

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

雇用環境・均等局（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 28 年 8 月 31 日以降）

（雇用環境・均等分科会（雇用均等分科会））

○ 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等の一部改正法等について【別紙 1～3】

「未来への投資を実現する経済対策」（平成 28 年 8 月 2 日閣議決定）を踏まえた仕事と育児の両立支援について検討を行い、平成 29 年 1 月 5 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、育児・介護休業法部分については、同年 1 月 6 日の雇用均等分科会で「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これを受け、同年 3 月 31 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律」を公布し、これに基づく省令、告示事項について検討を行った。

同年 4 月 18 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱」が厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、育児・介護休業法施行規則部分については同年 4 月 24 日の雇用均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

また、同年 6 月 5 日に「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」が厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、同日の雇用均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、同年 6 月 30 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」を公布し、「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示」を告示した。

○ 次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令案（次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法関係）について

【別紙 4】

次世代育成支援対策推進法に基づく認定及び特例認定基準の見直しに係る「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、平成 29 年 2 月 13 日に厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、同年 2 月 24 日の職業安定分科会において「妥当」との結論に至り、次世代育成支援対策推進法施行規則及び女性活躍推進法施行規則部分につ

いては、同年2月28日に雇用均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、3月22日に答申がなされた。

これを受け、同年3月30日に「次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令」を公布した。

○ 雇用保険法及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について（両立支援等助成金の見直し関係）【別紙5】

両立支援等助成金の見直しに係る「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、平成29年3月28日に厚生労働大臣より労働政策審議会において諮問され、両立支援等助成金部分について同年3月31日の雇用均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これを受け、同年4月1日に「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」を公布した。

○ 労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示について【別紙6】

年次有給休暇付与の早期化を検討すること等に係る「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案要綱」について、平成29年9月6日に厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、同日の雇用環境・均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、9月11日に答申がなされた。

これを受け、同年9月下旬に「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示」を告示する予定。

○ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示について【別紙7】

子の看護休暇及び介護休暇の柔軟な取得に係る「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案」について、平成29年9月6日に厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、同日の雇用環境・均等分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、9月11日に答申がなされた。

これを受け、同年9月下旬に「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示」を告示する予定。

○男女雇用機会均等対策基本方針（第3次）について【別紙8～9】

男女雇用機会均等法第4条に基づき策定される基本方針であり、平成29年2月13日の雇用均等分科会において諮問・答申を行った。

○雇用均等分科会の2015年度の年度評価及び2016年度の目標設定について【別紙10】

雇用均等分科会の2015年度目標に対する年度評価及び2016年度の目標設定については、別紙のとおり。

（雇用環境・均等分科会家内労働部会（雇用均等分科会家内労働部会））

○平成28年度家内労働概況調査結果等について【別紙11～12】

平成28年度家内労働概況調査結果、第12次最低工賃新設・改正計画の進捗状況等について、3月21日の家内労働部会において報告した。

（雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会（雇用均等分科会同一労働同一賃金部会））

○同一労働同一賃金に関する法整備について【別紙13～14】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、平成29年4月から同一労働同一賃金部会において検討を行い、同年6月9日の同部会において建議「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」を取りまとめ、6月16日に労働政策審議会において厚生労働大臣に建議した。

これを受け、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」について、平成29年9月8日に厚生労働大臣より労働政策審議会に諮問され、同年9月12日の同一労働同一賃金部会において、当部会所管関係については、別添14のとおりとして「おおむね妥当」との結論に至り、部会報告がなされた。

※同一労働同一賃金部会は、平成29年4月28日に、労働条件分科会、職業安定分科会及び雇用均等分科会の下に設置された。同年7月11日以降は、職業安定分科会及び雇用環境・均等分科会の下に設置されている。

(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)

○平成 29 年度の付加退職金支給率について【別紙 15】

中小企業退職金共済制度における平成 29 年度の付加退職金の支給率（毎年の収支状況等に対応して算定）を 0% することとしたもの。

（平成 29 年 3 月 10 日：中小企業退職金共済部会に諮問・答申。平成 29 年 3 月公布、4 月施行）

【参考】 分科会等開催実績

- ・雇用環境・均等分科会（雇用均等分科会） 9/14、10/6、10/25、11/21、12/7、1/6、2/13、3/31、4/12、4/24、6/5、9/6
- ・家内労働部会 3/21
- ・同一労働同一賃金部会 4/28、5/12、5/16、5/30、6/6、6/9、9/6、9/12

- ・勤労者生活分科会 11/29
- ・中小企業退職金共済部会 11/8、2/27、3/10

育児・介護休業法の改正について

1. 趣旨

都市部を中心に待機児童が多く見られることを背景に、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得してもなお保育所に入れず、やむを得ず離職する方が一定数いることを受け、緊急的なセーフティネットとして、保育所に入れない場合等における育児休業の延長や、男性の育児参加促進のための仕事と育児の両立支援策について所要の措置を講ずるもの。

2. 主な内容**①育児休業期間の延長**

現行の育児休業では、4月から9月生まれの子の場合、1歳6か月まで育児休業を取得しても、一般的な保育所の入所時期である4月に届かず、職場復帰を諦めて離職せざるを得ない方が一定数存在すると考えられる。そこで、子の生まれ月による不公平を是正し、保育所等を利用できないために離職せざるを得ない事態を防ぐための緊急的なセーフティネットとして、保育所に入れない場合等に最長で子が2歳に達するまで育児休業を延長できることとする。

②育児休業等の制度の個別周知の努力義務化

労働者が育児休業を取得しやすい職場環境とするため、事業主が、育児休業等の対象者を知った時には、当該対象者に育児休業等の制度を個別に周知することを努力義務とする。

③育児目的休暇制度の努力義務化

配偶者の妊娠や出産に際して男性が取得した休暇制度の調査では、育児休業制度以外の休暇が多く利用されている。これを踏まえ、特に男性労働者による育児を促進するため、子が小学校に就学する前まで利用できる育児を目的とした休暇制度を設けることを努力義務とする。

3. 施行期日

平成29年10月1日

雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案の概要について（育児・介護休業法施行規則部分）

1. 趣旨

- 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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号。以下「改正法」という。）が平成29年3月31日に公布され、その一部は平成29年10月1日に施行される。
- 改正法の一部の施行に伴い、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施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）等の規定について、所要の改正を行う必要がある。

2. 概要

1. 子が1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業の申出

育児・介護休業法第5条第4項の厚生労働省令で定める場合は、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、子が1歳6か月に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合等とすること。

2. その他

その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

- ・ 育児・介護休業法第5条第4項

4. 施行期日等

公布日 平成29年6月30日

施行日 平成29年10月1日

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について【概要】

雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

1. 指針案の概要

平成 29 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 14 号）による育児休業、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（平成 3 年法律第 76 号。以下「法」という。）の一部改正を踏まえ、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。以下「育児・介護指針」という。）について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の趣旨及び主な内容

(1) 法第 21 条第 1 項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項について以下を追加する。

- ① 労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に当該労働者若しくはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと又は当該労働者が対象家族を介護していることを知らせることを前提としたものであること。そのために、育児・介護休業法第 25 条に定める措置を事業主が講じている必要があること。
- ② 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせるに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、法第 5 条第 2 項の規定による育児休業の再度取得の特例、法第 9 条の 2 の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例、その他の両立支援制度を知らせることが望ましいこと。

(2) 法第 24 条第 1 項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて必要な措置を講ずるに当たっての事項について

労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を以下のように例示する。

- ・ 配偶者の出産に伴い取得することができる休暇（配偶者出産休暇）

- ・ 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。）

(3) 法第 25 条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項について

労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは「制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの」に含まれないこととする。

(4) その他所要の規定の整備

3. 適用日等

適用日：平成 29 年 10 月 1 日

公布日：6 月 30 日

4. 根拠法令

法第 28 条

厚生労働省認定制度の見直しについて

雇用均等・児童家庭局
職業安定局**1. 改正の趣旨**

過重労働問題が発生した企業がくるみん認定を受けていた事例があり、国会等でも問題になったことを受け、くるみん認定基準等を、真に子育てサポートをしている企業を対象とするよう見直す必要がある（平成28年11月8日（参）厚生労働委員会等でも見直す旨大臣より答弁）。

基準等の見直しに当たっては、長時間労働が恒常化している企業は認定しないこととするほか、あわせて、同様の観点から、えるぼし、ユースエールの認定基準等も、各認定制度の趣旨に真に合致した企業が認定を取得できるよう、以下のとおり見直しを実施する。

2. 内容**(1) 労働時間数について**

「くるみん」について、新たに労働時間数についての基準を設ける。

「プラチナくるみん」、「ユースエール」についても労働時間に関する認定基準を厳格化する。

(2) 男性の育児休業取得について

企業規模に関係なく、男性の育児休業等取得者が1人以上という取得人数を基準としていた「くるみん」について、取得率を基準とする。

(3) 「関係法令に違反する重大な事実」について

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、労働基準法等違反は書類送検を不認定や認定取消の対象としていたが、その範囲を拡大し、「ユースエール」と同様に、是正勧告を受けて是正していない場合も不認定や認定取消の対象とする。

(4) 認定辞退制度の創設

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定基準を満たさなくなった場合は、事業主が所轄都道府県労働局にその旨を申し出ることのできる制度を創設。

(5) 取消後の再取得期間の見直し

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定を取り消された場合は、取消から3年経過するまで再取得できないこととする。ただし、数値基準を満たさなくなり(4)の認定辞退を行った事業主については、基準を満たせば随時再取得できることとする。

3. 施行期日等

公布日 平成29年3月30日

施行日 平成29年4月1日

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要（両立支援等助成金の見直し関係）

雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課
職業家庭両立課

1 助成金の整理統合

- ・ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金を事業所内保育施設コース助成金と改正
- ・ 出生時両立支援助成金を出生時両立支援コース助成金と改正
- ・ 介護離職防止支援助成金を介護離職防止支援コース助成金と改正
- ・ 中小企業両立支援助成金のうち、代替要員確保コース、育休復帰支援プランコースを整理統合し、育児休業等支援コース助成金と改正
- ・ 再雇用者評価処遇コース助成金を新設
- ・ 女性活躍加速化助成金を女性活躍加速化コース助成金と改正

2 生産性要件の設定

事業主が労働生産性を高めていくことに対するインセンティブを付与するため、労働生産性を向上させた場合（労働生産性に係る一定の要件（以下「生産性要件」という。）を満たした場合）について、出生時両立支援コース助成金、介護離職防止支援コース助成金、育児休業等支援コース助成金、再雇用者評価処遇コース助成金及び女性活躍加速化コース助成金の助成額を割り増すこととする。

3 各コースの改正概要

① 出生時両立支援コース助成金の改正

支給要件に係る育児休業の定義を見直し、引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者に対して講ずる育児・介護休業法に規定する育児休業に準ずる休業を対象に追加することとする。

	支給額	
	育児休業1人目	育児休業2人目以降
中小企業事業主	57万円 【72万円】	14.25万円 【18万円】
中小企業以外の事業主	28.5万円 【36万円】	14.25万円 【18万円】

※ 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

【現行制度の概要】

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成金を支給する。

	育児休業1人目	育児休業2人目以降
中小企業事業主	60万円	15万円
中小企業以外の事業主	30万円	15万円

② 育児休業等支援コース助成金の改正

- ・ 育児休業の円滑な取得、職場復帰のための育休復帰支援プランの作成や代替要員の確保に取り組む中小企業事業主に対して支給することとする。
- ・ 支給要件に係る育児休業の定義を見直し、引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者に対して講ずる育児・介護休業法に規定する育児休業に準ずる休業を対象に追加することとする。
- ・ 育児休業取得者の代替要員を雇用せずに、現に雇用する従業員が業務を代替する場合の職場マネジメントを行った中小企業事業主に対して、当該育児休業取得者の職場復帰時に加算措置を新設することとする。
- ・ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）に設けられていた育児休業を取得した有期契約労働者が期間の定めのない労働契約を締結している者として復職した場合の加算措置（10万円）を廃止することとする。

	支給額	
①育休取得時	28.5万円 【36万円】	
②職場復帰時	28.5万円 【36万円】	職場支援加算（新設） 左記に加え、 19万円【24万円】
③代替要員確保時 （1人あたり）	47.5万円 【60万円】	有期契約労働者加算 左記に加え、 9.5万円 【12万円】

- ※1 ①②はそれぞれ1事業主2人まで（期間の定めのない労働契約を締結している者・有期契約労働者1人ずつ）支給
- ※2 ③は1人目の対象者が生じてから5年間、1年度10人まで支給
- ※3 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給
- ※4 職場支援加算は、①業務の見直し・効率化を行い、②他の従業員の増加する業務に対応する手当を支給、③所定労働時間が増加していないなどの条件のもと、育児休業取得者が原職等復帰をした場合に支給
- ※5 有期契約労働者加算は、育児休業等支援コース助成金の対象労働者が有期契約労働者である場合に支給

【現行制度の概要】

中小企業両立支援助成金

・代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に対し助成金を支給する。

	支給額
①通常	50万円
②育児休業取得者が有期契約労働者の場合	10万円加算
③有期契約労働者を無期契約労働者として復帰させた場合	さらに10万円加算

・育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者に育児休業を取得させた中小企業事業主及び休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に対し助成金を支給する。

	支給額
①育休取得時	30万円
②職場復帰時	30万円

③ 再雇用者評価処遇コース助成金の新設

【新規事業の概要】

妊娠、出産、育児や介護により退職した者が、就業が可能になったときに、退職前の勤務経験や退職後の就業経験等を適切に評価し、復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

《助成対象事業主》

以下の要件を満たす事業主

- ① 再雇用制度の導入
- ② 対象労働者を期間の定めのない雇用契約により再雇用

《支給額》

再雇用した被保険者1人について、6か月以上継続雇用した場合（1回目）、1年以上継続した場合（2回目）にそれぞれ次の額を支給

	再雇用者1人目	再雇用者2人目から5人目まで
中小企業事業主	各回19万円【24万円】	各回14.25万円【18万円】
中小企業以外の事業主	各回14.25万円【18万円】	各回9.5万円【12万円】

※1 1事業主5人まで支給

※2 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

④ 介護離職防止支援コース助成金の支給額の変更

生産性要件の設定に伴い助成額を変更する。

	介護休業の利用	介護のための 勤務制度の利用
中小企業事業主	57 万円 【72 万円】	28.5 万円 【36 万円】
中小企業以外の事業主	38 万円 【48 万円】	19 万円 【24 万円】

※1 それぞれ1事業主2人まで(期間の定めのない労働契約を締結している者・有期契約労働者1人ずつ)支給

※2 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

【現行制度の概要】

仕事と介護の両立のための職場環境整備に関する取り組みを行うとともに、「介護支援プラン」を策定及び導入し、介護休業の取得・職場復帰や仕事と介護の両立のための勤務制度の円滑な利用のための取組を行った事業主に対して助成金を支給する。

	介護休業の利用	介護のための 勤務制度の利用
中小企業事業主	60 万円	30 万円
中小企業以外の事業主	40 万円	20 万円

⑤ 女性活躍加速化コース助成金の見直し

- ・ 中小企業事業主については、管理職に占める女性労働者の割合が雇用均等・児童家庭局長が定める条件に該当する場合に増額する。
- ・ 中小企業以外の事業主については、管理職に占める女性労働者の割合が雇用均等・児童家庭局長が定める条件に該当する場合にのみ支給することとする。

	支給額		
	取組目標達成時	数値目標達成時	女性管理職の割合が条件に該当(新設)
中小企業事業主	28.5万円 【36万円】	28.5万円 【36万円】	左記に加え、 19万円 【24万円】
中小企業以外の事業主	—	—	28.5万円 【36万円】

※ 生産性要件を満たした事業主は【 】の額を支給

【現行制度の概要】

事業主が①自社における女性の活躍に関する現状把握及び女性の活躍推進の課題（阻害要因）の分析を行い、②課題解決に向けた取組目標と数値目標を設定した上で取組を実施し、③女性の活躍推進に向けた取組目標及び数値目標を達成した場合に次の額を助成

	取組目標達成時	数値目標達成時
中小企業事業主	30万円	30万円
中小企業以外の事業主	—	30万円

労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示（案）について【概要】

厚生労働省雇用環境・均等局
職業生活両立課

1. 改正の趣旨

平成 29 年 6 月 9 日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、転職して不利にならない仕組みづくりのため、年次有給休暇付与の早期化を図ることとされたこと、また、同日閣議決定された「未来投資戦略 2017」において、地域の実情に応じ、分散化された学校休業日に合わせた年次有給休暇取得を促進することとされたことを踏まえ、所要の措置を講ずる。

また、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 37 号）の附帯決議（平成 27 年 5 月 15 日衆議院法務委員会決議、平成 27 年 6 月 4 日参議院法務委員会決議）において、政府は事業者による特別な有給休暇制度の導入など職場環境改善の促進等に取り組むこととされたことを踏まえ、所要の措置を講ずる。

2. 改正の内容

- 「2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置」の「(1) 事業主が講ずべき一般的な措置」の「ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備」に、年次有給休暇付与の早期化を検討すること、また、子どもの学校休業日や地域のイベントに合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるよう検討することを新たに規定する。
- 「2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置」の「(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」に、公民権を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討することを新たに規定する。

3. 公布日等

公布日：平成 29 年 9 月下旬（予定）

適用日：平成 29 年 10 月 1 日（予定）

4. 根拠条文

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）第 4 条
第 1 項

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示（案）について【概要】

厚生労働省雇用環境・均等局
職業生活両立課

1. 改正の趣旨

平成 29 年 6 月 9 日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、転職して不利にならない仕組みづくりのため、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。以下「指針」という。）を改正し、「仮に労使協定が締結されたとしても、勤務開始日から一定日数の子の看護休暇及び介護休暇を取得できるようにすることについて、事業場の実情も踏まえ対応することが望ましい旨の記載を追加する。」とされたことを踏まえ、所要の措置を講ずる。

2. 改正の内容

指針「第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項」の「二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項」に、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（平成 3 年法律第 76 号。以下「法」という。）第 16 条の 3 第 2 項及び第 16 条の 6 第 2 項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、一定の日数については当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮することを新たに規定する。

3. 公布日等

公布日：平成 29 年 9 月下旬（予定）

適用日：平成 29 年 10 月 1 日（予定）

4. 根拠法令

法第 28 条

1 概要

男女雇用機会均等対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、男女雇用機会均等法第4条に基づき、男性労働者及び女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項を示すものである。

2 これまでの策定経過

- 昭和62年 第1次女子労働者福祉対策基本方針
（運用期間：昭和62年度～平成3年度）
- 平成4年 第2次女子労働者福祉対策基本方針
（運用期間：平成4年度～平成8年度）
- 平成12年 男女雇用機会均等対策基本方針
（運用期間：平成12年度～平成16年度）
- 平成19年 男女雇用機会均等対策基本方針
（運用期間：平成19年度～平成23年度）
- 平成29年 男女雇用機会均等対策基本方針
（運用期間：平成29年度～平成33年度）

（参照条文）

○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）

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
 - 二 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

基本的考え方

国民一人ひとりがその個性に応じた多様な能力を発揮でき、特に女性が積極的に社会参加できる社会の構築が不可欠である。

当面5年程度の間採るべき 施策の基本的考え方

- ◆ 均等法の履行確保を前提とし、就業意欲を失わず、能力を伸長・発揮できる環境整備
- ◆ ワーク・ライフ・バランスを図るための条件整備の促進
- ◆ 各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組の促進
- ◆ 就業を中断した者が、再就職・再就業できることが可能となる環境整備

※正規の職員・従業員以外の労働者にも均等法が適用されることを踏まえて対応する

➡ 法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指す

具体的施策

- ◆ **就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備**
 - ・公正な処遇の確保(均等法等の履行確保／男女間賃金格差の縮小／ポジティブ・アクションの推進／コース別雇用管理の適正な運用の促進／妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い行為の防止対策の推進／母性健康管理対策の推進)
 - ・妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント・セクシュアルハラスメントの防止対策の推進、総合的なハラスメント対策の推進
 - ・女性活躍推進法の着実な施行(一般事業主行動計画策定の促進／女性の活躍状況に関する情報の公表の促進／えるぼし認定取得の支援)
 - ・学生や労働者のライフステージに応じた能力向上のための支援
- ◆ **ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組**
 - ・仕事と育児、介護の両立を図るための制度の着実な実施
 - ・長時間労働の是正
 - ・両立しやすい職場環境づくりの促進
 - ・子育てや介護など地域等における支援サービスの充実
- ◆ **多様な就業形態に対する支援**
 - ・パートタイム労働対策
 - ・テレワーク・在宅就業対策
 - ・出産・子育て等で離職した女性に対する再就職支援
- ◆ **関係者・関係機関との連携**
- ◆ **行政推進体制の充実、強化**

2015年度評価シート

項目	2014年度 目標	2014年度 実績	2015年度 目標	2015年度 実績
① 女性の活躍推進に向けたデータベースの掲載企業数 ※1	—	1,184社	2,000社	2,192社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数※2	2,000社	2,138社	2,300社	2,484社
③ 男性の育児休業取得率※3	4%	2.30%	4%	2.65%
<p>(備考)</p> <p>※1 「女性の活躍推進企業データベース」掲載企業数</p> <p>※2 雇用均等室による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015年度) 5人以上規模事業所で2013年10月1日から2014年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2015年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合</p>				
2015年度目標設定における考え方				
<p>① 女性の活躍推進に向けたデータベースの掲載企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年2月に内閣府の「女性の活躍『見える化』サイト」と厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」を統合し新設した「女性の活躍推進企業データベース」において、企業における女性の活躍状況に関する情報公表を促進し、女性活躍推進法の円滑な施行を目指すため、内閣府のサイト登録企業数(1,184社)を踏まえ2,000社と設定した。 <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 少子化社会対策大綱(2015年3月20日閣議決定)に定められた目標(2020年までに、くるみん認定企業数を3,000社とする)を踏まえ、2,300社を目標とした。</p> <p>③ 男性の育児休業取得率 2014年度に設定した4%の目標を達成できなかったことから、引き続き目標を4%に据え置くこととした。</p>				

施策実施状況

(2015 年度に実施した主な取組)

- ① 女性の活躍推進に向けたデータベースの掲載企業数
 - ・ 女性活躍推進法の施行に向けた周知
 - ・ 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業等（予算額：約 1.1 億円）による関係事業の推進
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
 - ・ 次世代育成支援対策推進法の施行のための周知
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・ 育児・介護休業法の周知啓発
 - ・ イクメン企業アワード、イクボスアワードの実施による社会的気運の醸成

2015 年度施策実施状況に係る分析

- ① 女性の活躍推進に向けたデータベースの掲載企業数
 - ・ 女性活躍推進法の成立（2015 年 8 月 28 日）に伴い、法の周知を進めるとともに、法施行前から「女性の活躍推進企業データベース」への掲載を促進したことから、2015 年度末時点での掲載企業数は 2,192 社となり、目標を達成した。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
 - ・ くるみん認定企業数は 2015 年 9 月末に 2,326 社となり、目標の 2,300 社を達成し、2016 年 3 月末現在で 2,484 社となっている。また、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301 人以上企業は 11.6%、101 人以上 301 人以下企業は 2.2%となっている。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・ 2014 年度実績の 2.3%に対し、2015 年度は 2.65%と取得率は上昇したが、目標の 4%を達成することができなかった。
 - ・ 男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にあり、2015 年度は過去最高となったが、依然低水準にとどまっている。
 - ・ 2015（平成 27）年度に実施した調査（仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査）で育児休業を取得しなかった理由を調査したところ、男性は「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が 26.6%と最も高くなっており、男性の育児休業について社会的気運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がいまだ不十分であると考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性の活躍推進に向けたデータベースの掲載企業数

- ・ 昨年度は、女性活躍推進法の円滑な施行を図るため、法の周知や、女性の活躍推進に関する企業情報について自発的な情報公表の促進に取り組んだ結果、「女性の活躍推進企業データベース」において、女性の活躍状況に関する情報公表を行う企業数は2,192社となった。
- ・ 今後は、女性活躍推進法が全面施行されたことを踏まえ、301人以上の企業については、法に基づく取組が着実に実施されるよう働きかけ等を行うとともに、行動計画策定等が努力義務である300人以下企業についても、助成金の支給や中小企業への支援事業等を行うことにより女性活躍に向けた取組を促進してまいりたい。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しているが、2015年3月20日に閣議決定された少子化社会対策大綱で、「従来からの認定制度（くるみん）に加え、特例認定制度（プラチナくるみん）を活用し、企業による次世代育成支援の更なる取組を促進する」と盛り込まれ、2020年までのくるみん取得企業を3,000社とする数値目標が設定されたところである。
- ・ そのため、引き続き認定制度や認定企業に対する税制上の優遇措置について周知を図り、企業がくるみん認定やプラチナくるみん認定を目指して次世代育成支援の取組を推進するよう、機会を捉えて働きかけを行っていく。また、101人以上300人以下企業における認定企業割合が特に低いことなどを踏まえ、都道府県ごとに認定企業全体に占める中小企業の割合を把握し、割合が低い都道府県においては、企業の認定取得の促進に向けた取組を強化する。

③ 男性の育児休業取得率

- ・ 男性の仕事と育児の両立支援は、育児をしたいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、「ニッポン一億総活躍プラン」でも「男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進するため、男性の育児休業等を促進する企業へのインセンティブの提供、国民的気運の醸成、更なる促進策についての総合的な検討を行う。」と盛り込まれているところである。
- ・ このため、引き続き、配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得できることや、パパ・ママ育休プラス等男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、イクメン企業アワードやイクボスアワードを実施することにより、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、社会的気運の助成を図っていく。

- ・ また、2016（平成 28）年度より、男性の育児休業の取得促進のため、出生時両立支援助成金を創設したところであり、男性の育児休業取得促進に取り組む企業を後押ししていく。

分科会委員の意見

雇用均等分科会にて検討すべき2016年度の年度目標一覧

	2015年度 目標値	2015年度 実績値	2016年度 目標値
常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数	-	-	2,000社
次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	2,300社	2,484社	2,700社
男性の育児休業取得率	4%	2.65%	4%

<直近の実績値データ出所>

○次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用均等室における法施行状況調】

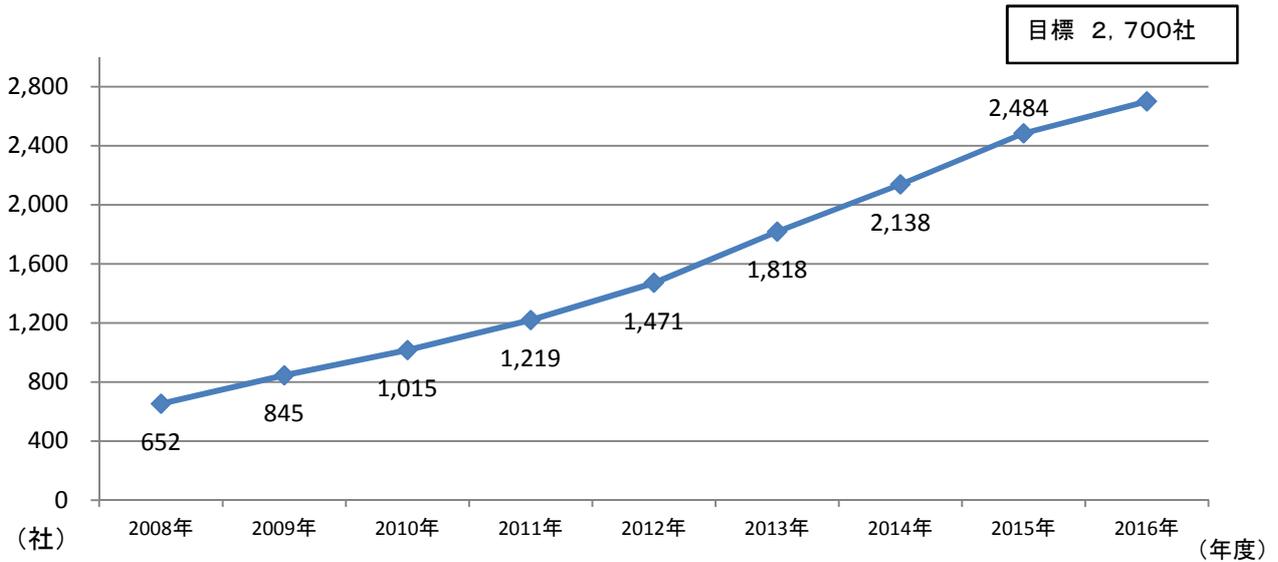
※ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数

○男性の育児休業取得率

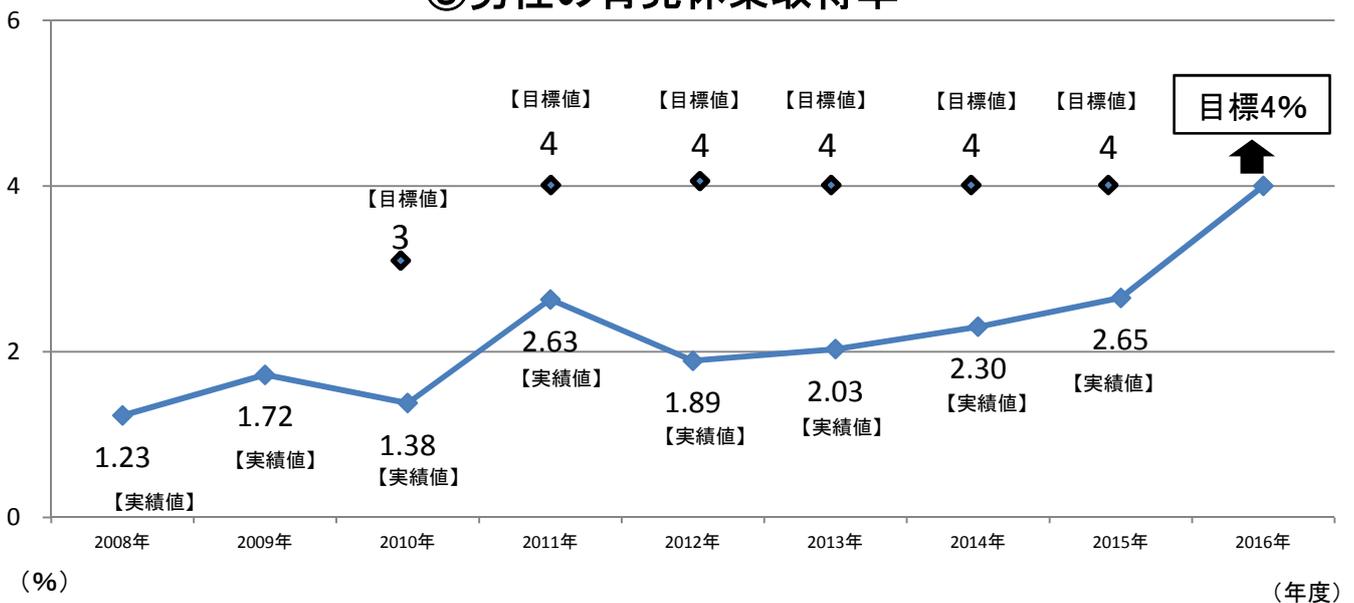
【厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2013年10月1日から2014年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2015年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

②次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数



③男性の育児休業取得率



資料出所:②雇用均等室による法施行状況調、③厚生労働省「雇用均等基本調査」

平成28年家内労働概況調査の結果概要

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28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28年10月1日現在、家内労働に従事する者の総数は110,989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107,747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3,242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28年は、前年に比べ3.0%減少し、107,747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11,250人であるのに対し、女性は96,497人と全体の89.6%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102,068人で全体の94.7%と大部分を占め、世帯主が本業として従事する専業的家内労働者は4,759人（4.4%）、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920人（0.9%）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29,787人（27.6%）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24,999人（23.2%）、コネクター差しなどの「電気機械器具製造業」が12,901人（12.0%）、となっており、これら3業種で全体の62.8%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8,963人と最も多く、次いで静岡県が8,075人、東京都が4,189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、11,301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、8,728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77.2%を占めています。

3 委託者

(1) 委託者数（第5表）

平成28年10月1日現在の委託者数は、7,516で、その内訳をみると、製造又は販売業者が7,244、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272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3,018(40.2%)、「その他(雑貨等)」が1,164(15.5%)、「電気機械器具製造業」が770(10.2%)で多く、これら3業種で全体の65.9%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26.0人と最も多く、次いで「その他(雑貨等)」が21.5人となっているのに対し、「繊維工業」は9.9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。その数は平成28年10月1日現在299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98人(32.8%)と最も多く、次いで「繊維工業」が86人(23.5%)、「紙・紙加工品製造業」が34人(11.4%)となっています。

第1表 家内労働従事者数、家内労働者数、補助者数及び委託者数の推移

区分	昭和45年	48年	50年	55年	60年	平成2年	7年	12年	17年	22年	26年	27年	28年
家内労働 従事者数 (対前年比率)	人 2,017,100	人 2,041,200 (0.2%)	人 1,725,700 (△ 5.9%)	人 1,415,500 (△ 1.9%)	人 1,223,200 (△ 3.2%)	人 951,800 (△ 6.0%)	人 576,701 (△ 12.3%)	人 347,084 (△ 9.2%)	人 216,625 (△ 4.4%)	人 141,131 (△ 7.1%)	人 117,061 (△ 17.1%)	人 114,655 (△ 2.1%)	人 110,989 (△ 3.2%)
家内労働 者数 (対前年比率)	人 1,811,200	人 1,844,400 (0.2%)	人 1,563,700 (△ 5.5%)	人 1,313,900 (△ 2.1%)	人 1,149,000 (△ 3.2%)	人 903,400 (△ 5.7%)	人 549,585 (△ 12.3%)	人 331,831 (△ 9.1%)	人 207,142 (△ 4.2%)	人 136,289 (△ 6.1%)	人 113,027 (△ 17.1%)	人 111,038 (△ 1.8%)	人 107,747 (△ 3.0%)
性別	男性 139,500 [7.7%]	136,600 [7.4%]	125,200 [8.0%]	101,900 [7.8%]	78,100 [6.8%]	58,500 [6.5%]	36,443 [6.6%]	23,888 [7.2%]	18,758 [9.1%]	13,191 [9.7%]	11,166 [9.9%]	11,840 [10.7%]	11,250 [10.4%]
女性	1,671,700 [92.3%]	1,707,800 [92.6%]	1,438,500 [92.0%]	1,212,000 [92.2%]	1,070,900 [93.2%]	844,800 [93.5%]	513,142 [93.4%]	307,943 [92.8%]	188,384 [90.9%]	123,098 [90.3%]	101,861 [90.1%]	99,198 [89.3%]	96,497 [89.6%]
類型別	専業 171,000 [9.4%]	171,000 [9.3%]	134,800 [8.6%]	101,400 [7.7%]	76,200 [6.6%]	50,400 [5.6%]	31,848 [5.8%]	16,914 [5.1%]	10,813 [5.2%]	5,900 [4.3%]	5,169 [4.6%]	5,343 [4.8%]	4,759 [4.4%]
内職	1,597,200 [88.2%]	1,633,600 [88.6%]	1,393,800 [89.1%]	1,189,500 [90.5%]	1,058,500 [92.1%]	843,500 [93.4%]	512,900 [93.3%]	311,835 [94.0%]	193,778 [93.6%]	129,577 [95.1%]	107,246 [94.9%]	104,929 [94.5%]	102,068 [94.7%]
副業	43,000 [2.4%]	39,800 [2.2%]	35,100 [2.2%]	23,000 [1.8%]	14,300 [1.2%]	9,400 [1.0%]	4,837 [0.9%]	3,082 [0.9%]	2,551 [1.2%]	812 [0.6%]	612 [0.5%]	766 [0.7%]	920 [0.9%]
補助者数	205,900	196,800	162,000	101,600	74,200	48,400	27,116	15,253	9,483	4,842	4,034	3,617	3,242
委託者数	113,100	110,900	106,100	90,100	80,600	59,800	38,538	24,116	15,010	10,447	8,113	7,760	7,516

注1: 「家内労働従事者数」は、「家内労働者数」と「補助者数」の合計をいう。

注2: 「」は、性及び類型別の構成比である。

注3: 昭和45年から平成2年までの数値は下2桁で四捨五入してあるため、内訳の数値を積み上げた数値は、合計の数値と一致しない場合がある。

第2表 業種別家内労働者数及び主な家内労働業務

業種	平成27年		平成28年		対前年比減少率		主な家内労働業務
	人	%	人	%	%	%	
総数	111,038	100.0%	107,747	100.0%	△ 3.0		
食料品製造業	2,790	2.5%	2,566	2.4%	△ 8.0		貝の加工、昆布巻き、食品の袋詰め・シール貼り
繊維工業	31,838	28.7%	29,787	27.6%	△ 6.4		衣服の縫製、ニット編立て、燃糸製造、絹糸等による織布、ミシン縫製、裁縫、布団の綿入れ、タオルのヘム加工
木材・木製品、家具・装備品製造業	824	0.7%	862	0.8%	4.6		塗箸加工、仏壇加工、桜皮の張付け・加工、額縁製造、プラインド組立
紙・紙加工品製造業	7,314	6.6%	7,392	6.9%	1.1		紙箱の組立、封筒糊付け、紙袋の張り・ひも付け、シヨッピング袋の口芯入れ・ひも付け、ティッシュペーパーの詰合せ
印刷・同関連及び出版業	2,779	2.5%	3,179	3.0%	14.4		製本、ワープロ入力、文字校正、チラシ袋詰め、加除式追録の編集
(うちワープロ作業)	(399)	0.4%	(417)	0.4%	4.5		
ゴム製品製造業	7,355	6.6%	6,986	6.5%	△ 5.0		ゴム製履物の部品貼合せ、ゴム製品のバリ取り
皮革製品製造業	2,527	2.3%	2,168	2.0%	△ 14.2		革靴の製甲・底付け、革手袋の火のし、靴の糊付け加工
窯業・土石製品製造業	1,099	1.0%	1,058	1.0%	△ 3.7		陶磁器の生地製造・上絵付け・焼成・転写貼り・鑄込み
金属製品製造業	3,944	3.6%	3,460	3.2%	△ 12.3		洋食器研磨、作業工具研磨、刃物研磨、金属プレス加工、鍵部品加工、鋸の目立て
電子部品・デバイス製造業	5,657	5.1%	5,406	5.0%	△ 4.4		電子部品の組立・検査
電気機械器具製造業	12,916	11.6%	12,901	12.0%	△ 0.1		コネクタ一差し、チューブ通し、キャップ通し、シールド線の端末加工、コンデンサーの検査、コイル巻き、ワイヤーハーネス組立
情報通信機械器具製造業	941	0.8%	1,003	0.9%	6.6		携帯電話部品の組立・検査・包装、ケーブル端末加工、カーナビ組立
機械器具等製造業	5,903	5.3%	5,980	5.6%	1.3		自動車部品組立、航空機部品組立
その他(雑貨等)	25,151	22.7%	24,999	23.2%	△ 0.6		貴金属製造、がん具火花火製造、眼鏡枠加工・研磨・組立、釣針の糸結び・仕掛け、毛筆・画筆の穂首づくり、事務用品製造

第3表 都道府県別家内労働従事者数、家内労働者数、補助者数、委託者数及び代理人数

都道府県	家内労働			委託者数	代理人数
	従事者数	家内労働者数	補助者数		
	人	人	人		人
全	110,989	107,747	3,242	7,516	299
北海道	1,648	1,635	13	124	0
青森県	981	979	2	72	0
岩手県	1,491	1,484	7	122	2
宮城県	1,202	1,199	3	99	7
秋田県	1,952	1,923	29	160	0
山形県	1,825	1,787	38	155	3
福島県	2,365	2,293	72	198	0
茨城県	2,460	2,430	30	163	26
栃木県	1,450	1,406	44	141	3
群馬県	2,846	2,682	164	149	7
埼玉県	2,996	2,979	17	216	1
千葉県	2,261	2,221	40	154	6
東京都	4,364	4,189	175	392	0
神奈川県	2,287	2,236	51	129	2
新潟県	3,811	3,677	134	258	9
富山県	2,232	2,012	220	217	36
石川県	2,336	2,238	98	179	0
福井県	1,969	1,889	80	190	20
山梨県	2,142	2,107	35	189	0
長野県	3,504	3,448	56	205	0
岐阜県	2,808	2,545	263	200	1
静岡県	8,352	8,075	277	393	56
愛知県	9,320	8,963	357	404	31
三重県	2,759	2,681	78	161	4
滋賀県	2,569	2,510	59	176	3
京都府	2,782	2,670	112	260	0
大阪府	4,109	4,058	51	358	6
兵庫県	3,442	3,290	152	162	3
奈良県	2,464	2,440	24	173	1
和歌山県	465	465	0	30	0
鳥取県	1,326	1,301	25	113	1
島根県	1,007	982	25	112	4
岡山県	4,007	3,843	164	182	1
広島県	2,766	2,730	36	175	5
山口県	1,643	1,633	10	110	0
徳島県	895	883	12	62	30
香川県	1,635	1,548	87	123	24
愛媛県	2,667	2,638	29	167	0
高知県	767	761	6	38	4
福岡県	3,125	3,077	48	155	3
佐賀県	1,036	1,007	29	95	0
長崎県	495	495	0	47	0
熊本県	1,695	1,628	67	128	0
大分県	530	530	0	34	0
宮崎県	831	813	18	60	0
鹿児島県	993	988	5	59	0
沖縄県	379	379	0	27	0

第4表 危険有害業務の種類、性別及び類型別危険有害業務に従事する家内労働従事者数

危険有害業務の種類	危険有害業務に従事する家内労働従事者数									
	総数	性別		職業			類型別			
		男	女	人	専業	内職	副業			
総数	11,301 (687) 100.0%	2,506 (153) 22.2%	8,795 (534) 77.8%	人 2,454 (244) 21.7%	人 8,713 (384) 77.1%	人 134 (59) 1.2%				
①プレス機、型付け機、型打ち機、シャワー、旋盤、ボール盤又はフライス盤を使用する作業	583 (58) 100.0%	299 (23) 51.3%	284 (35) 48.7%	233 (37) 40.0%	346 (21) 59.3%	4 (0) 0.7%				
②有機溶剤または有機溶剤含有物を使用する作業 (例：有機溶剤を取り扱う人形の製造、有機溶剤を使用して金属を脱脂・洗浄する作業)	772 (43) 100.0%	180 (8) 23.3%	592 (35) 76.7%	224 (35) 29.0%	540 (8) 69.9%	8 (0) 1.0%				
③鉛又は鉛化合物を使用する作業 (例：鉛を取り扱う電気機械・車両用配線作業)	237 (3) 100.0%	46 (0) 19.4%	191 (3) 80.6%	21 (0) 8.9%	214 (3) 90.3%	2 (0) 0.8%				
④土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを発生する作業 (例：い草加工、ガラス製造、炭素製品製造)	661 (134) 100.0%	476 (18) 72.0%	185 (116) 28.0%	603 (116) 91.2%	53 (18) 8.0%	5 (0) 0.8%				
⑤動力により駆動される機械を使用する作業 (例：ニット編み機、レース編み機、動力ミシン等を取り扱う作業)	8,728 (417) 100.0%	1,453 (90) 16.6%	7,275 (327) 83.4%	1,339 (46) 15.3%	7,273 (312) 83.3%	116 (59) 1.3%				
⑥木工機械を使用する作業 (例：家具製造、人形製造)	36 (3) 100.0%	26 (3) 72.2%	10 (0) 27.8%	27 (1) 75.0%	9 (2) 25.0%	0 (0) 0.0%				
⑦火薬類を使用する作業 (例：花火製造)	282 (20) 100.0%	29 (10) 10.3%	253 (10) 89.7%	0 (0) 0.0%	282 (20) 100.0%	0 (0) 0.0%				
上記①から⑦までの作業を除く危険有害作業	48 (11) 100.0%	32 (3) 66.7%	16 (8) 33.3%	43 (11) 89.6%	5 (0) 10.4%	0 (0) 0.0%				

注1：2種類以上の危険有害業務に従事する者はそれぞれの作業毎に1人として計上した。

但し、総数は実人数であるため、危険有害業務の内訳を積み上げた数値は、総数と一致しない場合がある。

注2：()は、補助者数(内数)である。

第5表 業種別委託者数、代理人数及び1委託者当たりの平均家内労働者数

業 種	委託者数			代理人数	1委託者当たりの 平均家内労働者 数
	総数	製造・販 売業者	請負業者		
総数	7,516 100.0%	7,244 100.0%	272 100.0%	299 100.0%	14.3
食料品製造業	137 1.8%	136 1.9%	1 0.4%	2 0.7%	18.7
繊維工業	3,018 40.2%	2,844 39.3%	174 64.0%	86 23.5%	9.9
木材・木製品、家具・装備品製造業	86 1.1%	85 1.2%	1 0.4%	0 0.0%	10.0
紙・紙加工品製造業	363 4.8%	359 5.0%	4 3.1%	34 11.4%	20.4
印刷・同関連及び出版業	207 2.8%	205 2.8%	2 0.7%	3 1.0%	15.4
ゴム製品製造業	269 3.6%	263 3.6%	6 2.2%	16 5.4%	26.0
皮革製品製造業	191 2.5%	189 2.6%	2 0.7%	20 6.7%	11.4
窯業・土石製品製造業	100 1.3%	100 1.4%	0 0.0%	1 0.3%	10.6
金属製品製造業	304 4.0%	303 4.2%	1 0.4%	0 0.0%	11.4
電子部品・デバイス製造業	411 5.5%	404 5.6%	7 2.6%	3 1.0%	13.2
電気機械器具製造業	770 10.2%	744 10.3%	26 9.6%	22 7.4%	16.8
情報通信機械器具製造業	79 1.1%	68 0.9%	11 4.0%	1 0.3%	12.7
機械器具等製造業	417 5.5%	395 5.5%	22 8.1%	13 4.3%	14.3
その他(雑貨等)	1,164 15.5%	1,149 15.9%	15 5.5%	98 32.8%	21.5

別紙12

第12次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(概要)

(平成29年3月1日現在)

第12次計画における改正等予定件数(件)	110	100(%)
公示済	3	2.7
新設	0	0.0
改正	1	0.9
廃止	2	1.8
見送り答申	0	0.0
答申済み	6	5.5
諮問中	2	1.8
諮問見送り	11	10.0
着手済み	8	7.3
未着手	0	0.0

平成28年度における改正等予定件数(件)	30	100(%)
公示済	3	10.0
新設	0	0.0
改正	1	3.3
廃止	2	6.7
見送り答申	0	0.0
答申済	6	20.0
諮問中	2	6.7
新設	0	0.0
改正	2	6.7
廃止	0	0.0
諮問見送り	11	36.7
着手済み	8	26.7
未着手	0	0.0

平成29年度における改正等予定件数(件)	44	100(%)
----------------------	----	--------

平成30年度における改正等予定件数(件)	36	100(%)
----------------------	----	--------

1 基本的考え方

- 正規・非正規間の格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等により将来にわたり社会全体へ影響。また、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。賃金等の待遇は労使の決定が基本だが、同時に、不合理な待遇差の是正が必要。
- 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づく待遇決定等の理念を法へ明記。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（1）短時間労働者・有期契約労働者

- 新たに有期契約労働者についても、「**均等待遇規定**」**（※）**の対象に。

※正規雇用労働者と短時間労働者が①職務内容（業務内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）が同一である場合の差別的取扱いを禁止。

- 「**均衡待遇規定**」**（※）**について、

- i) 待遇差が不合理かの判断は、**個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化。**
- ii) 考慮要素として、「その他の事情」の中から「**職務の成果**」「**能力**」「**経験**」を例示として明記。

※正規雇用労働者と短時間労働者・有期契約労働者との間について①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止。

（2）派遣労働者

- 以下の2つの待遇改善方式の「**選択制**」に。（派遣労働者の納得感等と所得の安定性・キャリア形成等の双方の観点を考慮。）

1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。（派遣先には、派遣先労働者の待遇情報提供義務を課すなどの仕組みを設ける）

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の①～③の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ①同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上
- ②派遣労働者の成果・能力・経験等の公正な評価結果を勘案した賃金決定
- ③賃金以外の待遇も、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でない

※ただし、1)の「派遣先労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）については、2)の「労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としない。その他、派遣先の措置（教育訓練・福利厚生施設の利用・就業環境の整備等）を強化。

- 派遣先に対し、派遣料金の設定に際しての配慮義務を創設。

（3）ガイドラインの根拠規定の整備

- 均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈明確化のため、**ガイドライン（指針）の策定根拠規定**を創設。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- **有期契約労働者**についても、(本人の)待遇内容等に関する**説明義務（雇入れ時）**を創設。（短時間労働者・派遣労働者については既に有り）
- **短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の**説明義務（求めた場合）**を創設。説明を求めた場合の**不利益取扱い禁止**を規定。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

（1）短時間労働者・有期契約労働者

- **有期契約労働者**について、パートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、現行のパートタイム労働法に規定されている**行政による助言・指導・勧告等や、都道府県労働局の調停等**の対象に。
- 従来、運用上、行政による助言・指導・勧告等の対象としてこなかった均衡待遇規定について、解釈が明確な場合は新たに対象に。

（2）派遣労働者

- **派遣労働者**についても、均等・均衡待遇規定等や説明義務について、新たに、現行のパートタイム労働法と同様の**都道府県労働局の調停等**の対象に。

5 法施行に向けて（準備期間の確保）

- 施行に当たっては、**十分な施行準備期間**が必要。また、**十分な周知・相談支援**が必要であり、その際には、業種・職種・地域毎の状況も念頭に、**中小企業・小規模事業者**等各事業主の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応。

平成 29 年 9 月 12 日

労働政策審議会 職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子 殿

職業安定分科会 同一労働同一賃金部会

雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会

部会長 守島 基博

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」に
ついて

平成 29 年 9 月 8 日付け厚生労働省発基 0908 第 6 号をもって労働政策審
議会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、当部会所管関係については、別添のとおりとして、おおむ
ね妥当と認める。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱

第五 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

一 待遇に関する情報の提供等

1 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第二十六条第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならないものとする。

2 1の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいうものとする。

3 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から1による情報の提供がないとき

は、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならないものとする。

4 派遣先は、1の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならないものとする。

5 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が二の1及び2（二の3の協定に係る労働者派遣にあつては、二の3（二）から（五）までに係る部分に限る。）を遵守することができるものとなるように配慮しなければならないものとする。

二 不合理な待遇の禁止等

1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設け

てはならないものとする。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないものとする。

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（八の1の教育訓練、八の2の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。3において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、1及び2は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しないものとする。ただし、(二)、(四)若しくは(五)に掲げる事項であつて当該協定で定

めたものを遵守していない場合又は(三)に関して当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないものとする。

(一) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

(二) (一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（イ及びロ（通勤手当その他の厚生労働

省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚

生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があつた場合に賃金が改

善されるものであること。

(三) 派遣元事業主は、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること。

(四) (一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。(四)において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者

（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

(五) 派遣元事業主は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定に基づく教育訓練を実施すること。

(六) (一)から(五)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

4 3の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならないものとする。

三 職務の内容等を勘案した賃金の決定

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（二の2の派遣労働者及び二の3の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、そ

の賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならないものとする。

四 就業規則の作成の手續

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならないものとする。

五 待遇に関する事項等の説明

1 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（2において「文書の交付等」という。）により、(一)に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、(二)に掲げる措置の内容を説明しなければならないものとする。

- (一) 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

(二) 二の1から3まで及び三により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び(一)に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしてい
る措置の内容

2 派遣元事業主は、労働者派遣（二の3の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、(一)に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、(二)に掲げる措置の内容を説明しなければならないもの
とすること。

(一) 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び1の(一)に掲げる事項（厚生
労働省令で定めるものを除く。）

(二) 1の(二)に掲げる措置の内容

3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該
派遣労働者と一の2の比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに二から四までにより
措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければ

ならないものとする。

4 派遣元事業主は、派遣労働者が3による求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

六 派遣先への通知

派遣元事業主が労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。

七 派遣元管理台帳

派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。

八 適正な派遣就業の確保等

1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該

業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならないものとする。

2 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする。

3 第四十条第一項に定めるもの並びに1及び2のものほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（2の厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないものとする。

4 派遣先は、第三十条の二の規定による措置並びに二の1から3まで及び五の3の措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、

当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならないものとする。

九 派遣先管理台帳

派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。

十 紛争の解決

1 苦情の自主的解決

(一) 派遣元事業主は、二及び五に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

(二) 派遣先は、八の1及び2に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

2 紛争の解決の促進に関する特例

二及び五についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに八の1及び2についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、3及び4によるものとする。

3 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができ、るものとする。

(二) 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が(一)の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

4 調停

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二) 3の(二)は、派遣労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

(三) (一)の調停の手続については、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の規定を準用するものとともに、必要な読替えを行うものとする。

十一 公表等

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、一の1若しくは4又は八の1若しくは2に違反している場合及びこれらに違反して第四十八条第一項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加すること。

十二 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第七 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正

一 題名

題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改めること。

二 定義

1 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうものとする事。

2 「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいうものとする事。

3 「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいうものとする事。

三 基本的理念

短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする事。

四 不合理な待遇の禁止

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、

当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。

五 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（六において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとする。

六 賃金

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働

者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。七において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

七 福利厚生施設

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする。

八 事業主が講ずる措置の内容等の説明

1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、四から七まで並びに第十一条及び第十三条の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあつたときは、当該短時間・有期雇用

労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに四から七まで並びに第六条、第七条、第十一条及び第十三条の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が2による求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

九 指針

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、四から八までによる措置並びに第六条、第七条、第十一条及び第十三条に定める措置を追加すること。

十 紛争の解決

この法律に規定する紛争の解決に関する規定の対象に、四についての苦情及び紛争を追加すること。

十一 その他

1 四から八までのもののほか、この法律の規定の対象に有期雇用労働者を追加すること。

2 その他所要の規定の整備を行うこと。

第八 労働契約法の一部改正

一 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関する規定を削除すること。

二 その他所要の規定の整備を行うこと。

第九 附則

一 施行期日

この法律は、平成三十一年四月一日から施行すること。

二 経過措置

1 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主をいう。）については、平成三十二年三月三十一日までの間、第七による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の

- 雇用管理の改善等に関する法律第二条第一項、第三条、第三章第一節及び第四章（第二十七条を除く。）の規定は、適用しないものとする。この場合において、第七による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条、第三条、第三章第一節及び第四章（第二十七条を除く。）の規定並びに第八による改正前の労働契約法第二十条の規定は、なおその効力を有するものとする。
- 2 1のほか、この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

三 検討規定

- 1 政府は、この法律の施行後五年を目途として、改正後の各法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

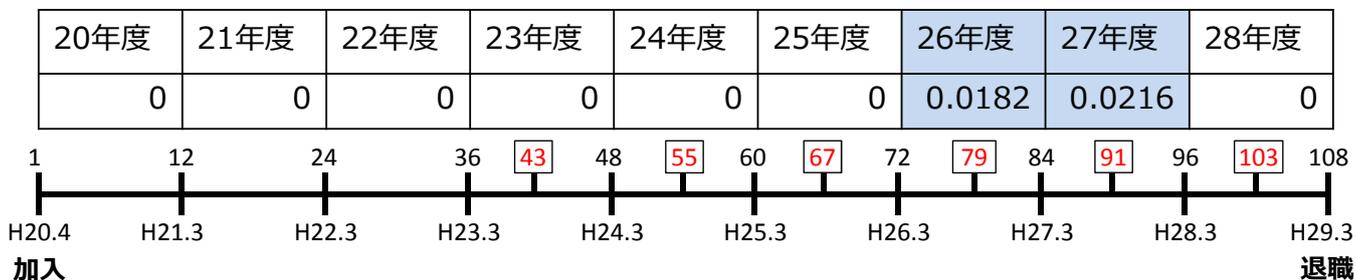
- 退職金の額は、あらかじめ額の確定している「基本退職金」と、実際の運用収入等に応じて支給される「付加退職金」の合計額として算定。
- 付加退職金は、運用収入等の状況に応じて基本退職金に上乘せられるものであり、金利の変動に弾力的に対応することを目的として、平成3年度に導入。
- 付加退職金の支給率は、各年度ごとに、運用収入の見込額等を勘案して、定めるものであり、平成29年度の付加退職金支給率を0%とすることとしたもの。

	支給対象	概要
基本退職金	すべての被共済者	○掛金月額と掛金納付月数に応じて、あらかじめ定められた金額。 ○予定運用利回り年1%として設計。
付加退職金	掛金納付月数が43月以上の被共済者	○実際の運用収入の状況等に応じて基本退職金に上乘せられる金額。 ○計算月※において、その時点の基本退職金額にその年度の支給率を乗じて得た額を、退職時まで合計した金額。 ○付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、運用収入の見込額等を勘案して、労働政策審議会の意見を聴いて定める。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\text{支給率} = \frac{\text{運用収入のうち付加退職金の支払に充てるべき額 (利益見込額の2分の1を基本)}}{\text{掛金納付月数が43月以上の被共済者が当該年度中の計算月に退職したと仮定した場合の退職金額の合計}}$ </div> <p style="text-align: right;">※43月目とその後12ヶ月ごとの月</p>

参考: 付加退職金の計算例

○ 平成20年4月に掛金月額10,000円で加入し、平成29年3月（加入108月）で退職した場合における退職金額は以下のとおり。（掛金増額や過去勤務はないと仮定）

※ 各年度の付加退職金支給率は以下の表のとおり。



付加退職金額 = (加入79月目で退職した時の基本退職金) × (79月目が属する年度の付加退職金支給率) (26年度分)
 + (加入91月目で退職した時の基本退職金) × (91月目が属する年度の付加退職金支給率) (27年度分)
 = 813,100 × 0.0182 + 944,500 × 0.0216
 = 14,799 + 20,402
 = 35,201

退職金額 = 基本退職金 (掛金納付月数108月) + 付加退職金
 = 1,132,300 + 35,201
 = 1,167,501 円

