

短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）に関する意見募集の結果について

令和8年4月28日
厚生労働省
雇用環境・均等局有期・短時間労働課

短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）について、令和8年1月20日（火）から同年2月19日（木）まで御意見を募集したところ、1件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約及び集約をしております。また、本告示案等のパブリック・コメントの対象となる事項についてのみ御意見として掲載し、考え方をお示しさせていただきます。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
<p>○ 第1の2における「短時間・有期雇用労働者の数」は、労働力調査の「非農林業短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の者）」の人数を挙げているが、パート・有期法上の短時間労働者の定義と異なり、また労働力調査は実際の就業時間で所定労働時間数とも異なることから、適切とはいえない。</p> <p>労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会の審議資料では詳細集計結果が用いられていること、令和7年の結果が既に公表され</p>	<p>○ 御指摘を踏まえ、「労働力調査（基本集計）2025年（令和7年）平均 全国結果」に数値の更新を行いました。</p> <p>なお、本告示で使用している労働力調査の数値は、全て基本集計の数値としています。</p> <p>また、本告示において労働力調査における「非農林短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の者）」の数値を用いることについては、関係する他の統計調査における定義や、令和2年4月1日適用の短時間・有</p>

ていること、「非農林業」と産業を限定する理由はないこと（限定するなら公務を除く民間企業とすべきであること）等を踏まえ、労働力調査（詳細集計）結果の令和7年の全産業の人数を用いるべきである。ここでは、短時間・有期雇用労働者の数が増加していることを確認すればよい。

- 短時間・有期雇用管理者（パート・有期法17条）について、事業所で期待すべき役割などを記載すべきではないか。常時10人以上の事業所ごとに選任は努力義務とされているが、パート・有期法の実効性確保の観点から、一定以上規模（例えば50人以上など）の事業場については、選任を義務化し、短時間・有期雇用労働者からの相談役とするなどの役割を大きくすべきと考える。

期雇用労働者対策基本方針（厚生労働省告示第122号）との比較を可能とする観点等を考慮したのですが、今後の検討課題とさせていただきます。

その他の御意見等については、今後の施策の参考とさせていただきます。

- 御意見につきましては、今後の施策の参考とさせていただきます。

本告示は、国が、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等について定めるものであるため、ご指摘のような事項は記載していませんが、短時間・有期雇用管理者が担当すべき業務として、労働条件等に関して短時間・有期雇用労働者の相談に応じることがある旨については、パンフレット等でお示ししており、引き続き周知を行ってまいります。

※上記のほか、2件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。