



リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>

1

パートタイム・
有期雇用労働者等の
非正規雇用労働者の
動向

2

パートタイム・
有期雇用労働法の
ポイント

3

同一労働同一賃金の
実現のための支援策

4

アンケートの
おねがい

同一労働同一賃金の取組

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と
「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」

令和7年11月17日（月） 令和7年度「労働者派遣事業適正化研修会（派遣元対象）」

厚生労働省 岐阜労働局

雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



1. パートタイム・有期雇用労働者等の 非正規雇用労働者の動向

ひと、くらし、みらいのために

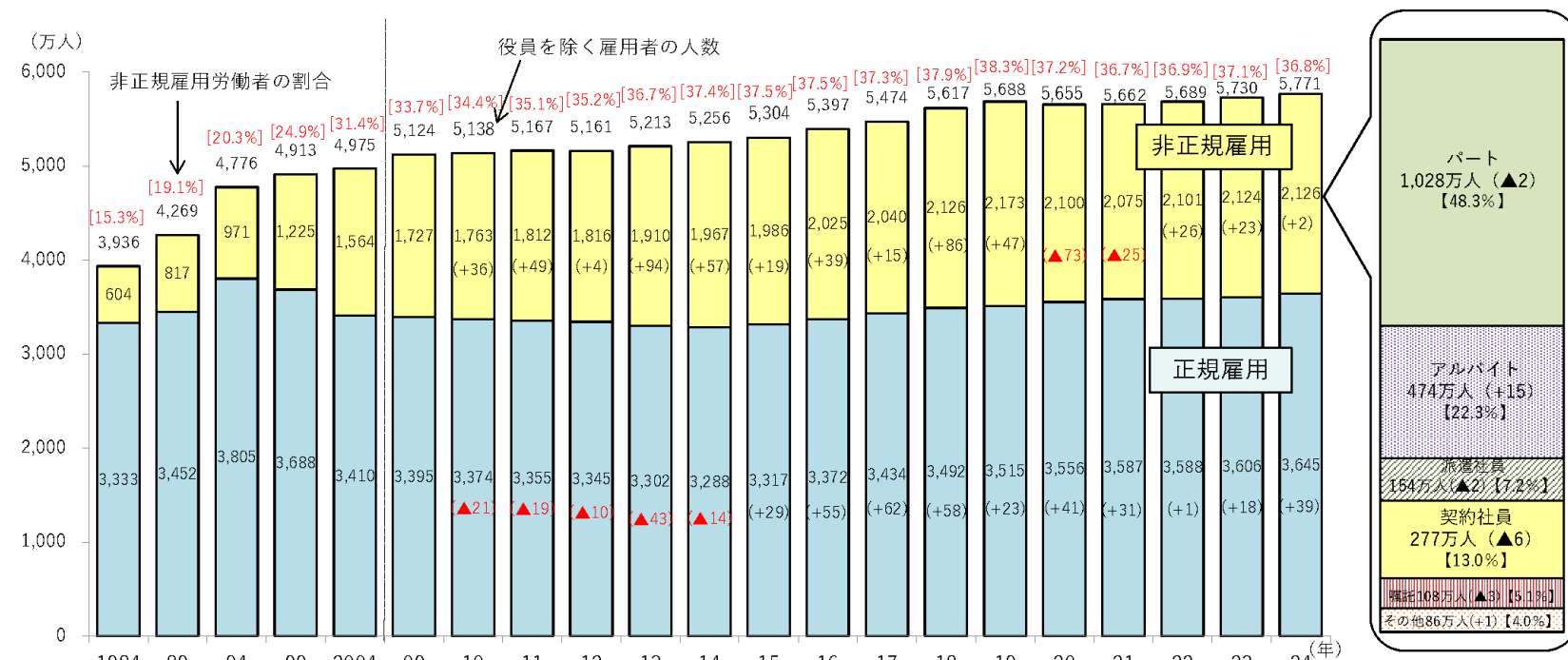
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

時点更新

- 正規雇用労働者は3,645万人と39万人の増加（2024年平均。以下同じ）。**10年連続の増加。**
- 非正規雇用労働者は2,126万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.8%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

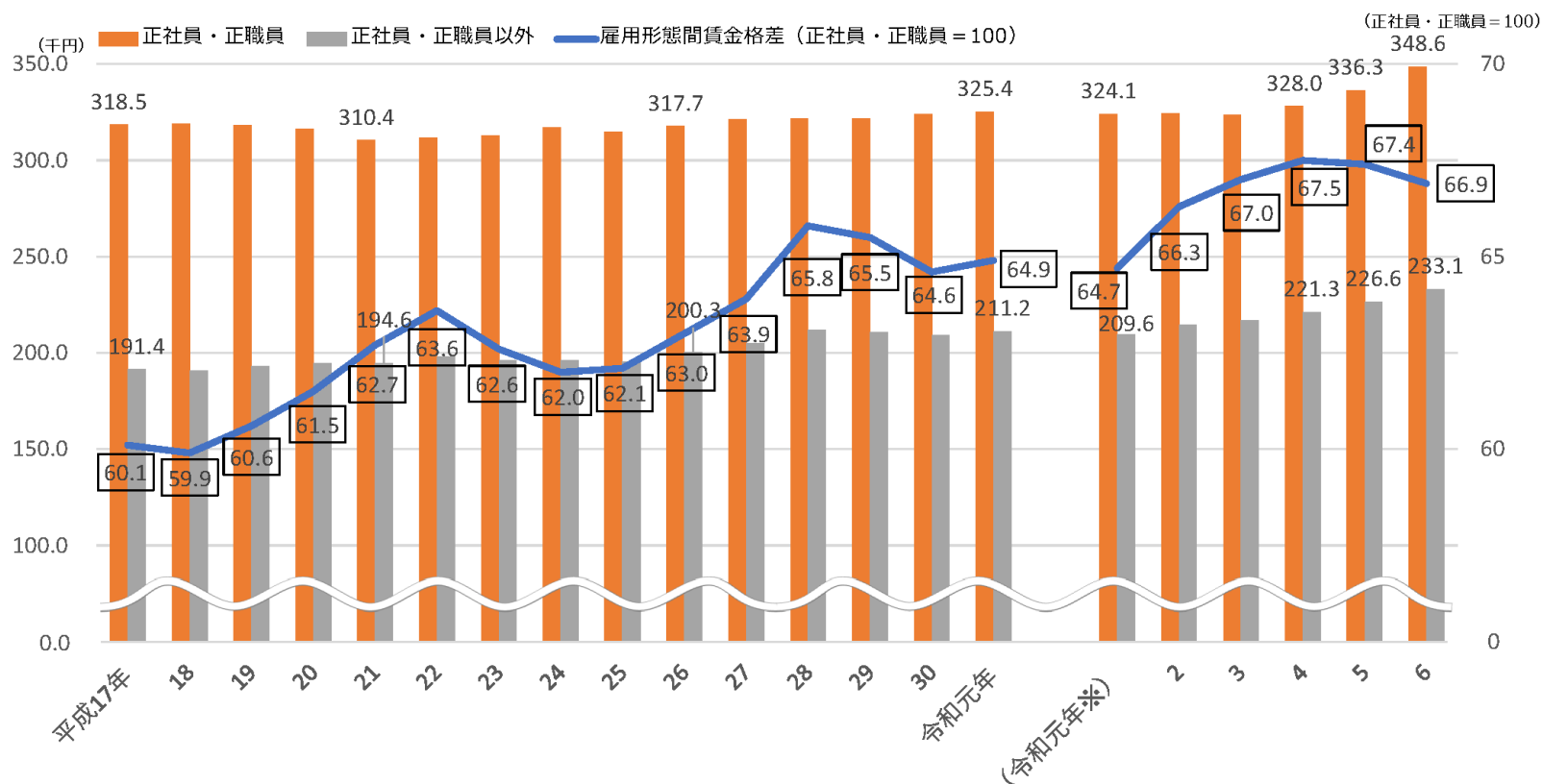
一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

時点更新

○ 一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

注1）雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2）令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。（「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである）

3）賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

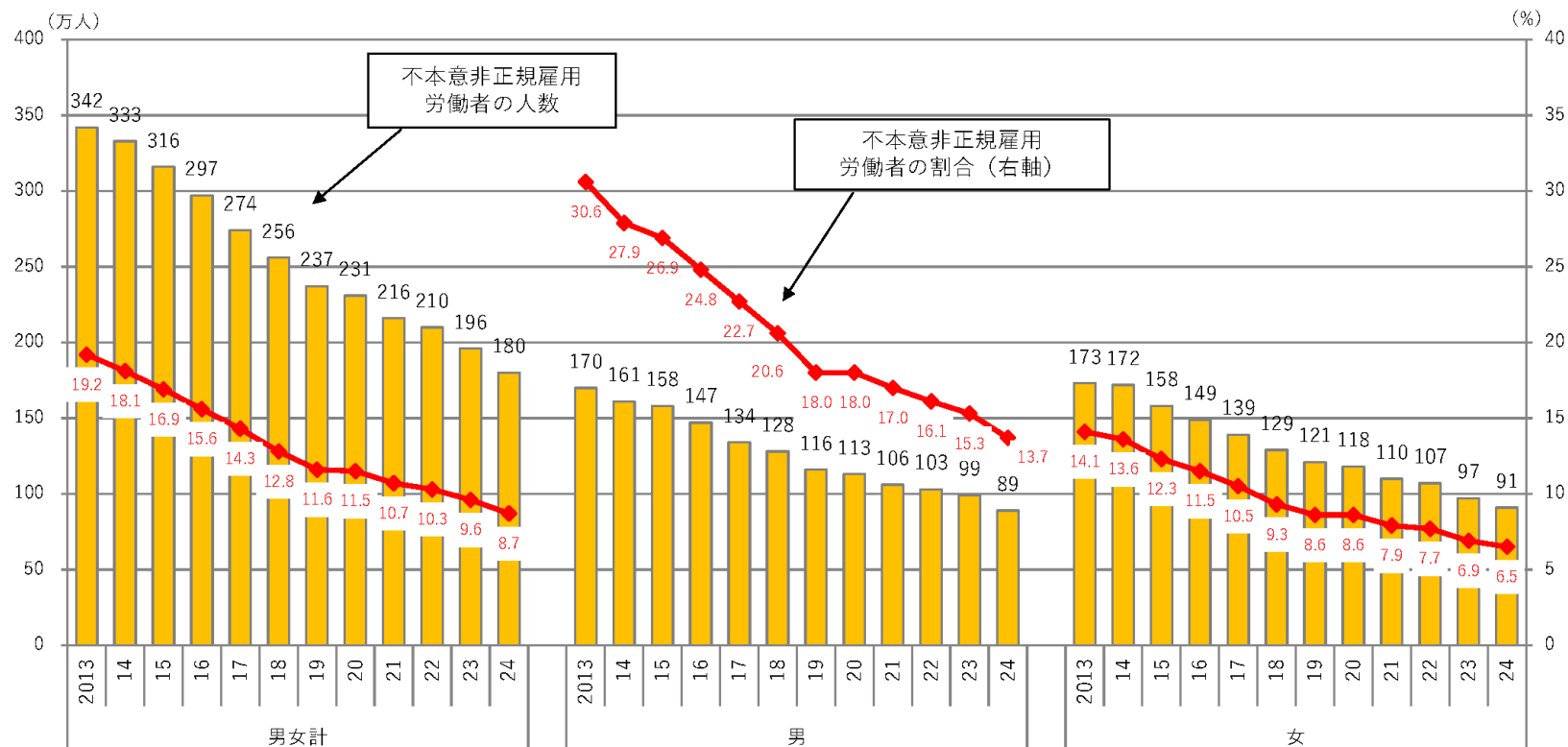
不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

時点更新

- 不本意非正規雇用労働者の割合は、男女とも前年比で低下傾向が続いている。
- 男性における割合は2024年平均で13.7%と、女性の6.5%に比べて大きく上回っている。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表

注1）2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注2）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

注3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

パート・有期社員の待遇の見直し（新設・拡充等）の具体的内容

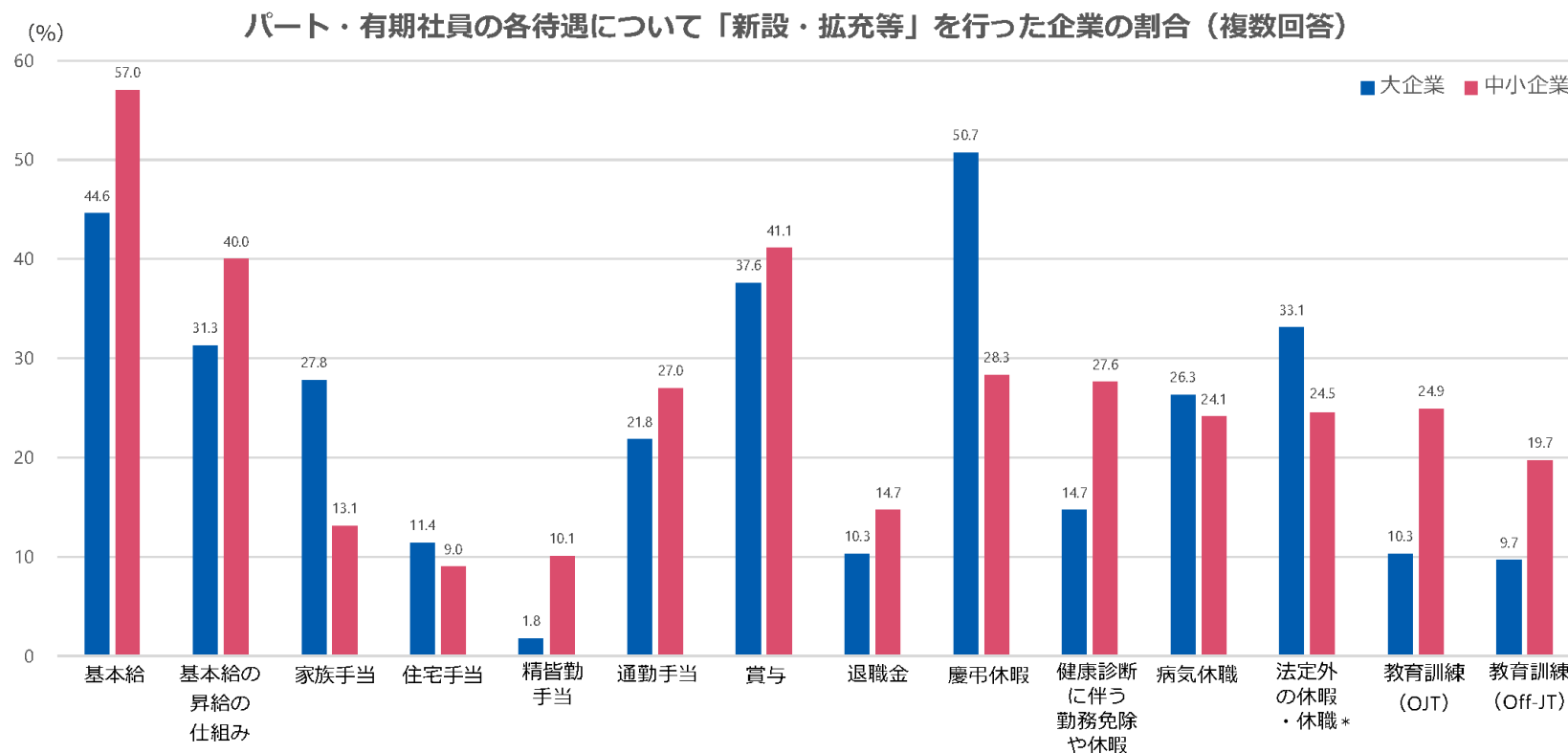
労働政策審議会「令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 参考資料1」から

パート・有期社員の待遇見直し（新設・拡充等）の具体的内容

企業調査

公表値

- 待遇の見直しを行った企業のうちパート・有期社員の各待遇の新設・拡充等を行った企業の割合は、基本給、昇給、教育訓練については中小企業において、家族手当や慶弔休暇については大企業において、相対的に高くなっている。



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・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）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・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）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病気休職」以外の法定外の休暇・休職を指す。



2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務

2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務

パートタイム・有期雇用労働法 第8条＝均衡待遇

第9条＝均等待遇

「待遇」とは、基本給、賞与、手当など賃金だけでなく、福利厚生や教育訓練など「全ての待遇」を指します。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

不合理な待遇差の禁止：法第8条＝均衡待遇

不合理な待遇の禁止（第8条）

対 象 すべてのパートタイム・有期雇用労働者

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（※1）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（※2））を考慮して判断されます。

※1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など

※2 職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯など

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や、職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、雇用するすべての通常の労働者との間で、不合理と認められる相違を設けることが禁止されています。

法第8条は、私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者の待遇と同一になるものではないと考えられます（個別の事案によります）。

ガイドライン（指針※3）において、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示しています（9ページ参照）。

※3 同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

不合理な待遇差の禁止：法第9条＝均等待遇

通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者 に対する差別的取扱いの禁止（第9条）

対象

**通常の労働者と職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲
（人材活用の仕組みや運用など）が同じであるパートタイム・有期雇用労働者**

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者とのパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

通常の労働者と就業の実態（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲）が同じと判断されたパートタイム・有期雇用労働者は、すべての賃金、教育訓練、福利厚生施設、解雇などのすべての待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として差別的に取り扱うことが禁止されています。



- ◆ 賃金の支給額については、所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、個人の勤務成績により生じる差異によるものについては許容されますが、例えば、通勤手当のように、一般的に所定労働時間の長短に関係なく支給されるものについては、通常の労働者と同様に支給する必要があります。
- ◆ 経営上の理由により解雇等の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

不合理な待遇差の禁止：同一労働同一賃金ガイドライン（指針）

法第8条「均衡待遇」、法第9条「均等待遇」の具体的な考え方

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）

特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）

精皆勤手当（同一の業務内容の場合）等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均等・均衡待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）は、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

2. パートタイム・有期雇用労働法のポイント

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② **労働者に対する待遇に関する説明義務**

▶ パートタイム・有期雇用労働法 第14条 説明義務

パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときには
「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明を。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

対 象 すべてのパートタイム・有期雇用労働者

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり労働条件があいまいになりやすく、パートタイム・有期雇用労働者が不満を持つことも少なくありません。

法第14条は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置を説明することにより、パートタイム・有期雇用労働者が自身の待遇に納得して働けるようにすることを目的としています。

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その2）

雇入れ時（第14条第1項）

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（労働契約の更新時を含む）は、事業主は、実施する雇用管理の改善に関する措置の内容を説明することが義務付けられています。

説明義務が課される事項

- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

説明内容の例

- ・ 通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・ 基本給額は何を勘案して決定したか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ 正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるかなど

法第14条第1項の説明方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等に、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。



法第14条第1項については、資料を活用し口頭により説明を行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その3）

説明を求められたとき（第14条第2項）

説明義務が課される事項

- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- 労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- 就業規則の作成手続（第7条）
- 不合理な待遇の禁止（第8条）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条）
- 賃金（第10条）
- 教育訓練（第11条）
- 福利厚生施設（第12条）
- 通常の労働者への転換（第13条）

説明内容の例

- 比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
 - 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用の決定に当たり何を考慮したか（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
 - 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
- など

パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています（法第14条第2項）。

なお、待遇の相違の内容及び理由については、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲などが最も近いと事業主が判断する通常の労働者と比較して説明することとなります。

労働者に対する待遇に関する説明義務：法第14条（その4）



法第14条第2項の説明に当たっては、例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ」という説明では義務を果たしているとはいえません。

他方、[パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明すること]まで求めているものではありません。

法第14条第2項に基づきパートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由に、解雇や配置転換、降格、減給、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否などの不利益な取扱いをすることは禁止されています（法第14条第3項）。



事業主には、パートタイム・有期雇用労働者が不利益な取扱いを恐れることなく説明を求めることができる職場環境としていくことが望まれます。



3. 同一労働同一賃金の実現のための支援策

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

STEP 4

同一労働同一賃金の 実現のための 事業主向け情報 & 支援ツール を活用する

パートタイム・有期雇用労働法に ついて知りたい

パートタイム・有期雇用労働法 について

パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

URL ▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/reform/> 二次元バーコード ▶ 

パートタイム・有期雇用労働法に沿って 自社の待遇の状況を点検したい

パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書

自社の待遇の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。待遇の状況を入力することで法律に対応しているか点検できるツールも掲載しています。

URL ▶ <https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf> 二次元バーコード ▶ 

パートタイム・有期雇用労働法に沿って 自社の待遇の状況を点検して 見直しを検討したい

不合理な待遇差 解消のための点検・検討マニュアル (業界別・業界共通のマニュアル)

具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。パートタイム・有期雇用労働者等の人数または割合が高い業界(スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業)の業界編と、業界共通編があります。

URL ▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html 二次元バーコード ▶ 

WEB上の自主点検ツール (Excel形式)

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができるWEB上の自主点検ツールも掲載しています。

URL ▶ <https://www.mhlw.go.jp/content/000628384.xlsx> 二次元バーコード ▶ 

※Excelのアプリのダウンロードが必要です

職務評価を用いた基本給の 点検・検討マニュアル

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

URL ▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/reform/evaluation/pdf/evaluation.pdf?202105191> 二次元バーコード ▶ 



パートタイム・有期雇用労働法 を含めた労働関係法令全般について 自社の法対応状況を確認したい

パートタイム・有期雇用労働法等 対応状況チェックツール

パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況をリーダーチャートで視覚的に確認できるほか、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、基本給や福利厚生などの項目ごとにどのように取り組むべきかを確認することができます。

URL ▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/shindan2/> 二次元バーコード ▶ 

取組に関する助成金を知りたい

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL ▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/hunyu/koyou_roudou/part_hakenu/gyounusha/career.html 二次元バーコード ▶ 

同一労働同一賃金に関する 事業主への支援情報

取組に関する同一労働同一賃金 特集ページ

URL ▶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/hunyu/0000144972.html> 二次元バーコード ▶ 

専門家の支援を受けたい

働き方改革推進支援センター

長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL ▶ <https://hataraki-kataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/> 二次元バーコード ▶ 

職務分析・職務評価の導入支援

職務分析・職務評価とは、各労働者の職務を点数化し、点数の大きさで職務の大きさを評価することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。

URL ▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/estimation/> 二次元バーコード ▶ 

パート・アルバイト・契約社員 に関する様々な情報

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

URL ▶ <https://muki.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード ▶ 

多様な働き方の実現応援サイト

URL ▶ <https://part-tanikan.mhlw.go.jp/> 二次元バーコード ▶ 

(参考) ぎふ働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金の取組を支援するための訪問コンサルティングも行っています。

厚生労働省 委託事業

令和7年度 中小企業・小規模事業者の皆様へ

職場環境改善の整備・社員の待遇改善は？

ぎふ働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で支援します！



悩める経営者のチカラになります！

ワン・ストップ 無料相談

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し
課題解決を支援します。
ハラスメント等のセミナーもお受けします。

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- ☒ 時間外労働・休日労働
- ☒ 是正勧告
- ☒ 36協定
- ☒ 就業規則の見直し
- ☒ ハラスメント対策
- ☒ パート、アルバイト、派遣の
「同一労働・同一賃金」

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

ぎふ働き方改革推進支援センター

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町2丁目5番地 国井ビルディング5階
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

フリーダイヤル 0120-226-311 ファックス 058-201-2471
E-mail gifu@workstylerreform.net
058-201-2470 gifu@workstylerreform.net



裏面は無料出張相談申込表となっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。

ぎふ働き方改革推進支援センター 令和7年度開設状況

○開設時間：平日 午前9時～午後5時

○連絡先（フリーダイヤル）：0120-226-311

電話：058-201-2470 FAX:058-201-2471

○E-mail gifu@workstylerreform.net

○所在地 〒500-8847

岐阜市金宝町2-5 国井ビルディング5階

○ホームページ

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

(厚生労働省働き方改革特設サイト内「ぎふ働き方改革推進支援センター」ページ)



4. アンケートのおねがい

日頃より、厚生労働行政の推進に御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

本日は、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の取組について説明をお聞きいただき、誠にありがとうございました。

今後の取組の参考にさせていただくため、本日の説明等に関するアンケートにご回答くださいますよう、ご協力をお願いします。

アンケートは、厚生労働省サイト内に設けたアンケートフォームからご回答ください。いただいた回答の内容は、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び管轄労働局においてのみ統計的に活用し、外部に公表されることは一切ありません。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60271.html

アンケートはこちらから。



ひと、くらし、みらいのために