

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

- 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
- 施策中目標1-1 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

2. 事業の概要

(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. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

(1) 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。

(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

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。

(3) 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。

(概算要求額：726百万円)

4. 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			92.9%	100%	94.7%

	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。					
	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】						

5. 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、子どもを生き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」に必要なとされる諸条件

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) 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続を重ねても、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。

(4) 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。

(5) 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。