

実績評価書

平成18年7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
	I	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し、短時間雇用管理者の選任数が前年度を上回ること
-------	--

(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等。

※ パートタイム労働法に基づき、事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善に関する業務を担当する短時間雇用管理者を選任するよう努めなければならないものとされている。

(参考) 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6月18日法律第76号)

第9条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

・関連する経費 (平成17年度予算額)

パートタイム労働者の雇用管理改善に関する指導、法の施行状況の把握
31百万円

(評価指標の考え方)

短時間雇用管理者の選任数（人）

： パートタイム労働法の規定に基づき、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選任することとされている短時間雇用管理者について、実際に選任された数。

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（件、人）

： パートタイム労働法の周知のために開催した事業主等に対する説明会等の実施件数及び参加者数。

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
短時間雇用管理者の選任数（人）	37,347	39,771	43,517	45,946	46,871

(備考)

- 各年度3月31日現在の数値。

(評価指標)	H13	H14	H15	H16	H17
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(件、人)	466 21,498	584 30,395	777 61,540	532 30,331	493 25,325

(備考)

- 上段の数値は、都道府県労働局雇用均等室及び他の機関・団体が実施した説明会等であって都道府県労働局雇用均等室がパートタイム労働法の説明をしたもの件数であり、下段の数値はその延べ参加者数。
- なお、平成15年は、パートタイム労働法に基づく指針が改正されたことに伴い、内容の周知のための説明会開催件数及び参加者数が大幅に増加した。

2. 評価

(1) 現状分析

現状分析

近年、パートタイム労働者は増加し（平成5年で929万人、平成17年で1,266万人。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」）、一方、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差は拡大傾向にある（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5年で70.1%、平成17年で69.0%、男性は平成5年で54.9%、平成17年で52.5%。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。ただし、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ことに注意が必要。）。

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ものとなっている中で、このように雇用管理の改善は必ずしも十分に図られていないという状況を踏まえ、平成15年に、パートタイム労働法に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」の改正を行い、正社員との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示したところである。

(2) 評価結果

政策手段の有効性の評価

①短時間雇用管理者の選任数による評価

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勧奨及びパートタイム労働法の周知等を実施した結果、短時間雇用管理者の選任数は平成17年度末で46,871人となり、前年同期より増加した。

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「短時間雇用管理者」を選任し、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。

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。

②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の開催件数は平成13年度から平成17年

度まで2,852件（参加者数は、平成13年度から平成17年度まで169,089人）となった。

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、事業主の取組を促進するためには、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、集団的な説明会を通じて実施していくことが効果的である。

説明会等の開催を通じ、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

①短時間雇用管理者の選任数による評価

都道府県労働局雇用均等室においては、事業主に短時間雇用管理者の選任を促すため、主催・共催する説明会等に加え、他機関や団体の主催する各種セミナーなど、事業所の人事担当者等が集まるあらゆる機会を利用して、選任届（※）様式の配布や、その職務等についての説明を行うことなどにより、効率的に選任への勧奨を行っている。

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、都道府県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。

※ 事業主は、短時間雇用管理者を新たに選任する場合には、選任届を都道府県労働局雇用均等室宛てに郵送又はFAXにより提出する。

②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

都道府県労働局雇用均等室においては、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、都道府県労働局の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る。これら他機関主催のセミナー等の場を活用することにより、管内事業所に幅広く周知できるとともに、主催者である地方公共団体や、事業主団体の理解を深めることで、これらの団体を通じた事業所への周知も期待できるため、パートタイム労働法の社会的な浸透・定着を効率的に行うことができる実施手段であると考えられる。

総合的な評価

短時間雇用管理者の選任推奨による短時間雇用管理者数は、前年度に比して約900人の増加となっており、例年と比べると増加数はやや鈍化しているものの着実に増加している。また、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及び参加者数については、前年度に比して開催件数等が減少しているものの、平成15年度に改正された指針の浸透を図るため、引き続き積極的に開催しており、政策目標の達成に向けて進展があった。

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の存在等処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。このため、改正指針において具体的に示された、パートタイム労働者と正社員との間の均衡を考慮した処遇の考え方等について、引き続き浸透・定着を図っていくこととする。

評価結果分類	分析分類
1 目標を達成した	1 分析が的確に行われている
② 達成に向けて進展があった	② 分析がおおむね的確に行われている
3 達成に向けて進展がみられない	3 分析があまり的確でない

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

「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日 閣議決定）

男女共同参画基本計画（第2次）（平成17年12月27日閣議決定）（抄）

第2部施策の基本的方向と具体的施策

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

（4）多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

ア 公正な待遇が図られた多様な働き方の普及

- ・パートタイム労働者、派遣労働者等の正社員への転換、正社員が一定期間短時間勤務をすることができる制度の普及等、ライフステージに応じて多様な働き方を柔軟に利用できる環境を整備する。

イ パートタイム労働対策の総合的な推進

○パートタイム労働指針の周知による均衡待遇の定着と事業主の取組への支援

- ・「事業主が講すべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（パートタイム労働指針）に示されたパートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した待遇の考え方（均衡待遇）を周知する。また、その普及状況等を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を行い、必要な措置をとる。

- ・人事労務管理の専門家の派遣等の技術的支援により均衡待遇に向けた事業主の自主的取組を促すとともに、助成金について、均衡待遇に取り組む事業主向けの内容に見直した上でその活用を図り、取組に意欲のある事業主を援助する。

- ・パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇に向けた環境の整備を進める企業の割合を増加させる。

○パートタイム労働者の適正な労働条件の確保

- ・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）、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。

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）

なし。

⑤会計検査院による指摘

なし。