労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会（第24回）	資料３
令和７年９月12日	

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

論点（案）に関する追加資料

厚生労働省雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

１　正社員転換支援等

１．通常の労働者の定義

２．通常の労働者への転換推進措置の内容等

２　キャリアアップの促進

３　無期雇用フルタイム労働者の待遇等

４　多様な正社員の待遇等

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パートタイム・有期雇用労働法における通常の労働者の定義について①

○　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（平成５年法律第76号）第２条第１項において、短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される「通常の労働者」の一週間の所定労働時間に比し短い労働者と定義されている。
○　「通常の労働者」の解釈については、通達において「いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者」をいうものであると示している。

◎　**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（平成５年法律第76号）（抄）**

（定義）

第二条　この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

２・３　（略）

パートタイム・有期雇用労働法における通常の労働者の定義について②

◎　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の施行について（平成31年１月30日付け基発0130第１号・職発0130第６号・雇均発0130第１号・開発0130第１号）（抄）

第１　総則（法第１章）

１　（略）

２　定義（法第２条関係）

（１）・（２）　（略）

（３）　法第２条の「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者をいうこと。当該「通常」の概念については、就業形態が多様化している中で、いわゆる「正規型」の労働者が事業所や特定の業務には存在しない場合も出てきており、ケースに応じて個別に判断をすべきものである。具体的には、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいうものであること。

また、法が業務の種類ごとに短時間労働者を定義していることから、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うものであること（「業務の種類」については後出（６）を参照。）。

この場合において、いわゆる正規型の労働者とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）のうち、１週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいうこと。このため、いわゆる正規型の労働者の全部又は一部が、無期雇用フルタイム労働者にも該当する場合があること。

（４）～（９）　（略）

３～５　（略）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1　正社員転換支援等

1．通常の労働者の定義

2．通常の労働者への転換推進措置の内容等

2　キャリアアップの促進

3　無期雇用フルタイム労働者の待遇等

4　多様な正社員の待遇等

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

パートタイム・有期雇用労働法における通常の労働者への転換について①

○　パートタイム・有期雇用労働法第13条各号に基づき、事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、通常の労働者への転換を推進するため、同条各号のいずれかの措置を講じなければならないとされている。
○　さらに、通達において、当該事業所においていわゆる正規型の労働者と正規型以外の無期雇用フルタイム労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置が正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、本条の義務の履行とはいえないこととされている。

◎　**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（平成５年法律第76号）（抄）**

（通常の労働者への転換）

第十三条　事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一　通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。

二　通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。

三　一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

パートタイム・有期雇用労働法における通常の労働者への転換について②

◎　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の施行について（平成31年１月30日付け基発0130第１号・職発0130第６号・雇均発0130第１号・開発0130第１号）（抄）

第３　短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第３章）

１～８　（略）

９　通常の労働者への転換（法第13条関係）

（１）　短時間・有期雇用労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないためにやむを得ず短時間・有期雇用労働者として働いている者もいるほか、現状では一度短時間・有期雇用労働者になると通常の労働者としての就業に移ることが困難な状況にある。そのような状況は、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であるだけでなく、社会の活力・公正の観点からみても問題であるため、法第13条は、通常の労働者への転換を推進する措置を事業主に義務付けたものであること。

本条の「通常の労働者への転換」については、短時間・有期雇用労働者の中には、他の事業所における通常の労働者への転換を希望しない者も少なくないと考えられることから、短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいうものとされていること（法第３条第１項）。したがって、（２）以下で解説する措置は、当該事業所における通常の労働者への転換を推進する措置であることが求められること。ただし、短時間・有期雇用労働者の通常の労働者としてのキャリア形成を支援する等の観点から、他の事業所における通常の労働者への転換を推進する措置を併せて実施することは望ましいと考えられること。

→次ページへ続く

パートタイム・有期雇用労働法における通常の労働者への転換について③

（２）　本条の措置としては、短時間・有期雇用労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことは言うまでもないが、例えば、短時間労働者から有期雇用フルタイム労働者など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに有期雇用労働者には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本条の義務の履行と考えられること。

　なお、本条は、多様な雇用形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、当該事業所においていわゆる正規型の労働者と正規型以外の無期雇用フルタイム労働者が通常の労働者として存在する場合に、事業主が講ずる措置が正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、雇用形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえないこと。他方、勤務地、職務内容又は勤務時間が限定され、ライフスタイル等に応じた働き方が可能ないわゆる「多様な正社員」については、一般的に、時間や配置転換等の制約が比較的大きい短時間・有期雇用労働者であっても就業しやすい形態であることから、多様な正社員への転換を推進する措置が講じられている場合には、本条の義務の履行と考えられること。

（３）～（11）　（略）

10～17　（略）

拡充 キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5268）
職業安定局障害者雇用対策課（内線5868）

令和８年度概算要求額　1,022億円（1,025億円）※（　）内は前年度当初予算額

うち雇用環境・均等局計上分　1,015億円（1,020億円）　うち職業安定局計上分　7億円（5億円）

令和6年度実績：71,981件

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といっ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、正社員転換、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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（１人当たり）	加算措置等／加算額
正社員化支援		
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して３%以上増額していることが必要	【重点支援対象者※】／【左記以外】 有期→正規：80万円（60万円）／40万円（30万円） 無期→正規：40万円（30万円）／20万円（15万円） ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下 ②過去１年間に正規雇用労働者として雇用されていない c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算５年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人	**正社員化コース** ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 １事業所当たり 20万円（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 １事業所当たり 40万円（30万円） ■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】 １事業所当たり 20万円（15万円）
障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：90万円（67.5万円） ②有期→無期：45万円（33万円） ③無期→正規：45万円（33万円）	
処遇改善支援		
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を３%以上増額改定し、その規定を適用	①３%以上４%未満：4万円（2.6万円） ②４%以上５%未満：5万円（3.3万円） ③５%以上６%未満：6.5万円（4.3万円） ④６%以上：7万円（4.6万円） 上限人数：100人	**賃金規定等改定コース** ■「職務評価」の活用により実施　１事業所当たり 20万円（15万円） ■昇給制度を新たに設けた場合　１事業所当たり 20万円（15万円）
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者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 60万円（45万円） １事業所当たり１回のみ	
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	１事業所当たり 40万円（30万円） １事業所当たり１回のみ	**賞与・退職金制度導入コース** ■両方を同時に導入した場合　１事業所当たり16.8万円（12.6万円）
年収の壁対応 **短時間労働者労働時間延長支援コース** 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり５時間以上等）を実施。 また、更なる処遇改善に向けた２年目の取り組みの実施。	60万円（45万円）<75万円>（※） ※１～２年目までの各要件を全て満たした場合の２年間の合計額 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象	

※(　)は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。
※上限人数は、１年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。

（参考）働き方改革推進支援センターでの取組（多様な正社員制度の導入促進）

厚生労働省

優秀な人材の確保・定着に効く

「多様な正社員」制度の導入・改定を検討してみませんか？ ～「多様な正社員」制度導入支援（無料）のご案内～

多様な正社員を知っていますか？正社員とは、フルタイム勤務、残業あり、転勤ありと思っていませんか。短時間正社員などの多様な働き方ができる「多様な正社員」を活用することは、優秀な人材の確保・定着に有効です！

「多様な正社員」とは

「多様な正社員」とは、従来型のいわゆる正社員と比べ、**職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員**をいいます。

「多様な正社員」制度を導入するメリット

働く方々の意識が多様化する中で、個人が**自由度の高い働き方や暮らし**を通じて、生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるような就業環境の整備が求められています。多様な働き方ができれば、**企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができます。**

企業のメリット

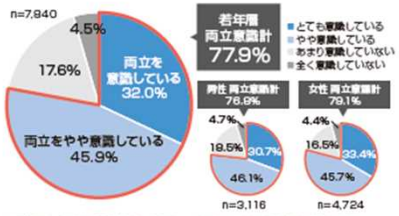
- 優秀な非正規雇用の方の登用、多様な働き方を希望する人材等の確保・定着
- 人材の多様化
- 地域に根ざした事業展開
- 技能の蓄積・承継
- 短時間であっても、社会保険の適用*による安定した労働力確保 ※一定の要件があります。

労働者のメリット

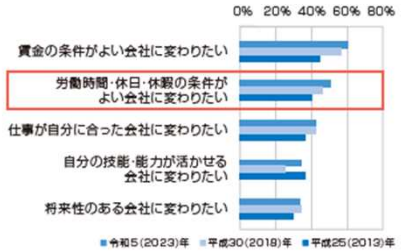
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- キャリア形成
- 雇用安定・処遇改善
- 短時間であっても、社会保険の適用*による保障 ※一定の要件があります。

若年層*の仕事とプライベートの両立の意識

■ あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか。



若年正社員*の転職しようと思う理由（経年比較）



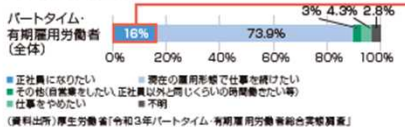
※若年層：全国 18-25 歳男女、高校生、大学生などの学生若年層を対象に調査
（資料出所）厚生労働省委託事業「若年層における有児休職等取得に対する意識調査」

※若年正社員：調査基準日現在で満 15 ～ 34 歳の若年労働者のうち正社員の者
厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」概況版：
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-r05_gaikyou.pdf より作成

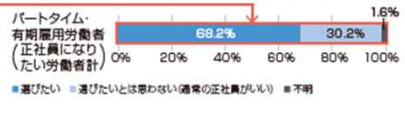
非正規雇用の方の正規転換に有用

優秀な人材を確保するためには、非正規雇用の方を正社員として登用することも有効です。労働時間や場所などを限定できる多様な正社員なら、働く時間に制約のあるパートタイマーの方にも安心して正社員に挑戦して頂けます。

■ 今後の働き方の希望



■ 正社員になった場合「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無



（資料出所）厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

実際に「多様な正社員」制度を導入された企業の事例やお申し込み方法は、裏面をご確認ください。

「多様な正社員」制度の導入事例

非正規雇用労働者を多様な正社員に転換しステップアップ

生活協同組合 コープやまぐち

事業内容

卸売業、小売業（店舗や宅配による食料品・日用品販売）

従業員数

980人（2025年3月時点）

導入理由

以前は契約社員とパート社員を正規職員とは異なる職員区分としていたが、異なる働き方であっても同じ職員区分に位置づけたいと考えたため

取組概要

「コープ職員」（正職員）を、働き方や仕事の内容によって4つの区分（ステージ）に分類。

コープ職員の4つのステージに応じた働き方

	コープ職員の区分（ステージ）	勤務地	勤務時間
パートから転換	ホワイトステージ（1つの業態で働く）	限定（転勤なし）	限定（週30時間未満）
契約社員から転換	ブルーステージ（業態を超えた異動あり）	限定（転居を伴う転勤なし）	無限定（ただし週あたりの下限は30時間）
正社員	オレンジステージ（将来の管理職候補）	無限定	無限定
	レッドステージ（管理職）	無限定	無限定

制度導入による効果

- 退職者数が大幅に減少。
- 以前の制度のメイト職員（月給制の**契約職員**）は現在の制度ではブルーステージの**コープ職員（正職員）**に位置付けられ、管理職（レッドステージ）へ昇進できる可能性も生まれ、**若手の職員にとっての魅力が向上**。

全社員が活用可能な短時間正社員制度により、優秀な人材を確保へ

TRIPORT株式会社・TRIPORT社会保険労務士法人

事業内容

その他（経営・労務コンサルティング、厚生労働省の各種認定（えるぼし認定 等）取得支援、給与計算BPO、助成金活用サポート等）

従業員数

24名（2025年6月時点）

導入理由

能力や意欲がありながら、労働時間に制約があるために**フルタイムで働けない労働者が働ける環境を作る**ことで、**優秀な人材を集める**ことを目的として導入。これまでも、多様な人材活用を推進するために全社員テレワーク等の組織設計をすることでプライベートと仕事の両立を図ってきたが、その一環として**短時間正社員制度**を導入。

取組概要

- 社員の理想とする勤務時間について、一人ひとりヒアリングを行った上で雇用契約を締結（1日6時間×週5日のケースが最多）。
- 育児・介護との両立以外にも副業・兼業、また社外活動や趣味のために選択する事例もある。

制度導入による効果

- 採用競争力の高まり、人材の確保
- 社員の安心感や帰属意識の向上、人材の定着、女性活躍促進

社員の声

社員側の希望により有期雇用で勤務をスタートしたところ、子育てと仕事を両立しながら徐々に仕事に慣れ、労働時間を増やして、扶養を外れるタイミングで**正社員へ転換**。子育てをしながら正社員で働くことに対して自信が持てた。

企業事例は他にも「多様な働き方の実現応援サイト」で公開しております。
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/case-search/

働き方改革推進支援センターでの支援内容

- 多様な正社員の専門知識を持った労務管理等の専門家が、窓口相談やコンサルティング等を実施します。
- コンサルティングの日時、方法（訪問・オンライン）は企業のご都合をお伺いし、調整いたします。
- 多様な正社員制度の導入支援だけでなく、キャリアアップ助成金の制度説明や、その他働き方改革を広く支援する取組について相談対応いたします。

支援のお申し込み方法

お近くの働き方改革推進支援センターへご相談ください。

費用

無料

お近くの働き方改革推進支援センターの連絡先等は「働き方改革特設サイト」からご確認ください。
https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1　正社員転換支援等

1．通常の労働者の定義

2．通常の労働者への転換推進措置の内容等

2　キャリアアップの促進

3　無期雇用フルタイム労働者の待遇等

4　多様な正社員の待遇等

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

パートタイム・有期雇用労働者に対する教育訓練

○　パートタイム・有期雇用労働法第11条は、事業主が、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならないことを規定している。

◎　**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（平成５年法律第76号）（抄）**

（教育訓練）

第十一条　事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

２　事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

雇用管理指針

○　雇用管理指針は、パートタイム・有期雇用労働法第６条、第７条、第10条～第14条までの措置について、適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものであり、教育訓練の実施や通常の労働者への転換の推進も当該事項に含まれる。

◎　事業主が講ずべき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措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）（抄）

第一　趣旨

この指針は、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(平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)第六条、第七条及び第十条から第十四条までに定める措置その他の短時間・有期雇用労働者法第三条第一項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二　事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方

一　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）等の労働に関する法令は短時間・有期雇用労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。

二・三　（略）

→次ページへ続く

雇用管理指針（続き）

第三　事業主が講ずべき短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

事業主は、第二の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一　労働時間

（一）・（二）　（略）

二　待遇の相違の内容及び理由の説明

（一）～（四）　（略）

三　労使の話合いの促進

（一）～（三）　（略）

四　不利益取扱いの禁止

（一）～（三）　（略）

五　短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

（略）

（参考）職業能力開発促進法

○　職業能力開発促進法の「労働者」にはパートタイム・有期雇用労働者も含まれる。
○　同法第４条は、事業主が、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者に係る職業能力の開発及び向上の推進に努めなければならないことを規定している。

◎　**職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抄）**

（定義）

第二条　この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者（船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員を除く。第九十五条第二項において「雇用労働者」という。）及び求職者（同法第六条第一項に規定する船員となろうとする者を除く。以下同じ。）をいう。

２～４　（略）

５　この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。

（関係者の責務）

第四条　事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

２　（略）

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

令和７年度当初予算額　3.1億円（ 3.1億円）　※（）内は前年度当初予算額

１　事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組を構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

２　事業の概要・スキーム

（１）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

（２）試行事業の内容等

ア　対象者

主に非正規雇用労働者　720名

イ　実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

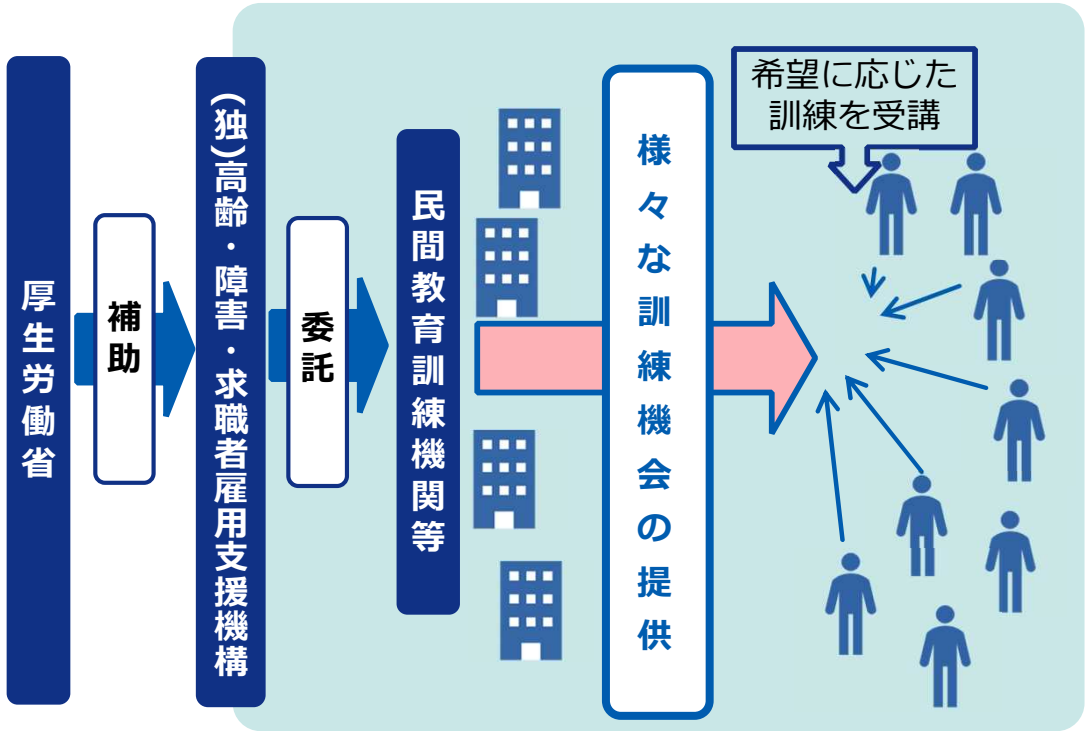
ウ　総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大６か月

エ　受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

３　実施主体等



令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練事業の本格実施に向けて

公的職業訓練の在り方に関する研究会

令和７年６月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

試行事業の結果の概要と評価

令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

【事業概要】

○　非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練として、「公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書」（令和５年９月５日公表）を踏まえ、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で受講できる職業訓練を試行的に実施

○　訓練内容等については、デジタル分野、営業・販売・事務分野を対象に、実施手法（eラーニング、同時双方向通信、スクーリング）や受講日程（平日夜間、土日祝日）を組み合わせた複数パターンのコースを設定し実施

結果の概要

○　「ｅラーニングのみ」や「同時双方向通信＋ｅラーニング」では、全体の応募率は100%を超えており、特に、デジタル分野の訓練コースでの応募率が高かった。
　また、受講生の８割以上が「働きながらでも学びやすかった」と回答。

○　受講生の8割以上が「期待していた内容であった」と回答、「修了率」は全体で６割を超え、訓練の実施方法や訓練分野の違いによる明らかな差は見られなかった。

○　訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等に関して受講生の評価が高かった一方、訓練修了２ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は全体でも15%であった。

全体評価

○　オンラインでの訓練、デジタル分野での応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものとなっていた。

○　非正規雇用労働者等にとって、ｅラーニングや同時双方向通信などのオンラインによる訓練の有用性が確認された。

○　訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生の多くがポジティブに評価。
　正規雇用への就職等の指標の評価については、非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから留意が必要。

全体評価を踏まえた今後の方向性

令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

○　非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する実施割合が低調である中（※）で、本事業は、非正規雇用労働者等にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものである。
　このため、職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和８年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当

※　正社員：44.1%、正社員以外：16.7%（厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査（個人調査）」）

○　全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていくことが効果的

○　訓練の実施に当たっては、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第３項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在（※）を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じた広域展開を行うことを検討することが適当

※　eラーニングによる離職者訓練は20都道府県（令和６年度速報値）でのみ実施

○　訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていくことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論①）

令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
訓練水準等	○　訓練時間及び訓練期間（４ヶ月）については、訓練コースによって評価が異なるものの、いずれの実施手法においても３割以上の者が「少ない」と回答	○　訓練時間や訓練期間については、非正規雇用労働者等の置かれている状況を踏まえると、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすることが適当
受講費用	○　大半の受講者が受講料（5,000 円（内税）、テキスト代等は本人負担）について「安い」と回答 ○　受講料について、受講者確保の観点において支障はみられなかった。	○　引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけないことに留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当 ※　JEEDの調査において、希望する職業訓練の受講料について「１万円未満」の回答が71%を占めていた
受講勧奨	○　受講割合が20%未満で脱落した者が約２割おり、受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違（ミスマッチ）が生じている可能性	○　訓練機関による説明会や選考時の面談に加え、「キャリア形成・リスキリング推進事業」において、訓練開始前にキャリアコンサルティングを受けることができること等についても情報提供を積極的に行うことが適当 ○　受講生の成功事例（訓練成果がその後の仕事や就職で役立っている等）を収集し、募集時の説明に活用することが適当 ○　受講機会の確保のため、訓練開始の初期に退校した者がいた場合、可能な範囲で再募集等を行うことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論②）

令和7年８月27日労働政策審議会（人材開発分科会）資料３－２

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
受講継続支援	○　キャリアコンサルティングについては８割以上、メンター制度については約７割の利用者が役に立ったと回答 ○　コミュニケーション機会の確保については、一部のコースで、これらの機会提供が十分に活かされなかったとの意見	○　受講中のキャリアコンサルティング等については、引き続き訓練期間において実施することが適当 ○　コミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの好事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当 ○　伴走支援については、受講生がネガティブな心理状況や課題が生じたときの支援などのベストプラクティスを収集、共有することが適当 ○　補講の制度など遅刻や欠席を埋め合わせるための仕組みを設けることが適当
成果指標	○　訓練修了２ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は15%と必ずしも高くなかった ○　他方で、訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生のポジティブな評価割合は高かった	○　非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから、正規雇用への就職等の指標の評価については留意が必要 ○　修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を成果指標にすることが適当 ○　訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握することが適当
広報	○　受講申込のきっかけは、８割以上がインターネット経由、このうちSNSが全体の約半数 ○　年齢は40代が約４割、50代、30代と続き、30歳～59歳で約９割 ○　受講者全体の８割以上が女性	○　委託先の民間企業の創意工夫を活かしつつ、インターネットを積極的に活用した広報が有効 ○　試行事業での受講生の傾向を考慮した的確なターゲティングによる広報が有効 ○　対象者が様々なルートから訓練情報にアクセスできるよう、情報発信に当たっては工夫が必要 ○　スキルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

1　目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。

このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者で構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

2　検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

(1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関すること
(2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関すること
(3) 公的職業訓練制度の検証に関すること
(4) その他

3　構成員

別紙のとおりとする。

4　研究会の運営等

(1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
(2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
(3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者の出席を求めること及び構成員の追加を行うことができる。
(4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
(5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

（別紙）

公的職業訓練の在り方に関する研究会　構成員

（五十音順）

【学識者】

◎今野　浩一郎　学習院大学　名誉教授

大嶋　寧子　リクルートワークス研究所　主任研究員

黒澤　昌子　政策研究大学院大学　理事・副学長　教授

坂爪　洋美　法政大学　キャリアデザイン学部　教授

武石　恵美子　法政大学　キャリアデザイン学部　教授

宮地　弘子　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校　職業能力開発原理ユニット　教授

山田　久　法政大学経営大学院
イノベーション･マネジメント研究科　教授

吉川　厚　関東学院大学　理工学部　教授

【訓練実施主体】

菅沼　聡人　東京都　産業労働局　雇用就業部　能力開発課長

吉岡　孝一　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部　次長

（◎：座長）

開催実績

第１回（令和５年５月31日）
・公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について

第２回（令和５年６月27日）
・構成員からの報告
・非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

第３回（令和５年７月25日）
・非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

○公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書　公表（令和５年９月５日）
「働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」

第４回（令和６年12月16日）
・「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」の実施状況について（報告）

第７回（令和７年３月25日）
・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

第８回（令和７年５月28日）
・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

第９回（令和７年６月20日）
・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

人材開発支援助成金のご案内（令和７年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主　対象労働者：雇用保険被保険者】　　（　）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額（1人1時間当たり）		経費助成率		OJT実施助成額（1人1コース当たり）	
				賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6
①人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円（400円）	1,000円（500円）	45%（30%）※1 70%※2	60%（45%）※1 85%※2	－	－
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45%（30%）	60%（45%）	20万円（11万円）	25万円（14万円）
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			75%※3	100%※3	10万円（９万円）	13万円（12万円）
②教育訓練休暇等付与コース		有給教育訓練休暇制度（３年間で５日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－	30万円	36万円	－	－
③人への投資促進コース 令和４年４月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円（500円）	－	75%（60%）	－	－	－
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	－	75%	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円（400円）	1,000円（500円）	60%（45%）	75%（60%）	20万円（11万円）	25万円（14万円）
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－	60%（45%）	75%（60%）	－	－
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練（訓練費用を負担する事業主に対する助成）	－	－	45%	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5（800円）	－※5（1,000円）	20万円	24万円	－	－
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－	20万円	24万円	－	－
④事業展開等リスキリング支援コース 令和４年12月～※7		事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	1,000円（500円）	－	75%（60%）	－	－	－

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率　※2 非正規雇用労働者の場合の助成率　※3 正社員化した場合に助成　※4 国内の大学院を利用した場合に助成　※5 有給休暇の場合のみ助成
※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５％以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して 当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３％以上上昇している場合に、助成率等を加算　※7 令和８年度末までの時限措置

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1　正社員転換支援等

1．通常の労働者の定義

2．通常の労働者への転換推進措置の内容等

2　キャリアアップの促進

3　無期雇用フルタイム労働者の待遇等

4　多様な正社員の待遇等

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要（「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」）

調査目的等

- パートタイム労働者や有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働法に基づく「同一労働同一賃金ルール」や労働契約法に基づく「無期転換ルール」が適用されている。
- 有期労働契約から無期転換した方等、期間の定めのない労働契約（無期雇用）で働く方々の待遇の状況等を把握するため、企業調査及び労働者調査を行った。

調査実施概要

	企業調査	労働者調査
調査期間	令和６年８月６日～９月24日	令和６年８月６日～９月24日
調査時点	令和６年８月１日時点	令和６年８月１日時点
調査対象	(株)東京商工リサーチの企業データベースに登録がある、全国の企業規模（常用労働者数ベース）10人以上の企業（農林漁業、公務を除く）　15,000社	調査対象企業で就業している無期雇用労働者（正社員含む）50,000人
調査方法	郵送調査、回答は郵送又はオンライン	調査対象企業から配布、回答は郵送又はオンライン
有効回収数・率	3,944社（26.3%）	8,154人（16.3%）

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要（「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」）

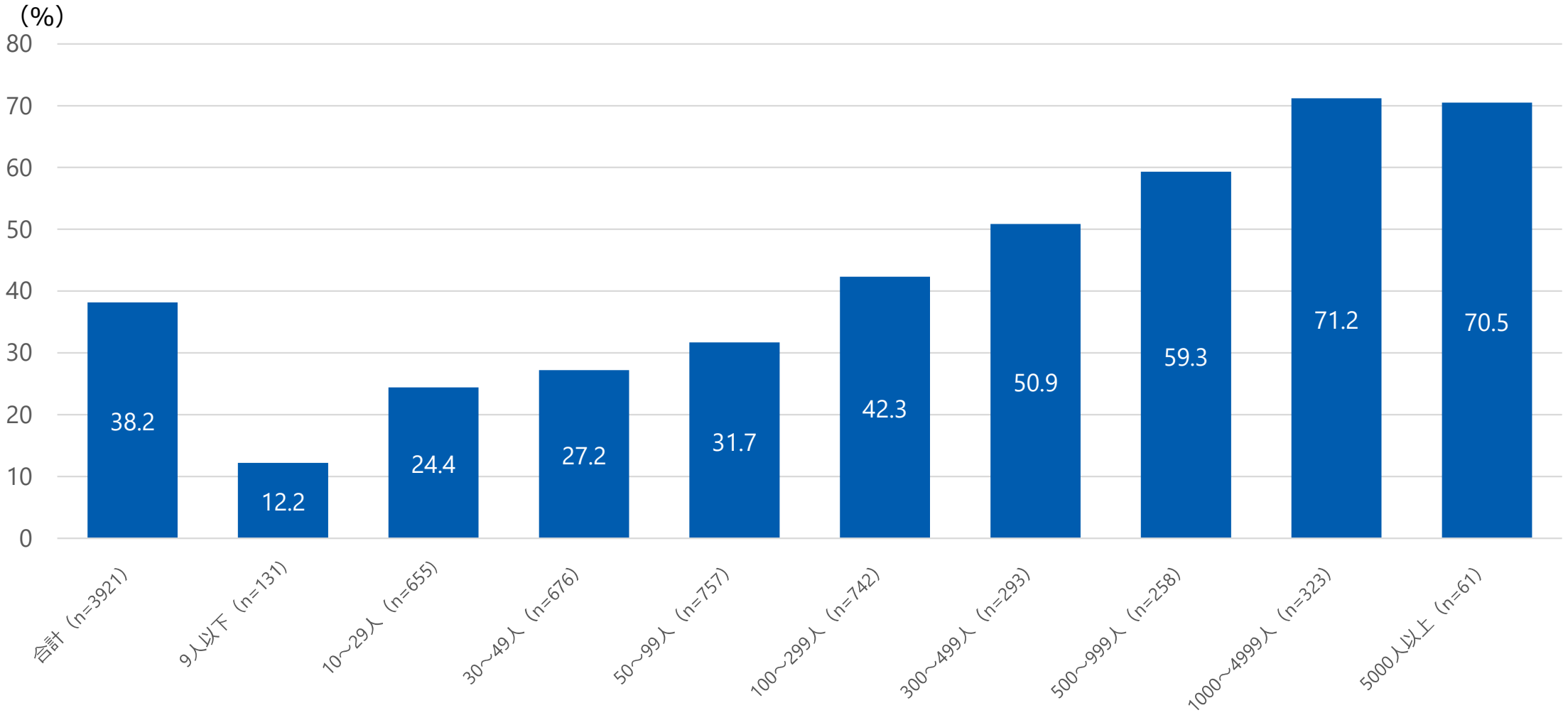
調査の用語解説

		企業調査
正社員		貴社において正社員・正職員として働いている方を指す。この調査では、正社員をさらに「いわゆる正社員」と「多様な正社員」に分ける。
	いわゆる正社員	正社員の中で、職務・勤務地の変更の範囲が最も広く、労働時間が最も長い正社員を「いわゆる正社員」と呼ぶ。正社員の区分が1つの場合は、全員を「いわゆる正社員」とみなす。
	多様な正社員	「いわゆる正社員」との対比で、働き方（職務、勤務地、労働時間のいずれか）が限定された正社員の雇用区分を設けている場合、当該区分に該当する正社員を「多様な正社員」と呼ぶ。「多様な正社員」には職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員の３種類が含まれる。
正社員以外の労働者		上記の「正社員」以外の労働者を指し、労働契約の期間と所定労働時間によって以下の４種類に分けられる。契約社員、準社員、嘱託、パート・アルバイト等の呼称は問わない。
	無期雇用フルタイム	期間の定めのない労働契約を結んでおり、１週間の所定労働時間がいわゆる正社員と同じ労働者を指す。
	無期雇用パートタイム	期間の定めのない労働契約を結んでおり、１週間の所定労働時間がいわゆる正社員に比べて短い労働者を指す。
	有期雇用フルタイム	３ヶ月や１年など期間の定めのある労働契約を結んでおり、１週間の所定労働時間がいわゆる正社員と同じ労働者を指す。
	有期雇用パートタイム	３ヶ月や１年など期間の定めのある労働契約を結んでおり、１週間の所定労働時間がいわゆる正社員に比べて短い労働者を指す。

正社員以外の無期雇用フルタイム労働者がいる企業の割合

企業調査
速報値・未定稿

○　企業規模が大きくなるにつれて無期雇用フルタイム労働者がいる企業の割合が大きくなる傾向にある。



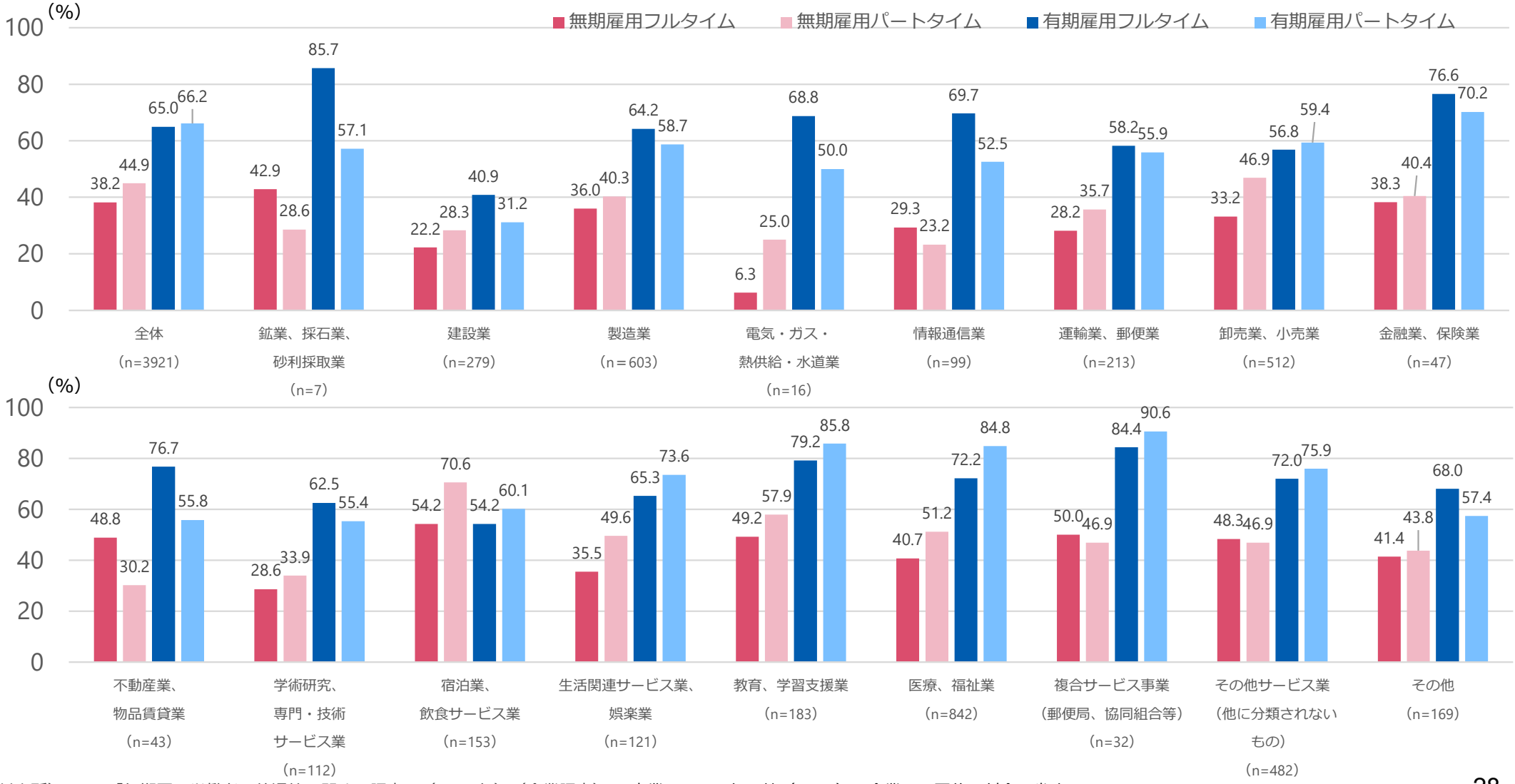
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※企業規模について無回答（n=25）の企業又は団体の割合は省略
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

正社員以外の労働者がいる企業の割合（産業別）

企業調査
速報値・未定稿

○　無期雇用フルタイム労働者がいると回答した企業は、全産業で38.2%。他の雇用形態よりも割合が低い。

○　産業別に見ると、無期雇用フルタイム労働者がいると回答した割合が高い産業は、「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」。

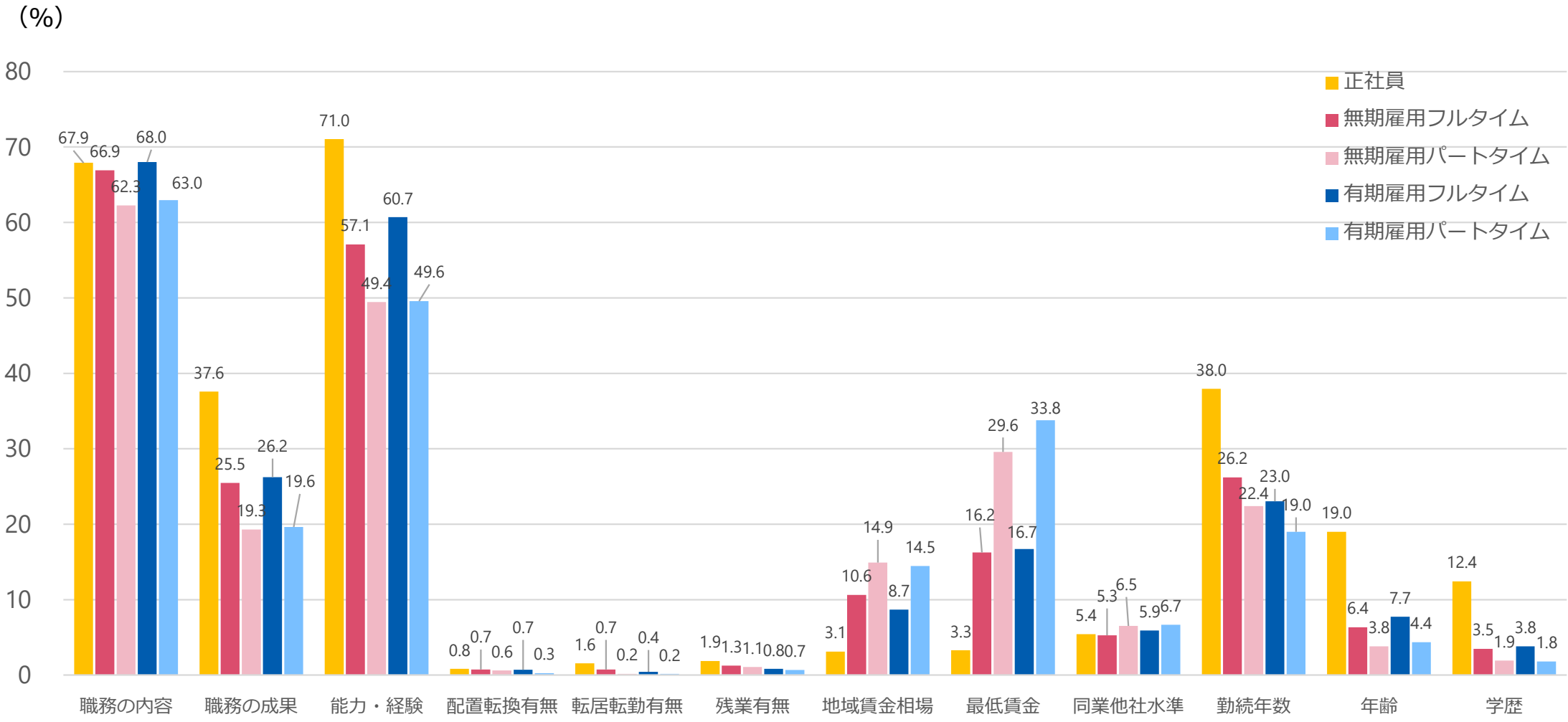


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）　※産業について無回答（n＝８）の企業又は団体の割合は省略
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

基本給の考慮要素

企業調査
速報値・未定稿

○　「職務の内容」「職務の成果」「能力・経験」「勤続年数」は、雇用形態にかかわらず考慮する割合が高い。
○　無期雇用フルタイム労働者については、有期雇用フルタイム労働者と概ね同様の傾向が見られる。

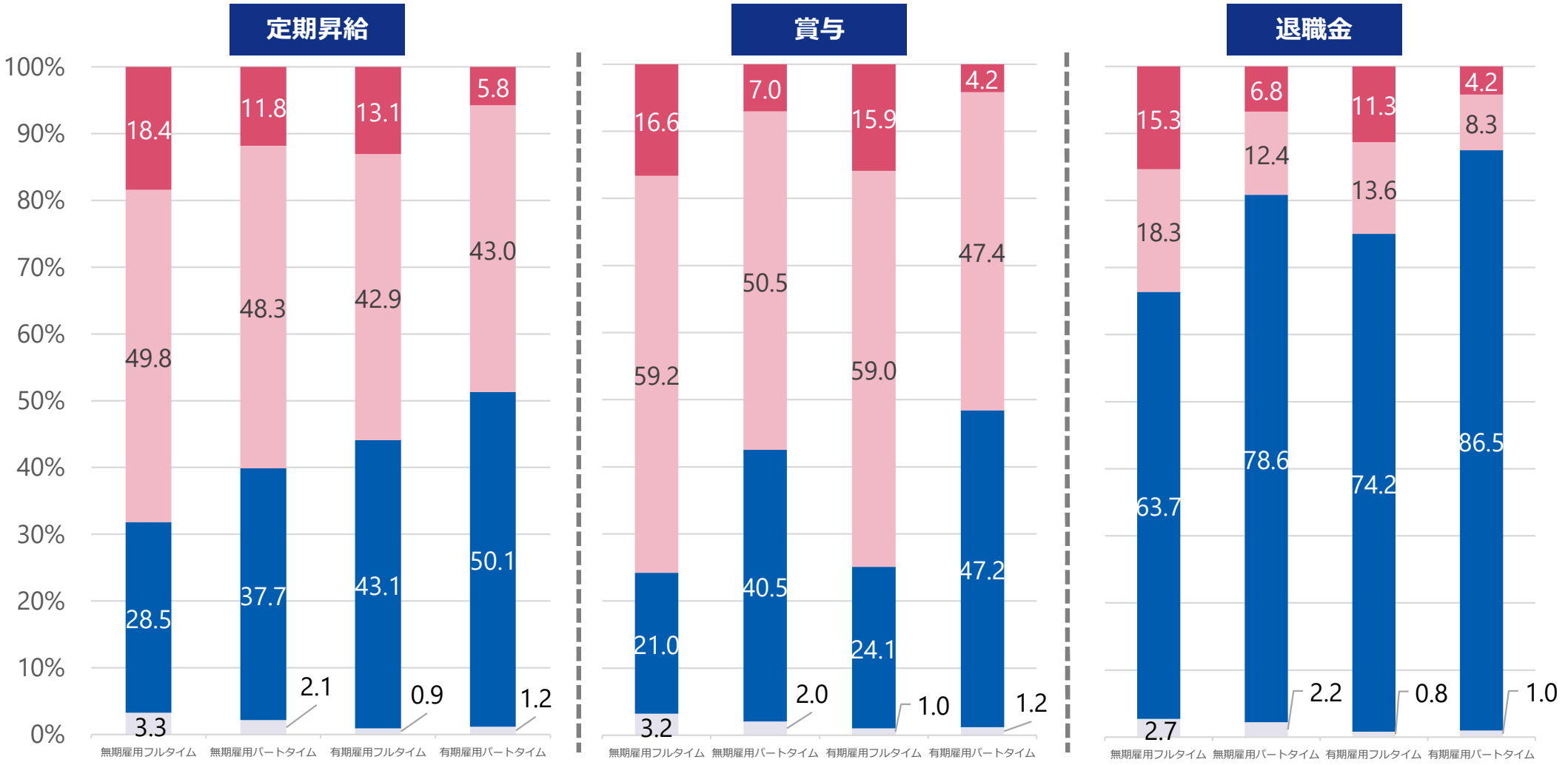


※　選択肢のうち「その他」（1.9%～5.2%の幅）及び無回答の割合は省略、主なものを３つ選択。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

正社員と正社員以外の労働者との間の定期昇給・賞与・退職金の有無の相違

企業調査
速報値・未定稿

○　定期昇給、賞与、退職金のいずれの待遇についても、正社員と同じ基準で「ある」と回答した割合が高く、15%超となっている。



※　正社員について「ある」と回答した企業の割合を100として算出。

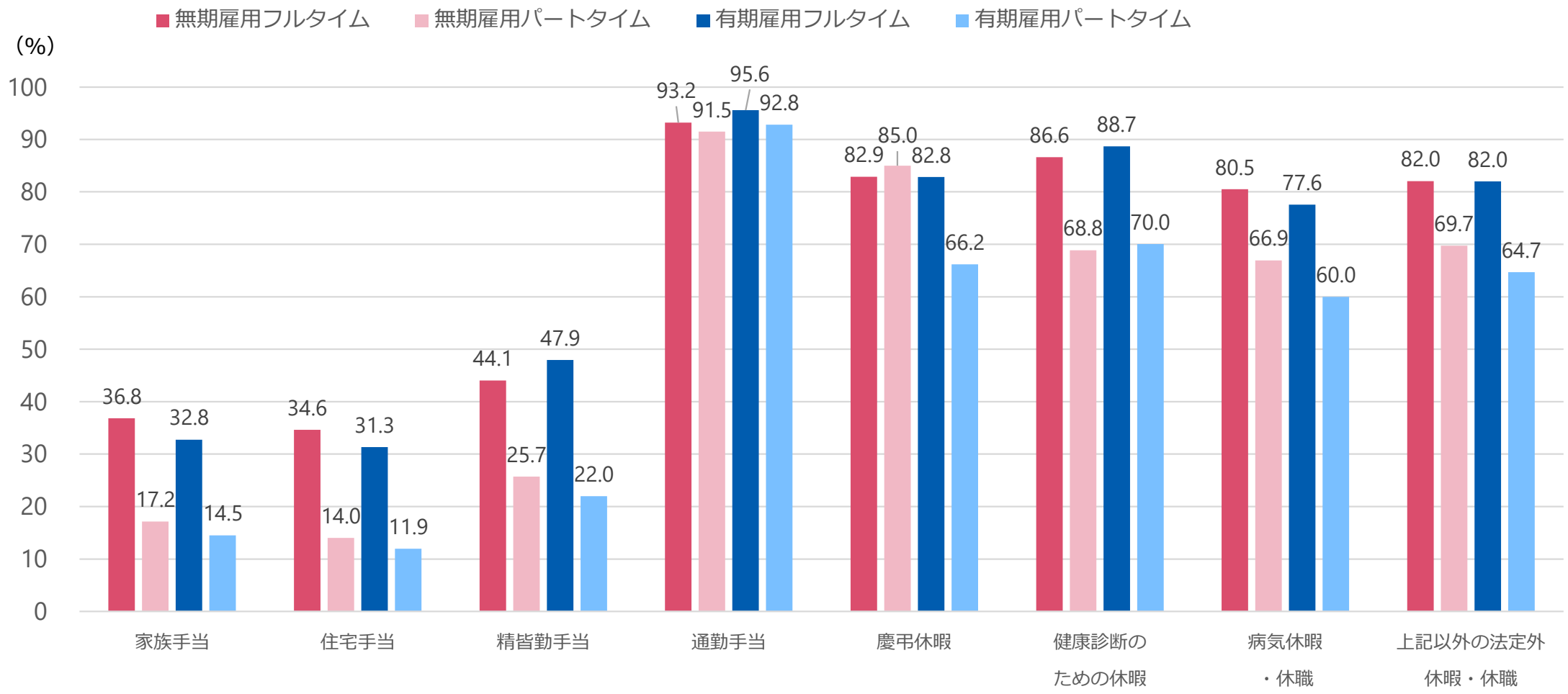
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

各種手当・休暇等の適用の差異の状況

企業調査
速報値・未定稿

○　無期雇用フルタイム労働者については、有期雇用フルタイム労働者と概ね同様の傾向が見られる。

○　「通勤手当」は、雇用形態にかかわらず、正社員と同様に適用されている割合が高く、「家族手当」「住宅手当」「精皆勤手当」は、適用されている割合が比較的低い。

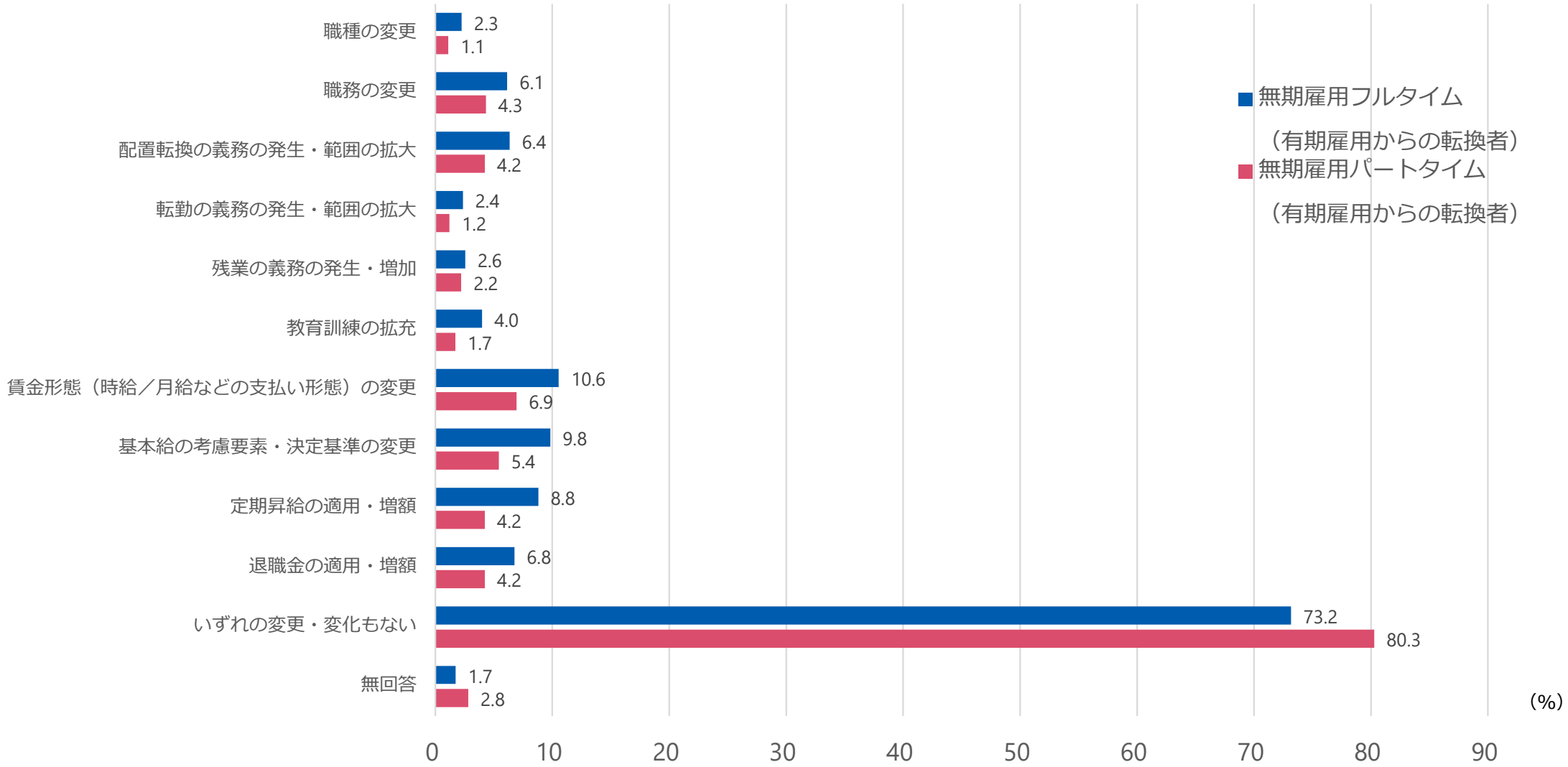


※　正社員に適用している企業割合を100として算出（複数回答可）。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

正社員以外の無期雇用転換者に係る転換時の働き方・労働条件等の変更・変化

企業調査
速報値・未定稿

○　正社員以外の無期雇用転換者がいる企業では、当該転換者がフルタイムかパートタイムかにかかわらず、働き方・労働条件等について「いずれの変更・変化もない」と回答した割合が約70～80%。

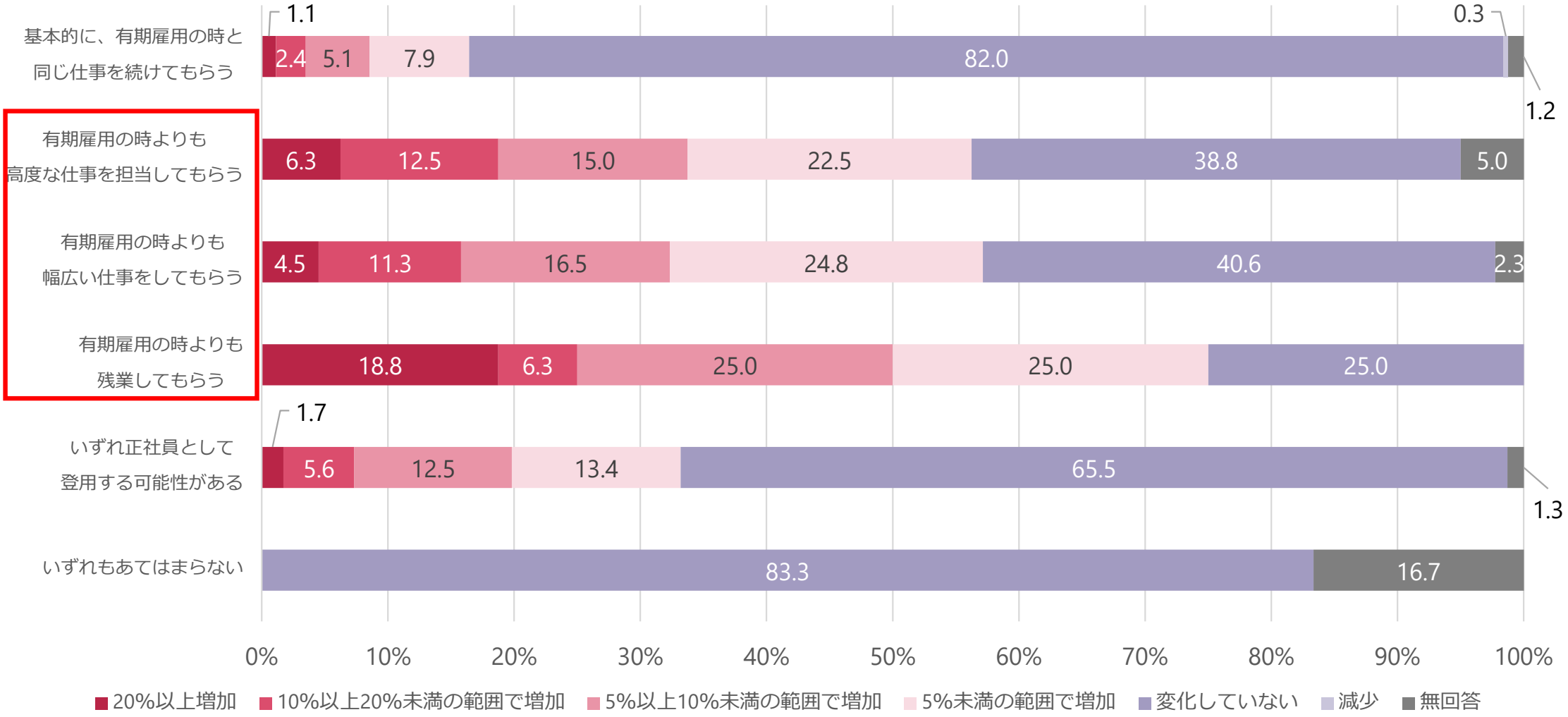


※　正社員以外の無期雇用労働者の中に、有期雇用からの転換者がいると回答した企業を対象に集計（複数回答可）。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期雇用フルタイム労働者の無期転換前後での賃金（基本給）水準の変化（転換後の活用方針別）

企業調査
速報値・未定稿

○　無期雇用フルタイム労働者について、無期転換後の活用方針が転換前と異なる場合は、賃金（基本給）が増加傾向。

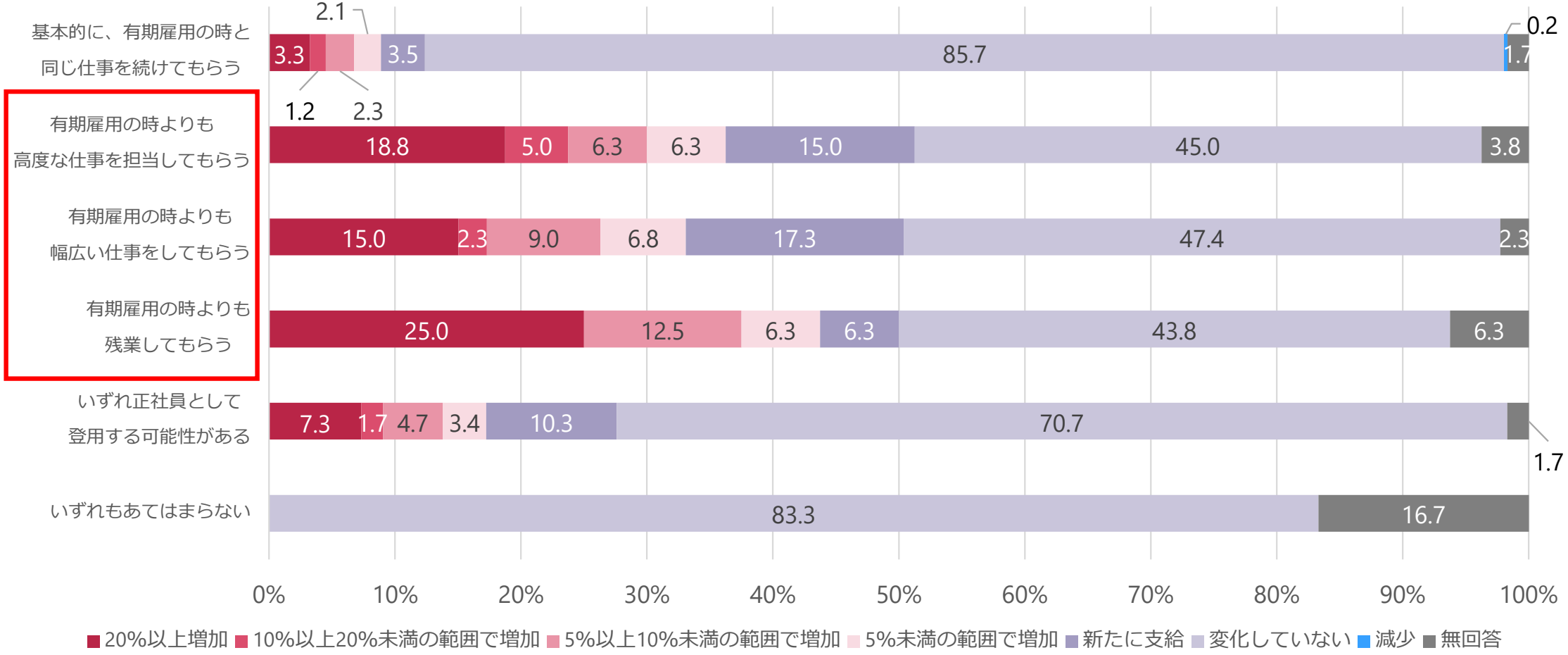


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答。賃金（基本給）は、時間当たりで換算。
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期雇用フルタイム労働者の無期転換前後での賞与の変化（転換後の活用方針別）

企業調査
速報値・未定稿

○　無期雇用フルタイム労働者について、無期転換後の活用方針が転換前と異なる場合には、賞与が増加傾向。



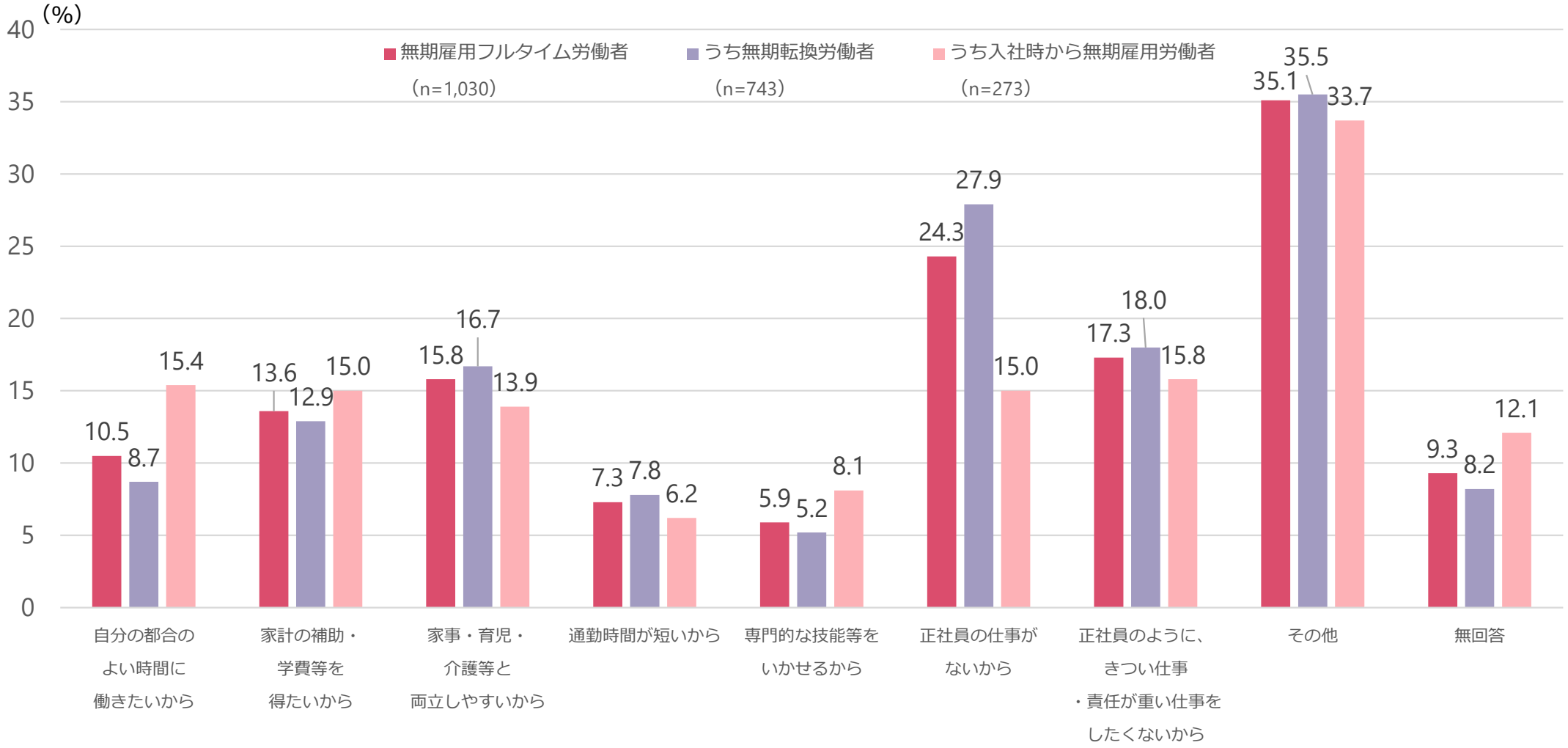
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

正社員以外の無期雇用フルタイム労働者として働く理由

労働者調査
速報値・未定稿

○　正社員以外の無期雇用フルタイム労働者として働いている理由は、「その他」を除くと、「正社員の仕事がないから」と回答した割合がもっとも高い。

○　無期雇用フルタイム労働者のうち、「正社員の仕事がないから」と回答した割合は、無期転換労働者では27.9%、入社時から無期雇用労働者では15.0%と差がある。

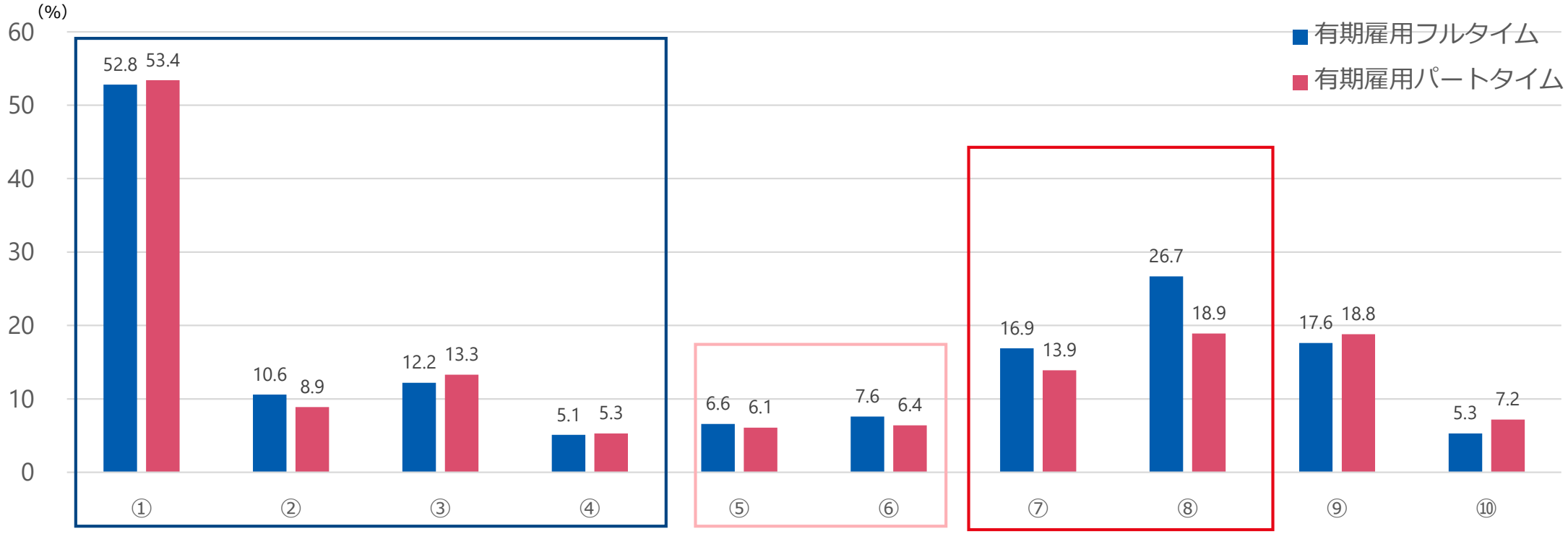


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

有期雇用から無期雇用への転換の仕組みの整備状況

企業調査
速報値・未定稿

○　有期雇用から無期雇用への転換の仕組みについては、「契約期間通算５年以上で、有期雇用の時とまったく同じ働き方（職務・労働時間等）で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている」と回答した割合がもっとも高い。



①契約期間通算５年以上で、有期雇用の時とまったく同じ働き方（職務・労働時間等）で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている

②契約期間通算５年未満で、有期雇用の時とまったく同じ働き方（職務・労働時間等）で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている

③契約期間通算５年以上で、有期雇用の時とは働き方（職務・労働時間等）が異なる形で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている

④契約期間通算５年未満で、有期雇用の時とは働き方（職務・労働時間等）が異なる形で、正社員以外の無期雇用の区分に転換できる機会を設けている

⑤契約期間通算５年以上で、「多様な正社員」に転換できる機会を設けている

⑥契約期間通算５年未満で、「多様な正社員」に転換できる機会を設けている

⑦契約期間通算５年以上で、「いわゆる正社員」に転換できる機会を設けている

⑧契約期間通算５年未満で、「いわゆる正社員」に転換できる機会を設けている

⑨無期雇用への転換の機会は設けていない

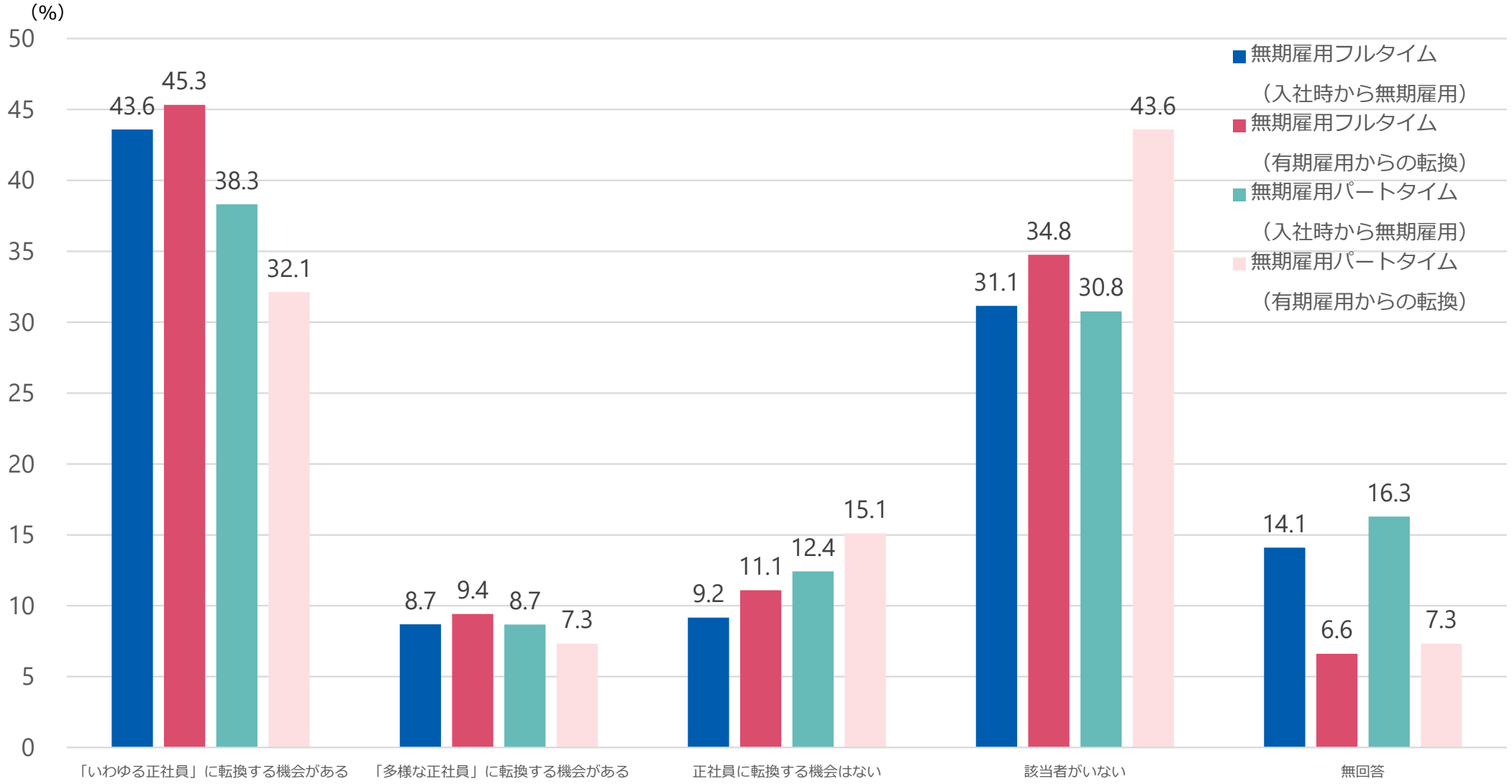
⑩無回答

（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

正社員以外の無期雇用労働者に対する正社員転換制度の有無

企業調査
速報値・未定稿

○　正社員転換制度については、「該当者がいない」場合を除いて、雇用形態にかかわらず、「「いわゆる正社員」に転換する機会がある」と回答した割合がもっとも高く、これを雇用形態ごとに見ると、有期雇用から転換した無期雇用フルタイム労働者がもっとも高い。

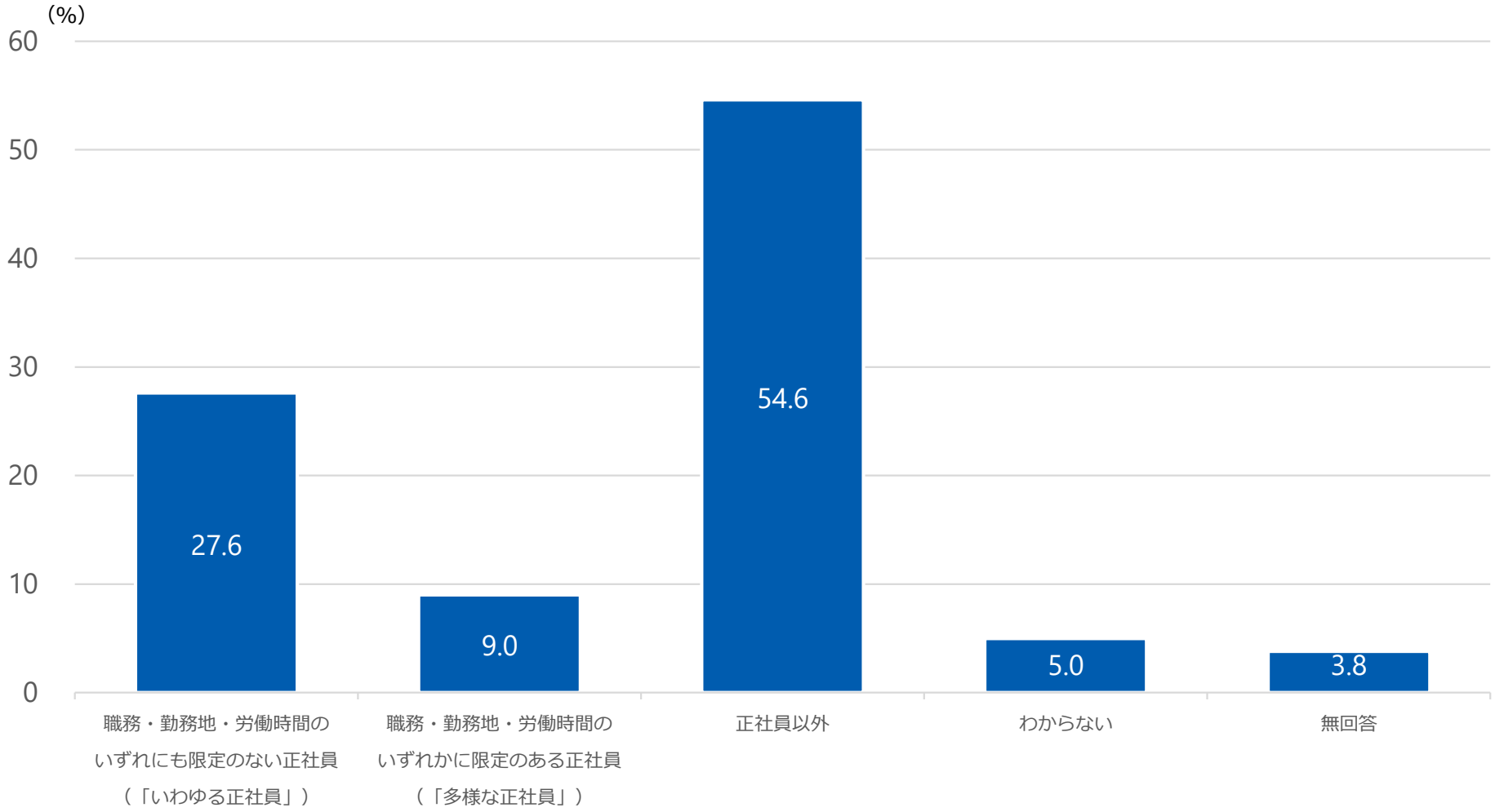


※　無期雇用フルタイム、無期雇用パートタイムが「いる」と回答した企業を対象に集計。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期雇用労働者に係る無期転換直後の雇用形態

労働者調査
速報値・未定稿

○　無期雇用労働者の転換直後の雇用形態を見ると、「正社員以外」が54.6%と最も割合が高い。



※　有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の回答。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

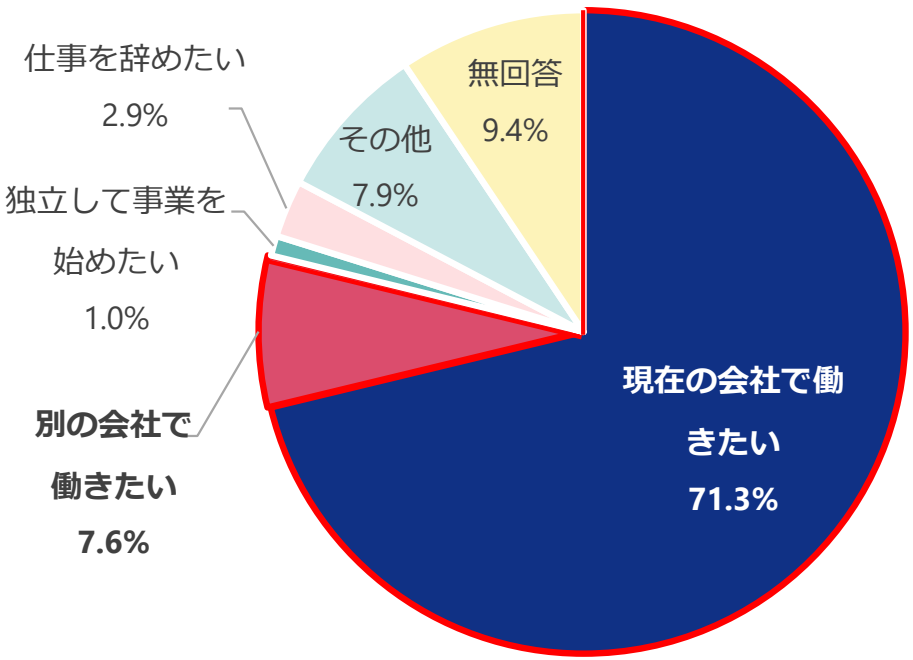
無期雇用フルタイム労働者の今後の働き方の希望

労働者調査
速報値・未定稿

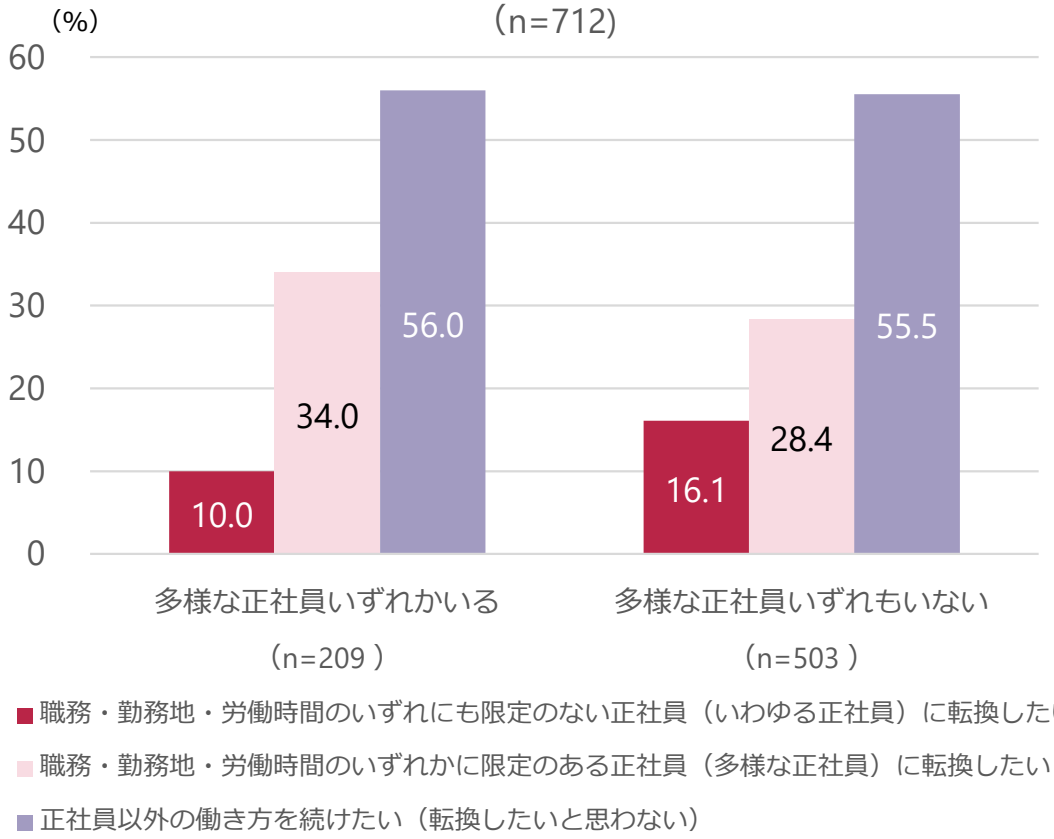
○　無期雇用フルタイム労働者で「現在の会社で働きたい」又は「別の会社で働きたい」と回答した割合は、約80%。そのうち正社員転換を希望する者の割合は、約40%。

○　多様な正社員がいる会社で働いている労働者は多様な正社員がいずれもいない会社で働いている労働者よりも転換後に多様な正社員になりたいと希望する割合が高い。

Q 今後、どのように働きたいと考えていますか。（１つに○）



所属する企業の多様な正社員の有無と転換の希望

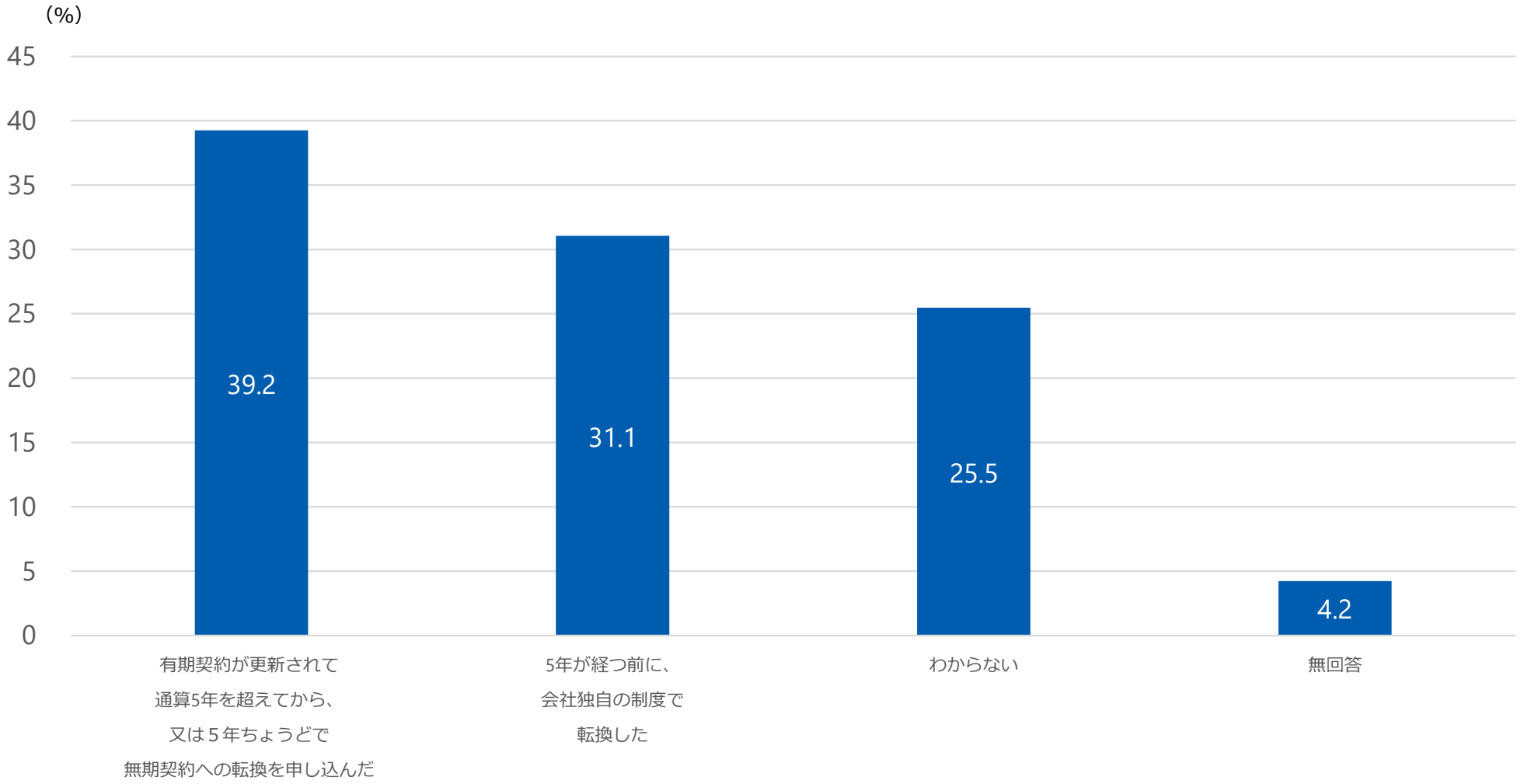


※　右図は、「現在の会社で働きたい」及び「**別の会社で働きたい**」と答えた労働者のうち「**多様な正社員の有無**」について回答している企業の労働者（n=712)を対象。
（資料出所）左図は、JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）、右図は、JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）及びJILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）のマッチング集計速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

有期雇用から無期雇用への転換の仕組み

労働者調査
速報値・未定稿

○　「有期契約が更新されて通算５年を超えてから、又は５年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだ」労働者は全体の約40%。一方、「５年が経つ前に、会社独自の制度で転換した労働者」は約30%。

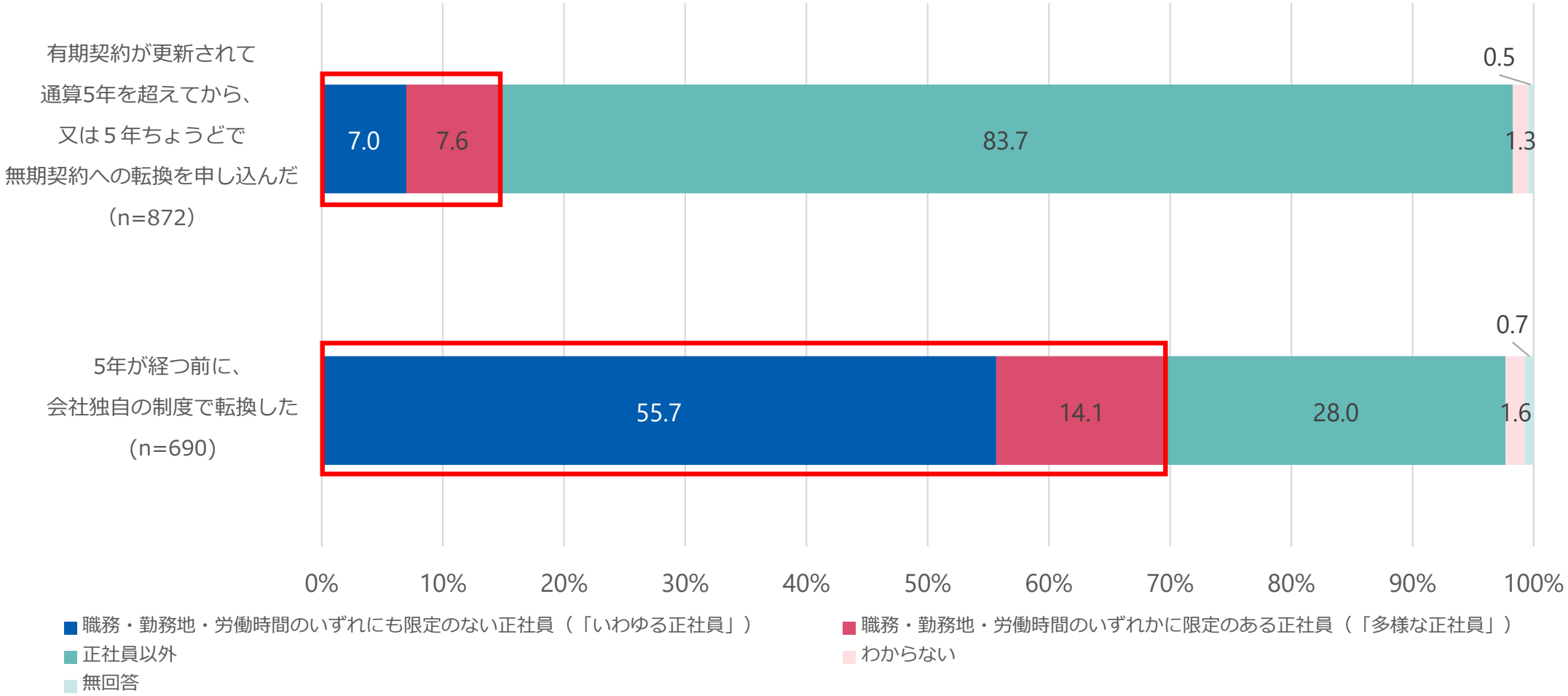


※　有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の回答。
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）
速報値をもとに厚生労働ｒ省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期転換の仕組みと転換直後の雇用形態

労働者調査
速報値・未定稿

○　無期転換について、「５年が経つ前に、会社独自の制度で転換した」場合、転換直後の雇用形態が正社員（「いわゆる正社員」及び「多様な正社員」）である労働者は約70%だが、「有期契約が更新されて通算５年を超えてから、又は５年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだ」場合は、約15%。



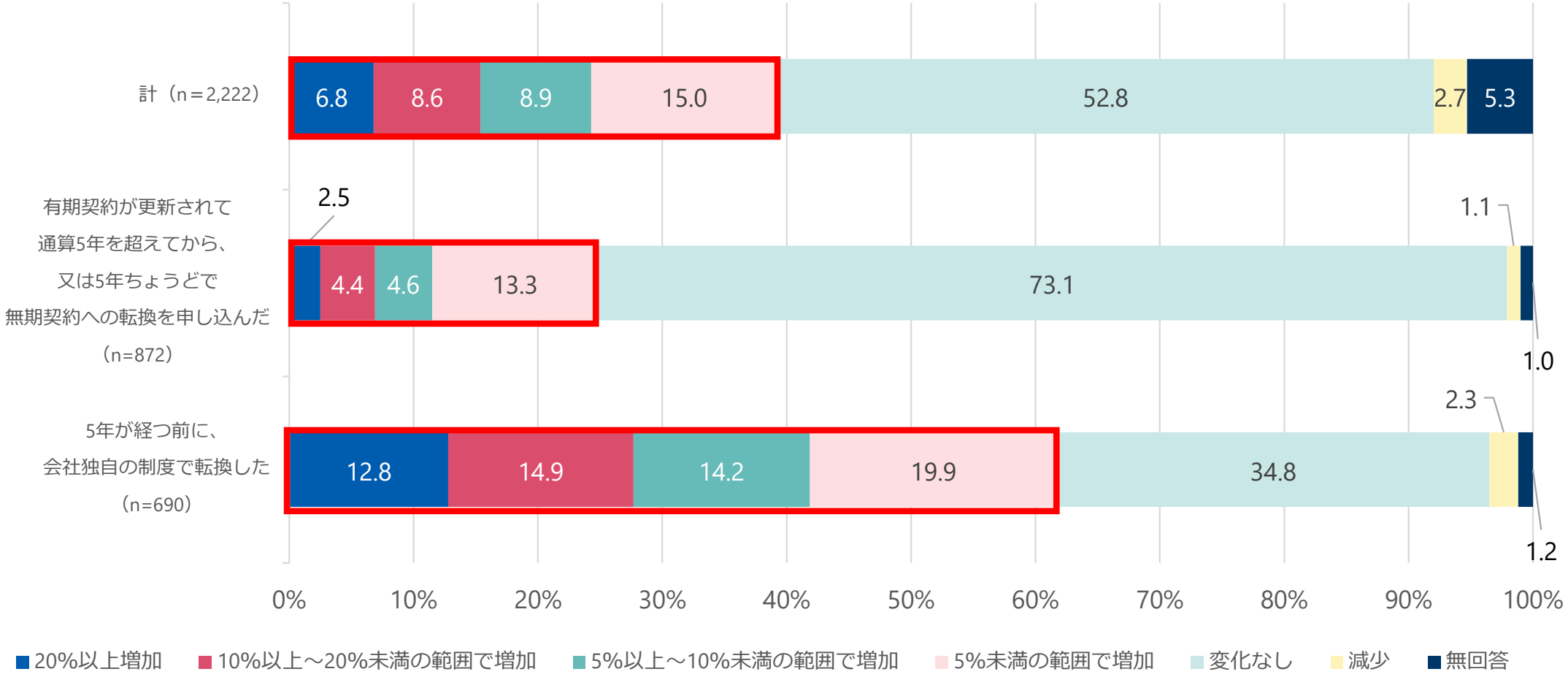
※　有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の回答。「あなたは、どのような仕組みで有期契約から無期契約に転換しましたか。」について「わからない」（n=566）及び無回答（n=94）を選択した労働者については省略。

（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期転換前後での賃金の変化

労働者調査
速報値・未定稿

○　雇用されてから「５年が経つ前に、会社独自の制度で転換した」場合は、「有期契約が更新されて通算５年を超えてから、又は５年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだ」場合と比較して、無期転換後に賃金（時間あたり換算）が増加したと回答した割合が高い。



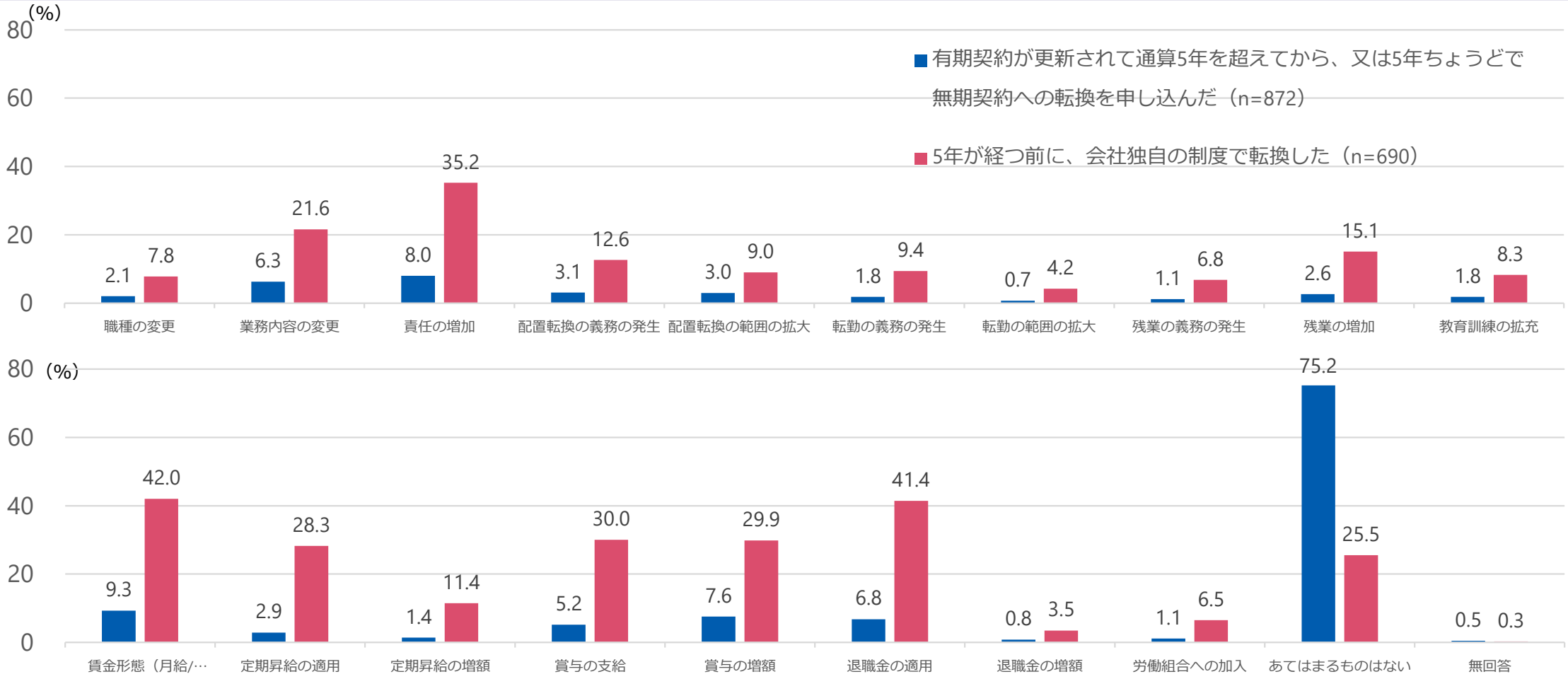
※　有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の回答。「あなたは、どのような仕組みで有期契約から無期契約に転換しましたか。」について「わからない」（n=566）及び無回答（n=94）を選択した労働者については省略。

（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

無期転換前後での労働条件・待遇の変化

労働者調査
速報値・未定稿

○　雇用されてから「５年が経つ前に、会社独自の制度で転換した」場合は、「有期契約が更新されて通算５年を超えてから、又は５年ちょうどで無期契約への転換を申し込んだ」場合と比較して、労働条件・待遇のいずれについても、無期転換後に変化があったと回答した割合が高い。



※　有期雇用からの転換により無期雇用になった労働者の回答。「あなたは、どのような仕組みで有期契約から無期契約に転換しましたか。」について「わからない」（n=566）及び無回答（n=94）を選択した労働者については省略。

（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1　正社員転換支援等

　1．通常の労働者の定義

　2．通常の労働者への転換推進措置の内容等

2　キャリアアップの促進

3　無期雇用フルタイム労働者の待遇等

4　多様な正社員の待遇等

ひと、くらし、みらいのために

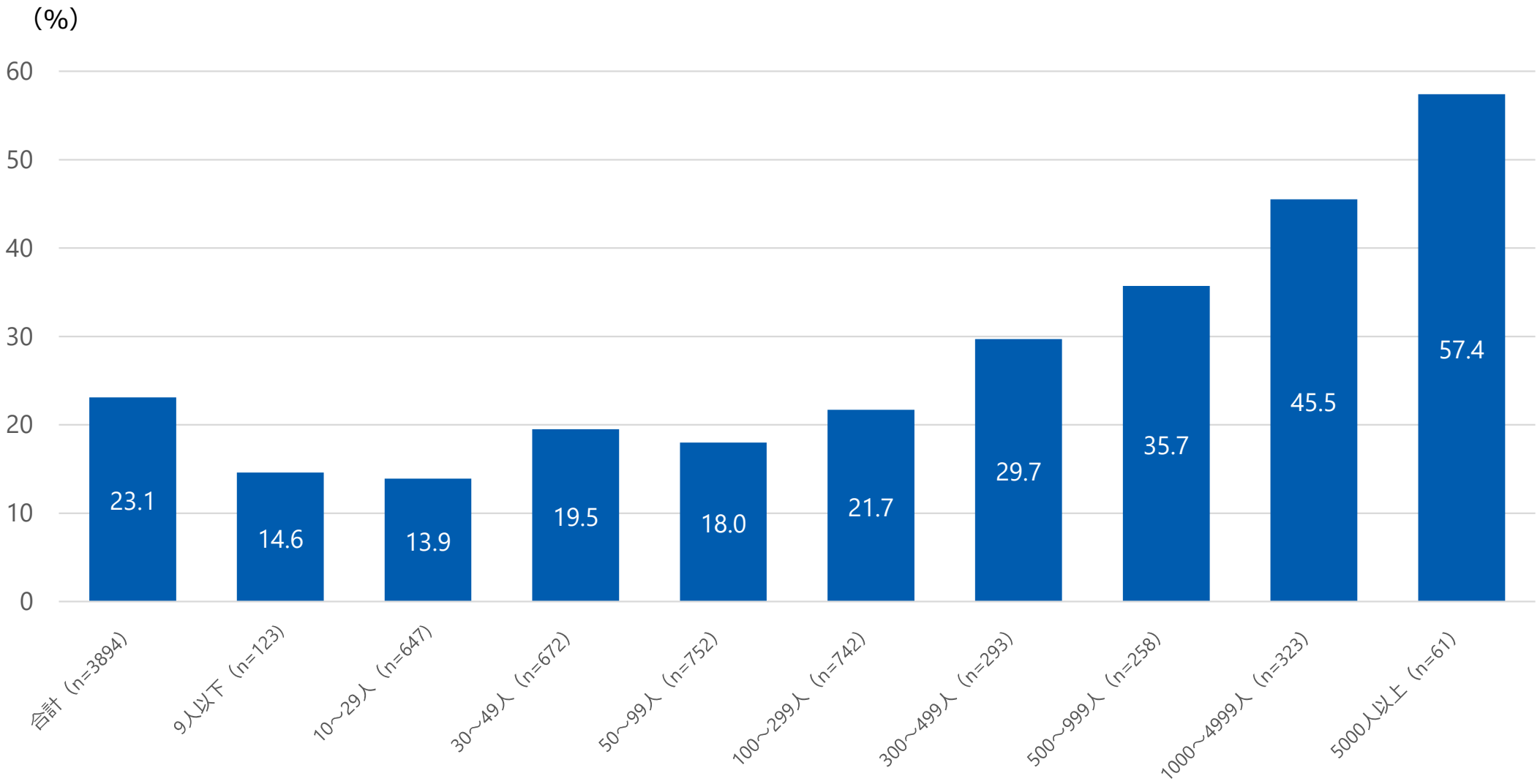
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職務、勤務地、労働時間等の働き方に限定のある正社員（「多様な正社員」）がいる企業の割合

企業調査
速報値・未定稿

○　企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなる傾向にある。

○　多様な正社員（職務限定正社員、勤務地限定正社員、労働時間限定正社員）がいる企業の割合は、23.1%。



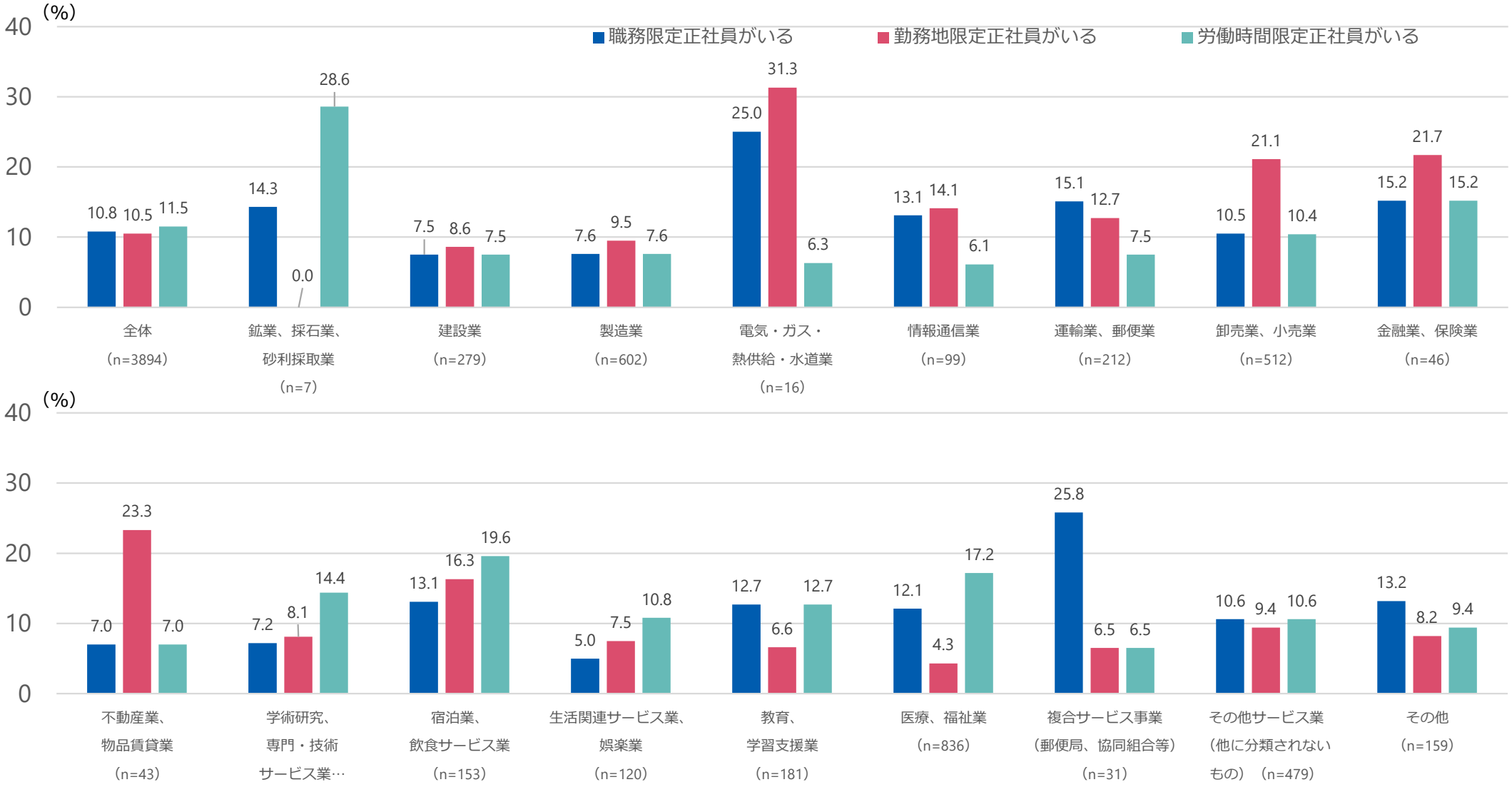
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※企業規模について無回答（n=23）の企業又は団体の割合は省略
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

多様な正社員がいる企業の割合（産業別）

企業調査
速報値・未定稿

○産業全体で見ると、多様な正社員がいる企業は、雇用形態にかかわらず、いずれも約10%。

○産業別に見ると、雇用形態ごとの割合が異なる。

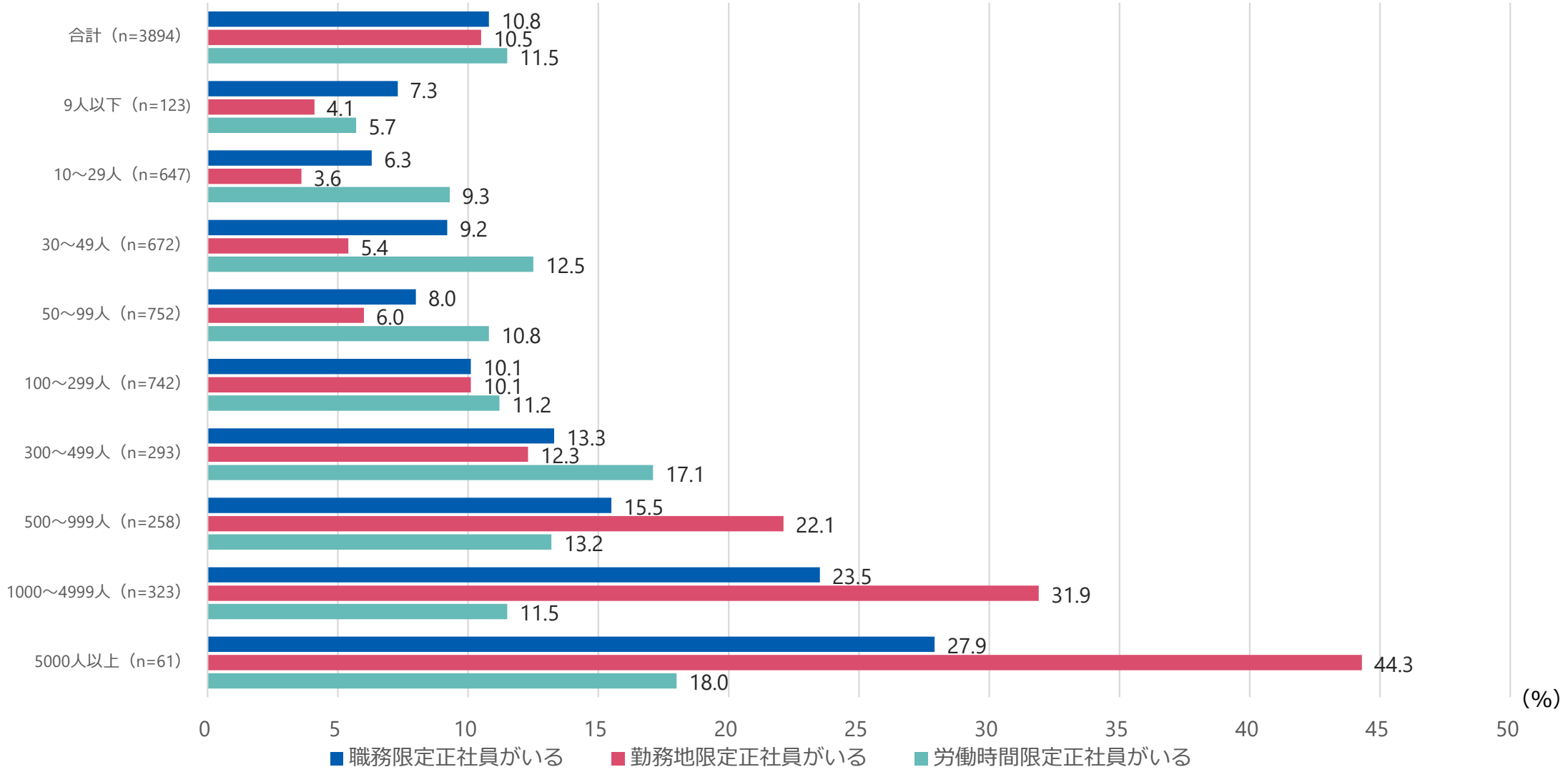


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査） ※産業について無回答（n＝８）の企業又は団体の割合は省略
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

多様な正社員がいる企業の割合（企業規模計・企業規模別）

企業調査
速報値・未定稿

○　企業規模が大きいほど、多様な正社員がいる企業の割合が高い。特に、勤務地限定正社員は、企業規模が大きいほど割合が高い。

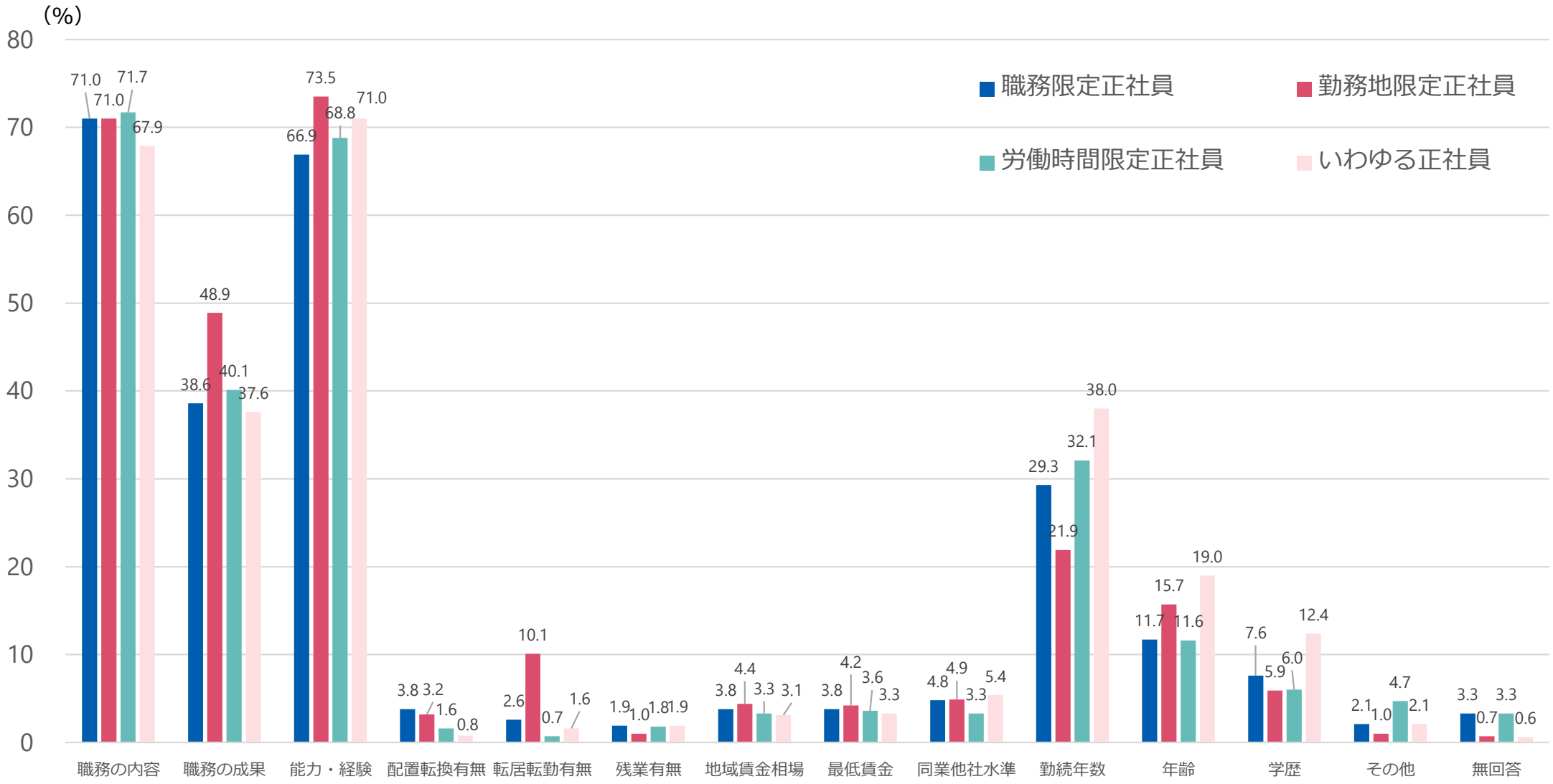


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

基本給の考慮要素

企業調査
速報値・未定稿

○　「職務の内容」「職務の成果」「能力・経験」「勤続年数」は、雇用形態にかかわらず考慮する割合が高い。

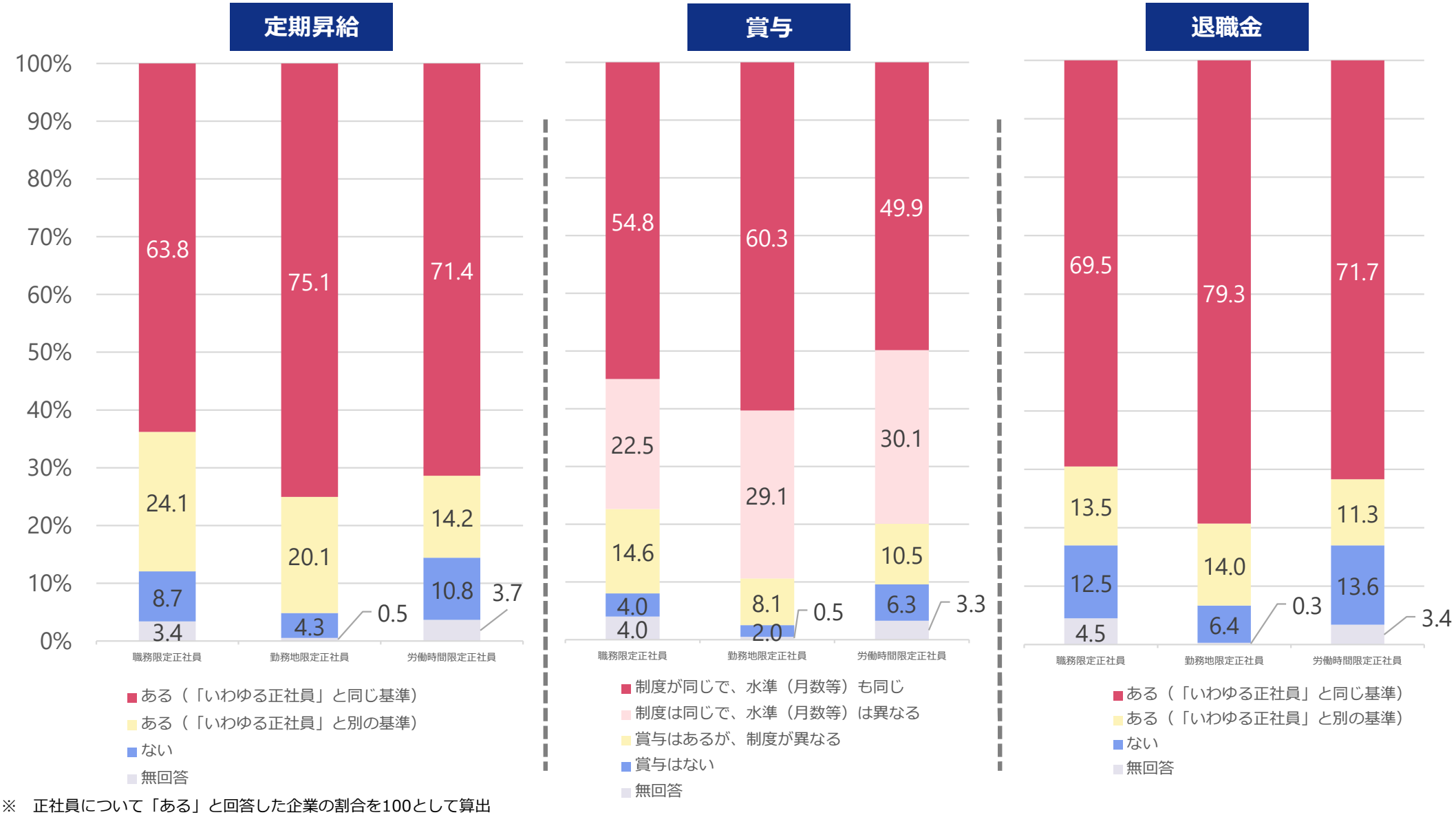


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※主なもの３つを回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

多様な正社員といわゆる正社員との間の定期昇給の有無、賞与、退職金の有無の相違

企業調査
速報値・未定稿

○　定期昇給、賞与、退職金ともに、雇用形態にかかわらず、「いわゆる正社員」と同じ基準と回答した割合がもっとも高い。



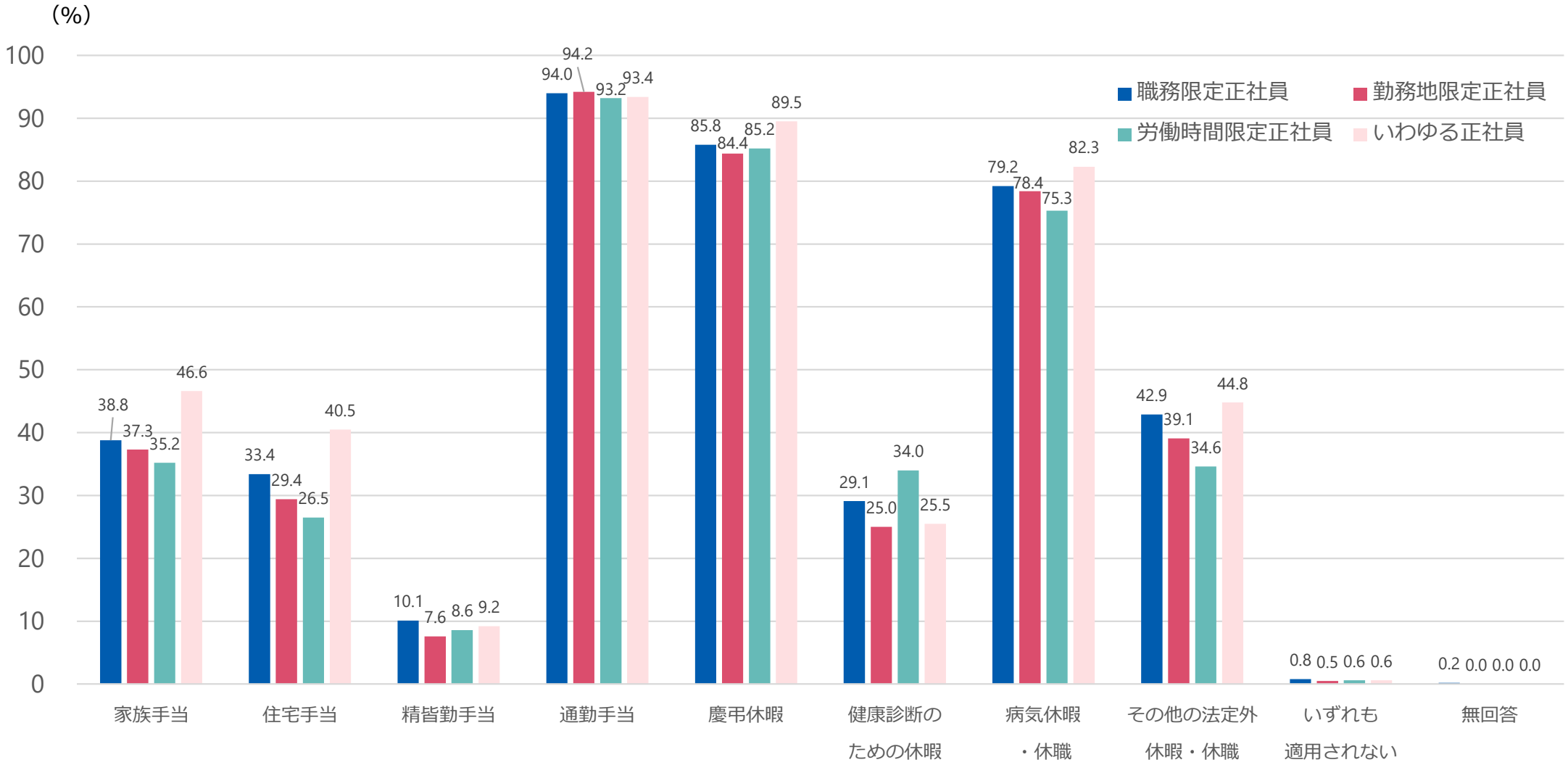
※　正社員について「ある」と回答した企業の割合を100として算出

（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

各種手当、休暇制度の適用の差異の状況

労働者調査
速報値・未定稿

○　各種手当、休暇制度の適用状況については、雇用形態ごとに大きな差は見られないが、「家族手当」「住宅手当」については多様な正社員よりもいわゆる正社員の方が適用されている割合が高い。

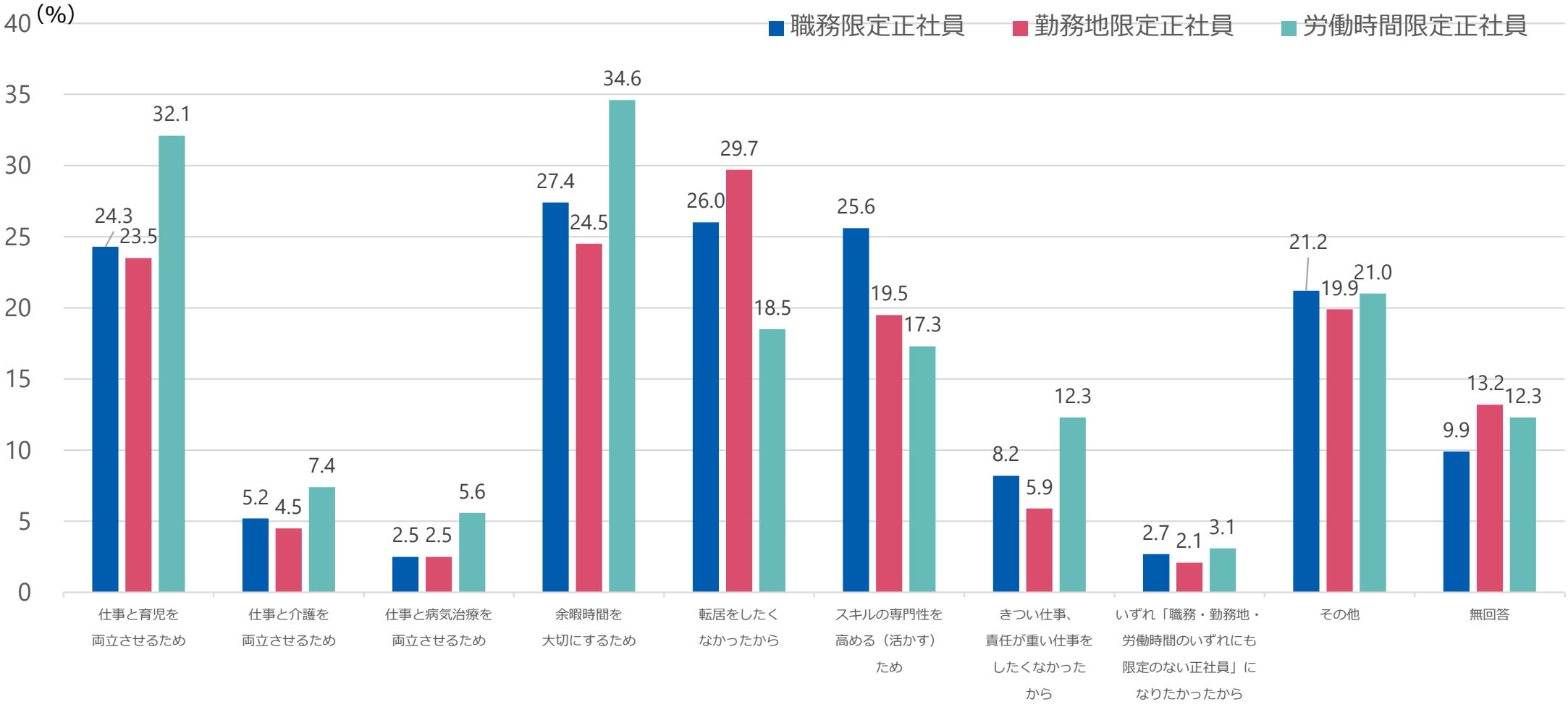


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）※「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「労働時間限定正社員」は重複有り
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

多様な正社員として働く理由

労働者調査
速報値・未定稿

○　職務限定正社員は「スキルの専門性を高める（活かす）ため」、 勤務地限定正社員は「転居をしたくなかったから」、労働時間限定正社員は「仕事と育児を両立させるため」「余暇時間を大切にするため」の回答割合が、それぞれ他の雇用形態よりも高い。

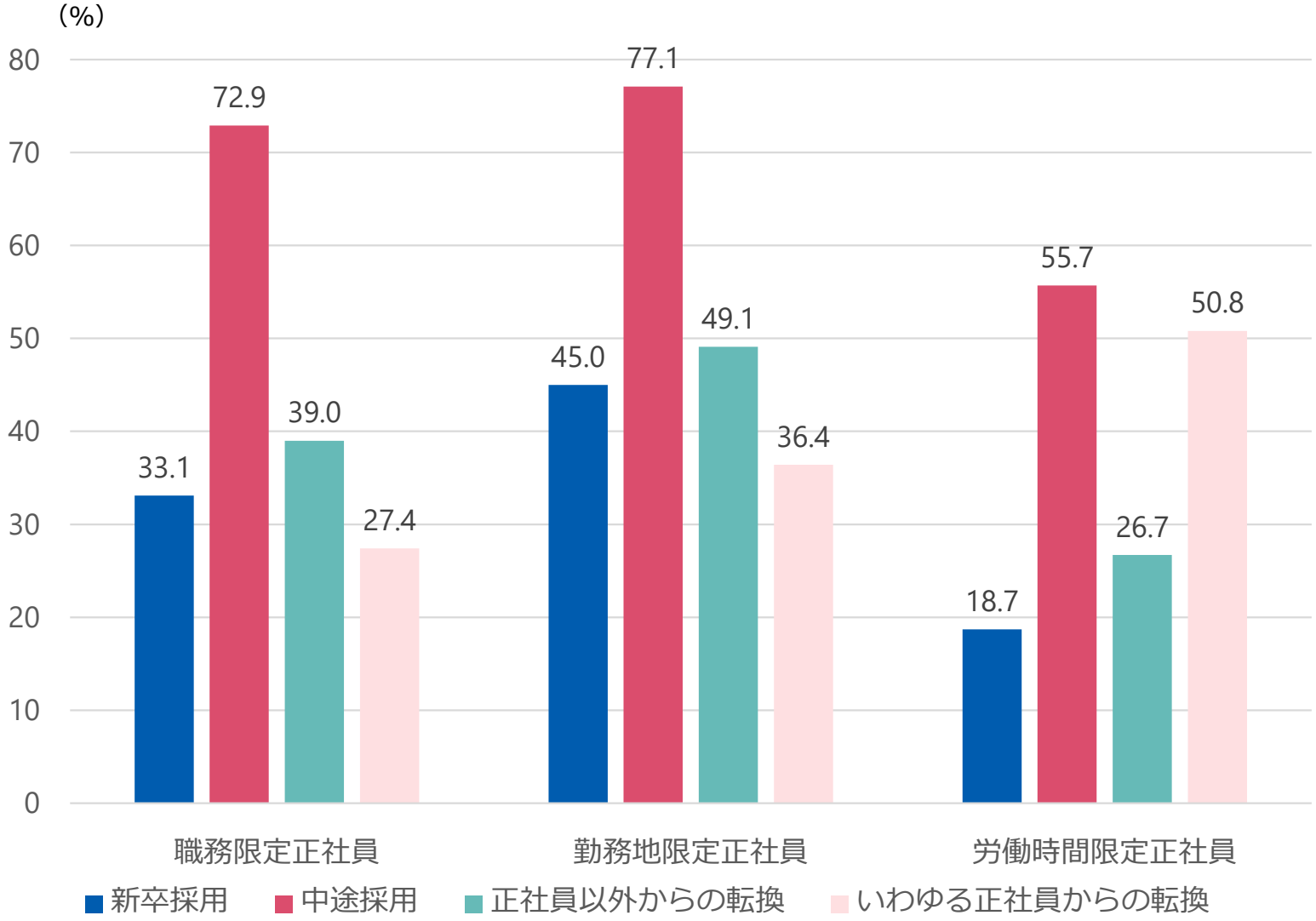


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）※複数回答。「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「労働時間限定正社員」は重複有り
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

多様な正社員の採用方法

企業調査
速報値・未定稿

○　多様な正社員の採用方法について、雇用形態にかかわらず、「中途採用」と回答した割合がもっとも高い。



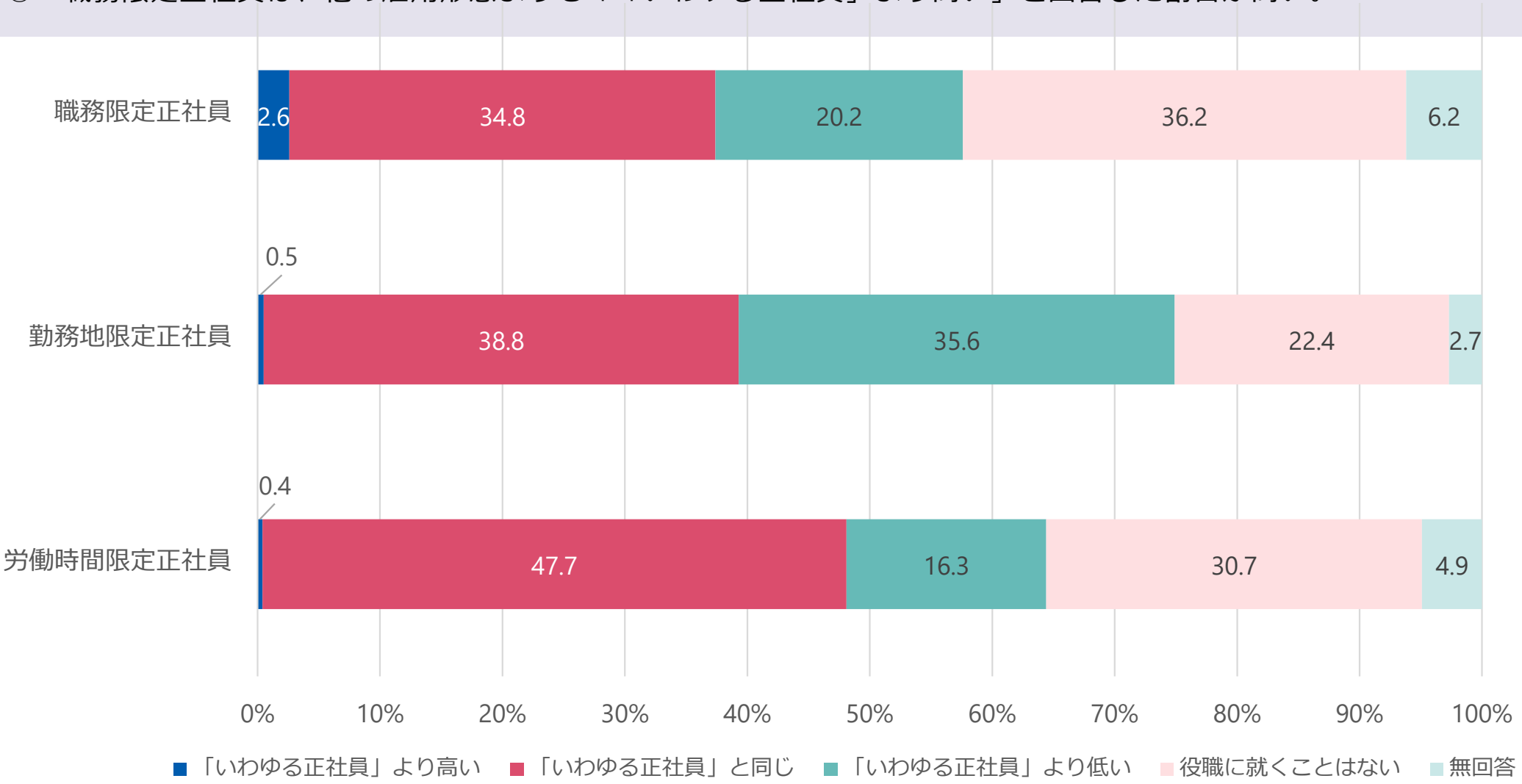
（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）※複数回答
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

役職昇進の上限

企業調査
速報値・未定稿

○　雇用形態にかかわらず、役職昇進の上限が「「いわゆる正社員」と同じ」と回答した割合がもっとも高い。他方、「役職に就くことはない」又は「「いわゆる正社員」より低い」という回答も半数程度。

○　職務限定正社員は、他の雇用形態よりも「「いわゆる正社員」より高い」と回答した割合が高い。

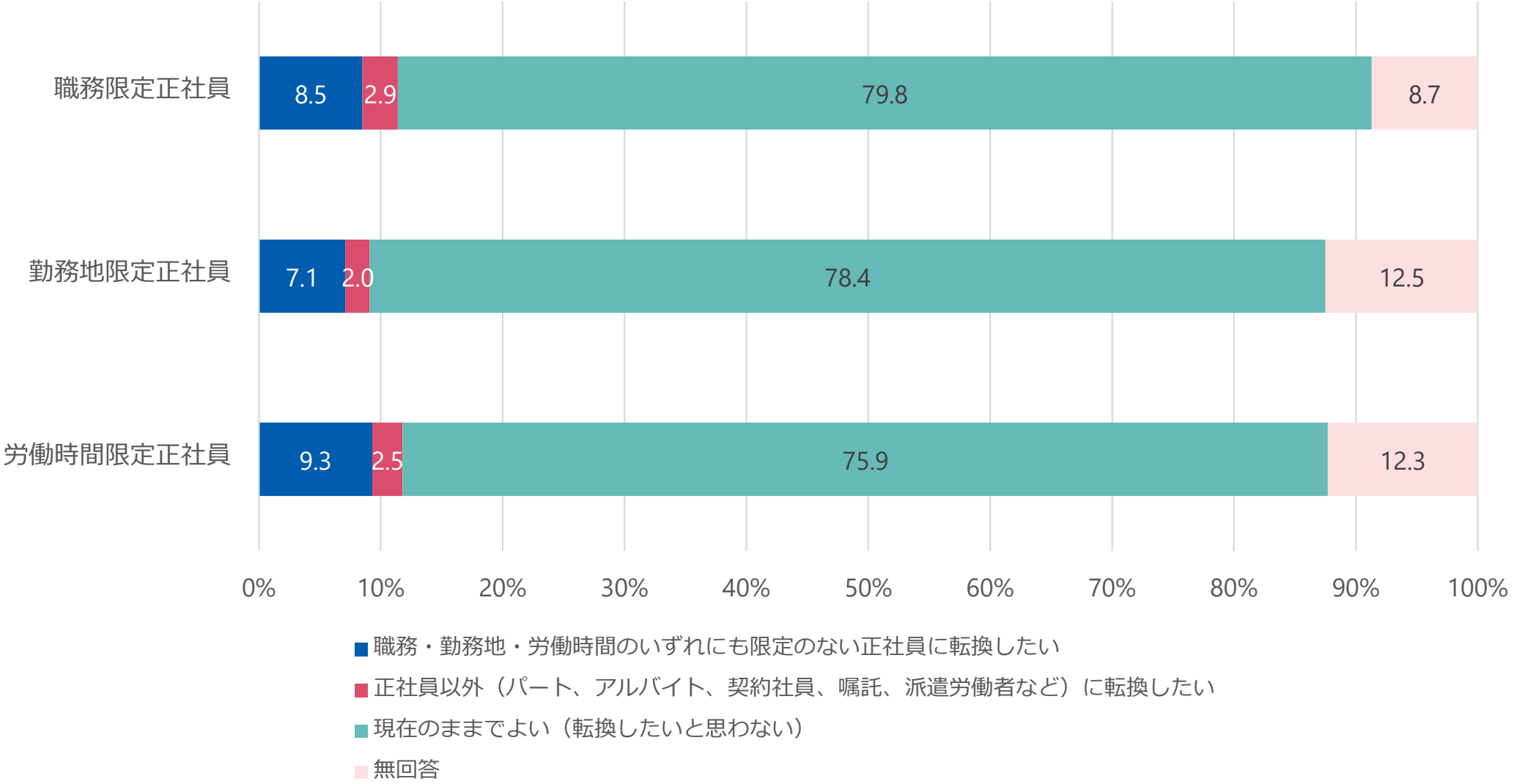


（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（企業調査）
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

今後の働き方の希望

労働者調査
速報値・未定稿

○　雇用形態にかかわらず、「現在のままでよい（転換したいと思わない）」と回答した割合がもっとも高く、75%を超える。



（資料出所）JILPT「無期雇用労働者の待遇等に関する調査」（2024年）（労働者調査）※「職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「労働時間限定正社員」は重複有り
速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。