

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点にとどまらず、「性別によらず社会で能力を発揮できることは人々にとって重要である」との観点から、女性の活躍推進は必要な取組である。しかし、女性の年齢階級別労働力率をみると、30代に労働力率が低くなるM字カーブを描いている。また、管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的に見ると依然として低い水準にとどまっている。

このため、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 均等法の履行確保

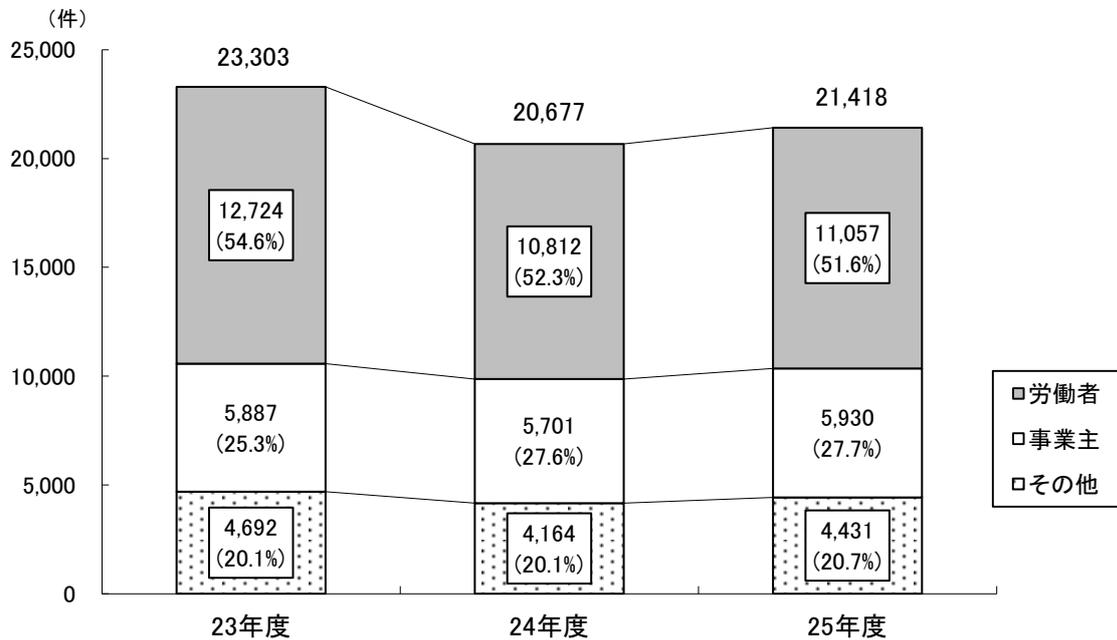
① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成 25 年度に、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に寄せられた均等法に関する相談は 21,418 件であり、前年度より増加している。

こうした中、雇用均等室では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

【資料 1】 相談件数の推移



【資料 2】 是正指導件数

事 項	平成25年度 (件)
均等法第 5 条関係 (募集・採用)	195
均等法第 6 条関係 (配置・昇進・教育訓練等)	112
均等法第 7 条関係 (間接差別)	2
均等法第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	28
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	6,559
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	4,101
その他	6
計	11,003

② 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の徹底

平成 27 年 1 月に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについての初の最高裁判決（平成 26 年 10 月）が出されたことを踏まえ、妊娠・出産等をきっかけに不利益取扱いを行った場合は、原則として法違反となることを明確化する通達を発出し、均等法等の周知徹底や企業に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行っている。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、均等法に沿ったセクシュアルハラスメント対策が講じられていない企業や、セクシュアルハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない企業に対し、指導を行っている。

また、事業主がセクシュアルハラスメント対策を効果的に実施できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

④ 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるよう、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主へ伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」により制度の周知を図っている。

○「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」

PC用サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/>

携帯電話用サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>

スマートフォン用サイト：<http://www.bosei-navi.go.jp/sp/>

⑤ 男女均等取扱いに関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セ

クシユアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

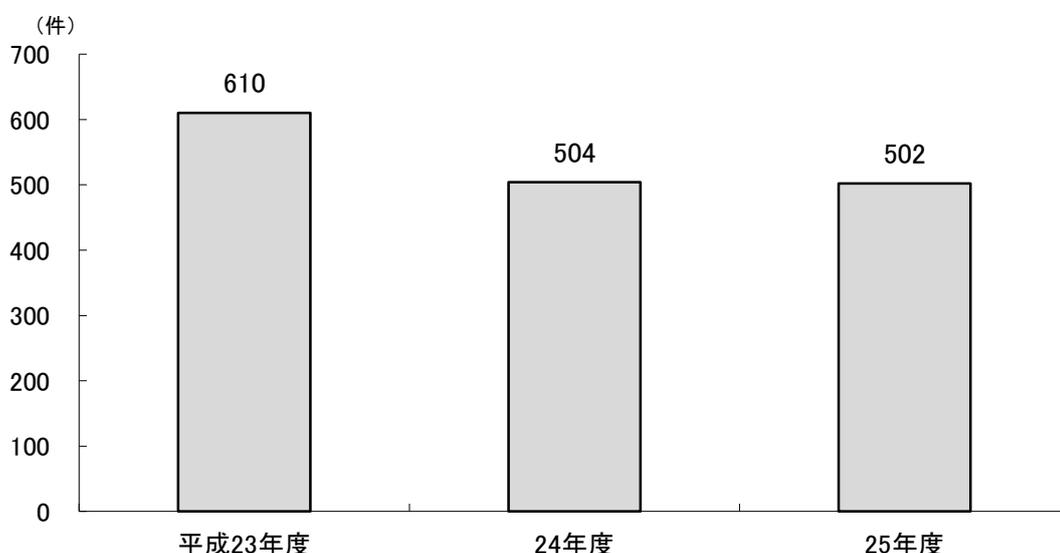
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 25 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 502 件であった。申立の内容をみると、セクシユアルハラスメント（均等法第 11 条）が 248 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 213 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 25 年度中に援助を終了した事案 495 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、7 割を超える 357 件について、都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

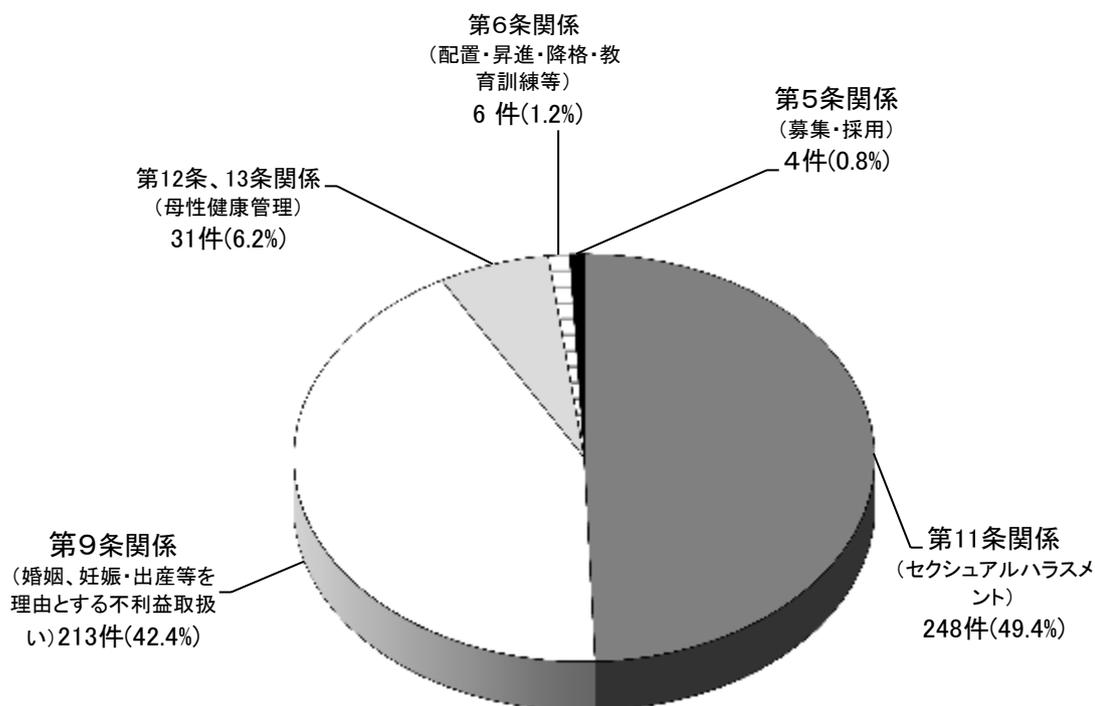
平成 25 年度の調停申請受理件数は 51 件であった。申請の内容をみると、セクシユアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 37 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 11 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 33 件で、そのうち 9 割を超える 31 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助

1 紛争解決の援助の申立受理件数の推移

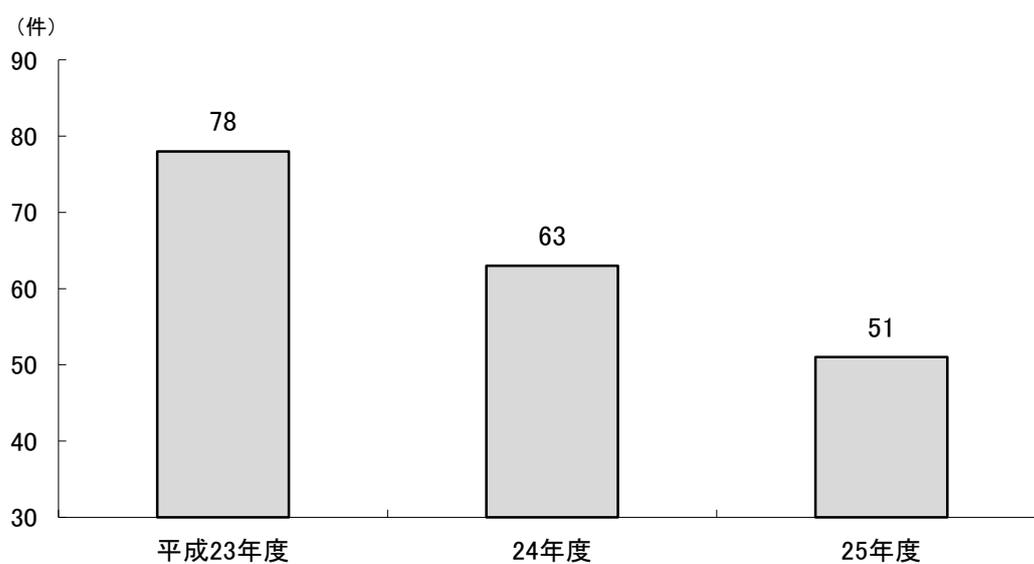


2 紛争解決の援助内容の内訳

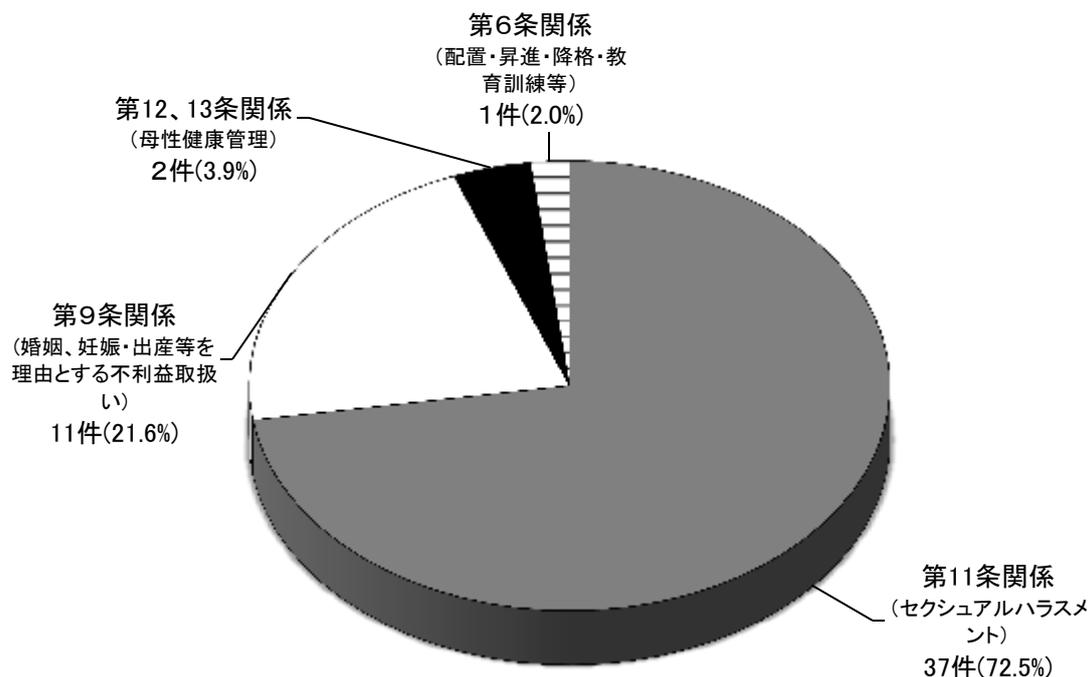


【資料4】機会均等調停会議による調停

1 機会均等調停会議による調停の申請受理件数の推移



2 機会均等調停会議による調停内容の内訳



⑥ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程において男女差別的取扱いが依然としてみられることから、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、採用実績に男女差が大きい企業に対し、実態を把握し、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が固定的な考え方にとらわれず、職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

⑦ 均等法の周知

均等法を一層定着させ、男女均等取扱い等の確保を図るため、男女雇用機会均等月間（6月）に、労使を始め社会一般に対する周知活動を実施している。第29回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「踏みだそう ポジティブ・アクション！ ～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～」と定め、均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組を促すための広報活動を展開した。また、平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等が施行・適用されたことから、改正内容の周知徹底を図っている。

(2) ポジティブ・アクションの促進

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

すべての女性が活躍できる社会を作ることとは現内閣の成長戦略の中核であり、2020年（平成32年）までにあらゆる分野で指導的地位の3割以上が女性となる社会を目指しているところであり、厚生労働省において個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示についての働きかけを積極的に実施している。

また、ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、平成13年7月より、厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組をさらに広げ、より多くの企業に浸透されるよう働きかけを行っている。

■ ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション（Positive action）の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードでき、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<サイトURL>

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/symbolmark.html>

<シンボルマーク活用例>

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。



ポジティブ・アクションを推進しています

また、雇用均等室においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勧奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業等に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

<均等・両立推進企業表彰 平成 26 年度表彰企業>

ポジティブ・アクション及び仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行い、他の模範となるような企業を表彰する制度で、表彰企業の取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて、持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを目的としている。

《厚生労働大臣最優良賞》

○該当企業なし

《厚生労働大臣優良賞》

【均等推進企業部門】

○中外製薬株式会社

(所在地：東京都中央区 業種：製造業 従業員数：約 5,600 人)

◆女性の活躍を推進するため、ダイバーシティ推進室を設置するとともに、各部門の状況に応じた課題解決に取り組んだ結果、女性管理職が増加

◇平成 27 年までに女性マネージャー職、基本組織長の数を倍増させることを目標

◇キャリア形成支援の取組、人事処遇制度の改定を実施

◇管理職に占める女性の割合が係長・課長・部長クラスいずれも増加

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○有限会社COCO-LO

(所在地：群馬県桐生市 業種：医療・福祉 従業員数：約 70 人)

◆労働者の妊娠・出産から子の学校行事に至るまで、及び家族介護により生じる様々なニーズに対応したきめ細やかな支援を実施

◇育児休業：子が満 3 歳に達する日の属する月の末日まで取得可

1 子につき 2 回取得可

過去 3 年間の育児休業取得率（男女とも）100%

◇介護休業：介護を必要とする者 1 人につき通算 180 日間取得可

対象家族 1 人につき 1 要介護状態ごとに 2 回取得可

- ◇育児のための短時間勤務：中学校就学前の子を養育する労働者が利用可
- ◇介護のための短時間勤務：期間の制限なし
- ◇その他の制度等：育休明けの 1 か月間、1 時間から勤務時間を選べる「ならし勤務」
制度

○住友生命保険相互会社

(所在地：東京都中央区 業種：生命保険業 従業員数：約 42,000 人)

◆企業風土の改革、両立を可能とする制度の制定及び周知に取組み、男性の育児休業の取得等制度の活用が進んでいる

- ◇育児休業：子の 3 歳の誕生日前日の属する月の末日まで取得可 開始 1 か月は有給
平成 25 年度の男性の取得率 21.4%
管理職、期間雇用者ともに利用している
- ◇介護休業：対象家族 1 人につき通算 1 年取得可
- ◇育児のための短時間勤務：子が小学校を卒業するまで利用可
- ◇介護のための短時間勤務：対象家族 1 人につき通算 1 年利用可
- ◇その他の制度等：両立支援休暇制度（小学校就学前までの子の養育及び家族介護のため、月 3 回の利用可）

○東京海上日動火災保険株式会社

(所在地：東京都千代田区 業種：損害保険業 従業員数：約 19,000 人)

◆休業前から復職までの両立支援制度を整備し、休業を取得しやすく安心して復職しやすい環境作りに取り組む

- ◇育児休業：原則子が 1 歳 2 か月まで、1 歳 6 か月以降についても事情によっては次の 4 月末まで取得可
開始から 5 日間は有給であり、前日まで申出れば取得可
平成 25 年度の取得率は男性 3.8%、女性 100%
管理職、期間雇用者ともに利用している
- ◇介護休業：対象家族 1 人につき通算 1 年取得可
- ◇育児のための短時間勤務：妊娠中から小学校 3 年の年度末まで取得可
- ◇介護のための短時間勤務：10 種類の時差出勤制度（取得期間に制限なし）
- ◇その他の制度等：配偶者の転居転出時に帯同して転居先で勤務を続けることができる「I ターン制度」

○三井住友海上火災保険株式会社

(所在地：東京都千代田区 業種：損害保険業 従業員数：約 20,000 人)

◆ **育児及び介護休業期間中の経済的支援や復職に向けたサポートを行うことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを実施**

◇育児休業：子が1歳に達する月の末日まで、会社が認めた場合、子が2歳に達する月の月末まで取得可

休業期間中月例給等の10分の1を給付金として支給
管理職、期間雇用者ともに利用している

◇介護休業：対象家族1人につき365日取得可

休業期間中93日を限度に月例給等の10分の4を給付金として支給

◇育児のための短時間勤務：子が3歳に達した年度末まで利用可

◇介護のための短時間勤務：対象家族1人につき365日取得可

◇その他の制度等：イクメン休暇（子が誕生した男性社員が出生後6か月以内に3日取得可）

○ブラザー工業株式会社

(所在地：愛知県名古屋市 業種：製造業 従業員数：約 4,000 人)

◆ **企業内イントラネットを活用して、妊娠・出産・復職等に関する情報提供や年休取得状況の情報共有を行い、さらにセミナーやアンケートの実施により、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組む**

◇育児休業：子が1歳6か月もしくは1歳を超えた最初の3月31日の翌月末まで取得可

男性従業員が、1年を超える期間や11か月間取得した実績あり

◇介護休業：同一の対象家族の一要介護状態について3年以内の期間取得可

◇育児のための短時間勤務：小学校4年始期まで利用可

◇介護のための短時間勤務：同一の対象家族の一要介護状態につき6年利用可

◇その他の制度等：女性従業員の横のつながりを構築することを目的として仕事や子育てなどの情報共有を行う「ブラザーマザーズ活動」

○株式会社広島銀行

(所在地：広島県広島市 業種：銀行業 従業員数：約 5,000 人)

◆ **男性の育児休業取得を積極的に働きかけた結果、取得率が大幅に上昇**

◇育児休業：子が満1歳6か月に達する日以降最初に到来する4月末日まで取得可
休業期間の変更回数制限なし 期間雇用者の取得に制限なし

平成 25 年度の男性の取得率 32.9%、過去 3 年間の女性の取得率 100%

◇介護休業：対象家族 1 人につき通算 365 日間取得可 期間雇用者の取得に制限なし

◇育児・介護のための短時間勤務：1 か月の勤務日数を毎日、又は 17 日、

勤務時間を 4 時間、5 時間、6 時間から選択可能（育児・介護）

子が小学校 4 年生の始期に達するまで利用可能（育児）

◇その他の制度等：育児サービス利用補助（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一般職員のうち、ベビーシッター等を利用する者に対して支給）

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
青森	株式会社みちのく銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
岩手	株式会社岩手銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
宮城	株式会社七十七銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
宮城	ホシザキ東北株式会社	卸売業, 小売業	C	優良賞
福島	株式会社東邦銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
茨城	株式会社カスミ	卸売業, 小売業	A	優良賞
茨城	東京フード株式会社	製造業	C	優良賞
栃木	株式会社足利銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
栃木	株式会社東武宇都宮百貨店	卸売業, 小売業	C	優良賞
群馬	生活協同組合コープぐんま	卸売業, 小売業	B	優良賞
群馬	株式会社ベイシア	卸売業, 小売業	A	優良賞
埼玉	川口信用金庫	金融業, 保険業	C	優良賞
埼玉	埼玉縣信用金庫	金融業, 保険業	B	優良賞
東京	アクセンチュア株式会社	サービス業	A	優良賞
東京	株式会社日立ソリューションズ	情報通信業	A	優良賞
神奈川	株式会社エクサ	情報通信業	B	優良賞
神奈川	株式会社ヨロズ	製造業	C	優良賞
新潟	株式会社きものブレイン	生活関連サービス業, 娯楽業	D	優良賞
新潟	株式会社博進堂	製造業	D	優良賞
石川	のと共栄信用金庫	金融業, 保険業	C	優良賞
福井	株式会社ネスティ	情報通信業	E	優良賞
福井	花咲ふくい農業協同組合	複合サービス事業	C	優良賞
福井	福井信用金庫	金融業, 保険業	C	優良賞
静岡	三島信用金庫	金融業, 保険業	C	優良賞
大阪	日本生命保険相互会社	金融業, 保険業	A	優良賞

兵庫	アスピオファーマ株式会社	学術研究, 専門・技術サービス業	D	優良賞
奈良	株式会社南都銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
鳥取	株式会社井木組	建設業	D	優良賞
鳥取	株式会社鳥取銀行	金融業, 保険業	C	優良賞
岡山	片山工業株式会社	製造業	C	優良賞
広島	株式会社もみじ銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
徳島	株式会社シケン	医療, 福祉	C	優良賞
香川	株式会社百十四銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
愛媛	株式会社あわしま堂	製造業	C	優良賞
愛媛	三浦工業株式会社	製造業	B	優良賞
高知	株式会社高知ヤマザキ	製造業	D	優良賞
福岡	株式会社新出光	卸売業, 小売業	C	優良賞
長崎	星野建設株式会社	建設業	D	優良賞
秋田	株式会社国際パトロール	サービス業	D	奨励賞
山形	エヌ・デーソフトウェア株式会社	サービス業	C	奨励賞
東京	株式会社イトーヨーカ堂	卸売業, 小売業	A	奨励賞
東京	株式会社セプテーニ	学術研究, 専門・技術サービス業	C	奨励賞
東京	トランスコスモス株式会社	サービス業	A	奨励賞
東京	日本たばこ産業株式会社	製造業	A	奨励賞
東京	野村證券株式会社	金融業, 保険業	A	奨励賞
新潟	株式会社コロナ	製造業	B	奨励賞
富山	北陸電力株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	A	奨励賞
兵庫	株式会社みなと銀行	金融業, 保険業	B	奨励賞
鹿児島	社会福祉法人白鳩会	医療, 福祉	D	奨励賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
北海道	株式会社北洋銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
東京	株式会社ブリヂストン	製造業	A	優良賞
東京	中外製薬株式会社	製造業	A	優良賞
神奈川	メディカルフードサービス株式会社	製造業	F	優良賞
石川	生活協同組合コープいしかわ	卸売業, 小売業	C	優良賞
京都	医療法人社団洛和会	医療, 福祉	B	優良賞
大阪	日本生命保険相互会社	金融業, 保険業	A	優良賞
宮城	株式会社七十七銀行	金融業, 保険業	B	奨励賞
埼玉	社会福祉法人杏樹会	医療, 福祉	C	奨励賞
新潟	株式会社コロナ	製造業	B	奨励賞
福井	医療法人千寿会	医療, 福祉	D	奨励賞
兵庫	株式会社みなと銀行	金融業, 保険業	B	奨励賞
長崎	メルコアドバンスデバイス株式会社	製造業	C	奨励賞

規模について(労働者数)

A 5,000人以上 B 1,000~4,999人 C 300~999人 D 100~299人 E 30~99人 F 30人未満

さらに、ポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」(<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)や自社の女性活躍推進についてサイト上で宣言できる「女性の活躍推進宣言コーナー」(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)等各種コンテンツを備えた情報ポータルサイトにより、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供し、各企業の女性の活躍状況の「見える化」を促進している。また、使用者団体や労働組合などと連携した「男女間格差の『見える化』をするための支援ツール」の作成・普及、メンター制度等導入マニュアルの普及やメンター・ロールモデルの確保が難しい中小企業のための、メンター育成と地域ネットワーク作り女性の活躍推進に関する目標を設定し、目標を達成した事業主に対する助成金（ポジティブ・アクション能力アップ助成金）の支給により、事業主のポジティブ・アクションの具体的取組や女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりの支援を行っている。

(3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きい状況にあることから、より一層の取組を進める必要があるため、平成 22 年 8 月に作成した「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知・啓発に努めている。このガイドラインでは、賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込むなど、労使が自主的に賃金・雇用管理制度の見直しに取り組むことを促進するための実践的な対応方策を示している。

(4) 均等法施行規則の改正等

均等法については、施行規則（省令）や指針（告示）について、平成 26 年 7 月から以下の通り改正等が行われており、改正等の内容の周知を行っている。

【改正等のポイント】

- 均等法第 7 条の間接差別の禁止に関し、従来総合職の募集・採用に際し合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることを禁止していたが、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更にまで対象範囲を拡大した。
- セクシュアルハラスメント対策の指針において、以下の点を明確化し

た。

- ・セクシュアルハラスメントは同性に対するものも含まれること
 - ・セクシュアルハラスメントの発生原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動があると考えられること
 - ・セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙であっても相談に対応すべき場合として、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合が含まれること
 - ・事後対応の例として、被害者の労働条件面での不利益の回復、管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を行うこと
- コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来雇用均等・児童家庭局長の通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに厚生労働大臣の告示として指針を制定した。

(5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 26 年 6 月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦』において、「女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する」とされ、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標設定に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討するとされた。

民間事業主の取組については、労働政策審議会雇用均等分科会における審議を踏まえ、同年 9 月 30 日に同審議会が建議をとりまとめ、これを踏まえて 10 月 7 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（一般事業主関係）」について厚生労働省から諮問し、同審議会から妥当である旨の答申がなされた。その後、国・地方公共団体における取組も含めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を第 189 回国会に提出し、平成 27 年 8 月 28 日に成立したところである。

本法の内容は以下の通りであり、今後は適切な履行確保に向け周知を行っていく。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要】

○基本原則

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生

活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。

そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担意識等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

○基本方針等の策定

- ・国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ・地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

○事業主行動計画の策定等

- ・国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ・国や地方公共団体、一般事業主は以下の事項を実施。

（労働者が 301 人以上の一般事業主はア、イ及びエについて義務、ウについて努力義務）

（労働者が 300 人以下の一般事業主はイのうち行動計画の策定・届出について努力義務となっているが、策定する場合はア及びイのうち周知・公表について義務、ウについて努力義務。エについては努力義務）

ア 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率 等

イ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「一般事業主行動計画」の策定・届出・周知・公表

ウ 一般事業主行動計画に基づく取組の実施と目標達成（衆議院による修正により追加）

エ 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主

が選択して公表)。

- ・国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

○その他

- ・国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- ・地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ・10年間の時限立法。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年 1 月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「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）」が掲げられた。

また、平成 26 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2014 や平成 26 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」、平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においても、男性の育児休業取得率や女性の第 1 子出産前後の継続就業率等についてそれぞれ平成 32 年までに 13%、55% という数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

(1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

女性の育児休業取得率は 86.6%（平成 26 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表 72）と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。しかし、第 1 子出産後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成 17 年から平成 21 年である女性の継続就業率は 38.0%（平成 22 年「第 14 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所）」）にとどまっており、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

また、男性の約 3 割が育児休業を取りたいと考えている（平成 20 年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書（ニッセイ基礎研究所）」）が、実際の取得率は 2.3%（平成 26 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表 72）にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間（1 日当たり）は 1 時間 7 分（平成 23 年「社会生活基本調査（総務省）」）と、先進国中最低の水準にとどまっている。このように、男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした状況の中、男女ともに子育て等をしながら働き続けることが

できる環境を整備するため、短時間勤務制度の措置義務や所定外労働を免除する制度のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等、父親の育児休業の取得を促進するための制度等が盛り込まれている。

育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、法律に規定されている育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援している。

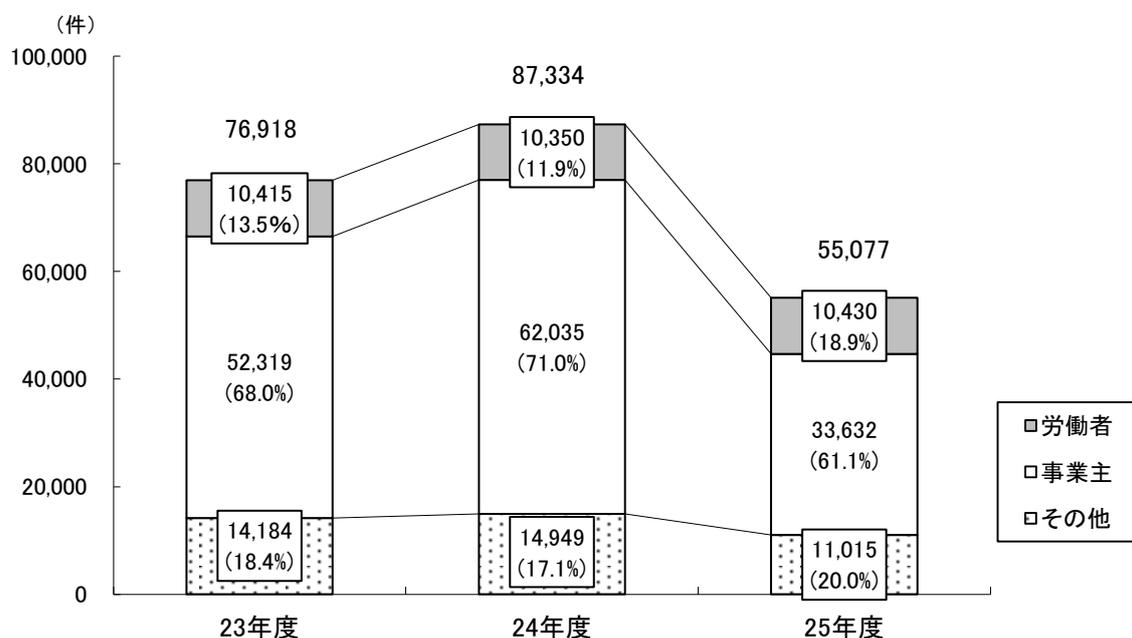
① 育児・介護休業法の履行確保

雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに関する相談事案が生じている事業所に対しては、相談者の意向に配慮しつつ、報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

平成 25 年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、55,077 件であった。そのうち、事業主からの相談が 33,632 件あり、平成 24 年度より約 2 万 8 千件減少し、育児・介護休業法改正前程度の水準となった。また、労働者からの相談は 10,430 件であり、全体の相談件数が減少している中で前年度と同水準となった（資料 5）。

【資料 5】 相談件数推移（育児・介護休業法）



相談を内容別に見ると、育児関係で最も多いのが「育児休業」に関するもので13,613件であった。次いで多いのが「所定労働時間の短縮措置等」に関するもので8,617件であった。

介護関係では、「介護休業」に関するものが4,521件、「介護休暇」に関するものが2,782件であった。

相談のうち、労働者が自らの権利等について相談した件数は、4,934件であり、前年度より148件減少した。また、男性からの相談は331件となっている。

相談を内容別に見ると、育児関係では「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが1,354件と前年度から引き続き最も多くなっている。育児関係の相談内容について、男女別で見ると、女性労働者からの相談で一番多いものは「育児休業に係る不利益取扱い」に関するもの（1,313件）、男性労働者からは「育児休業」に関するもの（69件）であった。

介護関係については、育児関係に比較して相談件数は少なくなっているが「介護休業」に関する相談（163件）が最も多く寄せられた。

また、8,639事業所を対象に育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収を実施し、このうち8,215事業所に対し、34,730件の指導等を行った（資料6）。前年度から引き続き指導を行った事案も含め、全体の約9割弱以上が平成25年度中に是正されている。

指導事項としては、育児関係では「所定労働時間の短縮措置等」に関するものが4,211件、「育児休業」に関するものが3,749件、介護関係では、「所定労働時間の短縮措置等」が2,888件、「介護休暇」に関するものが2,245件となっている（資料7）。

【資料6】 報告の徴収を行った事業所数 (所)

事業所数	報告の徴収を行った事業所数	指導等を行った事業所数
総数	8,639	8,215

【資料7】 是正指導件数 (件)

育児関係	平成25年度	介護関係	平成25年度
育児休業関係	3,749	介護休業関係	2,094
子の看護休暇関係	2,892	介護休暇関係	2,245
不利益取扱い関係	33	不利益取扱い関係	21
所定外労働の制限関係	2,282		
時間外労働の制限関係	2,957	時間外労働の制限関係	1,231

深夜業の制限関係	951	深夜業の制限関係	954
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	4,211	所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	2,888
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	2,553	所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	410
労働者の配置に関する 配慮関係	1	労働者の配置に関する 配慮関係	0
休業期間等の通知関係	292	休業期間等の通知関係	34
小計	19,921	小計	9,877
職業家庭両立推進者関係			4,932
合計			34,730

② 紛争解決援助制度

育児・介護休業法第52条の4に基づく紛争解決の援助の申立受理件数は251件あった。女性労働者からの申立が231件と大部分を占めているが、男性労働者からの申立が19件、事業主からの申立が1件あった。

申立の内容を見ると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが132件と最も多く、次いで、「期間雇用者の育児休業」が36件となっている。男性からの申立19件のうち6件は、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものだった。

平成25年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、約8割について解決している。

【資料8】援助の内訳

相談内容		平成25年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	30
	期間雇用者の休業関係	36
	子の看護休暇関係	2
	休業に係る不利益取扱い関係	132
	休業以外に係る不利益取扱い関係	22
	所定外労働の制限関係	0
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮等の措置関係	9

	労働者の配置に関する配慮関係	12
	小計	243
介 護 休 業 関 係	介護休業関係	1
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	2
	休業等に係る不利益取扱い関係	2
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮措置等（法第 23 条）関係	0
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	3
	小計	8
合 計		251

③ 両立支援調停会議による調停

育児・介護休業法第 52 条の 5 に基づく調停申請受理件数は、8 件あった。女性労働者からの申請が 7 件と大部分を占めているが、事業主からの申請が 1 件あった。

申請の内容を見ると、「育児休業等に係る不利益取扱い」に関するものが 7 件と最も多く、他「介護休業に係る不利益取扱い」に関するものが 1 件あった。

調停の実施結果を見ると、調停が開始された 8 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 4 件で、そのすべてについて調停案を双方受諾し、解決に至っている。

(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

平成 26 年度においては次世代法が改正され、同法の有効期限の 10 年間の延長（平成 26 年 4 月 23 日施行）とともに、新たな認定（「プラチナくるみん」認定）制度の創設等が盛り込まれ、平成 27 年 4 月 1 日から全面施行されている。

また、平成 26 年 12 月末には、くるみん認定企業数が 2,031 社となり、子ども・子育てビジョン（平成 22 年）に定められた目標（平成 26 年度末までに、

くるみん認定企業数を2,000社とする)を達成した。さらに、くるみん認定企業に対する税制上の優遇措置(※)については、平成27年度税制改正において、対象資産の見直し等を行った上で平成29年度末までの3年間延長された。くるみん認定企業数については、平成平成27年3月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、2020年までに3,000社とする目標が設定されているところであり、改正次世代育成支援対策推進法や税制優遇措置を周知していくことで、当該認定の取得促進を図ることとしている。

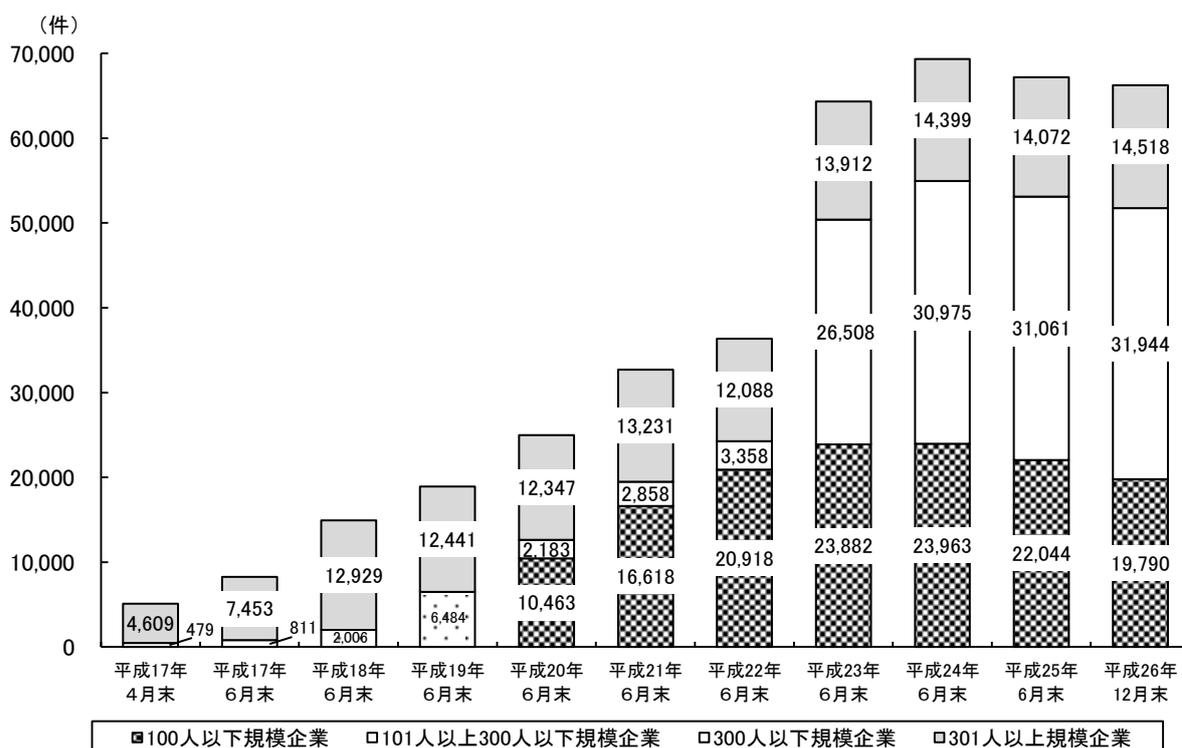
※ 平成27年度以降の認定企業に対する税制上の優遇措置(くるみん税制)

企業が事業所内保育施設や授乳コーナーなどの次世代育成支援対策資産について、行動計画に記載した上で、計画期間内に導入し、認定を取得した場合、当該資産について、

- ・くるみん認定企業は、認定を受けた事業年度に、資産の種類や企業規模に応じて18%から32%の割増償却
- ・プラチナくるみん認定企業は、認定を受けた事業年度から3年間、資産の種類に応じて12%または15%の割増償却

を受けることができる。当該税制の実施により、従業員の仕事と子育ての両立のための環境整備に積極的な企業を支援している。

【資料9】行動計画策定企業数及び届出率



【資料 10】 認定企業数の推移



(3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」や平成 27 年 3 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度等の普及促進、父親も子育てができる働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に実施している。

特に父親の子育てについては、平成 22 年 6 月 30 日の改正育児・介護休業法の施行と併せ、育児を積極的にする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を広めるため、「イクメンプロジェクト」を開始した。本プロジェクトは、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進しつつ業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」（平成 25 年度創設）や部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰する「イクボスアワード」（平成 26 年度創設）等を通じて労務管理の好事例を普及するほか、参加型の公式サイトでの運営やハンドブックの配付等により、男性が育児休業を取得しやすく、育児をより積極的に楽しめる社会の実現を目指している。

イクメン本人だけでなく、周りの人や企業など広く社会に活動を広げていくために、公式サイトではイクメンを応援するイクメンサポーターを募集している。さらに、イクメンサポーター企業が従業員向けに行っている両立支援の取組を紹介するなど、企業の自発的な取組を促進している。

② 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取り組み等を掲載したサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」(<http://www.positive-ryouritsu.jp/>)を運用するとともに、中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアルや介護離職を予防するための職場環境モデルの周知を行っている。

さらに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している（平成 26 年度表彰企業については 44～48 頁参照）。

③ 助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。
[両立支援等助成金のメニュー]

- 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき）
- 子育て期短時間勤務支援助成金（子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が出たとき）
- 中小企業両立支援助成金
 - ・ 代替要員確保コース（育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）
 - ・ 休業中能力アップコース（育児又は介護休業者が円滑に職場に復帰できるよう、能力開発及び向上に関するプログラムを実施したとき）
 - ・ 継続就業支援コース（平成 23 年 10 月 1 日以後、平成 25 年 3 月 31 日までに、初めて育児休業を終了した労働者が出て、原職等に復帰させるとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施したとき）
 - ・ 期間雇用者継続就業支援コース（有期契約労働者（期間雇用者）につ

いて、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて育児休業終了後原職復帰させるとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施したとき)

- ・ 育休復帰支援プランコース（育休復帰プランナーの支援を受け、育休復帰支援プランを作成した上で、プランに基づく取組を実施し、労働者に育児休業を取得させたとき及び職場復帰させたとき）

④ 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業の推進）

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（平成 26 年度 774 市区町村）（交付決定ベース）に財政的な支援を行っている（保育緊急確保事業）。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等については、「病児・緊急対応強化事業」を行っている（同上）。

⑤ 保育施策等の充実

就労希望者の潜在的なニーズにも対応した保育所待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、働き方の多様化などによる保育ニーズに対応した多様な保育の提供、地域における子育て支援の拠点やネットワークの充実を図るため、平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」等に基づき、

- 公的保育の受入児童数の拡大
- 放課後児童クラブの受入児童数の拡充
- 延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育の拡大
- 保護者の通院や社会参加活動、又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のための一時預かりの拡充、就業の有無にかかわらず、子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備する地域子育て支援拠点事業の推進

などの取組の推進を図っている。

また、平成 27 年 3 月に新たに策定した「少子化社会対策大綱」においては、引き続きこれらの取組の推進を図るとともに、子育て支援施策の一層の充実を図ることとしている。

とくに喫緊の課題である待機児童の解消を図るため、平成 25 年 4 月に「待

機児童解消加速化プラン」を策定し、平成 29 年度末までに約 40 万人の保育の受け皿を確保することとしている。

併せて、「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、平成 27 年 1 月に「保育士確保プラン」を策定し、保育士確保施策の一層の充実を図ることとしている。

また、質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実を目的とする「子ども・子育て支援新制度」については、自公民 3 党合意を踏まえ、平成 24 年 8 月に子ども・子育て関連三法が参議院で可決・成立し、平成 27 年 4 月から子ども・子育て支援新制度が本格施行されている。

新制度の主なポイントとして、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付（施設型給付）及び小規模保育等への給付（地域型給付）の創設、認定こども園制度の改善、地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実等が挙げられる。

また、平成 26 年度には、消費税率 8 %への引上げによる増収分を活用して、子ども・子育て支援新制度への円滑な移行を図るため、待機児童が多い市町村等において「保育緊急確保事業」を実施した。これは、小規模保育事業や幼稚園における長時間預かり保育の支援などの推進に加え、地域子育て支援拠点事業の支援や放課後児童クラブの充実など新制度において地域子ども・子育て支援事業に移行する取組を先行的に実施するものである。

なお、平成 27 年度予算においては、子ども・子育て支援は、社会保障の充実において優先的に取り組む施策と位置付けられ、各市町村の事業計画に基づく「量的拡充」に対応するとともに、0.7 兆円ベースの「質の向上」を全て実施するための金額として、国・地方合わせて 0.5 兆円程度を確保した。

(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

育児休業給付については、平成 26 年 4 月より、男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後 6 月について、給付割合を 50%から 67%に引き上げたところである。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 180 箇所（平成 26 年度末現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(6) 女性の就業促進のための支援事業の実施

全国の女性関連施設等（女性関連施設、地方自治体、女性団体、労働組合等）における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施している。

(7) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所における職業相談員による職業相談の実施
- 公共職業安定所長の指示により公共職業訓練又は職場適応訓練を受講する母子家庭の母等で所得が一定額以下の者に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の支給（雇用者 1 人につき 60 万円（中小企業以外の事業主は 50 万円）、短時間労働者については、40 万円（中小企業以外の事業主は 30 万円）。）
- 母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対する職場適応訓練費の支給（訓練生 1 人につき月額 2 万 4,000 円）
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用奨励金を支給（月額 5 万円・最長 3 か月間）
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施
- 児童扶養手当受給者の自立促進を図るため、母子・父子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ

細かな就業支援を実施

- 母子家庭の母が、看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため2年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進給付金等を支給。

3 パートタイム労働対策の推進

(1) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進

近年、パートタイム労働者は増加傾向にあり、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。パートタイム労働者については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換の推進を図っている。しかしながら依然として、パートタイム労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もあり、仕事に対する不満や不安を持つ者も多いため、パートタイム労働者が働き等に見合った公正な待遇をより一層確保し、納得して働くことが課題となっている。

こうしたことから、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上を図るための措置等の更なる充実等を内容とする「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」（平成 26 年法律第 27 号。）が平成 26 年 4 月に成立・公布され、平成 27 年 4 月 1 日に施行された。

【 パートタイム労働法の概要 】

改正後のパートタイム労働法の概要（改正法は平成27年4月1日施行）

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）

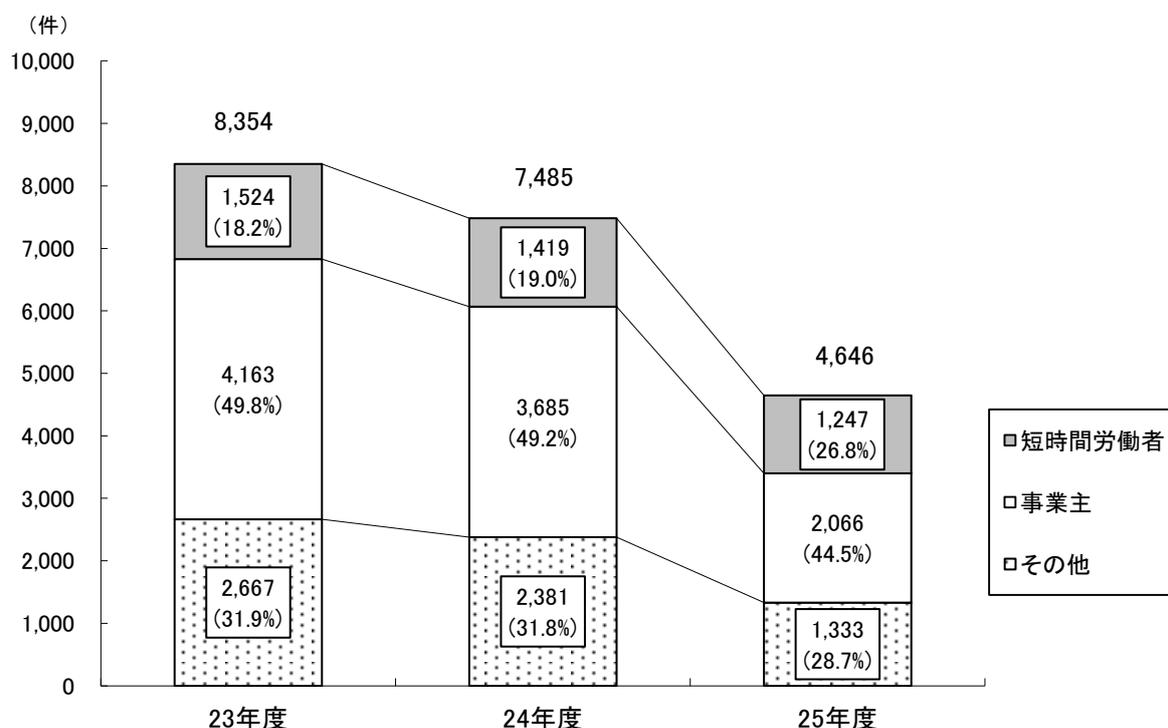
① パートタイム労働法の履行確保

雇用均等室では、改正後のパートタイム労働法が着実に履行されるよう、事業主を対象とした集団説明会の開催、労使団体へのパンフレットの配布等により、同法の周知を行っている。

また、パートタイム労働者からの相談対応や、相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成 25 年度のパートタイム労働に関する相談件数は 4,646 件であり、その内訳は、事業主からの相談が 44.5% (2,066 件)、パートタイム労働者からの相談が 26.8% (1,247 件) を占めている。

【資料 11】 相談件数推移



相談内容のうち、指針関係及びその他（年休、解雇、社会保険等）を除いて、最も多いものは「通常の労働者への転換推進措置」に関するもので 802 件（17.3%）、次いで、「労働条件の文書交付等」が 686 件（14.8%）、「賃金の均衡待遇」が 440 件（9.5%）となっている。

（※）「指針関係」とは、法定の措置を講ずるに当たっての留意事項等を明らかにするために定めた指針に関するものである。

また、事業所訪問等により、パートタイム労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、23,821件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが5,752件(24.1%)、「労働条件の文書交付等」に関するものが5,013件(21.0%)となっている。

パートタイム労働法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は3件であり、すべて労働者からの申立であった。

② 均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

雇用均等室に人事労務管理の専門家を配置し、特に中小企業事業主に対し、パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保に取り組むための具体的な方法に関するアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から通常の労働者への転換がより一層推進されるよう、事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供等を行い、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

また、パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)を活用し、事業主が自社の均等・均衡待遇の確保等の現状を容易に把握し、課題を解決するための取組ができるように「パート労働者活躍企業診断サイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan/>)を開設し、あわせて、自発的に自社の取組を発信するパート労働者活躍企業宣言サイトの構築や表彰制度の創設等によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の取組推進に向けた機運醸成を図っている。

さらに、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援や助成金の活用により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の取組を進める。

これらのパートタイム労働対策に関する情報については、「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)により、効果的に情報提供等を行い、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促進している。

(2) 短時間正社員制度の導入・定着

短時間正社員制度については、現在、厚生労働省としても、育児・介護をはじめ地域活動など、個々人の様々なライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢の一つとして、企業における導入を促進しているところである。

また、平成 22 年 6 月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、短時間正社員制度が多様な働き方の一つとしてあげられ、国は、その多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「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）」を、平成 32 年には 29%とする数値目標が設定されている（仕事と生活の調和推進のための行動指針）。

こうした中、事業主における短時間正社員制度の導入を支援するため、同制度の概要や導入企業の具体的取組事例に基づくノウハウ等の情報提供を行うサイト「短時間正社員制度導入支援ナビ」（<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>）を運営するとともに、同制度の導入支援マニュアルを配布する等により、周知・啓発に努めている。また、制度を導入し、実際に短時間正社員に転換する等一定の要件を満たした事業主に対しては、助成金を支給している。

(3) パートタイム労働者の能力開発の推進等

パートタイム等短時間就労を希望する者を含めた多様な求職者の訓練ニーズに対応するため、施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施している。

また、パートタイム労働者にその能力を十分に発揮してもらうため、キャリアアップに関するモデル事例の収集、ハンドブックの作成、セミナーの開催等により、パートタイム労働者のキャリアアップ支援を行っている。

(4) パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進

パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、5,000 円～30,000 円の通常の掛金月額のほか、パートタイム労働者については、2,000 円～4,000 円の特例掛金月額も選択できることとしている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金負担軽減措置があり、国が掛金の 1/2 を加入後 4 か月目から 1 年間助成しており、特例掛金を選択するパートタイム労働者に対しては、さらに 300 円～500 円を上乗せして助成している。

4 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークとは、情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態の就労をいう。近年の情報通信技術の発展とパソコン等情報通信機器の普及により、在宅ワークが増加しており、推計では126.4万人（平成25年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書（三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株））」）の在宅ワーカーがいる。

時間と場所の制約を受けない働き方である在宅ワークは、仕事と家庭の両立をはじめ、通勤負担の軽減、ゆとりの創出等、より柔軟かつ多様な働き方の実現のための手段として、社会的な期待や関心も大きくなっている。

その一方で、契約条件をめぐるトラブルや契約の一方的な打ち切り、安定的な仕事の確保が難しい等の問題点も指摘されているため、厚生労働省では、在宅ワークの就業環境の整備を図る観点から、次の施策を推進している。

(1) 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発

在宅ワーカーが安心して在宅ワークを行えるよう、発注者が契約締結の際に守るべき最低限のルールとして「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、その周知・啓発を図っている。

(2) 在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワーカーの再就職・就業に役立つ情報や発注者に向けた情報を提供するサイト「ホームワーカーズウェブ」(<http://www.homeworkers.jp/>)を運用するとともに、セミナーの開催、仕事の探し方・トラブル相談等への対応などの支援事業を実施している。

(3) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

在宅ワークを紹介するといって、事前に高額な登録料、講習料、教材費の支払いを要求するといったいわゆる「インチキ内職」について、注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から委託を受け、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上等を図るために必要な事項を定めている。これを受けて、厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保や当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成27年1月末現在の決定件数115件）。「第11次最低工賃新設・改正計画」（平成25年度～平成27年度）に基づき計画的に新設・改正を行うとともに、決定された最低工賃の周知徹底を図っている。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して

注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主等に対し、賃金及び経費の一部をキャリア形成促進助成金として助成している。本助成金では、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練を実施する事業主等に対して助成をし、女性の活躍促進に向けた人材育成の取組を支援している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練給付金として、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給することとしている。教育訓練給付金については、平成26年10月より、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に給付割合を引き上げる等制度を拡充したところである。

加えて、解雇等により離職を余儀なくされた者等の円滑な再就職を促進するためには、職業能力の開発・向上対策を効果的に実施していく必要がある。このため、雇用失業情勢の変化に即応するとともに産業構造の変化等に的確に対応した機動的かつ効果的な職業訓練について、民間教育訓練機関の活用も含めた実施や、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児支援サービスの実施等により、再就職を積極的に支援している。