

規制の事後評価書

法令の名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理等の改善に関する法律

規制の名称：有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する規定の整備

規制導入時の区分：☒新設 ☐拡充 ☐緩和 ☐廃止

担当部局：雇用環境・均等局有期・短時間労働課

評価実施時期：令和7年2月

1 事後評価結果の概要

<規制の内容>

・改正前に事業主に対して課されていた、短時間労働者の雇用管理の改善等の措置に係る以下の規定について、有期雇用労働者も対象に加える法改正を行った。

- ① 雇入れ時における労働条件に関する事項を明示する義務規定
- ② 通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる義務規定
- ③ 労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関する相談のための体制の整備に係る義務規定

<今後の対応>

☐そのまま継続 ☐拡充して継続 ☐緩和して継続 ☐廃止

※ 関係審議会において、必要な見直しについて議論しているところであり、評価実施時点において今後の対応についての記載は困難である。

<課題の解消・予防の概況>

☒おおむね想定どおり

☐想定を下回るが、対応の変更は不要

☐想定を下回り、対応の変更が必要

<遵守費用の概況（新設・拡充のみ）>

☐おおむね想定どおり

☐想定を上回るが、対応の変更は不要

☐想定を上回り、対応の変更が必要

※ 事業主において雇用管理の改善等を行うために要する費用について、事業主によって義務の履行手段等が様々であることから、定量的な比較及び評価は困難である。

<行政費用の概況>

☒おおむね想定どおり

☐想定を上回るが、対応の変更は不要

☐想定を上回り、対応の変更が必要

＜規制緩和・廃止により顕在化する負担の概況（緩和・廃止のみ）＞

☐ おおむね想定どおり

☐ 想定を上回るが、対応の変更は不要

☐ 想定を上回り、対応の変更が必要

2 事前評価時の予測との比較

＜効果（課題の解消・予防）＞		
		算出方法と数値
有期雇用労働者に対する雇用管理の改善効果	事前評価時	—
	事後評価時	法改正以前において、パートタイム労働者に対する①から③までの規定への対応状況は以下のとおりであった。なお、①については、労働条件明示ではなく、待遇に関する説明義務についての状況を示している。 ＜①について＞ ・ 処遇の説明を実施している：85.0% ・ 新たに雇入れた（更新含む）パートはいない：9.3% ・ 処遇の説明を実施していない：1.7% ・ 不明：4.0% ＜②について＞ ・ パートの正社員転換制度がある事業所：44.2% ・ パートの正社員転換制度がない事業所：52.1% ・ 不明：3.7% ＜③について＞ ・ 雇用する労働者の中から相談担当者を決めて対応：29.7% ・ 短時間雇用管理者を相談担当者として対応：9.8% ・ 事業主自身が相談担当者となり対応：45.5% ・ 外部専門家に委託して対応：7.4% ・ その他：12.4% （厚生労働省「平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査報告」事業所調査第 21 表、第 27 表、第 30 表より） 法改正以後において、パートタイム・有期雇用労働者に対する①及び②の規定への対応状況は以下のとおりであった。 ＜①について＞ ・ パートタイム・有期雇用労働者の採用等があった企業：68.3% （うち、待遇の説明を実施している：96.8%） 待遇の説明を実施していない：3.2%） ・ 新たに雇入れた（更新含む）パートタイム・有期雇用労働者はいない：21.1% ・ 不明：10.6% ＜②について＞ ・ いずれかの就業形態に制度あり：45.1%（有期フルタイム：50.1%） ・ いずれの就業形態にも制度なし：46.6%（有期フルタイム：42.9%） ・ 不明：8.3%（有期フルタイム：7.0%） （厚生労働省「令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査報告」事業所調査第 11 表、第 15 表より） ①について、法改正以後にパートタイム・有期雇用労働者の採用等があった企

		業の95%超において待遇の説明が実施されており、労働条件明示についても概ね同様の状況にあるものと考えられる。 ②について、正社員転換制度があると回答した企業の割合は増加しており、また、新たに規制の対象となった有期雇用フルタイム労働者については、他の雇用形態と比較して制度の導入が相対的に進んでいると言える。なお、本規制においては、必ずしも正社員への転換制度を設ける必要はなく、正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知又は新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与によってもよいこととしており、「制度なし」と回答した企業においてはこれらの措置を講じることにより規制に対応しているものと考えられる。 ③について、法改正以前から短時間労働者に対する適用が十分に進んでおり、法改正以後においては既存の相談窓口等の利用対象に有期雇用フルタイム労働者も組み入れる形での対応が想定される。
--	--	---

＜負担＞

■ 遵守費用（新設・拡充のみ）

		算出方法と数値
事業主における、雇用管理の改善等を行うための費用	事前評価時	—
	事後評価時	事業主において雇用管理の改善等を行うために要する費用については、事業主によって義務の履行手段等が様々であることから、定量的な比較及び評価は困難である。

■ 行政費用

		算出方法と数値
雇用管理の改善等の規定について、事業主に周知するための費用	事前評価時	—
	事後評価時	事前評価時に想定した事業主に対する周知の費用が発生したが、本規制の内容以外も含めた短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理等の改善に関する法律全体の改正内容の周知を実施しており、本規制のみの費用を切り出した上での、定量的な推計は困難である。なお、改正前においても、短時間労働者に対する義務規定に関して事業主に対して周知を行っていたことから、有期雇用労働者への義務規定が追加されたことにより発生した行政費用は限定的と考える。

■ 規制緩和・廃止により顕在化する負担（緩和・廃止のみ）

		算出方法と数値
	事前評価時	
	事後評価時	

■ その他の負担

・事前評価時において、「その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。」としていた通り、その他の追加的な費用は発生していない。

3 考察

- ・ 「2 事前評価時の予測との比較」において記載したとおり、周知等に関する費用負担が一部発生しているものの、限定的なものにとどまる。
- ・ 他方、法改正以降に新たに規制の対象となった有期雇用フルタイム労働者を含むパートタイム・有期雇用労働者について①及び②の適用が進んでおり、費用を上回る効果が生じているといえる。
- ・ 現在、関係審議会において、必要な見直しについて議論しているところであり、その結果を踏まえ、今後の対応を検討する。