

事業評価書 (事前・事後)

平成18年8月

評価対象 (事業名)	短時間労働者均衡処遇推進助成金事業	
担当部局・課	主管部局・課	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
	関係部局・課	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課

1. 事業の内容

(1) 関連する政策体系の施策目標

	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子供を産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	2	多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
	I	パートタイム労働を魅力ある就業形態とすること

(2) 事業の概要

事業内容 (新規・一部新規)
<p>パートタイム労働者と正社員との均衡処遇を推進するため、以下の助成金の支給を行う。</p> <p>イ 業種別等の中小企業事業主団体向け</p> <p>① 正社員と共通の評価・資格制度の導入、② 正社員との均衡を考慮した評価・資格制度の導入、③ 正社員への転換制度の導入、④ 正社員との均衡を考慮した教育訓練制度の導入について、傘下企業に対する中小企業診断士等による個別指導等による支援事業を2年にわたり実施した場合、中小企業事業主団体に対し、各年度毎に目標達成度等に応じ10,000千円を上限に助成する。</p> <p>ロ 事業主向け</p> <p>パートタイム労働者に対して、正社員との均衡を考慮した評価・資格制度や正社員への転換制度等の導入を行う事業主に対して支援を行い、短時間労働者の雇用の安定等を図る。</p> <p>① 正社員との均衡を考慮した評価・資格制度を設け、実際に格付けされたパートタイム労働者が1名以上出た場合、正社員と共通の制度については500千円、それ以外の制度については300千円助成する。</p> <p>② パートタイム労働者から正社員への転換制度を設け、転換者が1名出た場合、300千円助成する。</p> <p>③ 短時間正社員制度を設け、対象者が1名出た場合、300千円助成する。</p> <p>④ パートタイム労働者に対し、通常の労働者との均衡を考慮した能力開発制度を</p>

設け、実際に能力開発を行った場合、300千円助成する。

- ⑤ パートタイム労働者に対する以下の制度を設け、かつ利用者が1名出た場合300千円助成する。
- i 雇入時健康診断の実施
 - ii 定期健康診断の実施
 - iii 人間ドックの実施
 - iv 生活習慣病予防検診の実施

予算概算要求額					(単位：百万円)
H15	H16	H17	H18	H19	
—	—	—	—	1,241	

(3) 問題分析

①現状分析

近年、パートタイム労働者は著しく増加するとともに、店長など、これまで正社員が担ってきた基幹的役割を果たすパートタイム労働者も出現している。その一方、パートタイム労働者と正社員（一般労働者）の賃金格差は拡大傾向にある（一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、男性パートタイム労働者は52.5、女性パートタイム労働者は69.0。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

②問題点

国としては、パートタイム労働法に基づく指針において、均衡処遇の考え方等を示し、本指針の周知を中心として、その社会的浸透・定着を図る取組を行っているところであるが、企業がパートタイム労働者を雇用する理由をみると、66.5%の事業主が「人件費が割安だから」を挙げているなど（(財)21世紀職業財団「平成17年パートタイム労働者実態調査」）、事業主の均衡処遇に向けた意識は依然として低いと言わざるを得ない。

また、パートタイム労働者に関して、「正社員と同様の教育訓練が必要」、「パート・アルバイト独自の教育訓練が必要」と考える事業所の割合は7割以上を占めている（(株)アイデム「平成17年度版 パートタイム白書」）にもかかわらず、実際にパートタイム労働者に対する社内教育訓練を実施している割合は24.8%（厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）に過ぎないという現状がある。近年、若年者層において、パートタイム労働者として入職する者が急増しているが（パートタイム労働者として入職する者の割合は、高卒男子が28.3%。高卒女子が38.6%。厚生労働省平成14年「雇用動向調査」）、パートタイム労働者のような非典型労働者に対しては、企業においてキャリア形成に必要な職業教育が十分になされていない状況にあり、将来において深刻な職業能力の不足、ひいては労働力の質の劣化をもたらす可能性も指摘されているところである。

さらに、パートタイム労働者の健康管理については、労働災害発生率の高い業種において働いているパートタイム労働者は多く、健康状態が良くない者も正社員と比べて決して少なくない一方、職場における健康診断の実施率が低いなど問題となっている。

このように、パートタイム労働者は我が国の経済社会に欠くことのできない存在と

なっている中で、事業主の均衡処遇に対する意識は低いままとなっている。

③問題分析

パートタイム労働者に対する均衡処遇が進まない理由としては、事業主が処遇見直しに向けて取り組む際のノウハウの欠如や経済的負担が大きいこと、また、均衡処遇を行った場合の経営上のプラス面が理解されていないことが挙げられる。

④事業の必要性

取組への意欲を持ちながらも、資金的な制約により均衡処遇に向けた具体的な取組に踏み込めない事業主及び事業主団体に対して必要な財政的支援を行うことによって、それぞれの企業の状況に応じた取組を促すことができる。

また、当該事業の実績を積むことにより、事業主に、今後少子・高齢化が進展する中で、均衡処遇への取組が、女性、高齢者等のパートタイム労働者を希望する層からの優秀な人材の確保、定着に役立ち、パートタイム労働者の処遇に関する納得性の向上、労働者の定着率やモラルの向上を通じて企業活力の向上につながるものであるという理解を広く普及・定着させる効果も期待できる。

(4) 事業の目標

目標達成年度						
政策効果が発現する時期		実施以降随時効果の発現が見込まれる				
アウトプット指標	H19	H20	H21	H22	H23	目標値/基準値
助成金支給団体数						
アウトプット指標	H19	H20	H21	H22	H23	目標値/基準値
助成金支給事業所数						
(説明)		(モニタリングの方法) 業務報告により把握				

2. 評価

(1) 必要性

行政関与の必要性の有無（主に官民の役割分担の観点から）	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> その他
(理由) パートタイム労働者の均衡処遇については、民間における取組が十分になされていない現状であり、また、事業主の自主性に任せたままでは自発的な取組が期待しにくいことから、行政が関与して、その取組を促す必要がある。			
国で行う必要性の有無（主に国と地方の役割分担の観点から）	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> その他
(理由) パートタイム労働者の処遇に関する問題は、労働条件などの問題に密接に関わり、国が行う労働行政と不可分であるため、労働行政の一環として、国が直接取り組む必要がある。			
民営化や外部委託の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可	<input type="checkbox"/> 否	

(理由) 本事業を実施するに当たっては、パートタイム労働施策に関する事業について技術的知見のある21世紀職業財団において実施することとしている。	
緊要性の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
(理由) パートタイム労働者が増加傾向にあり、また、急速な少子化が進む中で、人的資源の有効活用が強く求められている労働市場の状況に鑑み、パートタイム労働者の処遇改善は喫緊の課題である。	

(2) 有効性

政策効果が発現する経路
(投入) 事業主団体が、傘下企業に向けた均衡処遇推進のための事業を実施するに当たり、国が財政的支援を行う。また、事業主が、パートタイム労働者の均衡処遇に取り組むに当たり、国が財政的支援を行う。 ↓ (効果) 企業において、パートタイム労働者の均衡処遇が進む結果、パートタイム労働者を希望する層からの優秀な人材の確保及び定着率の向上、さらには企業の生産性が向上し、国民経済の発展に寄与する効果がある。 他方、パートタイム労働者においては、短時間就業を希望する若年者、女性や高齢者の就業可能性、経済的自立性を高める効果がある。
これまで達成された効果、今後見込まれる効果
パートタイム労働者の均衡処遇が進むことにより、短時間就業を希望する若年者、女性や高齢者の就業可能性、経済的自立性を高め、社会の支え手を増やす効果が期待できる。 短時間就業の環境をよくすることで、仕事と育児の両立可能性を向上させ、少子化を抑え、社会の活力を増強する効果が期待できる。
政策の有効性の評価に特に留意が必要な事項
なし。

(3) 効率性

手段の適正性
(a) 当該事業を行わなかった場合 パートタイム労働者の均衡処遇が進まないと、企業においては優秀な人材の確保及び定着率の向上が困難となり、労働力の活用は無駄が生じるとともに、パートタイム労働者においては就業可能性や経済的自立性の向上等均衡処遇の推進によって得られるはずの利益を享受できなくなる。
(b) ほかに想定しうる手段で行った場合 均衡処遇の考え方についての啓発事業のみでは、パートタイム労働者の処遇見直しに向けた問題意識は喚起できても、人事制度の見直しに向けたノウハウの欠如や経済的負担により、実施が困難な場合が少なくないと考えられる。
(c) 当該事業を行った場合 パートタイム労働者の均衡処遇に向けた取組に対して経済的支援が行われることに

より、企業による導入に弾みがつき、均衡処遇に取り組む企業が着実に増加すると考えられる。	
費用と効果の関係に関する評価	
本事業によって、企業におけるパートタイム労働者の均衡処遇への取組を推進することにより、同業、同地域の他社の取組を誘発する等、投入費用と比較して大きな効果が期待できる。	
他の類似事業（他省庁分を含む）がある場合の重複の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/>
(有の場合の整理の考え方)	

(4) その他

近年、パートタイム労働者は増加傾向にあり、その雇用管理の改善は早急に求められており、本事業は、社会全体におけるパートタイム労働者の均衡処遇をさらに進めるために不可欠な事業であることから、その優先度は非常に高いと考えられる。

(5) 反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成19年度予算概算要求において、所要の予算を要求する。

3. 特記事項

①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし。

②各種政府決定との関係及び遵守状況

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日 閣議決定）

第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

2. 再チャレンジ支援

(1) 人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築

(働き方の複線化)

(中略)

・有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

「経済成長戦略大綱」（平成18年7月6日 財政・経済一体改革会議）

1. ヒト：「人財立国」の実現

(1) 一人ひとりが能力を最大限発揮できる社会の構築

④ 全員参加型社会の実現

年長フリーターの正社員化を含めた若年者の就職支援、非正規労働者の再挑戦支援と就業形態間の行き来の円滑化や均衡処遇の促進、仕事と生活のバランスのとれた働き方の推進等により、若者、女性、高齢者を含めた多くの

人の意欲と能力を活かした就業参加を促す。

【 工程表 】

<短期 2006年度内>

- 均衡処遇推進のための事業主への支援を充実させる。

「再チャレンジ可能な仕組みの構築 中間とりまとめ」

(平成18年5月30日再チャレンジ推進会議)

II 具体的施策

(1) 働き方の複線化(多様な働き方を可能に)

② 正規・非正規労働者間の均衡処遇

- 公正かつ多様な働き方を実現する労働環境の整備

- ・ (略) 企業に対しても、非正規労働者の正規労働者への転換制度や短時間正社員制度の導入、非正規労働者と正規労働者との均衡ある処遇や能力開発等に向けた働きかけを進め、雇用形態の多様化が進む中で、公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境を整備する。
- ・ 企業内での非正規労働者を正規労働者へ登用していく仕組み等の整備に併せ、そのために必要な実践的能力開発を行うことにより、キャリアアップを図る仕組みを講ずる企業に対して支援を行う。

「グローバル戦略」(平成18年5月18日 経済財政諮問会議)

IV 戦略的に取り組むべき施策と目標

1. 人材の国際競争力の強化

① 人材の質の向上

- 人口減少下で、経済社会の活力維持を図るため、労働生産性及び就業率の向上を図る。
- ・ 就業形態間での行き来の可能性や均衡処遇の促進

「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日 少子化社会対策会議)

2 新たな少子化対策の推進

(2) 働き方の改革

若者の就労支援やパートタイム労働者の均衡処遇の推進、女性の再就職支援等「再チャレンジが可能な仕組みの構築」を推進するとともに、企業の子育て支援の推進や長時間労働の是正等、従来の働き方を改革する。

[個別の施策集]

パートタイム労働者の均衡処遇の推進

「これからの少子化対策について」(平成18年5月15日少子化社会対策推進専門委員会)

第2章 「子ども・子育て応援プラン」に掲げられた課題の検討

第3節 働き方に関わる施策

5 非正規労働者に対する処遇の改善

(略) パートタイム労働者と正規労働者との処遇の均衡を図るための取組を強化するとともに、正社員への転換制度や能力開発機会の提供、短時間正社員の

導入に取り組む事業主への支援策、あるいは非正規労働本人に対する就労支援等が必要である。

③総務省による行政評価・監視等の状況

なし。

④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

- ・改正男女雇用機会均等法付帯決議（平成18年6月14日 衆議院厚生労働委員会）
政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。
10 パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進めること。
- ・改正男女雇用機会均等法付帯決議（平成18年4月28日 参議院厚生労働委員会）
パートタイム労働者等が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に取り組む事業主への支援や新たな枠組み作りの検討を含め、総合的な対策の強化を図ること。

⑤会計検査院による指摘

なし。