

「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」のポイント

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、企業における同一労働同一賃金ルールへの対応状況等を初めて調査した標記結果を2020年12月に公表しましたので、以下に内容のポイントをご紹介します。

1. 調査の概要

調査の趣旨・目的	「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（2020年4月1日）に伴い、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められている。中小企業は2021年4月1日より適用される見通しとなっている中で、約半年前時点の対応状況等を明らかにするため、本アンケート調査を実施。
調査時期	2020年10月14日～11月18日（原則として10月1日現在の状況について記入を依頼）
調査対象	民間の信用調査機関が所有するデータベースに登録されている、全国の常用雇用者10人以上規模の企業から、経済センサスの分布に基づき、産業・規模別に2万社を層化無作為抽出
回収率	45.1%（9,027社）
調査方式	郵送法
調査事務局	独立行政法人労働政策研究・研修機構（厚生労働省所管）

2. 本調査における用語の定義

大規模企業	常用雇用者数301人以上
中小規模企業	常用雇用者数300人以下
正社員	直接雇用されている、いわゆる正規雇用労働者（短時間正社員を含む）及びフルタイムの無期契約労働者。
パート・有期社員	直接雇用されている、パートタイム（1週間の所定労働時間が正社員より短い）、あるいは有期契約（6ヶ月や1年など期間を定めた労働契約）の労働者（フルタイムの有期契約労働者、パートタイムの有期契約労働者、パートタイムの無期契約労働者のいずれか）。上記に該当すれば、正社員を定年後、再雇用された労働者も含む。

3. 調査結果のポイント（一部抜粋）

（1）同一労働同一賃金ルールの認知度

- 「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（2020年4月1日）に伴い、同一企業内の正社員とパート・有期社員の間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な差を設けることを禁止する、いわゆる「同一労働同一賃金ルール」が規定された。

- 全有効回答企業（n=9,027社）を対象にその認知度を尋ねると、「同一労働同一賃金ルールの内容を知っている」との回答が6割を超え（64.0%。大規模企業で93.6%、中小規模企業で63.3%）、「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%、「まったく知らない・わからない」は2.7%となった（図表1）。
- 常用雇用者の規模別にみると、同一労働同一賃金ルールの内容までの認知度は、大規模企業ほど高いのに対し、小規模企業になるほど「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」割合等が高まる傾向。

図表1：同一労働同一賃金ルールの認知度

	全有効回答企業			常用雇用者の規模				
	パート・有期社員を雇用していない	雇用している	50人以下	51人以上100人以下	101人以上300人以下	301人以上	300人以下計	
回答数	9,027	6,877	2,148	6,653	1,167	807	330	8,627
同一労働同一賃金ルールの内容を知っている	64.0	66.9	54.6	58.3	76.8	85.0	93.6	63.3
内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある	31.4	28.9	39.4	37.0	20.6	14.1	5.2	32.6
まったく知らない・わからない	2.7	2.1	4.6	3.3	1.1	0.6	—	2.8
無回答	2.0	2.1	1.5	1.4	1.5	0.2	1.2	1.3

（注）単位は社、%。

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構『パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査結果』をもとに当研究所にて作成（以下同じ）

（2）同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況

- パート・有期社員を雇用している企業（6,877社）を対象に、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況を尋ねると、「従

来通りで見直しの必要なし（対応完了）」との回答が1/3を超え（34.1%）、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」* が14.9%、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」* が11.5%、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」* が19.5%、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%となった（図表2）。

- パート・有期社員を雇用している企業のうち、同一労働同一賃金ルールに対応するために「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計（※の合算割合）は4割超（計45.8%）となった。
- 常用雇用の規模別にみると、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」や「対応方針は、未定・わからない」との回答は、小規模企業になるほど高まる傾向。これに対し、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」を含めて「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計は、大規模企業ほど高い結果となっている。

図表2：同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）状況

	パート・有期社員を雇用している企業	常用雇用の規模				
		50人以下	51人以上100人以下	101人以上300人以下	301人以上	300人以下計
回答数	6,877	4,627	1,081	780	327	6,488
既に必要な見直しを行った（対応完了）	14.9	14.0	11.8	17.4	27.5	14.1
現在、必要な見直しを行っている（対応中）	11.5	8.7	13.7	19.5	23.9	10.8
今後の見直しに向けて検討中（対応予定）	19.5	16.0	28.2	26.2	25.7	19.3
対応方針は、未定・わからない	19.4	21.4	18.0	15.4	6.4	20.1
従来通りで見直しの必要なし（対応完了）	34.1	39.1	27.9	21.4	16.5	35.1
無回答	0.6	0.8	0.3	0.1	-	0.6
必要な見直しを行った・行っている、または検討中計	45.8	38.7	53.7	63.1	77.1	44.2

（注）単位は社、%。

（3）待遇の見直し内容（複数回答）

- 同一労働同一賃金ルールに対応するため、「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の企業（3,152社）を対象に、具体的にどのような見直しを行ったか（行うか）尋ねると

（複数回答）、「上記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」を挙げた割合が4割を超えてもっとも高い（42.9%）（図表3）。

- 「待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中」の割合計は56.0%となった。

図表3：具体的な見直し内容（複数回答）

	必要な見直しを行った・行っている、または検討中の企業	常用雇用の規模	
		301人以上	300人以下計
回答数	3,152	252	2,865
正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）	18.8	21.4	18.5
上記以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）	42.9	56.3	41.6
正社員の待遇の見直し（引下げ等）	6.1	7.5	6.0
パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充	12.8	14.3	12.6
パート・有期社員と職務や人材活用が類似する、正社員区分（一般職等）の廃止や縮小	1.0	0.8	1.0
正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化	19.4	27.8	18.7
パート・有期社員の活用縮小（外注化や機械化・自動化を含む）	1.7	0.4	1.8
正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定	10.7	15.5	10.3
労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明	17.0	18.3	17.0
パート・有期社員に対する相談体制の整備や担当者の設置	5.0	6.0	5.0
就業規則や労使協定の改定	18.6	28.2	17.8
その他	0.3	0.4	0.3
具体的な内容は検討中	8.2	6.0	8.5
無回答	8.7	6.7	8.9
待遇面で必要な見直しを行った・行っている、または検討中計	56.0	65.9	55.0

（注）単位は社、%。

- なお、同一労働同一賃金ルールに対応するため、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」企業（1,022社）に対しては、対応完了までにどれくらいの期間を要したかについても尋ねている。それによると、「6ヶ月未満」が6割を超え（60.6%）、「6ヶ月以上1年未満」（24.0%）と合わせた1年未満計で8割超となった。このほか、「1年以上2年未満」が7.5%、「2年以上」が2.6%となっている（無回答5.3%）（図表不掲載）。

（吉村謙一）