

# 行政事業レビュー公開プロセス(6月15日)

(事業名)雇用均等コンサルタント関係経費(短時間労働者均等待遇啓発事業)

評価結果

事業全体の抜本的改善

廃止	2	人
事業全体の抜本的改善	4	人
事業内容の一部改善	0	人
現状通り	0	人

## <とりまとめコメント>

本事業は対象事業所の選定がシステムティックに行われていないことに見られるように事業の趣旨・目的の絞り込みが不十分で、PDCAサイクルも機能しておらず、抜本的に見直すことが必要。正社員とパートタイム労働者の均衡処遇実現のための企業における処遇制度の見直しを政策的に後押しすることが必要だとしても、今後、事業の趣旨・目的を絞り込み、例えば、対象企業の業種・地域などを戦略的に選定することや、コンサルタントを配置するという方式ではなく民間の創意工夫をより引き出す仕組みとすることを検討することなどが必要。さらに、モデル的事業の効果を検証し、見直しのなかで事業終了年度についても検討することが必要。

## <具体的なコメント>

### ○事業の課題や問題点

- ・ 事業内容が現場で本当に最適かが問題。
- ・ 待遇の見直し、「職能分析・職能評価」導入を必要とする事業主に提供されていない。関心のある企業の選定が難しい。
- ・ パートタイム・非正規雇用に関する労働法制を前提に考えると、当事業の目的が極めて限定的であり、効果が期待し得ない。また、手法に関しても、コンサルタントの資質・能力に負う所が大であり、その効果が評価し難い。
- ・ 訪問事業所の選定基準等システムティックになされていない。
- ・ コンサルタントにより普及を図るという方式以外に同様の目的に資する方法がないかより緻密な検討が必要。
- ・ 企業の生産性を高めるのか、労働者の権利を守るのか、政策目的が明確でなく、効果測定も難しい。違法なケースは別として、この事業が必要だという理由がない。
- ・ コンサル対象企業・事業者の選別に戦略性・明瞭性が欠く。大企業であれば、自らの経営戦略で対応するだろうし、そこに公費を投入する理由はない。中小企業の場合、比較対象となる正社員が少ないのではないか。事業の終了年度もなく漫然と実施している感が否めない。

### ○評価を選択した理由・根拠

- ・メニューを厚労省が行う今回(これまで)の事業でなく、大きく転換し、民間の知恵で主導するやり方かどうかと思う(やり方を抜本的に変える)
- ・制度が普及していない現状と、他方、法律改正により事業主の説明責任が明確化された現状に鑑み、制度の普及に向けた内容の見直しが必要と思われる。
- ・正当性・妥当性のない行政介入は避けるべきである。コンサルティング・サービスを必要としている企業に対する無料サービスになっているのではないか。
- ・仮に事業の目的＝職務分析の普及が妥当としても、企業への普及を促進する上で、現行のコンサルが有効とは考えられない。訪問しやすい企業に訪問しても普及にはつながらない。社労士への職提供に過ぎない面もあるような。

### ○改善の手法や事業見直しの方向性

- ・同事業の中で①職務分析・評価の普及事業、②分析・評価の実際導入事業を2分し、予算配分して民間に総合評価方式で競わせるべき。
- ・法改正の内容の周知と合わせて対応策としての本制度を広く知ってもらう施策をまずは集中的に実施し、コンサル機能は各地でなく全国で規模を縮小して機能を維持すべきではないか。
- ・指導員と連携し、関心企業・必要企業にアプローチする工夫が有効ではないか(指導員から関心企業の紹介、初回の訪問帯同等)。
- ・パートタイム労働者の処遇に関して、コンサルティングを求めている企業に対して、サービスを提供する方法等を検討すべきと考える。
- ・労働者と雇用主との間でwin-winになるような真のモデル事業を展開し効果を見極めるべき(地域、対象企業を選別することが前提)。ただし、終了年度は明確に。

### ○その他

-