

1

パート・有期雇用

向こう5年間の「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」を策定へ

厚生労働省は、令和2～6（2020～2024）年度を運用期間とする、「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」を策定する。4月より施行される「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や、職業能力の開発・向上等に向けた施策の基本的な方向性を示すもの。今後も、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じ、短時間・有期雇用労働者の待遇改善を推進するとともに、不本意な非正規雇用労働者については、通常の労働者への転換等のための取り組みを一層進める方針等を明記する。

政策経緯と基本方針の位置づけ

基本方針（案）は、昨年12月10日に労働政策審議会雇用環境・均等分科会に提示され、委員からの指摘を反映してパブリックコメントに掲示。そのうえで、本年3月10日の同分科会（持ち回り審議）に諮問され、「おおむね妥当と認める」旨の答申を受け4月1日より適用される見直しになっている。

その冒頭では、短時間労働者や有期雇用労働者を巡る、この間の政策経緯を整理している。それによると、短時間労働者の雇用管理の改善等に関しては、1993年に「パートタイム労働法」が制定され、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態に位置づけ、その能力の有効な発揮に向けた条件整備等に踏み出した。その後、同法は2007年に初めて改正され、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止するなど、均等・

均衡待遇の確保規定が盛り込まれた。また、通常の労働者への転換を推進する措置の導入等も規定された。

さらに、2014年の法改正では、短時間労働者に対する待遇原則の新設や、差別的取扱いの禁止対象となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲の拡大等が図られた。また、短時間労働者の雇入れ時に、雇用管理の改善等の措置の内容の説明義務が課されるなどし、納得性の向上等に向けた取り組みも進められた。

一方、有期雇用労働者の雇用管理等を巡っては、「労働契約法」（2007年に制定）の2012年改正で、同一の使用者との間の通算契約期間が5年を超える有期雇用労働者について、期間の定めのない労働契約への転換（無期転換）を可能にするルールを導入。また、期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件の相違を禁止する規定等が新設され、雇用の安定化や労働条件の改善に取り組んできた。

そうしたなか、2018年には「働き方改革関連法」に基づき「パートタイム労働法」と「労働契約法」が一体的に改正され、「パートタイム・有期雇用労働法」に改められた。同法には、通常の労働者との不合理な待遇差の解消に向けた規定（いわゆる同一労働同一賃金）が盛り込まれるとともに、短時間・有期雇用労働者の待遇にかかる説明義務の強化や行政による履行の確保措置、また、裁判外の紛争解決手続きの整備等が図られた。

こうした一連の経緯を踏まえつつ、「国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の

分析を行い、その福祉の増進を図るため」、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進と職業能力の開発・向上に向けた施策等の基本となるべき事項を示す基本方針が、このほど（平成27（2015）～31（2019）年度の基本方針に代えて）策定される見直しになった。

パートは約10年で約400万人増

短時間・有期雇用労働者は、長期的には増加傾向を辿ってきた。「労働力調査」（総務省統計局）で非農林業の短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の者）の数を見ると、2019年には1,849万人（雇用者総数の31.9%）となり、10年前（2009年の1,432万人）に比べて約400万人増加している。同様に、2019年の有期雇用労働者数は1,416万人（同24.4%）で、6年前（2013年の1,408万人）より微増で推移している。なお、2019年における、非農林業の短時間雇用者かつ有期雇用労働者は730万人（同12.6%）となっている。短時間労働者と有期雇用労働者の各内訳を見ると、女性が同順に約7割、約6割を占め、いずれも55歳以上が3割を超えている。一方、若年者や就職氷河期世代、世帯主等も一定の割合で存在し、その態様は多様なものとなっている。

こうしたなか、基本方針（案）では労働政策研究・研修機構の『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査』及び「働き方等に関する調査」結果を基に、「短時間・有期雇用労働者の職場における役割を見ると、定型的で軽易な職務に従事す

る者だけでなく、基幹的役割を担う短時間・有期雇用労働者も一定数存在する」ことなどを指摘。また、「例えば、育児や介護等の家庭の事情、残業や転勤の有無等を考慮して、短時間労働を選択していると考えられる者もいる」一方、「正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働者となったと考えられる者も存在している」ことや、「勤務地、職務の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』を希望する者が一定程度存在する」ことなどを指摘している。

さらに、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)で、1時間当たり所定内給与額(2018年)を見ると、雇用期間の定めのない一般労働者(短時間労働者以外の者)と比較して、雇用期間の定めのない短時間労働者は58.8%、雇用期間の定めのある短時間労働者は57.8%、雇用期間の定めのある一般労働者は71.9%となっていること、また、短時間・有期雇用労働者の1時間当たり所定内給与額は、「年齢によって大きくは変わらない」状況であることなども指摘している。

六つの課題に対応を

こうした動向を踏まえつつ、基本方針(案)では「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」とし、①働き・貢献に見合った公正な待遇の確保、②明確な労働条件等の設定・提示、③納得性の向上、④通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ、⑤法の履行確保、⑥その他労働関係法令の遵守を列挙した。

そのうえで、こうした課題に対応するための今後の施策の方向性として、「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」としている。このため、法等により「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」。また、「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に応じて通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図る」。

さらに、「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」ほか、「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」などとしている。

また、「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」とし、現状では「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る短時間・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」として、「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」ことなどにも言及した。

パート・有期の雇用管理等の取組や特徴等の宣言を行う仕組みの活用促進も

こうした方向性を踏まえたより具体的な施策としては、「均等・均衡待遇の確保等」に向けて、①法等の周知による均等・均衡待遇の確保等、②的確な行政指導の実施、③均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組(雇用均等指導員の活用、働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や説明会の開催、インターネットサイト上のツール等の活用促進、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や活躍推進についての取組内容や特徴等の宣言を行う仕組み、取組手順書やマニュアル等の活用促進、取組事例の収集・提供等、職務分析・職務評価の導入等を支援する取組等)を挙げた。

また、「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を始めとするキャリアアップの推進等」に向けては、①通常の労働者への転換の推進等(通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保、好事例の収集・周知等、都道府県労働局等における周知徹底や相談支援等、助成金の支給等)を始めとし、②「多様な正社員」の普及等(インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供等)、③能力開発、職業紹介の充実等、④短時間・有期雇用労働者のキャリアアップのための情報提供等を挙げている。(調査部)

ため、同省は3月2日、新たな助成金制度の創設を発表した。

「さらなる詳細については、速やかに検討を進め、公表」するとしているが、その概要によると、①新型コロナウイルス感染拡大防止策として、臨時休業した小学校等（小学校、義務教育学校〔小学校課程のみ〕、特別支援学校〔高校まで〕、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等）に通う子や、②風邪症状など新型コロナウイルスに感染した恐れのある、小学校等に通う子の世話をする必要のある労働者に対し、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主を助成する。

支給額は、休暇中に支払った賃金相当額（10/10）で、日額の上限は8,330円。大企業、中小企業とも同様で、2020年2月27日～3月31日の間に取得させた有給休暇が適用対象になる。雇用保険被保険者に対しては「労働保険特別会計」、それ以外は「一般会計」から支給する見通しという。

既存の助成金にも特例コースを設置

また、同省は3月3日、新型コロナウイルス感染症に係る「時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）」の特例も設ける方針を明らかにした。同助成はそもそも、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制（2020年4月1日から適用）等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合に支援するもの。本年度の受付は既に終了していたが、「新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、テレワーク導入や特別休暇の規定整備は急務」となっていることから、特例的なコースを設けて速やかに申請受付を

開始する。

詳細については「速やかに検討を進め、公表」するとしているが、その概要によれば、2月17日（大臣が会見でテレワーク等の積極的取組を呼びかけた日）以降に、新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークを新たに導入したり、休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を対象に助成する。例えば、「テレワークの特例コース」では、テレワーク用通信機器の導入・運用や、就業規則・労使協定等の作成・変更等を行う場合、5月末までにテレワークを実施した労働者が1人以上いることを要件に、補助率1/2（1企業当たり100万円上限）で支給する。

厚労相が使用者団体に雇用維持等への配慮を要請

こうしたなか、加藤厚労相は3月5日、日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所、全国商工会連合会に対し、「新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮」について要請した。公表された要請書によると、「雇用調整助成金の特例措置」や「小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援に向けた新たな助成制度」等を活用した雇用維持努力を求めている。

そのなかで、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金額が加算されるため、「新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の戦力として雇用を維持」してもらえるよう要請。また、「新卒の内定者の取り扱いについて、特段の配慮」を要請するとともに、「2020年度卒業予定者等に対する採用に係る広報活動についても、多様な通信手段を活用した説明会の実施などの十分な情報発信を行うよう」求めて

いる。

さらに、「有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者等の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮」を要請するとともに、障がい者などの雇用の安定にも特段の配慮を求め、「特に、基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高いとされていることから、感染リスクを減らすためにテレワークや時差出勤の積極的な活用などの取組」への協力等を呼び掛けている。

ホームページにQ&Aも掲載

同省ではホームページにQ&Aを掲載し、企業向けには、労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇等）をはじめ、労働時間や安全衛生、労災補償等をめぐる対応について紹介している。

そのなかで、新型コロナウイルス感染症関連で休む従業員が増え、残りの従業員が多く働くことになった場合には、36協定の特別条項の理由として認められること等に言及。また、感染症法により就業制限を行う場合は、労働安全衛生法第68条に基づく病者の就業禁止の措置の対象にはならないものの、発熱等の風邪症状が見られる労働者については休みやすい環境整備をお願いしたいことや、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施時期を当面の間、延期しても差し支えないこと等に言及している。

（調査部）