			0					

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、売買の仲立・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み立て・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。



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

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、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。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

平成28年パートタイム労働者総合実態調査(個人票)

都道府県番号	事業所一連番号	個人番号
1	2	3

(記入上の注意)

- 1 脚注又は「職種分類表」(10頁)を参照して記入してください。
- 2 特に断りのない限り、**平成28年10月1日**現在の状況を記入してください。
- 3 調査票は黒か青のボールペンで記入してください。
- 4 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123のように網掛けになっている場合は、設問に従って複数回答をお願いします。
- 5 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 3年)
- 6 **平成28年11月30日(水)**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。

この調査におけるパートとは、正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者のことをいいます。例えば、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員など、呼び方は異なっていますが、この条件に当てはまる労働者はパートとなります。(ただし、短時間正社員は含みません。)

問1 あなた自身についてお答えください。

(1) 性別

男 性	女 性
1	2

(2) 年齢(平成28年10月1日現在)

満		歳

(3) あなたの最終学歴についてお答えください。ただし、現在、在学中の場合には、在学中の学校についてお答えください。(中途退学の場合は、その前の学歴の番号を選んでください。)

	中 学	高 校	専修学校 (専門課程)※	高専・短大	大 学	大学院
最終学歴	01	02	03	04	05	06
在学中の学校(在学中の場合)	07	08	09	10	11	12

※「専修学校(専門課程)」とは、専修学校で専門課程(高校卒を入学資格とする修業年限2年以上、通常専門学校と呼ばれる学校)を修了した人であり、専修学校(高等課程・一般課程)修了者はここには含めません。専修学校(高等課程)を修了した人は高校卒業と同じ扱いにしてください。また、ここでいう学歴には専修学校(一般課程)や各種学校(自動車教習所等)は除きます。

(4) 正社員として働いた経験はありますか。

あ る	な い
1	2

問2 あなたの家族についてお答えください。

(1) 配偶者(事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます)はいますか。

い る	1
い ない	2

あなたの配偶者の昨年(平成27年1月～12月)の年収(税込)はどのくらいですか。

年収 なし	100万円 未満	100万円以上 200万円未満	200万円以上 300万円未満	300万円以上 400万円未満	400万円以上 500万円未満	500万円以上 600万円未満	600万円以上 800万円未満	800万円以上 1,000万円未満	1,000万円 以上
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

- (2) あなたは誰かと同居していますか。同居している家族の続柄について該当するものを**すべて**選んでください。
(配偶者には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない方も含みます。)

同居している						同居して いない
配偶者	子ども		親	兄弟姉妹	その他	
	18歳未満	18歳以上				
1	2	3	4	5	6	7

※この調査における「同居」とは、同一生計で同じ敷地に住んでいることをいいます

10

- 問3 あなたの生活は主に何によっていますか。
(該当するものがいくつかある場合は、最も収入の多いものを選んでください。)

主に自分の収入で暮らしている	主に配偶者の収入で暮らしている	主に親の収入で暮らしている	主に子どもの収入で暮らしている	その他
1	2	3	4	5

11

- 問4 働いている理由及びパートを選んだ理由についてお答えください。

- (1) あなたが働いている理由は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため		01
主たる稼ぎ手ではないが、	生活を維持するには不可欠のため	02
	子どもの教育費や仕送りの足しにするため	03
	住宅ローン等の返済の足しにするため	04
	家計の足しにするため(上記02～04以外)	05
自分の学費や娯楽費を稼ぐため		06
資格・技能を活かすため		07
以前の就業経験を活かすため		08
生きがい・社会参加のため		09
時間が余っているため		10
子どもに手がかからなくなったため		11
その他		12

12

- (2) パートを選んだ理由は何ですか。該当するものを**すべて**選んでください。

自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	01
勤務時間・日数が短いから	02
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	03
簡単な仕事で責任も少ないから	04
すぐ辞められるから	05
正社員として採用されなかったから	06
正社員としての募集が見つからなかったから	07
家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから	08
仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから	09
正社員として働くことが、体力的に難しいから	10
正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから	11
やりたい仕事が多分パートだったから	12
転勤がないから	13
その他	14

13

問5 あなたがパートとして働いていた期間は、現在の会社、別の会社を問わず通算するとどのくらいの期間になりますか。

	年		か月
14		15	

(1か月未満の日数は1か月と数えてください。)

問6 あなたがパートとして現在の会社で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。

	年		か月
16		17	

(1か月未満の日数は1か月と数えてください。)

問7 あなたの現在の会社での労働契約についてお答えください。

現在の労働契約は、雇用期間の定めのある契約ですか。

雇用期間の定めがある	雇用期間の定めがない
1	2

18

現在の労働契約における1回当たりの雇用期間はどのくらいですか。

	年		か月
19		20	

(雇用期間が1か月未満の場合は0か月と記入してください。)

現在の労働契約は、初回ですか。それとも更新していますか。
更新している場合は更新回数をお答えください。

初回	更新
1	2

21

更新回数

22

回

問8 あなたの現在の会社での出勤日数、労働時間等についてお答えください。

(1)、(2)ともに、規則、契約等で定められているあなたの出勤日数、所定労働時間を記入してください。

(1) 1週間の出勤日数

週

23

日

(2) 1日の所定労働時間

(残業は含まない)

1日

	時間		分
24		25	

(3) 平成28年9月に残業はありましたか。

現在の会社に勤めていた		現在の会社に勤めていなかった
残業があった	残業はなかった	
1	2	3

26

月間何時間残業をしましたか。

		時間
27		

(30分以上切上げ、30分未満切捨て)

② 健康保険の加入状況

被用者保険(健康)に本人が被保険者として加入している(別の会社で加入している場合も含みます)	1
家族が加入している被用者保険(健康)の被扶養者になっている	2
国民健康保険に加入している	3
健康保険に加入していない	4

37

問12 あなたは、パートとして過去1年間(平成27年10月～平成28年9月)のうちに就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしましたか。

就業調整をしている	就業調整をしていない			わからない
	年収、所定労働時間が要件に達していないため就業調整の必要がなかった	年収、所定労働時間が要件を超えているため就業調整の必要がなかった	その他	
1	2	3	4	5

38

就業調整をした理由について、該当するものをすべて選んでください。

自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	01
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	02
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	03
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	04
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから	05
正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金保険等に加入しなければならないから	06
平成28年10月1日から健康保険、厚生年金保険の加入要件が変更され、加入しなければならないから	07
会社の都合により雇用保険、厚生年金保険等の加入要件に該当しないようにしているため	08
現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	09
その他	10

39

問13 あなたの現在の会社での仕事の内容(職種)は何ですか。

10頁の「職種分類表」を参照してお答えください。

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
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

40

問14 あなたは現在の会社で役職(何らかの役職名がある、部下がいる等)についていますか。役職についている場合、どのような役職ですか。あなたの立場にもっとも近いものを選んでください。

役職についている	所属組織の責任者等ハイレベルの役職(店長、工場長等)	1
	現場の責任者等中間レベルの役職(フロア長、部門長等)	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)	3
役職についていない		4

41

問15 あなたの会社での正社員との関係についてお答えください。

あなたの会社に、あなたと業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいますか。該当するものを**すべて**選んでください。

「業務の内容及び責任の程度が同じ」には、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、責任や権限の範囲を含めてお考えください。トラブル発生時などの臨時・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・精神的な負担なども含めて判断してください。

業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる	このうち、人事異動の有無や範囲等が同じ正社員がいる	業務の内容及び責任の程度が同じ正社員はいない	わからない
1	2	3	4

42

業務の内容及び責任の程度があなたと同じ正社員と比較して、あなたの賃金水準をどのように思いますか。

同等若しくはそれ以上の賃金水準である	1
賃金水準は低いが、納得している	2
賃金水準は低く、納得していない	3
わからない(考えたことがない)	4

43

問16 あなたの現在の会社での教育訓練等についてお答えください。

- (1) 現在の仕事を行う上で必要な知識等について、日常的な業務を通じた、上司、同僚、仕事仲間からの指導やアドバイス(OJT)をもらっていますか。

十分にもらっている	1
ある程度もらっている	2
十分だと思わない	3

44

- (2) 通常の仕事を一時的に離れた研修(Off-JT)はありましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

あった	今の仕事を行う上で必要な知識等についてのOff-JT	1
	今の仕事には直接関係のない、将来のキャリアアップのためのOff-JT	2
なかった		3

45

問17 あなたの現在の会社での福利厚生についてお答えください。

あなたが利用できるものは次のうちどれですか。該当するものを**すべて**選んでください。

給食施設(社員食堂等)の利用	更衣室の利用	休憩室の利用	人間ドックの補助	社外の活動(スポーツクラブの利用など)の補助	その他
1	2	3	4	5	6

46

問18 あなたの現在の会社での休暇の取得についてお答えください。

あなたが利用できる休暇制度はありますか。該当するものをすべて選んでください。

年次有給休暇	慶弔休暇	子の看護休暇(注1)	介護休暇(注2)	その他の休暇	わからない
1	2	3	4	5	6

47

これらの休暇は取得しやすいですか。

希望すればいつでも取得できる	希望しても取得しにくい	わからない
1	2	3

48

休暇が取得しにくい理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

職場の上司に言い出しにくいから	職場が忙しいから	解雇など不利益な取扱いがされそうだから	休暇を取っている人が少ないから	その他
1	2	3	4	5

49

(注1)「**子の看護休暇制度**」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うために使用する休暇を1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として取得するための制度をいいます。(会社によっては上記の限度を超えた休暇の取得を可とする場合もあります。)
労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。

(注2)「**介護休暇制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又はそれ以下の単位の休暇を取得する制度をいい、「介護休業制度」とは別の制度です。要介護状態にある対象家族を介護や世話を労働者から申し出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その介護、世話を対象家族が2人以上の場合にあっては10日)介護休暇を与えなければなりません。(会社によっては上記の限度を超えた休暇の取得を可とする場合もあります。)

問19 あなたの現在の会社での待遇に関する説明についてお答えください。

- (1) 平成27年4月以降、現在の会社でパートとして雇われるとき(更新時含む)、会社(職場の上司又は人事担当者等)からあなたの待遇(賃金、教育訓練、福利厚生等)について説明はありましたか。また、その説明内容はどうでしたか。

説明があった	説明内容を理解した	1
	説明内容を理解できなかった	2
特に説明はなかった		3
平成27年4月より前に雇われていた、又は平成27年4月以降に更新のタイミングがなかった		4

50

- (2) 平成27年4月以降、現在の会社であなたの待遇(賃金、教育訓練、福利厚生等)について、会社(職場の上司又は人事担当者等)に説明を求めたことはありますか。また、その説明内容はどうでしたか。

説明を求めたことがある	説明があり納得した	1
	説明はあったが納得しなかった	2
	説明してもらえなかった	3
説明を求めたことはない		4

51

説明を求めたことがない理由は何ですか。最も当てはまるものをお答えください。

雇われる時の説明で納得したから	自分の労働条件に関心がないから	説明を求めると不利益な取扱いをされるおそれがあるから	説明を求めやすい雰囲気がないから	誰に説明を求めれば良いかわからないから	その他
1	2	3	4	5	6

52

問20 相談窓口等への相談についてお答えください。

過去1年間(平成27年10月～平成28年9月)に、ご自分の待遇(賃金、福利厚生、就業調整等)に関する疑問等について、会社の相談窓口等に相談をしたことがありますか。

ある場合、どのような内容を相談しましたか。該当するものを**すべて**選んでください。

相談したことがある									相談したことはない	相談窓口等があることを知らない
賃金に関すること	手当に関すること	雇用期間に関すること	正社員転換推進措置に関すること	福利厚生に関すること	教育訓練に関すること	職場の雰囲気や人間関係に関すること	就業調整に関すること	その他		
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11

53

相談窓口等の対応はどうでしたか。該当するものを**すべて**選んでください。

相談に対応し、相談事項は解決した	1
相談に対応したが、相談事項は解決しなかった	2
相談に対応してくれなかった	3
労働局や年金事務所などの公的機関を紹介された	4

54

問21 現在の会社や仕事をどのように考えていますか。

不満・不安がある場合には該当するものを**すべて**選んでください。

不満・不安がある	雇用が不安定	01
	勤続が長いのに有期契約である	02
	業務内容や仕事の責任は正社員と同じなのに正社員と比較して賃金が安い	03
	手当(通勤手当、退職手当等)がない又は正社員と比較して手当が安い	04
	所定労働時間が希望に合わない	05
	労働時間が不規則	06
	所定外労働(残業)が多い	07
	休暇がとりにくい	08
	業務量が多い	09
	仕事の責任が大きい	10
	自分の能力が活かせない	11
	昇進機会に恵まれない	12
	適正な評価を得られない	13
	正社員になれない	14
	教育訓練を受けられない	15
	福利厚生が正社員と同様の扱いではない	16
	職場の人間関係が良くない	17
	その他	18
不満・不安はない		19

55

問22 今後の働き方についてお答えください。

あなたは、今後の働き方についてどのように考えていますか。

正社員になりたい		パートで仕事を続けたい		その他(自営業をしたい、正社員以外で正社員と同じくらいの時間働きたい等)	仕事をやめたい
現在の会社で	別の会社で	現在の会社で	別の会社で		
1	2	3	4	5	6

56

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。

正社員になりたいと考える理由は何ですか。該当するものを**3つまで**選んでください。

より多くの収入を得たいから	1
正社員の方が雇用が安定しているから	2
キャリアを高めたいから	3
より経験を深め、視野を広げたいから	4
自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	5
専門的な資格・技能を活かしたいから	6
家庭の事情(育児・介護等)による制約がなくなる(なくなった)から	7
その他	8

57

あなたが正社員になる際に、勤務時間・勤務地・職種を限定した「多様な正社員(限定正社員)」制度があれば選びたいと思いますか。選びたい場合、どの制度を選びたいですか。

該当するものを**すべて**選んでください。

選びたい	勤務時間を限定した(短時間)正社員(注3)	1
	勤務地を限定した(転勤のない)正社員(注4)	2
	職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員(注5)	3
選びたいとは思わない(通常の正社員がいい)		4

58

(注3)「勤務時間を限定した(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4)「勤務地を限定した(転勤のない)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5)「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」とは、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。

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11月30日(水)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。

職 種 分 類 表

5頁の問13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、売買の仲立・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、並びに位置機関・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。

(事業所票 2-1)

★ . . . 集計項目

● . . 表頭

○ ・ ・ ・ 表側

☆ · · · 表別

統計原表番号	報告書統計表番号	集計項目		前回 (平成23年) との比較 (有○)	事業所の属性 都道府県番号	事業所の属性 産業分類番号	問1	問2							問3			
							事業所 全体の常 用労働者数	規模	雇用期間の定め の有無別一般労働者 数(男女)	雇用期間の定め の有無別短時間 労働者数(男女)	臨時労働者の有無	臨時労働者数(男女)	(受入れ) 派遣労働者の有無	(受入れ) 派遣労働者数(男女)	就業形態別労働者数(男女)	無期労働契約締結労働者数 (パート、その他)	60歳以上のパート労働者数	定年後に継続雇用しているパート労働者数
		事業所	労働者															
1	参考表1、参考表2	★				○	○	○	●	●	●	●						
2-1	参考表3		★			○	○	○	(性) ☆ ●	(性) ☆ ●		(性) ☆ ●	(性) ☆ ●					
2-2	参考表4、参考表5		★			○	○	○	●	●		●	●					
2-3	参考表6		★			○	○	○	●	●								
3-1	2-1、2-2 事業所調査参考付表2		★	◎		○	☆							●				
3-2	2-1、2-2 事業所調査参考付表2		★	◎		○		☆						●				
4-1	1 事業所調査参考付表1	★		◎		○	☆							●				
4-2	1 事業所調査参考付表1	★		◎		○		☆						●				
5-1	3		★			○	☆								●			
5-2	3		★			○	☆								●			
6-1	4	★				○	☆								●			
6-2	4	★				○	☆								●			
7-1	5	★	★			○	☆									●	●	
7-2	5	★	★			○	☆									●	●	
8-1	6-2		★	◎		○	☆											
8-2	6-2		★	◎		○	☆											
9-1	6-1	★		◎		○	☆											
9-2	6-1	★		◎		○	☆											
10-1	7	★		◎		○	☆											
10-2	7	★		◎		○	☆											
11-1	8	★				○	☆											
11-2	8	★				○	☆											
12-1	9		★			○	☆											
12-2	9		★			○	☆											
13-1	10	★				○	☆											
13-2	10	★				○	☆											
14-1-1	11	★		◎		○	☆											
14-1-2	11	★		◎		○	☆											
14-2-1		★				○	☆											
14-2-2		★				○	☆											
15-1-1	12	★		◎		○	☆											
15-1-2	12	★		◎		○	☆											
15-2-1		★				○	☆											
15-2-2		★				○	☆											
16-1-1	13	★		◎		○	☆											
16-1-2	13	★		◎		○	☆											
16-2-1		★				○	☆											
16-2-2		★				○	☆											
17-1-1	14		★			○	☆											
17-1-2	14		★			○	☆											
17-2-1			★			○	☆											
17-2-2			★			○	☆											
18-1	15	★		◎		○	☆											
18-2	15	★		◎		○	☆											
19-1	16	★		◎		○	☆											
19-2	16	★		◎		○	☆											
20-1	17	★		◎		○	☆											
20-2	17	★		◎		○	☆											
特S20	17	★		◎														
21-1-1	18	★				○	☆											
21-1-2	18	★				○	☆											
21-2-1		★				○	☆											
21-2-2		★				○	☆											
22-1-1	19	★				○	☆											
22-1-2	19	★				○	☆											
22-2-1		★				○	☆											
22-2-2		★				○	☆											
23-1	20	★				○	☆											
23-2	20	★				○	☆											

問 4	問 5	問 6			問 7	問 8			問 9	問10	問11			問12	報告書統計表番号	統計原表番号
		(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)			(1)	(2)		(3)		
労働者の種類別労働者数	職種別労働者数	パートを雇用する理由 (正社員)	正社員と比較したパートの1週当たりの所定労働時間の割合	正社員と比較したパートの1日当たりの所定労働時間・所定労働日数のパターン	雇用期間の定めの有無、1週当たりの雇用期間（パート、その他）	人事異動の実施状況 (パート、その他)	役職者の有無、役職者の種類別労働者数（パート）	役職者の有無、役職者の種類別労働者数（その他）	労働者の種類別職務関連賃金の決定の際の考慮点	労働者の種類別教育訓練の実施状況	労働者の種類別手当等、各種制度の実施及び福利厚生施設の利用状況	① 人事評価・考課基準の状況 (パート、その他)	② 人事評価・考課の反映状況 (パート、その他)	労働者の種類別通勤手当の算定要素	正社員転換制度の有無	
															参考表 1、参考表 2	1
															参考表 3	2-1
															参考表 4、参考表 5	2-2
															参考表 6	2-3
															2-1、2-2 事業所調査参考付表 2	3-1
															2-1、2-2 事業所調査参考付表 2	3-2
															1 事業所調査参考付表 1	4-1
															1 事業所調査参考付表 1	4-2
															3	5-1
															3	5-2
															4	6-1
															4	6-2
															5	7-1
															5	7-2
●	○														6-2	8-1
●	○														6-2	8-2
●															6-1	9-1
●															6-1	9-2
	●														7	10-1
	●														7	10-2
			●												8	11-1
			●												8	11-2
				●											9	12-1
				●											9	12-2
					●										10	13-1
				●											10	13-2
					(パート) ●										11	14-1-1
					(パート) ●										11	14-1-2
					(その他) ●											14-2-1
					(その他) ●											14-2-2
						(パート) ●									12	15-1-1
						(パート) ●									12	15-1-2
						(その他) ●										15-2-1
						(その他) ●										15-2-2
							●							○	13	16-1-1
							●							○	13	16-1-2
								●						○		16-2-1
								●						○		16-2-2
							●								14	17-1-1
							●								14	17-1-2
								●								17-2-1
								●								17-2-2
									○ ●						15	18-1
									○ ●						15	18-2
							○	○		☆ ●					16	19-1
							○	○		☆ ●					16	19-2
											☆ ●				17	20-1
											☆ ●				17	20-2
											☆ ●				17	特S20
												(パート) ●			18	21-1-1
												(パート) ●			18	21-1-2
												(その他) ●				21-2-1
												(その他) ●				21-2-2
													(パート) ●		19	22-1-1
													(パート) ●		19	22-1-2
													(その他) ●			22-2-1
													(その他) ●			22-2-2
														○ ●	20	23-1
														○ ●	20	23-2

(事業所票2-2)

★・・・集計項目 ●・・・表頭 ○・・・表側 ☆・・・表別

統計原表番号	報告書統計表番号	集計項目		前回 (平成23年)との比較 (有○◎)	事業所の属性 都道府県番号	事業所の属性 産業分類番号	問1	問2 (1)	問12					
									(1)		(2)	(3)	(4)	
		事業所	労働者						企業全体の常用労働者数	事業所の常用労働者数	正社員転換制度の有無 (パート、その他)	正社員転換の基準 (パート、その他)	正社員に転換する際の雇用形態 (パート、その他)	過去3年間の正社員への転換希望者の有無 (パート、その他)
24-1-1	21	★				○	☆		(パート)●	(パート)●				
24-1-2	21	★				○		☆	(パート)●	(パート)●				
24-2-1		★				○	☆		(その他)●	(その他)●				
24-2-2		★				○		☆	(その他)●	(その他)●				
25-1-1	22	★				○	☆			(パート)●				
25-1-2	22	★				○		☆		(パート)●				
25-2-1		★				○	☆			(その他)●				
25-2-2		★				○		☆		(その他)●				
26-1-1	23	★				○	☆			(パート)●				
26-1-2	23	★				○		☆		(パート)●				
26-2-1		★				○	☆			(その他)●				
26-2-2		★				○		☆		(その他)●				
27-1-1	24	★	★			○	☆				(パート)●	(パート)●		
27-1-2	24	★	★			○		☆			(パート)●	(パート)●		
27-2-1		★	★			○	☆			(その他)●	(その他)●			
27-2-2		★	★			○		☆		(その他)●	(その他)●			
28-1-1	25	★	★			○	☆				(パート)●		(パート)●	
28-1-2	25	★	★			○		☆			(パート)●		(パート)●	
28-2-1		★	★			○	☆				(その他)●		(その他)●	
28-2-2		★	★			○		☆			(その他)●		(その他)●	
29-1-1	26	★	★			○	☆				(パート)●	(パート)●	(パート)●	
29-1-2	26	★	★			○		☆			(パート)●	(パート)●	(パート)●	
29-2-1		★	★			○	☆				(その他)●	(その他)●	(その他)●	
29-2-2		★	★			○		☆			(その他)●	(その他)●	(その他)●	
30-1	27	★				○	☆							
30-2	27	★				○		☆						
31-1	28	★		◎		○	☆							
31-2	28	★		◎		○		☆						
32-1	29	★				○	☆							
32-2	29	★				○		☆						
33-1	30	★				○	☆							
33-2	30	★				○		☆						
34-1	31	★				○	☆							
34-2	31	★				○		☆						
35-1	32	★				○	☆							
35-2	32	★				○		☆						
36-1	33	★				○	☆							
36-2	33	★				○		☆						
37-1	34	★				○	☆							
37-2	34	★				○		☆						
38-1	35	★		◎		○	☆		(パート)○					
38-2	35	★		◎		○		☆	(パート)○					
39-1	36	★		◎		○	☆		(パート)○					
39-2	36	★		◎		○		☆	(パート)○					
40-1	37	★		◎		○	☆		(パート)○					
40-2	37	★		◎		○		☆	(パート)○					
41-1	38	★				○	☆		(パート)○					
41-2	38	★				○		☆	(パート)○					
42-1	39	★				○	☆		(パート)○					
42-2	39	★				○		☆	(パート)○					

問13			問14		問15	問16	問17	問18			問19		報告書統計表番号	統計原表番号
(1)	(2)	(3)	(1)	(2)				(1)	(2)	(3)	(1)	(2)		
採用時等におけるパートへの処遇の説明状況	過去3年間にパートから処遇に関する説明を求められたの有無、求められた内容についての説明の有無	パートが処遇について説明を求めやすいように工夫している点	パートからの相談に対する対応	過去1年間の相談窓口等におけるパートからの相談の有無、相談内容	パートが働きやすい職場となるための取組	改正パートタイム労働法施行後に実施した改善措置の有無及び実施内容	雇用管理の見直しの際に改正パートタイム労働法の「短時間労働者の待遇の原則」を考慮している点	基本賃金、役職手当、賞与、退職金の有無及び支払状況（正社員と職務が同じパート）	正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合（正社員と職務が同じパート）	正社員との間に賃金差がある理由（正社員と職務が同じパート）	基本賃金、役職手当、賞与、退職金の有無及び支払状況（正社員と職務が同じパート）	正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合（正社員と職務が同じパート）		
													21	24-1-1
													21	24-1-2
														24-2-1
														24-2-2
													22	25-1-1
													22	25-1-2
														25-2-1
														25-2-2
													23	26-1-1
													23	26-1-2
														26-2-1
														26-2-2
													24	27-1-1
													24	27-1-2
														27-2-1
														27-2-2
													25	28-1-1
													25	28-1-2
														28-1-1
														28-1-2
													26	29-1-1
													26	29-1-2
														29-2-1
														29-2-2
●													27	30-1
●													27	30-2
	●												28	31-1
	●												28	31-2
		●											29	32-1
		●											29	32-2
			●										30	33-1
			●										30	33-2
				●									31	34-1
				●									31	34-2
					●								32	35-1
					●								32	35-2
						●							33	36-1
						●							33	36-2
							●						34	37-1
							●						34	37-2
								●					35	38-1
								●					35	38-2
									●				36	39-1
									●				36	39-2
										●			37	40-1
										●			37	40-2
											●		38	41-1
											●		38	41-2
												●	39	42-1
												●	39	42-2

★・・・集計項目 ●・・・表頭 ○・・・表側 ☆・・・表別

統計原表番号	報告書統計表番号	集計項目	前回（平成23年）との比較（有●無○）	事業所の属性				問1				問2		問3	問4		問5	問6	問7				問8			問9					
				都道府県番号	産業分類番号	事業所規模	企業規模	性別	年齢	最終学歴・在学中の状況	正社員として働いた経験の有無	配偶者の有無	配偶者の昨年の年収階級		同居家族の有無及び同居家族の続柄	主な収入源			働いている理由	パートを選んだ理由	現在の会社における勤続期間	労働契約の雇用期間の定めの有無	労働契約の雇用期間	労働契約の更新の有無	労働契約の更新の回数	1週間の出勤日数	1日の所定労働時間	28年9月の残業の有無	28年9月の残業時間数	給与形態	給与額
1-1	1	★	◎		○		☆	●	○			○																			
1-2	個人参考付表	★	◎		○	☆		●	○			○																			
2	2	★	◎					☆	●	○																					
3	3	★						☆	○	●																					
4	4	★	◎					☆	○	○	●																				
5	5	★	◎					☆	○	○		●	●	○																	
6	6	★						☆	○	○			●	○																	
7	7	★	◎					☆	○	○		○		○	●																
8	8	★	◎					☆	○	○		○	○	○	○	●															
9	9	★	◎					☆	○	○		○	○	○	○		●														
10	10	★						☆	○	○		○	○	○	○			●													
11	11	★			○	○	○	☆	○	○								●													
12	11	★	◎		○	○	○	☆	○	○								●													
13	12	★	◎		○	○	○	☆	○	○									●												
14-1	14	★	◎		○	○	○	☆	○	○									○	●											
14-2	14	★	◎		○	○	○	☆	○	○									○		●										
15	15	★			○	○	○	☆	○	○		○		○	○							●									
16	16	★			○	○	○	☆	○	○		○										○	●								
17-1	17	★			○	○	○	☆	○	○			○	○										●							
17-2	17	★			○	○	○	☆	○	○			○	○											●						
18	18	★			○	○	○	☆	○	○																●	●				
19	19	★			○	○	○	☆	○	○								○													
20	20	★						☆	○	○		○	○	○	○			○													
21	21	★			○	○	○	☆	○	○								○	○												
22-1	22-1	★	◎		○	○	○	☆	○	○		○	○	○	○																
22-2	22-2	★			○	○	○	☆	○	○		○	○	○	○																
23	23	★	◎					☆	○	○		○	○	○	○																
24	24	★	◎					☆	○	○		○	○	○	○																
25	25	★	◎					☆	○	○		○			○																
26	26	★	◎		○	○	○	☆	○	○	○							○													
27	27	★	◎		○	○	○	☆	○	○								○													
28	28	★	◎		○	○	○	☆	○	○	○							○													
29	29	★	◎		○	○	○	☆	○	○									○												
30	30	★	◎		○	○	○	☆	○	○									○												
31	31	★			○	○	○	☆	○	○									○												
32	32	★			○	○	○	☆	○	○									○												
33	33	★			○	○	○	☆	○	○									○												
34	34	★			○	○	○	☆	○	○									○												
35-1	35	★	◎		○	○	○	☆	○	○									○												
35-2	36	★			○	○	○	☆	○	○									○												
36	37	★			○	○	○	☆	○	○									○												
37	38	★			○	○	○	☆	○	○									○												
38	39	★	◎					☆	○	○	○							○													
39	40	★	◎					☆	○	○	○	○	○	○	○	○															
40	41	★	◎					☆	○	○	○	○	○	○	○	○	○														
41	42	★	◎					☆	○	○	○	○	○	○	○	○	○														

[illegible]

13 事業所及び調査対象労働者抽出率表

(1) 事業所抽出率表

事業所規模 産業区分		事業所の常用労働者数				
		1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
C	鉱業，採石業，砂利採取業	—	1/1	1/1	1/1	1/4
D	建設業	1/1	1/1	1/6	1/50	1/573
E-1	消費関連製造業	1/1	1/3	1/13	1/50	1/220
E-2	素材関連製造業	1/1	1/4	1/14	1/56	1/237
E-3	機械関連製造業	1/2	1/6	1/16	1/49	1/163
F	電気・ガス・熱供給・水道業	1/1	1/1	1/3	1/6	1/17
G	情報通信業	1/1	1/3	1/9	1/25	1/88
H	運輸業，郵便業	1/1	1/3	1/18	1/86	1/243
I-1	卸売業	1/1	1/3	1/11	1/65	1/557
I-2	小売業	1/1	1/3	1/20	1/121	1/1202
J	金融業，保険業	1/1	1/2	1/5	1/36	1/161
K	不動産業，物品賃貸業	1/1	1/1	1/3	1/13	1/158
L	学術研究，専門・技術サービス業	1/1	1/2	1/6	1/25	1/195
M	宿泊業，飲食サービス業	1/1	1/2	1/7	1/91	1/817
N	生活関連サービス業，娯楽業	1/1	1/1	1/5	1/41	1/305
O	教育，学習支援業	1/1	1/2	1/9	1/93	1/267
P	医療，福祉	1/2	1/8	1/31	1/155	1/839
Q	複合サービス事業	—	1/1	1/4	1/5	1/74
R	サービス業（他に分類されないもの）	1/1	1/6	1/23	1/74	1/341

※調査対象事業所数を母集団事業所数で割って算出した。

(2) 個人調査対象労働者抽出率表

事業所規模 産業区分		1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人
C	鉱業，採石業，砂利採取業	—	1/1	1/1	1/1	1/1
D	建設業	1/2	1/1	1/3	1/1	1/1
E-1	消費関連製造業	1/46	1/59	1/16	1/10	1/3
E-2	素材関連製造業	1/13	1/7	1/4	1/4	1/1
E-3	機械関連製造業	1/8	1/5	1/5	1/4	1/1
F	電気・ガス・熱供給・水道業	1/3	1/2	1/1	1/1	1/1
G	情報通信業	1/14	1/3	1/5	1/2	1/1
H	運輸業，郵便業	1/57	1/44	1/13	1/6	1/1
I-1	卸売業	1/16	1/19	1/7	1/6	1/1
I-2	小売業	1/178	1/116	1/46	1/15	1/4
J	金融業，保険業	1/64	1/34	1/8	1/5	1/1
K	不動産業，物品賃貸業	1/32	1/18	1/11	1/4	1/1
L	学術研究，専門・技術サービス業	1/12	1/10	1/6	1/4	1/1
M	宿泊業，飲食サービス業	1/59	1/122	1/28	1/14	1/7
N	生活関連サービス業，娯楽業	1/98	1/42	1/26	1/8	1/3
O	教育，学習支援業	1/184	1/73	1/12	1/6	1/2
P	医療，福祉	1/78	1/32	1/14	1/12	1/3
Q	複合サービス事業	1/5	1/30	1/7	1/2	1/1
R	サービス業(他に分類されないもの)	1/352	1/100	1/26	1/11	1/1

※1事業所当たりの調査対象労働者数の上限	20	5	5	5	5
----------------------	----	---	---	---	---

Ⅱ 調査結果の利用上の注意

1 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、標本調査であるので母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) 統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、内訳の和と計の数値とは必ずしも一致しないことがある。
- (3) 報告書掲載統計表中の複数回答（回答項目の選択肢について、該当する答えを複数個選択することが可能としているもの）は、構成比の合計が 100.0 を超える場合がある。
- (4) 表章記号について
 - ア 「0.0」は、該当数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。
 - イ 「―」は、該当数値がないことを示す。
 - ウ 「・」は、統計項目があり得ないことを示す。
 - エ 「…」は、調査をしていないことを示す。
 - オ 「*」は、サンプル数の少ないものであるので注意を要する。構成比の分母となる標本数が事業所数では 2 以下、労働者数では 9 以下の場合、分母に付記している。
- (5) 事業所調査で把握した労働者割合と個人調査の労働者割合は、結果の推計方法の違いにより、一致しないことがある。
- (6) 集計項目のうちには一部報告書に掲載されていないものがある。
- (7) 本調査の事業所調査は、パート（短時間）以外に「その他」の労働者の待遇等も調べているが、本報告書掲載の事業所調査結果は、パート（短時間）の統計を主体としている。「その他」の労働者に関する統計は、政府関係統計の総合窓口（e-stat）の掲げてある結果原表を参照されたい。なお、個人調査は、パート（短時間）のみが対象である。
- (8) 東日本大震災の影響により、平成 23 年調査では、被災 3 県（岩手県、宮城県、福島県）を除いて調査を実施している。また、平成 23 年調査では官公営を調査していないため、前回比較を行っている平成 28 年調査の結果については、被災 3 県及び官公営を除いて集計した数値である。参考として官公営を除く集計結果も一部について掲載している。

また、「企業規模」の内訳には、「官公営」を含まない。このため、この内訳の総和は「総数」に一致しない。

- (9) 東日本大震災の影響により、平成 28 年調査では、原子力災害対策特別措置法に基づき帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域に設定された市町村を除外した。

平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の抽出における調査対象除外地域

都道府県		市町村		帰還困難 区域	居住制限区域	避難指示解除 準備区域
コード	都道府県	コード	市町村名			
07	福島県	212	南相馬市	○	○	○
		308	川俣町		○	○
		542	楡葉町			○
		543	富岡町	○	○	○
		544	川内村			○
		545	大熊町	○	○	○
		546	双葉町	○		○
		547	浪江町	○	○	○
		548	葛尾村	○	○	○
		564	飯舘村	○	○	○

(注) 原子力災害対策特別措置法 帰還困難区域、居住制限区域、避難指示解除基準区域(平成 28 年 4 月 1 日時点)

2 主な用語の定義・解説

(1) 常用労働者

次のア～ウのいずれかに該当する者をいう。

ア 期間を定めずに雇われている者

イ 1 か月を超える期間を定めて雇われている者

ウ 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 日以上雇われた者

また、「事業所規模」は、事業所における常用労働者数により区分している。

(2) 就業形態

この調査においては、労働者を「正社員」、「パート（短時間）」、「専門職」、「その他」の 4 つの就業形態に区分している。なお、調査の中では「パート（短時間）」、「専門職」、「その他」を合わせた「正社員以外の労働者」の区分も用いている。

ア 正社員

いわゆる正社員型の労働者をいう。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む。

イ パート（短時間）（以下、「パート」という。）

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、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。短時間正社員は含まない。

ウ 専門職

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をいう。

※「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、デザイナー等の専門的職種をいう。

エ その他

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、上記専門職以外の労働者をいう。

(3) 雇用期間の定め無し

特に雇用期間を定めずに雇用されている労働者をいい、定年までの場合を含む。

(4) 雇用期間の定め有り

1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている労働者をいう。

(5) 職務（業務の内容及び責任の程度）が正社員と同じパート

正社員と職務（業務の内容及び責任の程度）が同じであるパートをいう。職務（業務の内容及び責任の程度）が同じであるかどうかは、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、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たもの。

(6) 人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート

正社員と同様に転勤等があるパートをいう。転勤の有無については、実際に転勤したかどうかだけではなく、将来にわたっての転勤の見込みを、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断したもの。また、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、さらに、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て判断したもの。

(7) 所定労働時間数

変形労働時間制などで1週間当たりの所定労働時間数が週により異なっている場合には、平均の1週間当たりの所定労働時間数としている。

(8) 人事異動の幅

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をいう。

(9) 職務関連賃金

基本給、賞与、役職手当等の勤務手当及び精皆勤手当等、職務内容に密接に関連して支払われる賃金をいう。退職手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、実費で支払われる通勤手当等は含まない。

(10) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいい、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う。

(11) Off-JT

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）をいう。

(12) 自己啓発費用の補助

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まない）に対する費用を援助することをいう。

(13) 改正パートタイム労働法

平成 27 年 4 月 1 日から施行されているパートタイム労働法をいう。

第 8 条では、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る。

また、第 9 条では、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る。

(14) 勤務時間を限定した（短時間）正社員

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）が短い正社員をいう。

(15) 勤務地を限定した（転勤のない）正社員

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う。

(16) 職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員

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う。

(17) 産業

産業分類は、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づいて、次のように分類して表章している。

産 業	表章コード	産業分類番号
鉱業, 採石業, 砂利採取業	C	C05
建設業	D	D06～08
製造業	E	E09～32
消費関連製造業	E－1	E09～11, 13, 15, 20, 32
素材関連製造業	E－2	E12, 14, 16～19, 21～24
機械関連製造業	E－3	E25～31
電気・ガス・熱供給・水道業	F	F33～36
情報通信業	G	G37～41
運輸業, 郵便業	H	H42～49
卸売業, 小売業	I	I50～61
卸売業	I－1	I50～55
小売業	I－2	I56～61
金融業, 保険業	J	J62～67
不動産業, 物品賃貸業	K	K68～70
学術研究, 専門・技術サービス業	L	L71～74
宿泊業, 飲食サービス業	M	M75～77
生活関連サービス業, 娯楽業	N	N78～80
教育, 学習支援業	O	O81, 82
医療, 福祉	P	P83～85
複合サービス事業	Q	Q86, 87
サービス業（他に分類されないもの）	R	R88～95

(18) 【参考表】の用語等

本調査は、「雇用の構造に関する実態調査」における調査テーマのひとつである。

平成 24 年調査以降、テーマの如何にかかわらず、以下ア～エの労働者の区分による割合を集計している。

ア 一般労働者

常用労働者のうち、短時間労働者を除いた労働者をいう。

イ 短時間労働者

常用労働者のうち、1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで 1 週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

ウ 臨時労働者

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 か月以内の期間の労働者のうち、8 月又は 9 月に雇われた日数がいずれかの月において 17 日以下である者）をいう。

エ 派遣労働者（受け入れ）

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている労働者をいう。