

短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）概要

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	参考資料 2 - 1
令和 8 年1月20日	

- 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第 5 条に基づき厚生労働大臣が定める、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針。
- R 8 年10月適用。今後は労働政策審議会において諸施策の実施状況等を定期的に確認し、変更の必要性がある場合に見直し。

短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向

- ① 短時間・有期雇用労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も存在。
(短時間労働者:1,998万人(令和 6 年)、有期雇用労働者:1,385万人(令和 6 年)、
職務が正社員と同じと回答した短時間・有期雇用労働者は 1 ～ 2 割程度存在(令和 6 年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められているものの、通常の労働者との間に依然として賃金格差がある。
(1 時間当たりの所定内給与額は一般労働者と比べ、短時間労働者は約 7 割、有期雇用労働者は約 7 割 (令和 6 年))となっており、年齢で大きくは変わらない)
- ③ 労働者の様々なニーズや事情等に応じた働き方である一方、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在。そのような者は減少傾向にあるものの、25～34歳の層の割合が依然として高い。

短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、公正な評価による公正な待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者との間における待遇差の内容や理由が分からない場合もあるため、短時間・有期雇用労働者が納得して働くことができるよう、短時間・有期雇用労働者自身が法の規定を知らない、職場において説明を求めやすい雰囲気がないといった状況の解消等、更なる取組が必要。
- ③ 不本意非正規雇用労働者を含め、通常の労働者に転換を希望する者にその機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

- ◎ 通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進する。
- ◎ 不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

○ 均等・均衡待遇の確保等

- ・ パートタイム・有期雇用労働法等の内容について、令和 8 年の施行規則等の改正内容を含め、事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対する積極的な周知
- ・ 法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進（取組手順書やマニュアルの活用促進、好事例集の周知等）
- ・ 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続の更なる利用促進による法の履行確保

○ 短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- ・ パートタイム・有期雇用労働法に基づく通常の労働者への転換推進措置や労働契約法に基づく無期転換ルール of 履行確保
- ・ 通常の労働者への転換を行う事業主に対する助成金の支給 ・ 能力開発、職業紹介の充実等 ・ 情報公表の促進
- ・ 無期雇用フルタイム労働者について、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の周知・啓発

○ 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

○ 行政体制の整備等