

## 雇用均等・児童家庭局関係



## 雇用均等・児童家庭局所管の分科会等における審議状況

(平成 27 年 8 月 26 日以降)

### (雇用均等分科会)

#### ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について【別紙 1・2】

平成 27 年 8 月 28 日に成立、同年 9 月 4 日に公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく省令、告示事項について検討を行った。

同年 10 月 8 日に省令案要綱について諮問・答申を行い、同月 15 日に告示案について諮問・答申を行った。

これを受け、同月 28 日に省令を公布し、11 月 20 日に「事業主行動計画策定指針」を告示した。

#### ○労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示について【別紙 3】

女性の活躍を推進するため、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職（当該役職に占める女性割合が 4 割未満）の募集・採用にあたって、女性労働者に有利な取扱いをすることが認められることとする性差別指針改正告示案要綱について、平成 27 年 11 月 12 日に諮問・答申を行った。

これを受け、同月 30 日に改正性差別指針を告示した。

#### ○育児・介護休業法等の改正について【別紙 4】

平成 21 年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の一部改正法（平成 21 年法律第 65 号）の附則第 7 条において、施行後 5 年を経過した場合の見直し検討規定が設けられていること等を踏まえ、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の検討を行い、平成 27 年 12 月 21 日の雇用均等分科会において報告をとりまとめ、平成 28 年 1 月 13 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱（育児・介護休業法等の一部改正関係）」の諮問・答申が行われた。

同法律案については、平成 28 年 1 月 29 日に閣議決定し、第 190 回国会（通常国会）に提出した。

## ○雇用均等分科会の2015年度目標に対する中間評価について

2015年度の年度目標に係る中間評価について、3月30日に開催予定の第169回雇用均等分科会において審議予定。委員からのご意見を踏まえ、内容を確定し次第、公表する。

### (雇用均等分科会家内労働部会)

## ○第12次最低工賃新設・改正計画の方針等について【別紙5～7】

平成28年2月15日の家内労働部会において、平成27年度家内労働概況調査結果、第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況等について報告し、第12次最低工賃新設・改正計画の方針等について検討した。

また、3月7日の家内労働部会において、平成27年度委託事業「家内労働者の危険有害業務に関する周知啓発事業」等について報告した。

#### 【参考】 分科会等開催実績

- ・雇用均等分科会 8/26、9/3、9/7、9/15、9/28、10/8、10/15、  
10/21、11/5、11/12、11/25、12/7、12/21、1/13
- ・家内労働部会 2/15、3/7

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について  
(一般事業主行動計画等に関する省令)

### 1. 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）の規定に基づき、一般事業主行動計画を定める際の状況把握項目、女性の活躍状況に関する情報公表項目、女性の活躍推進に優れた事業主としての認定基準等を定めるもの。

### 2. 主な内容

#### ① 一般事業主行動計画の策定又は変更の際の状況把握項目

一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに、女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、必ず把握すべき項目として①採用者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合の4項目、必要に応じ把握すべき項目として21項目を定める。

#### ② 女性の活躍推進に優れた事業主としての認定基準

認定基準について、(1)女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準、(2)その他の基準とし、さらに実績に係る基準を満たす項目の個数に応じて、認定を3段階に設定するものとする。

#### ③ 情報公表の項目

一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表について、対象となる項目を定める。

#### ④ その他

一般事業主行動計画の策定した際の届出の手続き、委託募集の特例に係る手続き等を規定する。

### 3. 公布日及び施行日

公布日：平成27年10月28日

施行日：平成28年4月1日

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について (事業主行動計画策定指針)

### 1. 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 7 条第 1 項に基づき、事業主行動計画の策定に関する指針（一般事業主行動計画に係る部分）の制定を行うもの。

### 2. 主な内容

#### ① 女性の活躍の意義、現状及び課題

- 「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。雇用者に占める女性の割合は 4 割を超えているが、その半数以上は非正社員であり、管理職以上の女性割合は 1 割に満たず、低い水準となっている旨を記載。
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）の制定から 30 年が経つが、依然として、男女間の事実上の格差が残っており、背景には、固定的な性別役割分担意識と長時間労働等の働き方がある旨を記載。

#### ② 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

- 企業が、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画の策定等を行うに際して参考となる事項を定める。

イ 女性の活躍推進に向けた体制整備：組織トップの関与・策定体制の整備が効果的であること等

ロ 状況把握・課題分析：状況把握・課題分析は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とするために行うものであること等

ハ 行動計画の策定：課題の選定に当たっては、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に対処することが効果的であること等

ニ 行動計画の周知・公表：労働者に対する周知、公表方法についての例示等

ホ 行動計画の推進：PDCA サイクルの確立の重要性等

ヘ 情報公表：情報公表の意義は、求職者の企業選択を通じ、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにあり、その項目は行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましいこと等

ト 認定：認定に向けての積極的な取組が期待されること等

#### ③ 女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例を例示し、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる旨を記載。

### 3. 公布日及び適用日

公布日：平成 27 年 11 月 30 日

適用日：平成 28 年 4 月 1 日

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、  
事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示について

### 1. 趣旨

女性活躍加速のための重点方針 2015(平成 27 年 6 月 26 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)において、「民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す」と盛り込まれたところ。

本告示案は、同重点方針に基づき、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成 18 年厚生労働省告示第 614 号。以下「指針」という。)を改正するもの。

### 2. 主な内容

募集・採用について法違反とはならない場合の事例の追加(指針第 2 関係)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。)第 8 条により、募集・採用について男性と比較して女性に有利な取扱いをすることが法違反とならない場合(ポジティブ・アクションとして認められる場合)として、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない『雇用管理区分』における募集又は採用」に加え、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない『役職』についての募集又は採用」を定める。

### 3. 公布日及び適用日

公布日：平成 27 年 11 月 30 日

施行日：平成 27 年 11 月 30 日

## 育児・介護休業法等の改正について

**1. 趣旨**

少子高齢化が進展するなかで育児や介護を行う労働者の就業促進及び雇用継続を図るため、介護休業の分割取得、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和、妊娠・出産・育児期を通じた事業主への雇用管理上の措置の義務付け等を行うもの。

**2. 主な内容****① 育児休業及び介護休業の申出をすることができる有期契約労働者の要件の見直し**

育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件を、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、②その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者、と緩和する。（介護休業も同様）

**② 介護休業の分割取得**

労働者が事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。

**③ 子の看護休暇及び介護休暇の取得単位の見直し**

半日単位での取得を可能とする。

**④ 介護のための所定外労働の制限**

介護終了までの期間について請求できる権利として、新設する。

**⑤ 介護のための所定労働時間短縮措置等**

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。

**⑥ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備**

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする。上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける

**3. 施行期日**

平成29年1月1日（一部公布日）



## 平成 27 年度家内労働概況調査結果について

厚生労働省では、家内労働の概況を把握し、家内労働対策の基礎資料とするため、毎年 10 月に全国的な調査を実施しています。

平成 27 年の調査結果から、家内労働の現状をみると次のようになります。

**1. 家内労働従事者（第 1 表）**

平成 27 年 10 月 1 日現在、家内労働に従事する者の総数は 114,655 人で、その内訳をみると、製造業者や販売業者から委託を受け、主として自宅で物品の製造、加工等に従事している家内労働者は 111,038 人、また、家内労働者の同居の親族であって、家内労働者とともに仕事に従事している補助者は 3,617 人となっています。

**2. 家内労働者****(1) 推移（第 1 表）**

家内労働法が制定された昭和 45 年以降の家内労働者数の推移をみると、昭和 48 年の 1,844,400 人をピークとして、その後減少が続いています。

平成 27 年は、前年に比べ 1.8%減少し、111,038 人でした。

**(2) 男女別（第 1 表）**

家内労働者数を男女別にみると、男性が 11,840 人であるのに対し、女性は 99,198 人と全体の 89.3%を占めています。

**(3) 類型別（第 1 表）**

家内労働者数を類型別にみると、家庭の主婦などが従事する内職的家内労働者が 104,929 人で全体の 94.5%と大部分を占め、世帯主が本業として従事する専門的家内労働者は 5,343 人（4.8%）、農業や漁業の従事者等が本業の合間に従事する副業的家内労働者は 766 人（0.7%）となっています。

**(4) 業種別（第 2 表）**

家内労働者数を業種別でみると、衣服の縫製、ニットの編立てなどの「繊維工業」が 31,838 人（28.7%）と最も多く、次いで貴金属製造、がん具花火製造などの「その他（雑貨等）」が 25,151 人（22.7%）、コネクタ一差しなどの「電気機械器具製造業」が 12,916 人（11.6%）、となっており、これら 3 業種で全体の 63.0%を占めています。

**(5) 都道府県別（第 3 表）**

家内労働者数を都道府県別にみると、愛知県が 9,538 人と最も多く、次いで静岡県が 7,774 人、東京都が 4,890 人となっています。

(6) 危険有害業務に従事する家内労働従事者数（第4表）

危険有害業務に従事する家内労働従事者数は、11,670人で、家内労働従事者数に占める割合は10.2%となっています。

業務の種類別にみると、動力ミシンやニット編み機など「動力により駆動される機械を使用する作業」が、9,098人と最も多く、危険有害業務に従事する家内労働従事者全体の78.0%を占めています。

### 3. 委託者

(1) 委託者数（第5表）

平成27年10月1日現在の委託者数は、7,760で、その内訳をみると、製造又は販売業者が7,301、製造又は販売業者から製造、加工等を請負い、これを家内労働者に委託する請負業者が459となっています。

(2) 業種別（第5表）

委託者数を業種別でみると、「繊維工業」が3,165(40.8%)、「その他(雑貨等)」が1,181(15.2%)、「電気機械器具製造業」が751(9.7%)で多く、これら3業種で全体の65.7%を占めています。

(3) 1委託者当たりの平均家内労働者数（第5表）

1委託者当たりの平均家内労働者数は14.3人で、業種別にみると、「ゴム製品製造業」が27.1人と最も多く、次いで「その他(雑貨等)」が21.3人となっているのに対し、「木材・木製品、家具・装備品製造業」は8.8人と最も少なくなっています。

### 4. 代理人

(1) 代理人数（第5表）

委託者は、多数の遠隔地の家内労働者に仕事を委託する場合に、自らが直接家内労働者に原材料や製品の運搬、工賃の支払い等を行うことが距離的、時間的に難しいことから、これらの業務を行わせるため、家内労働者との間に代理人を置いていることがありますが、その数は平成27年10月1日現在415人となっています。

(2) 業種別（第5表）

代理人数を業種別にみると、「その他(雑貨等)」が194人(46.7%)と最も多く、次いで「繊維工業」が89人(23.5%)、「紙・紙加工品製造業」が36人(8.7%)となっています。

<第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(平成28年2月29日現在)>

第11次計画における改正等予定件数(件)		123	100(%)	平均周期 6年4月
公示済	新設	0	0.0	
	改正	18	14.6	
	廃止	6	4.9	
見送り答申		0	0.0	
答申済		6	4.9	
諮問中		4	3.3	
諮問見送り		70	56.9	
着手済み		15	12.2	
未着手		4	3.3	

平成25年度における改正等予定件数(件)		39	100(%)	平均周期 5年0月
公示済	新設	0	0.0	
	改正	8	20.5	
	廃止	3	7.7	
見送り答申		0	0.0	
諮問中		0	0.0	
諮問見送り	新設	0	0.0	
	改正	0	0.0	
	廃止	0	0.0	
着手済み		1	2.6	
未着手		3	7.7	

平成26年度における改正等予定件数(件)		45	100(%)	平均周期 7年5月
公示済	新設	0	0.0	
	改正	9	20.0	
	廃止	3	6.7	
見送り答申		0	0.0	
諮問中	新設	0	0.0	
	改正	0	0.0	
	廃止	1	2.2	
諮問見送り		32	71.1	
着手済み		0	0.0	
未着手		0	0.0	

平成27年度における改正等予定件数(件)		39	100(%)
公示済	新設	0	0.0
	改正	1	2.6
	廃止	0	0.0
見送り答申		0	0.0
答申済		6	15.4
諮問中	新設	0	0.0
	改正	3	7.7
	廃止	0	0.0
諮問見送り		14	35.9
着手済み		14	35.9
未着手(年度内に着手予定のものを含む)		1	2.6

**1. 最低工賃の改正について****(1) 計画的な改正**

最低工賃については、実効性の確保を図るため、必ず最低工賃新設・改正計画に従い、原則として3年をめぐりに実態を把握し、見直しを行うこと。見直しに当たっては、原則として、改正の実現を目標とすること。

なお、工程・規格等が業務実態と乖離している最低工賃については、工賃額のみならず工程・規格等についても見直しを行い、必要な改正を行うこと。最低工賃を改正した場合には、委託者はもとより、工賃に影響を及ぼしている親事業者、関係団体等に対しても、最低工賃が遵守されるよう、その内容を適切に周知徹底すること。

**(2) 実態調査について**

実態調査については、適用家内労働者数の把握、工程変更の有無、工賃額等の確認を行うこと。また、最低賃金との均衡の考慮に当たっては、実態に即して最低工賃額の8時間換算額を算出した上、最低賃金額やその上昇率との比較を行い、最低工賃の見直しに必要な実態把握ができるものとする。

**(3) 改正諮問の見送り**

最低工賃新設・改正計画に従った改正について、実態調査の実施をはじめとする産業界の動向把握を行った結果、委託者の業種における景況、受注量の減少のため最低工賃の改定が困難等により、なお改正を行う状況にないと判断する場合は、地方労働審議会又は同審議会家内労働部会（以下「地方労働審議会等」という。）において、必ず、諮問見送りと判断した理由の説明を行い、公労使三者の了解を得た上で、当該最低工賃についての改正諮問の見送りを行うこと。

**2. 最低工賃の新設について**

最低工賃の新設については、設定の必要性が高い業種のうち、次のいずれかに合致するものから優先的に実施すること。

- ① 関係団体から、新設の要請がなされているもの
- ② 継続性のある業種で、家内労働者数が相当数存在するもの
- ③ 他地域との関連性が強い業種

**3. 最低工賃の統合又は廃止の検討について**

適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、2つ以上の最低工賃を統合することがありうる場合などは、統合も含めて対応を検討することとし、また、統合が難しい場合は、廃止することも検討すること。

なお、当該最低工賃の廃止については、地方労働審議会等の意見を十分に聞いて尊重すること。