

「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(パートタイム・有期雇用労働法)」に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、そ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を定めるもの。令和2年4月の法施行にあわせて策定。
【運営期間: 令和2年度～6年度】

短時間・有期雇用労働者の現状

- 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:1,432万人(平成21年)→1,817万人(平成30年)、
有期雇用労働者:1,408万人(平成25年)→1,509万人(平成30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(令和元年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と異なっている。
(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6割、有期雇用労働者は約7割(平成30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する。

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、通常の労働者との均等・均衡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・有期雇用労働者の納得性の向上が必要。
- 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、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の履行確保
- 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

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