

## 規制影響分析書要旨

規制の名称	雇用管理の改善等に関する措置の内容の説明義務の創設	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課	
関係部局・課室	—	
評価実施時期	平成26年1月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>○ パートタイム労働者の雇用管理については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律により、一定程度改善されたものの、年齢や勤続年数にかかわらず、賃金はほとんど変わらないなど、通常の労働者との間に依然として格差が存在することから、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するための所要の措置を講ずる必要があります。</p> <p>○ パートタイム労働者は、通常の労働者と比べて労働時間や職務の内容が多様であり、労働条件が不透明となりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由が分からず、不満を抱く場合も少なくないため、現行の法第13条に基づき、パートタイム労働者から求めがあったときは、事業主は、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明しなければならないこととされています。</p> <p>○ しかし、多くのパートタイム労働者が、事業主が法に基づきどのような雇用管理の改善等に係る措置を実施しているかについてそもそも認識していないことが懸念されます。</p> <p>○ 法の実効性を高めパートタイム労働者の待遇に係る納得性を向上させる観点から、パートタイム労働者を雇い入れた時(契約更新時を含む。)に、事業主は、事業主が講ずべきこととされている雇用管理の改善等の措置に係る内容を当該パートタイム労働者に説明しなければならないこととします。</p>	
	(根拠条文)	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第14条第1項(新設)
想定される代替案	<p>通達において、パートタイム労働者を雇い入れたときに、事業主が講ずべきこととされている雇用管理の改善等の措置に係る当該事業所の対応を短時間労働者に説明しなければならないこととし、行政による指導を行うことが考えられます。</p>	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	<p>事業主に、パートタイム労働者の雇い入れ時における説明のための費用(説明会の開催等)が発生すると考えられます。</p>	<p>事業主に、パートタイム労働者の雇い入れ時における説明のための費用(説明会の開催等)が発生すると考えられます。</p>

(行政費用)	事業主に周知するための費用が発生することになります。 また、当該義務の違反について行政による指導等が行われた上で厚生労働大臣が勧告した場合において、その勧告を受けた事業主がこれに従わない場合は、その旨を公表することとしているので、そのための費用が発生することになります。	事業主に周知するための費用が発生することになります。
(その他の社会的費用)	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(国民への便益)	当該義務の新設により、事業主が法に基づきどのような雇用管理の改善等に係る措置を実施しているかをパートタイム労働者が把握することができ、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保することができます。 また、当該義務の違反については、厚生労働大臣が勧告した場合において、その勧告を受けた事業主がこれに従わない場合は、その旨を公表することとし、迅速かつ確実な義務の履行を図ります。	代替案によっても、事業主が法に基づきどのような雇用管理の改善等に係る措置を実施する必要があるかをパートタイム労働者が把握し、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保する点においては一定の効果が期待されますが、法的な義務ではないこと、勧告に従わない事業主に対する公表の対象とはならないことから、事業主が十分に実施しないおそれがあります。
分析結果	改正案は法律上に義務を位置付け、勧告に従わない事業主に対する公表の対象とすること等により、一定の遵守費用等が見込まれますが、迅速かつ確実な義務の履行が図られパートタイム労働者の納得性が向上することは、その費用を大きく上回ると考えられます。 代替案は法的な義務ではないことから事業主が十分に実施しないおそれがあり、また、事業主に行政指導等の対象となる義務を課すに当たっては、その義務の内容については、通達という形よりも、国会での議論を経る法律という形でできるだけ明示することが望ましいと考えられるため、改正案の方が適切であると考えられます。	
有識者の見解その他関連事項	「今後のパートタイム労働対策について」(平成24年6月30日労働政策審議会建議)において、「パートタイム労働者の『雇用管理の改善等に関する措置』(賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等)に関し、事業主が、パートタイム労働者の雇い入れ時等に、当該事業所で講じている措置の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。」とされています。	
一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	政府は、パートタイム労働法改正法の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするものとします。	
備考	—	