

非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること  
（施策番号IV-2-1）

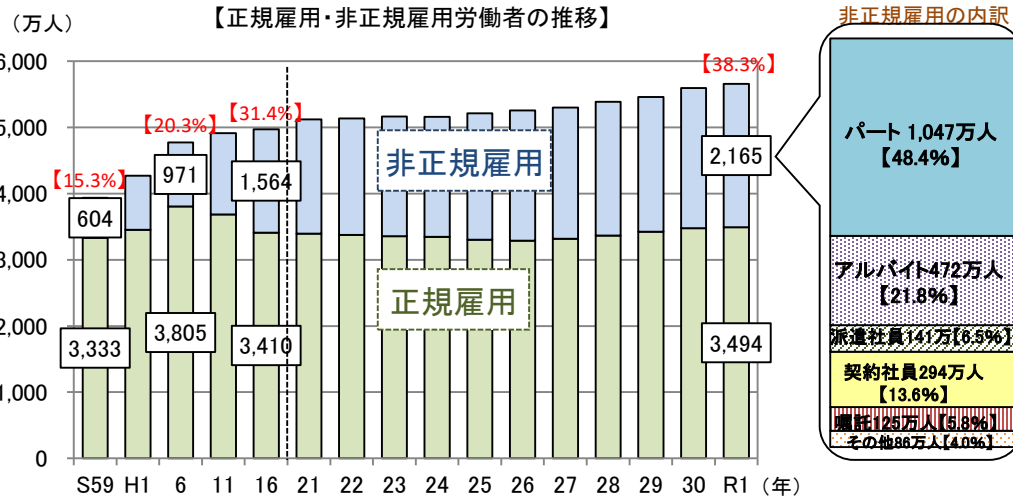
---

厚生労働省 雇用環境・均等局  
有期・短時間労働課

# 非正規雇用労働者の動向などについて

## 動向

- 非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の38.3%・令和元年平均）。
- なお、直近（令和2年6月現在）では、2,044万人（36.5%）。
- また、正社員として働ける機会がなく非正規雇用で働いている者（不本意非正規雇用労働者）の割合は、非正規雇用労働者全体の11.6%（令和元年平均）となっている。



【不本意非正規雇用の状況（令和元年平均）〔年齢別・雇用形態別〕】

	人数（万人）	割合（%）		人数（万人）	割合（%）
全体	236	11.6(▲1.2)	全体	236	11.6(▲1.2)
15～24歳	15	5.5(▲1.8)	パート	69	6.9(▲0.6)
25～34歳	43	17.7(▲1.3)	アルバイト	35	7.7(▲1.3)
35～44歳	45	13.2(▲0.9)	派遣社員	41	30.8(▲0.7)
45～54歳	53	12.7(▲0.4)	契約社員	70	26.0(▲2.5)
55～64歳	51	12.6(▲1.6)	嘱託	16	14.0(▲1.5)
65歳以上	28	7.7▲1.0)	その他	5	7.0(▲3.6)

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和元年平均）II-16表

（注）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、回答した者の数を分母として算出している。（）内の数値は対前年差。

## 課題

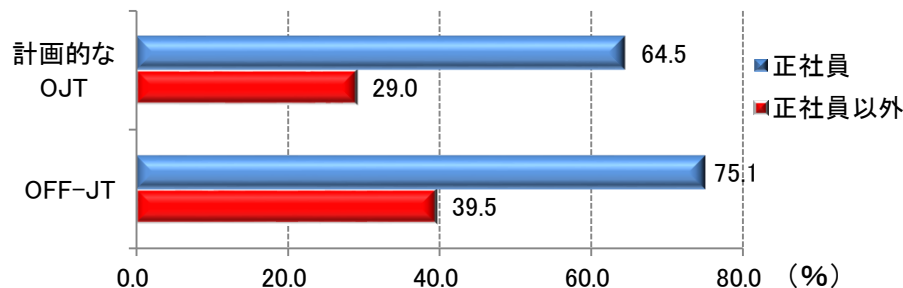
- 非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。

【一般労働者と短時間労働者の平均賃金（令和元年・時給ベース）】

一般労働者		短時間労働者	
正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
2,021円(3.0%)	1,337円(2.8%)	1,639円(3.1%)	1,128円(1.9%)

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）雇用形態別 第1表  
注）一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。  
（）内は、平成30年からの増減率。

事業所における教育訓練の実施状況



（資料出所）厚生労働省「能力開発基本調査」（令和元年度）事業所調査 第1表、第2表

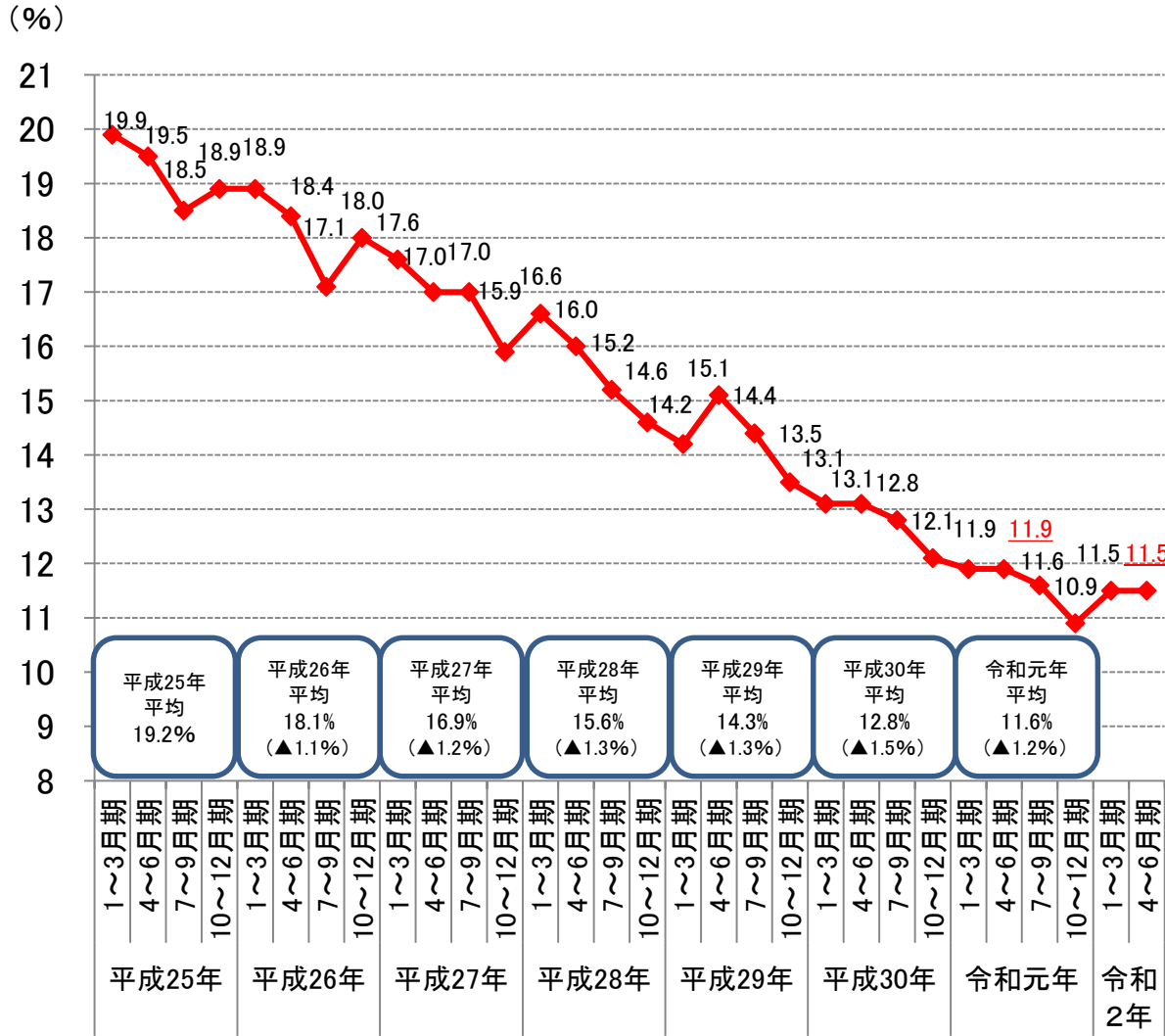
【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

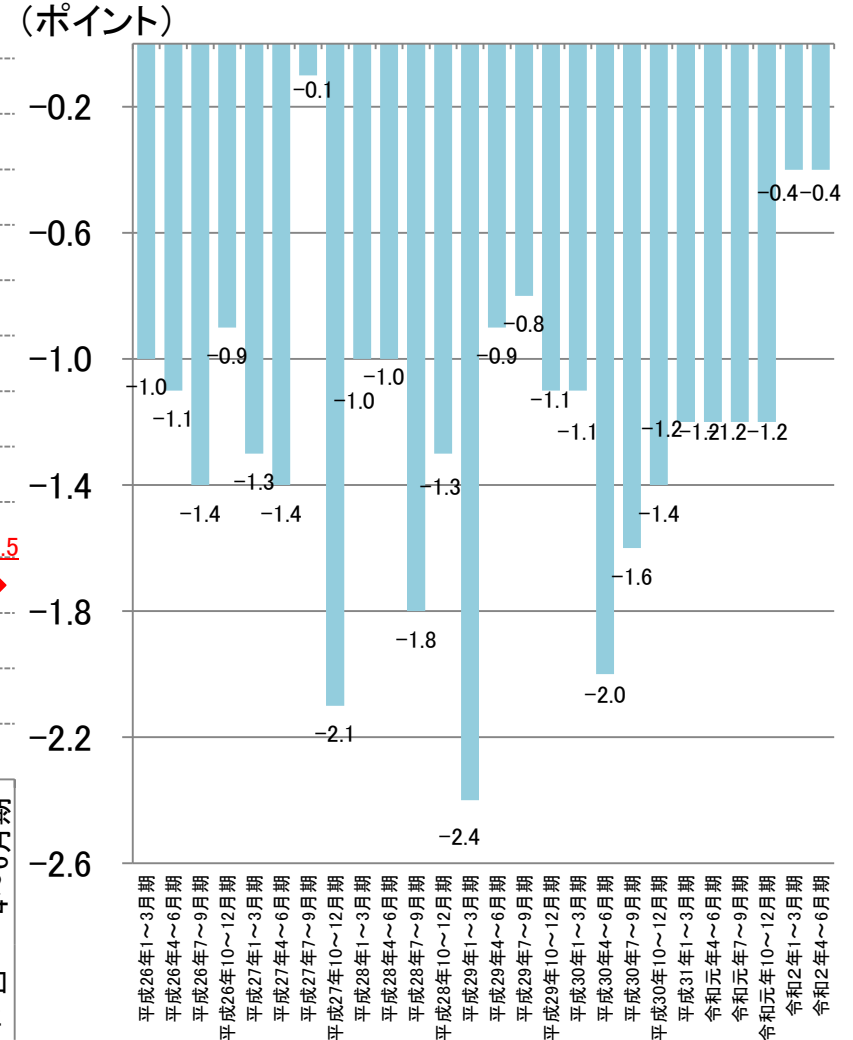
（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成26年）個人調査 第14表

# 不本意非正規雇用労働者の割合の推移(男女計・四半期単位)

## 不本意非正規雇用労働者の割合の推移(四半期単位)



## 不本意非正規雇用労働者の割合の推移(対前年同期増減)



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」Ⅱ-16表

- (注) 1) 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。
  - 2) 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している。

# 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消 ～  
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

## 見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※<sup>1</sup> について、以下の1～3を統一的に整備します。

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※<sup>2</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※<sup>1</sup> 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※<sup>2</sup> 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

## 施行期日

**2020年4月1日** ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

# 施行に向けた支援策について

## 1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等での出張相談、中小企業・小規模事業者に対する個別相談等のアウトリーチ型支援の強化を図る。

## 2. 基本的取組をまとめた取組手順書の策定

- 事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを解説する。
- 漫画等も活用し、事業主が手に取りやすいものとし、改正法施行までに取組を行うよう促す。

## 3. 業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定

- 非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検を円滑に行えるよう業界別の導入マニュアルを作成し、周知啓発を図る。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界。これとは別に、業界共通編も作成。

## 4. 職務分析・職務評価の導入支援

- 短時間労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、職務評価に関するマニュアルの周知や、セミナー、コンサルティングを実施する。

## 5. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

# キャリアアップ助成金について 令和2年度予算額：1,231億円（元年度予算額1,075億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※派遣労働者を正規雇用する直接雇用の場合、①③：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
処遇改善支援	賃金規定等改定コース（一部新規） 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>（19万円<24万円>） 11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>） 11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合 全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円<1.2万円>さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円<0.6万円>さらに加算 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>（1.5万円<1.8万円>）加算
	諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 対象労働者1人当たり、1.5万円<1.8万円>（1.2万円<1.4万円>）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース（一部新規） 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2%以上：1.9万円<2.4万円>（1.4万円<1.8万円>） 3%以上：2.9万円<3.6万円>（2.2万円<2.7万円>） 5%以上：4.7万円<6万円>（3.6万円<4.5万円>） 7%以上：6.6万円<8.3万円>（5万円<6.3万円>） 10%以上：9.4万円<11.9万円>（7.1万円<8.9万円>） 14%以上：13.2万円<16.6万円>（9.9万円<12.5万円>） ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可） 1時間以上2時間未満：4.5万円<5.7万円>（3.4万円<4.3万円>） 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>（6.8万円<8.6万円>） 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>（10.1万円<12.8万円>） 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>（13.5万円<17万円>）	
人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） ※ 30年度から「人材開発支援助成金」に統合	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 【 】は有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合 100時間未満の場合 10万円（7万円） 【15万円（10万円）】 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） 【30万円（20万円）】 200時間以上の場合 30万円（20万円） 【50万円（30万円）】 OJT 実施助成：1h当たり760円<960円>（665円<840円>）



## 短時間正社員制度について

◆「短時間正社員」とは、フルタイム正社員 と比べ、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員のことで、以下の2つに当てはまる社員をいいます。

☆ 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

☆ 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等がフルタイム正社員と同等

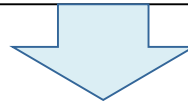
### ◆短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援

短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度を企業に対してより広く、わかりやすい情報提供を行うことにより、事業主の自主的な取組を促進する事業を実施

■ 支援員による導入支援・導入事例の取りまとめ

■ 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催、「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」での配信

■ セミナー動画を「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」で配信



正社員とパートタイム・有期雇用労働者の均等・均衡待遇やパートタイム・有期雇用労働者の待遇改善の実現、短時間正社員等の「多様な正社員」への転換