



非正規雇用労働者の処遇を見直しましょう！

～助成金の支給など様々な支援制度もあります～

現状・課題

- 近年、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者は増加傾向にあり、雇用者全体の38.7%を占め、職場で基幹的業務を担っている者もいます。
- その一方、非正規雇用については、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しいといった問題が指摘されており、その処遇の改善が課題となっています。

メリット

- 非正規雇用労働者の処遇を改善することは、会社にとっても人材の確保・定着を容易にし、従業員のやる気を向上させるなどのメリットがあります。
- また、女性雇用者の55.8%が非正規雇用労働者となっていることから、今後の労働力人口の減少(人手不足の拡大)が見込まれる中で、我が国最大の潜在力とされている「女性の力」の活用にもつながります。

助成金などの支援制度

非正規雇用労働者の処遇の改善等に取り組む事業主を支援するために、以下のような制度などが設けられています。

(1) キャリアアップ 助成金

非正規雇用労働者について、無期雇用や正社員への転換、賃金テーブルの増額改定、教育訓練(OFF-JT、育児休業期間中の能力アップ訓練等)などの処遇改善を行う事業主に支給。

(2) 中小企業 両立支援助成金

中小企業に対し、育児休業を取得した期間雇用者を復帰させた場合や、育児休業取得者の代替要員を確保した場合に助成金を支給。

(3) パート労働 ポータルサイト

パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた他社の取組事例や、自社の取組状況の診断ツール(パート指標)、自社の取組等を公表できるコーナー(パート活躍企業宣言)などを掲載。

(1) 無期雇用・正社員への転換

- ☑ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換されます(労働契約法)。
- ☑ 通常の労働者(正社員)の募集を行う場合にその募集内容をパートタイム労働者に周知する等、パートタイム労働者の正社員への転換を推進するための措置を講じなければなりません(パートタイム労働法)。

(2) 均等・均衡待遇の確保

- ☑ 有期雇用契約であることにより、無期雇用契約を締結している労働者と労働条件を相違させる場合は、その相違は、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません(労働契約法)。
- ☑ パートタイム労働者であることにより、通常の労働者(正社員)の待遇を相違させる場合は、その相違は、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、「パートタイム労働者の待遇の原則」が新設されます(改正パートタイム労働法(※1))。
- ☑ ①職務の内容と、②人材活用の仕組みが通常の労働者(正社員)と同一であり、③無期雇用契約を締結している(※2)パートタイム労働者の待遇については、パートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはなりません(パートタイム労働法)。

※1 「改正パートタイム労働法」は、平成27年4月1日に施行されます。

※2 「改正パートタイム労働法」においては、③の要件が削除され、①職務の内容と②人材活用の仕組みが通常の労働者(正社員)と同じ場合には、上記の差別的取扱いの禁止の対象になります。

- ☑ 派遣元事業主は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や教育訓練・福利厚生の実施等に配慮しなければなりません(労働者派遣法)。

(3) 有期雇用労働者の育児休業の取得

- ☑ 有期雇用労働者であっても、一定の要件を満たせば、育児休業が取得できます(育児・介護休業法)。

※ このペーパーに記載された法制度や助成金などの詳しい内容については、厚生労働省のホームページや、労働局・労働基準監督署・ハローワークなどで配布している各々の法制度や助成金などについてのパンフレット等をご覧ください。



非正規雇用労働者の処遇を見直しましょう！

～助成金の支給など様々な支援制度もあります～

現状・課題

- 近年、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者は増加傾向にあり、雇用者全体の38.7%を占め、職場で基幹的業務を担っている者もいます。
- その一方、非正規雇用については、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しいといった問題が指摘されており、その処遇の改善が課題となっています。

メリット

- 非正規雇用労働者の処遇を改善することは、会社にとっても人材の確保・定着を容易にし、従業員のやる気を向上させるなどのメリットがあります。
- また、女性雇用者の55.8%が非正規雇用労働者となっていることから、今後の労働力人口の減少(人手不足の拡大)が見込まれる中で、我が国最大の潜在力とされている「女性の力」の活用にもつながります。

助成金などの支援制度

非正規雇用労働者の処遇の改善等に取り組む事業主を支援するために、以下のような制度などが設けられています。

(1) キャリアアップ 助成金

非正規雇用労働者について、無期雇用や正社員への転換、賃金テーブルの増額改定、教育訓練(OFF-JT、育児休業期間中の能力アップ訓練等)などの処遇改善を行う事業主に支給。

(2) 中小企業 両立支援助成金

中小企業に対し、育児休業を取得した期間雇用者を復帰させた場合や、育児休業取得者の代替要員を確保した場合に助成金を支給。

(3) パート労働 ポータルサイト

パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた他社の取組事例や、自社の取組状況の診断ツール(パート指標)、自社の取組等を公表できるコーナー(パート活躍企業宣言)などを掲載。

法制度

(1) 無期雇用・正社員への転換

- ☑ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換されます(労働契約法)。
- ☑ 通常の労働者(正社員)の募集を行う場合にその募集内容をパートタイム労働者に周知する等、パートタイム労働者の正社員への転換を推進するための措置を講じなければなりません(パートタイム労働法)。

(2) 均等・均衡待遇の確保

- ☑ 有期雇用契約であることにより、無期雇用契約を締結している労働者と労働条件を相違させる場合は、その相違は、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません(労働契約法)。
- ☑ パートタイム労働者であることにより、通常の労働者(正社員)の待遇を相違させる場合は、その相違は、①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、「パートタイム労働者の待遇の原則」が新設されます(改正パートタイム労働法(※1))。
- ☑ ①職務の内容と、②人材活用の仕組みが通常の労働者(正社員)と同一であり、③無期雇用契約を締結している(※2)パートタイム労働者の待遇については、パートタイム労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはなりません(パートタイム労働法)。

※1 「改正パートタイム労働法」は、平成27年4月1日に施行されます。

※2 「改正パートタイム労働法」においては、③の要件が削除され、①職務の内容と②人材活用の仕組みが通常の労働者(正社員)と同じ場合には、上記の差別的取扱いの禁止の対象になります。

- ☑ 派遣元事業主は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や教育訓練・福利厚生の実施等に配慮しなければなりません(労働者派遣法)。

(3) 有期雇用労働者の育児休業の取得

- ☑ 有期雇用労働者であっても、一定の要件を満たせば、育児休業が取得できます(育児・介護休業法)。

※ このページに記載された法制度や助成金などの詳しい内容については、厚生労働省のホームページや、労働局・労働基準監督署・ハローワークなどで配布している各々の法制度や助成金などについてのパンフレット等をご覧ください。

大阪労働局では、各種法令や非正規雇用労働者の処遇改善に資する各種助成メニュー等の周知を集中的に行う「均衡待遇実現キャンペーン」を実施しています。
大阪労働局総務部企画室