第２　短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

１　短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

第１で見たように、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間には、依然として、賃金格差や待遇の相違等がある。また、現在の勤務先や仕事に対して「不満・不安がある」と回答した短時間・有期雇用労働者が一定程度存在していること等も踏まえると、不合理な待遇の相違の解消を図るとともに、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、更なる取組が求められる状況にある。このような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の６つの課題について、法の円滑な施行等に取り組み、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

⑴　働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間・有期雇用労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇の確保を含め、公正な評価による公正な待遇のより一層の確保が必要である。

⑵　明確な労働条件等の設定・提示

短時間・有期雇用労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間・有期雇用労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすることが必要である。

⑶　納得性の向上

短時間・有期雇用労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間・有期雇用労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置や、待遇の相違の内容や理由について、短時間・有期雇用労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにする必要がある。そのため、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を解消するとともに、短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮した上で不合理な待遇の相違の解消等の取組を進めることや、短時間・有期雇用労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。

⑷　通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

不本意非正規雇用労働者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必要である。また、短時間・有期雇用労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。

⑸　法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用環境・均等部室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告（以下「報告徴収等」という。）により是正を図る必要がある。短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることのないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。

⑹　その他労働関係法令の遵守

短時間・有期雇用労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法（昭和22年法律第49号）等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然として見られるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、⑴から⑹までの課題のほか、短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大など、社会保障制度については働き方の選択に対して中立的な制度にしていくよう検討が進められている。

２　施策の方向性

１の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

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とともに、不本意非正規雇用労働者を含め、希望する者の通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、則、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及び同一労働同一賃金ガイドライン（以下これらを総称して「法等」という。）により、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更範囲が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇を確保することで、通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消を図る。

また、法等に基づく短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違等に関する説明義務等を通じて、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上を図る。

こうした法等の内容について周知徹底を図り、事業主・労働者からの相談等に適切に対応するとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようにするとともに、キャリアアップのための支援を行う。

現状においては、短時間・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間や勤務地の制約等があって短時間・有期雇用労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合も見られる。このため、事業主及び短時間・有期雇用労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員や勤務地限定正社員等、短時間・有期雇用労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及及び定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者又は様々な事情からやむなく短時間・有期雇用労働に就いている者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間・有期雇用労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

３　具体的施策

⑴　均等・均衡待遇の確保等

イ　法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間・有期雇用労働者について、同一企業における通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、法に基づく均等・均衡待遇の趣旨が適切に理解され、当該趣旨に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等について情報収集を行いつつ、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて示している各待遇の原則となる考え方及び具体例並びに留意事項に基づき、どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等について、適切な周知に努める。

その他、労働者に対する待遇に関する説明義務（説明の求めをしたことによる不利益取扱いの禁止を含む。）や、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続等について、令和８年の則等の改正内容を含め、その周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるように促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用環境・均等部室のみならず、労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、厚生労働省ホームページ、「多様な働き方の実現応援サイト」等、多様な手段を活用する。