

(6) 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）

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「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）」（以下「指標（短時間正社員制度）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、短時間労働者の雇用の安定等を目的として、企業が短時間正社員制度を導入し、制度の利用者が出た場合（最大10人目まで）に、事業主に対し、①平成19年度から22年度までは短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）を、②23年度からは均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）（以下「短時間正社員奨励金」という。）を支給する事業を実施している。

今回、両事業について、指標（短時間正社員制度）に関する施策・事業の有効性の観点から調査を行った結果、次のような状況がみられた。

調査した24都道府県労働局管内における短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、新たに短時間正社員制度を導入し制度を利用する1人目の労働者が出たとして事業主が短時間正社員奨励金等を受給した企業は、平成19年度から23年度までに計256企業となっている。

以上の結果から、短時間正社員奨励金等については、企業において短時間正社員制度が導入されるなど効果はみられるものの、指標（短時間正社員制度）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業の規模（支給件数）等に鑑みて限定的である。

また、短時間正社員奨励金は、認知度が低く、事業実績が低調となっていることから、数値目標の達成に向けてより効果的な事業になるよう見直しを行う必要がある。

なお、厚生労働省は、短時間正社員奨励金について、平成24年度末をもって廃止し、25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合を行った。

新たな助成制度においては、本評価結果を踏まえ、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶよう改善を図るとともに、同様の観点から、助成以外の手法を用いた施策・事業についても幅広く検討する必要がある。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

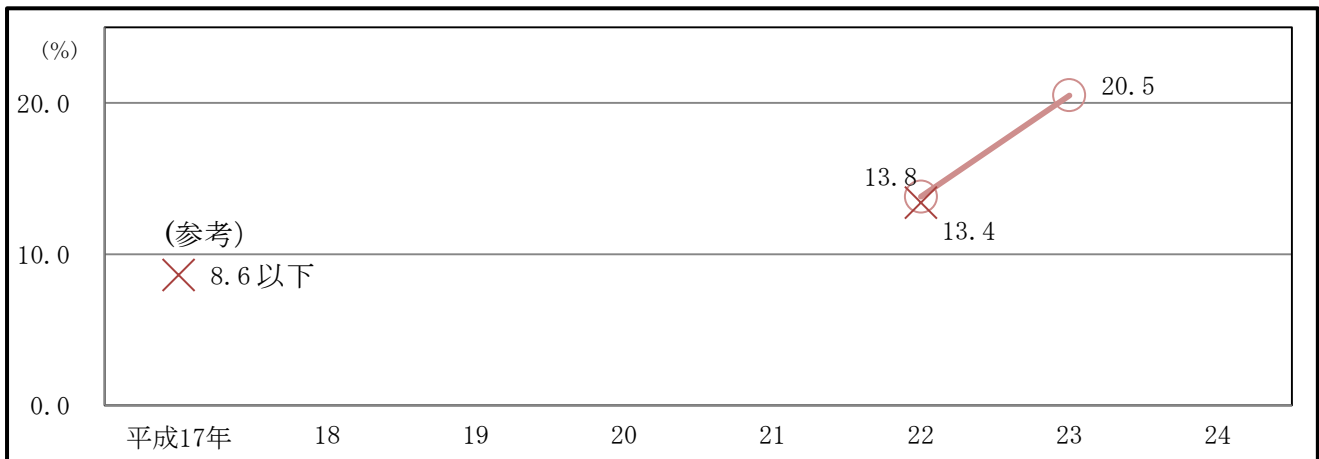
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（短時間正社員制度）について数値目標が設定されている。

指標（短時間正社員制度）の算定方法は、行動指針において、フルタイム正社

員より一週間の所定労働時間が短い正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)がある事業所の割合とされており、指標(短時間正社員制度)の数値目標は、平成32年までに29%とされている。

なお、指標(短時間正社員制度)の実績は、図表2-(6)-①のとおり、平成22年度の13.8%から23年度は20.5%と増加している。

図表2-(6)-① 指標(短時間正社員制度)の実績の推移



- (注) 1 「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)、平成22年度及び23年度の「雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
- 2 ×は全国値を、○は岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除いた値を表す。
- 3 平成22年度及び23年度の値は、雇用均等基本調査(事業所調査)における、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)の有無の調査で「有」(就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含める。)と回答した事業所の割合である。
- 4 平成17年の値は、「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)により、短時間勤務制の事由(複数回答)のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計した参考値である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標(短時間正社員制度)に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の短時間正社員奨励金等の事業は、企業が短時間正社員制度を導入し、利用する労働者が出た場合に、奨励金等を当該企業の事業主に支給するものであり、事業の実施が直接、数値目標の向上に寄与すると考えられることから、当該事業を調査対象とした。

厚生労働省は、平成19年度から22年度まで、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を目的として短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給事業を実施し、その一部と

して短時間正社員制度導入促進等助成金（以下「短時間正社員助成金」という。）の支給事業を実施していた(注)。

(注) 短時間正社員助成金の支給事務は、財団法人 21 世紀職業財団が行っていたが、平成 21 年 11 月に行われた行政刷新会議の事業仕分けにおいて「事業見直し(21 世紀職業財団の活用を廃止)」とされ、23 年 10 月から同財団の活用は廃止された。

厚生労働省は、平成 23 年度から、短時間労働者・有期契約労働者の雇用管理の改善のために正社員との均衡を考慮した雇用管理制度や正社員への転換制度を導入し、同制度を導入した事業主に対し奨励金を支給する、均衡待遇・正社員化推進奨励金事業を実施しており、短時間正社員奨励金の支給事業はその一環として実施されている。

短時間正社員奨励金は、短時間正社員助成金を継承するため創設された事業であり、両事業の概要は、図表 2-(6)-②のとおりとなっている。

図表 2-(6)-② 短時間正社員奨励金等の概要

区分	短時間正社員奨励金	短時間正社員助成金
実施年度	平成 23 年度から (申請可能時期：23 年 10 月から)	平成 19 年度～22 年度まで (申請可能時期：23 年 9 月まで)
支給対象	短時間正社員制度を導入して 5 年以内に実際に利用者がした場合、最大 10 人目までの利用者について、事業主に対して支給	同左
支給対象となる制度	① 次のいずれかに該当する制度であること。 i) 1 日の所定労働時間を短縮する制度 ii) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 iii) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 ② 正社員が制度を利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できる制度であり、利用期間経過後に原職又は原職相当職に復帰させるものであること。	同左
支給額、支給回数	① 制度導入(対象労働者 1 人目)：中小規模事業主 40 万円、大規模事業主 30 万円 ② 定着促進(対象労働者 2～10 人目)：1 人につき、中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円(ただし、対象労働者が母子家庭の母等の場合は、中小規模事業主 30 万円、大規模事業主 25 万円)	制度導入(対象労働者 1 人目制度利用開始時)：中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円 制度導入(対象労働者 1 人目 6 か月経過後)：中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円 定着促進(対象労働者 2～10 人目)：1 人につき、中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

イ 把握する内容及び手法

短時間正社員奨励金等について、指標（短時間正社員制度）に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 短時間正社員奨励金等の支給状況について、実地調査により把握・分析した。
- ② 短時間正社員奨励金等の周知状況等について、事業所アンケート調査により把握

握・分析した。

- ③ 短時間正社員制度の利用状況等について、就業者アンケート調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① 短時間正社員奨励金等は、新たに短時間正社員制度を導入した企業において、利用者が出た時(制度導入から5年以内。最大10人目まで)に、当該企業の事業主に対して支給されるものである。

調査した24都道府県労働局における短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、図表2-(6)-③のとおり、新たに短時間正社員制度を導入し、制度を利用する1人目の労働者が出たとして短時間正社員奨励金等を支給されたものが、平成19年度に11企業、20年度に43企業、21年度に61企業、22年度に87企業、23年度は9月までに31企業、23年10月から24年3月までに23企業となっていた。

図表2-(6)-③ 24都道府県労働局における短時間正社員奨励金等の支給状況

(単位：件、企業)

区分	短時間正社員助成金					短時間正社員奨励金
	平成19年度	20	21	22	23	23
支給件数	14	71	129	219	97	35
制度を利用する1人目の労働者が出た企業数	11	43	61	87	31	23

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成23年度の短時間正社員助成金は23年9月までの、短時間正社員奨励金は23年10月以降の実績である。

また、全国の短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、図表2-(6)-④のとおり、平成23年度10月から24年3月までの短時間正社員奨励金の予定件数165件に対し、支給件数は44件となっており、支給率は26.7%と低調となっている。

図表2-(6)-④ 全国の短時間正社員奨励金等の支給状況

(単位：件、%)

事業名	短時間正社員助成金					短時間正社員奨励金
	平成19年度	20	21	22	23	23
①予定件数	158	122	576	517	275	165
②支給件数	16	103	182	292	144	44
③支給率(②/①)	10.1	84.4	31.6	56.5	52.4	26.7

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 平成23年度の短時間正社員助成金は23年9月までの、短時間正社員奨励金は23年10月以降の実績である。

- ② 調査した24都道府県労働局における短時間正社員奨励金の周知状況をみると、全ての都道府県労働局において、窓口等でのパンフレットの配布、ホームペー

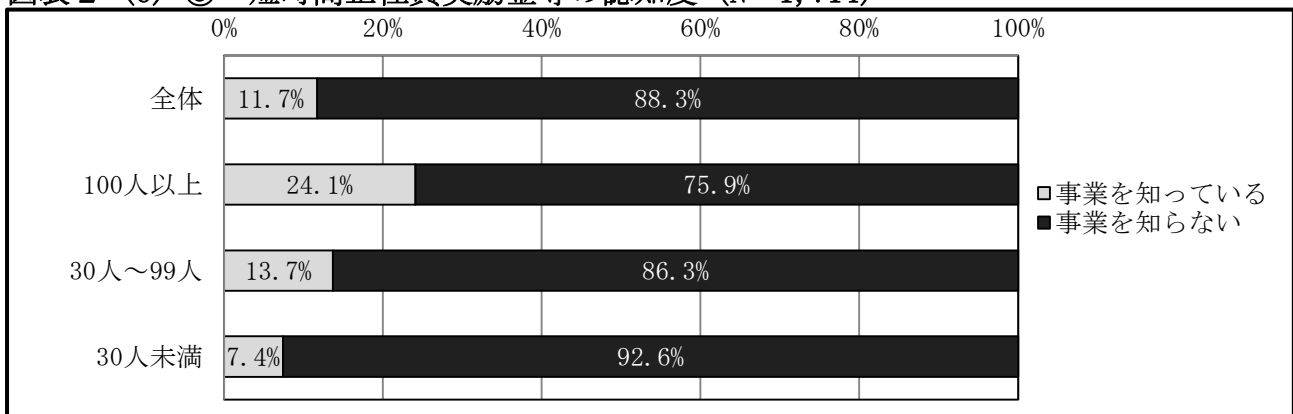
ジ・広報紙への掲載などにより同事業を周知している。

このうち、13 都道府県労働局では、都道府県労働局主催の会合において短時間正社員奨励金の説明を実施、また、6 都道府県労働局では、他の機関が主催する会合に参加し、短時間正社員奨励金の説明を実施している。

しかし、事業所アンケート調査において、短時間正社員奨励金等の認知状況を調査したところ、短時間正社員奨励金等を知っているものは、図表 2-(6)-⑤のとおり、全体で 11.7%にとどまっている。

これを、企業規模別にみると、企業全体の従業員数 100 人以上の事業所では 24.1%、30 人から 99 人の事業所では 13.7%、30 人未満の事業所では 7.4%となっており、企業規模の小さい事業所ほど認知度が低い状況となっている。

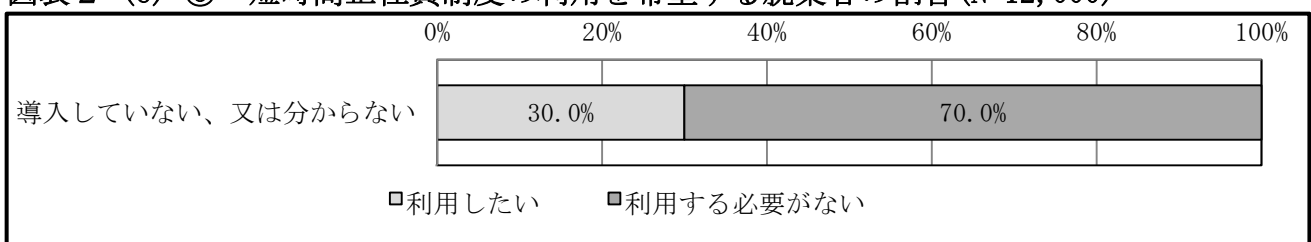
図表 2-(6)-⑤ 短時間正社員奨励金等の認知度 (N=1,714)



(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
2 本社及び単独事業場に該当する事業所のみを対象とした。

③ 就業者アンケート調査において、勤務先における短時間正社員制度(育児・介護を理由とする利用を含む。)の導入状況、就業者における同制度の利用に関する意識等を調査したところ、図表 2-(6)-⑥のとおり、勤務先が同制度を導入していない、又は分からないとする者のうち、同制度が導入されれば利用したいとする者が 30.0%であった。

図表 2-(6)-⑥ 短時間正社員制度の利用を希望する就業者の割合 (N=12,000)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

短時間正社員制度が導入されれば利用したいとする者に、その理由を尋ねたところ、i) 育児・介護のみのためとするものが19.2%、ii) 育児・介護のみ以外（自己啓発、地域活動、病気療養及びこれらと育児・介護）のためとするものが80.8%となっていた。なお、育児・介護のみ以外の理由で短時間正社員を利用したいとする者は、勤務先が制度を導入していない、又は制度を導入しているかどうか分からないとする者のうち24.2%みられた。

以上の結果から、短時間正社員奨励金等については、企業において短時間正社員制度が導入されるなど効果はみられるものの、指標（短時間正社員制度）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業の規模（支給件数）等に鑑みて限定的である。

また、短時間正社員奨励金は、認知度が低く、事業実績が低調となっていることから、数値目標の達成に向けてより効果的な事業になるよう見直しを行う必要がある。

なお、厚生労働省は、短時間正社員奨励金について、平成24年度末をもって廃止し、25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合を行った。

新たな助成制度においては、本評価結果を踏まえ、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶよう改善を図るとともに、同様の観点から、助成以外の手法を用いた施策・事業についても幅広く検討する必要がある。