

実 績 評 價 書

平成 15 年 8 月

政策体系	番 号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てるこ 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 パートタイム労働を魅力ある就業形態とすること
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	

1 . 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進する こと									
(実績目標を達成するための手段の概要)										
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）に基づく短 時間雇用管理者の選任、パートタイム労働法の周知徹底等。										
(評価指標)										
短時間雇用管理者の選任数	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4					
	27,428	29,563	33,369	37,347	39,771					
(備 考)										
・ 短時間雇用管理者は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管 理する者として、事業主が選任する。										
・ 各年度 3 月 31 日現在の数値である。										
(評価指標)										
パートタイム労働法の周知のための 説明会等開催件数及び参加者数	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3	H 1 4					
	881	777	431	466	584					
	-	-	16,709	21,498	30,395					
(備 考)										
・ 上段の数値は、都道府県労働局雇用均等室の説明会等、他の機関、団体の説明会 等で都道府県労働局雇用均等室が説明をしたもののが開催件数である。										
・ 下段の数値は延べ参加者数であり、平成 12 年度から集計している。										

2 . 評 価

(1) 現状分析

現状分析
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）に基づく短 時間雇用管理者の選任、パートタイム労働法の周知徹底等を実施した結果、短時間雇

用管理者の選任数は平成14年度で39,771人、パートタイム労働法の周知のための説明会等の開催件数は平成10年度から平成14年度までで3,139件（参加者数は、平成12年度から平成14年度まで68,602人）となった。一方、近年、パートタイム労働者は増加し（平成4年で868万人、平成14年度で1,211万人。週間就業時間35時間未満の非農林業の雇用者で、休業者を除く。総務省「労働力調査」）パートタイム労働者と正社員（一般労働者）の賃金格差は拡大している（一般労働者に対するパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額は、女性は平成6年で70.6%、平成14年で64.9%、男性は平成6年で54.2%、平成14年で48.9%。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。なお、パートタイム労働者と一般労働者では、職種、勤続年数等に違いがあり、単純には比較できない。）

(2) 評価結果

政策手段の有効性の評価

短時間雇用管理者の選任数による評価

「短時間雇用管理者」は、パートタイム労働法第9条に基づき、事業主が選任することとされており、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討して実施することなどがその業務とされている。

パートタイム労働法は事業主による雇用管理の自主的な改善を基本的枠組みとしており、事業所単位で人事労務管理について責任を有する者を事業主が進んで選任し、雇用管理改善に係る業務を行わせることは、当該事業所での雇用管理の改善に向けた自主的な取り組みを促す上で、また、就業の実態が多様なパートタイム労働者の雇用管理を事業所単位できめ細かく行うためにも必要で有効なものである。

このように、短時間雇用管理者選任数の毎年の増加により、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組むための体制の整備が進められ、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するという目標達成に貢献しているものと考えられる。

パートタイム労働法の周知のための説明会等開催件数及び参加者数による評価

パートタイム労働法の周知のための説明会等は平成14年度まで相当数開催されており、さらに参加者数も増加しているところである。パートタイム労働法は事業主による雇用管理の自主的な改善を基本的枠組みとしており、事業主及び事業主団体に対して、パートタイム労働法についての正確な理解を促すための情報提供を通じて周知に努めているが、パートタイム労働者の労働条件等については事業主間の横並び意識が強いことが多い等から、集団的な説明会を実施していくことが効果的である。

このように、説明会の実施を通じて事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む上で基礎となる事項が周知され、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するという目標達成に貢献しているものと考えられる。

政策手段の効率性の評価

短時間雇用管理者の選任数による評価

各労働局均等室においては、事業主に短時間雇用管理者の選任を促すため、セミナー等会合資料、主催・共催行事の周知、事業場訪問時等、あらゆる機会を利用して選任届様式を配布したり、その職務等について説明するなどしており、また、選任届様

式をさまざまな広報用資料に入れて印刷する、各労働局ホームページにも載せるなど、工夫をこらしながら効率よく選任勧奨を実施していることから、短時間雇用管理者選任数は毎年数千人単位で増加し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するという目標達成に着実に貢献しているものと考えられる。

パートタイム労働法の周知のための説明会等開催件数及び参加者数による評価

主催・共催を問わず主体的に運営する説明会等においてパートタイム労働法について説明を行うことはもちろん、労働局他部や地方自治体主催のセミナー、各種団体の依頼講演などにおいても、対象者を見ながら必要性を判断し、可能な限りパートタイム労働法の説明を行っているところであり、説明会件数と参加者人数に現れているとおり、効率的な法の周知を図って、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するという目標達成に着実に貢献しているものと考えられる。

総合的な評価

目標達成に向けて進展があった

短時間雇用管理者の選任数の増加、パートタイム労働法の周知のための説明会等開催件数及び参加者数の増加に表われているとおり、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進していく体制の整備には目標達成に向けて進展がみられる（役職に就いているパートタイム労働者の増加等）。しかしながら、なおパートタイム労働者と正社員の賃金格差等待遇面での問題は残っており、この問題に対応したパートタイム労働者の雇用管理の改善のための施策手段について、さらに有効かつ効率的な、適切なものを通じて実施していく必要があると考えられる。

評価結果分類	分析分類

3 . 政策への反映方針

施策目標内の一政策の見直し【拡充予算要求】を検討した上で引き続き実施

パートタイム労働者の雇用管理の現状を踏まえ、今後のパートタイム労働施策の方向性について検討してきた労働政策審議会雇用均等分科会において、通常の労働者との均衡を考慮した待遇の考え方を具体的に指針に示すことにより、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとの提言を内容とする報告が、平成15年3月に取りまとめられた。

この提言を踏まえ、パートタイム労働法に基づく指針の改正を行った。（平成15年8月25日公示、同年10月1日適用。）

また、指針規定事項の社会的な浸透・定着を着実に進めていくために、現行のモデル事業主助成金のメニューを、正社員との均衡に関する先進的な取組も推進していくよう拡充することとしている。

反映分類

4 . 特記事項

学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

労働政策審議会雇用均等分科会は、平成15年3月、今後のパートタイム労働対策の方向として、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に指針に示すことにより、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとする報告を取りまとめた。

(指針に示す内容)

- ・公正な処遇を実現させるための労使の取組の推進
- ・職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇に係る措置を実施
- ・正社員へ転換するための条件の整備
- ・正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者の取扱い

各種政府決定との関係及び遵守状況

(「地方分権推進計画」「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本計画」「第10次定員削減計画」「行政改革大綱」等)

なし

総務省による行政評価・監視等の状況

なし

国会による決議等の状況(警告決議、付帯決議等)

なし

会計検査院による指摘

なし