

# 短時間労働者均衡待遇推進等助成金事業

平成22年8月

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課(吉永 和生課長) [主担当]

## 1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

基本目標Ⅵ 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										
施策大目標 分野	1	2	3	4	5	6				
	備 就業環境の整 雇用環境及び	現 する社会の実 な育ちを支援	子 生活の安定 子育て家庭の 子どもの健全	備 の支援体制整 児童虐待等へ	対 母子保健衛生 策の充実	家 総合的な母子 庭等の自立				

### 施策中目標

1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
---	--

### 施策小目標

1	男女雇用機会均等の確保に係る法令の履行を確保し、男女が能力を発揮するための就業環境を整備すること
2	育児・介護を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境を整備すること
3	パートタイム労働者と正社員の均衡待遇を確保する等多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること

その他、以下の事業と関連がある。

特になし

## 2. 現状・問題分析

---

### (1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成18年度）

---

#### 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増加している。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「平成17年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、均衡待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」）、事業主の均衡待遇に向けた意欲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、事業主の均衡待遇に関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待遇が進まない理由としては、事業主が待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、均衡待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待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、均衡待遇への取組が、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待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。

## (2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

---

### ①現状分析

---

「労働力調査」（総務省）によると、平成18年度以降もパートタイム労働者は増加し、平成18年度の1,205万人から平成21年には1,431万人に増加し、雇用者総数に対するパートタイム労働者の割合を見ても、平成18年度の22.5%から平成21年度には約26.9%にも達しており、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。その一方で、パートタイム労働者と正社員（一般労働者）の賃金格差については未だに見られるところである（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、平成17年度においては、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であったところ、平成21年度においては、男性パートタイム労働者は54.8、女性パートタイム労働者は69.5。厚生労働省「平成17年賃金構造基本統計調査」及び「平成21年賃金構造基本統計調査」）。

厚生労働省としては、パートタイム労働者の多様な就業実態に応じた公正な待遇を確保するため、平成20年4月より施行された改正パートタイム労働法により、都道府県労働局雇用均等室において、専門家による相談・援助、必要に応じた行政指導の実施（平成21年度においては、事業主13,992事業所に対し報告徴収を実施し、このうち何らかの違反が確認された12,172事業所に対し、25,928件の是正指導を実施。）及び短時間労働援助センターによる短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給を通じて、均等・均衡待遇を推進しているところである。

### ②問題点

---

平成20年4月より施行された改正パートタイム労働法に基づく行政指導や専門家による相談・援助が実施され、法の着実な実施が図られているところであるが、パートタイム労働者の公正な待遇を実現するためには、引き続き助成金を支給することにより、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自主的な取組を促進していくことが必要である。

### ③問題分析

---

パートタイム労働法に基づく行政指導等や短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給により、パートタイム労働者の公正な待遇の確保の促進を図っているが、依然として、事業主が待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への支援、また、均衡待遇を行うことが経営上のプラス効果を有することへの理解の促進を図る必要がある状況にある。

#### ④事業の必要性

①～③を踏まえ、パートタイム労働者の多様な就業実態に応じた公正な待遇の実現には、パートタイム労働法に基づく行政指導を着実に実施するとともに、短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給により、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に取り組む事業主を誘導・後押しすることが重要であるため、引き続き当該助成金を支給する必要がある。

なお、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）においても、「『同一価値労働同一賃金』に向けた均等・均衡待遇の推進」に取り組むこととされたところである。

（現状・問題分析に関連する指標）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	労働局雇用均等室が実施したパートタイム労働法に基づく助言・指導による是正率（90%以上／毎年度）	—	—	—	93.2% (*)	96.5%
2	短時間勤務を選択できる事業所の割合（29%／平成32年）	—	—	—	—	—
（調査名・資料出所、備考等）						
・指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。						
・(*)平成20年度においては、達成水準を80%としていた。						

（参考統計の動き）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	パートタイム労働者数（万人）	1,266	1,205	1,349	1,407	1,431
（調査名・資料出所、備考等）						
「労働力調査」（総務省）						

### 3. 事業の内容

#### （1）実施主体

厚生労働大臣が指定する者（短時間労働援助センター：(財)21世紀職業財団）

#### （2）概要

事業主及び中小企業事業主団体を対象に、パートタイム労働者と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を導入し、制度の利用者が出た場合に助成金を支給すること等により、パートタイム労働者の公正な待遇の確保を推進する。

### (3) 目標

当該助成金を支給することにより、均衡待遇制度が導入された事業所におけるパートタイム労働者の定着を促進し、継続就業率を90%以上とすることを目標とする。

### (4) 予算

会計区分：労働保険特別会計 労災勘定、雇用勘定

※パートタイム労働者の均衡待遇、正社員転換のための事業主等の取組を促進することで、パートタイム労働者の健康管理の推進及び雇用の安定に資する事業であるため、労働保険特別会計（労災勘定、雇用勘定）で予算措置することが適当である。

平成23年度予算要求：726百万円

短時間労働者均衡待遇推進等助成金事業全体に係る予算の推移（単位：百万円）：

H19	H20	H21	H22	H23
1,241	1,233	1,217	1,008	726

(注)平成23年度より短時間労働者均衡待遇推進等助成金と中小企業雇用安定化奨励金を整理・統一し均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）を創設するため、本事業に係る平成23年度要求額は、経過措置分のみとなっている。

## 4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

### (1) 必要性の評価

パートタイム労働者の均衡待遇については、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。

また、パートタイム労働者の待遇に関する問題は、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。

### (2) 有効性の評価

事業主団体が、傘下企業に向けた均衡待遇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待遇に取り組むに当たり、国が財政的支援を行う。

このことにより、企業において、パートタイム労働者の均衡待遇が進む結果、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待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。

### (3) 効率性の評価

---

#### 【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待遇が進まないと、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、労働力の活用に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待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) ほかに想定し得る手段で行った場合

均衡待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待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待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、企業により導入に弾みがつき、均衡待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待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。

## 5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

---

### (1) 有効性の評価

---

#### ①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

---

パートタイム労働者の均衡待遇の推進を図るための事業を実施する中小企業事業主団体及びパートタイム労働者の均衡待遇、正社員への転換を進めるための制度導入・運用を行う事業主等に対して、助成金を支給する。

→企業においてパートタイム労働者の均衡待遇が推進され、公正な待遇の確保が図られる。

→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が向上する。

→企業の生産性が向上し、国民経済の発展に寄与する。短時間労働を希望する若年者、女性や高齢者の就業可能性、経済的自立が高められる。

#### ②有効性の評価

---

中企業事業主団体向け助成金については、「2回目の事業の終了時点において、均衡待遇制度が導入された事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入前と比較して改善された事業所が80%以上となること」及び事業主向け助成金については、「当該事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入により改善された事業所が80%以上となること」の両指標において、ともに目標数値を上回っていることから、企業においてパートタイム労働者の均衡待遇が推進され、公正な待遇の確保が着実に図られているものと評価できる。

### ③事後評価において特に留意が必要な事項

---

中小企業事業主団体向け助成金については、アウトプット指標の達成状況等を踏まえ、平成22年度限りで廃止することとした。

## (2) 効率性の評価

---

### ①効率性の評価

---

助成金の支給を通じてパートタイム労働者の均衡待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、企業に対しては、パートタイム労働者の均衡待遇への取組を誘発する効果を有するとともに、特に中小企業については、経済的負担も軽減されるため、同措置により円滑かつ効率的にパートタイム労働者の公正な待遇の確保を図ることができるものと評価できる。

### ②事後評価において特に留意が必要な事項

---

なし

## (3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

---

なし

## (4) 政策等への反映の方向性

---

平成20年4月より施行された改正パートタイム労働法の着実な施行や助成金の支給等により、パートタイム労働者の公正な待遇の確保は着実に進んでいるものの、経済情勢が厳しい中で、パートタイム労働者や有期契約労働者等の非正規労働者の公正な待遇の確保が重要な課題となっており、引き続き事業主への支援が必要である。

平成23年度予算概算要求においては、省内事業仕分けの結果等を踏まえ、短時間労働者均衡待遇推進等助成金を中小企業雇用安定化奨励金と整理・統合してパートタイム労働者と有期契約労働者の雇用管理改善に関する支援を一体的に推進することとし、メニューの見直しや支給要件の緩和等を行った上で「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」として所要の予算を要求した。

## 6. 評価指標等

---

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	中企業事業主団体向け助成金：2回目の事業の終了時点において、均衡待遇制度が導入された事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入前と比較して改善された事業所が80%以上となること。	—	—	—	76.5%	95.5%
達成率		—	—	—	95.6%	119.4%
2	事業主向け助成金：当該事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入により改善された事業所が80%以上となること。			92.9%	100%	94.7%
達成率		—	—	116.1%	125.0%	118.4%
【調査名・資料出所、備考等】						
アウトプット指標						
		H17	H18	H19	H20	H21
3	助成金支給団体数	—	—	8	18	19
達成率		—	—	53.3%	60.0%	67.9%
4	助成金支給事業所数	—	—	213	1,368	1,340
達成率		—	—	18.7%	120.0%	99.5%
【調査名・資料出所、備考等】						

## 7. 特記事項

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

①  有・無

② 具体的記載



- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成19年5月24日参議院厚生労働委員会）

一 本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底に努めるとともに、均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置等について具体的かつわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働援助センターによる助成金の支給等により、事業主に対し、十分な支援に努めること。

- ・第174回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説（平成22年6月11日）

（略）少子高齢化に伴う少子高齢化に伴う労働人口の減少という制約を跳ね返すため、若者や女性、高齢者の就業率向上を目指します。さらに、非正規労働者の正規雇用化を含めた雇用の安定確保、……ディーセント・ワーク、すなわち、人間らしい働きがいのある仕事の実現を目指します。女性の能力を発揮する機会を増やす環境を抜本的に整備し、（以下略）

## （2）各種計画等政府決定等の該当

①  有・無

② 具体的記載

- ・「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

### 第4 目指すべき社会への政策4本柱と12の主要施策

#### 1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ

（2）意欲を持って就業と自立に向かえるように

- ・ 非正規雇用対策（正規雇用への転換促進、非正規雇用の待遇格差の是正等）や若者の就労支援の実施（キャリア教育・職業教育、ジョブカフェ等によるフリーターの就労支援）を推進します。

（施策の具体的内容）

#### 1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ

（2）意欲を持って就業と自立に向かえるように

《若者の自立した生活と就労に向けた支援に取り組む》

#### □非正規雇用対策の推進

- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できるようにするとともに、就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発の機会が確保されるようにするなど、非正規雇用対策を推進します。

#### 4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ

（ワーク・ライフ・バランスの実現）

（12）仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を

- ・ 男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子どもを生み育てながら安心して働き続けられる職場環境となるよう、男女雇用機会均等の確保を図るとともに、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇を推進します。

(施策の具体的内容)

#### 4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）

##### (11) 働き方の見直しを

《長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る》

□ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度等の企業への制度導入・定着により多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均等・均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性の再就職や就業継続の支援の促進など、多様な働き方を選択できる条件を整備します。

- ・ 「雇用戦略対話合意」（平成 22 年 6 月 3 日）

「『2020 年までの目標』と達成に向けた施策」

#### 2 国民参加と「新しい公共」の支援

雇用の多様性に配慮しつつ、各施策を通じて、均等・均衡待遇の推進に取り組むとともに、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組み、希望しても正社員になれない非正規労働者の数を減少させる。

#### 4 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現

【同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等】

- ・ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を充実する。

- ・ 有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等

有期労働契約に関する施策の有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、必要な施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。

【労働時間短縮の促進】

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。

- ・ 「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）

##### (6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

(地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現)

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPOや社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。

- ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）

#### <仕事と生活の調和憲章>

（多様な働き方の模索）

・・・仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

#### <仕事と生活の調和推進のための行動指針>

- 2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

- ① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へと移行できること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

- 3 各主体の取組

- (1) 企業、働く者の取組

（就労による経済的自立）

- ・パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度作り等を行う。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（多様な働き方の選択）

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。

### (3) 国の取組

(総論)

・労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。

(多様な働き方の選択)

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。

#### 【数値目標】

短時間勤務を選択できる事業所の割合

(短時間正社員制度等)

2020年 29%

※「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

#### 【現状】

◇2007年 (参考：8.6%以下)

(平成17年度民間企業の勤務条件制度等の調査結果について 人事院)

・「子ども・若者ビジョン」(平成22年7月23日子ども・若者育成支援本部決定)

第3 子ども・若者等に対する施策の基本的方向

3 子ども・若者の健やかな成長を社会全体で支えるための環境を整備する

(2) 大人社会の在り方の見直し

(雇用・労働の在り方の見直し)

意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できるようにするとともに、就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発の機会が確保されるようにするなど、非正規雇用対策を推進します。

- ・第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（平成22年7月23日男女共同参画会議基本問題・計画専門調査会答申）

## 第2部第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

### II 今後の目標

2・・・また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えることで女性の能力発揮を促進するという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用と非正規雇用の間の格差は、男女間の格差の一因になっているとの問題もある。

このため、非正規雇用の雇用環境の整備に向けた一層の取組が必要であり、また、公務部門における非正規雇用についても同様である。

### III 施策の基本的方向と具体的な取組

#### 2 非正規雇用における雇用環境の整備

##### (1) 施策の基本的方向

労働者が、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組として、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、多様な働き方の雇用の質を向上させるための施策を推進する。

##### (2) 具体的な取組

- ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者と「通常の労働者」の均等・均衡のとれた待遇を推進する。
- ② 同一価値労働同一賃金の実現に向けて、法整備も含めて具体的な取組方法を検討する。
- ⑤ 短時間正社員制度など公正な待遇が図られた多様な働き方の普及を推進するほか、フルタイムの正規雇用とこうした多様な働き方との間の双方向の転換が図りやすい環境を整備する。
- ⑦ 非正規労働者に対する均衡処遇等について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など各労働者間で施策において合理的でない差が生じることのないよう、正規労働者との待遇の処遇等の問題を検討する中で対策を講ずる。

#### 5 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

##### (2) 具体的な取組

- ② 短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業等の仕事と生活の調和を可能にする多様な働き方について、マニュアルやガイドライン等により就業条件の適正化を図りつつ普及促進を図る。

### (3) 審議会の指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

### (4) 研究会の有無

---

① 有・無

---

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

---

「有期労働契約研究会 中間とりまとめ」（平成 22 年 3 月 17 日）（抄）

第 5 均衡待遇、正社員への転換等

1 基本的な考え方

（略）パートタイム労働法も踏まえて、有期契約労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇を推進するとともに、有期契約労働者の雇用の安定及び職業能力形成の促進という観点から、有期労働契約の無期化や正社員転換を推進するという施策が考えられる。

「雇用政策研究会報告書」（平成 22 年 7 月 14 日）（抄）

第 2 章 我が国労働市場の現状と変化

（非正規労働者の諸問題）

②職業キャリアの形成が十分でないこと

非正規労働者は、正規労働者と比較して、OJT、OFF-JTといった企業内における能力開発機会が不足している。職業キャリア形成初期において能力開発機会が与えられないことにより、技能の蓄積等において問題が生じている。また、非正規労働者として勤務を重ねても、職務が比較的単純であることから、職業能力が高まらない傾向にある。そのため、職業キャリアが十分に形成されず、希望の仕事につくことが難しくなっており、職業キャリアの形成に向けた対応が必要となっている。

### (5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

---

① 有・無

---

雇用保険二事業に関する行政評価・監視（平成 22 年 1 月）

② 具体的状況

---

・助成金支出に関する業務を財団法人が実施しているものについては、助成金支出に付随する運営費の実態を明らかにするとともに、運営費、事業費及び管理費が助成金支出に比して過大となっているものは、その実態を踏まえ、予算を縮減する等の措置を講じること。

- ・自己評価を行うに当たっては、合理的な事業目標を設定するとともに、合理的・客観的データを用いて評価・検証すること。

## (6) 会計検査院による指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

## (7) その他

---

行政刷新会議「事業仕分け」（平成 21 年 11 月 13 日）

- ・評価結果：見直し
- ・とりまとめコメント：21 世紀職業財団の活用を廃止。指定法人のあり方について法改正を含めて対応をお願いしたい。ご議論いただいたとおり、外形的なことから言うと国民の目から見ると財団ありきでこの仕事が財団に流れているのではないかという疑念はぬぐえない。指定法人の指定をはずした上で一般競争入札や、労働局、地方自治体に移すことを考えていただきたい。その上でどうしても受ける場所がないという場合はまた考えていただきたい。以上、業務の発注の仕方の見直しをしていただきたい。

厚生労働省「省内事業仕分け」改革案（平成 22 年 6 月）

- ・「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」と「中小企業雇用安定化奨励金」については、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」として整理・統合する。