

## 施策目標VI-1-1

「男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること」について

平成24年7月13日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

# 男女雇用機会均等法の概要

## 1 性別を理由とする差別の禁止

### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件（これら以外にも存在し得る。）

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 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な取組

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

## 3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

## 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、

③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

# ポジティブ・アクションの推進のために実施する主な施策（平成24年度）



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」

## 1. ポジティブ・アクション周知啓発事業

### ①経営者団体との連携によるポジティブ・アクションの普及促進

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆協議会が募集・決定したポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマーク（右図）の活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、取組のさらなる普及促進を図る。

### ②均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰

### ③企業内におけるポジティブ・アクション実施体制の整備

- ◆企業においてポジティブ・アクションを推進するために、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者あてにポジティブ・アクション等に関する情報提供を行い、その活動を促進

## 2. ポジティブ・アクション推進戦略事業（委託事業）

### ①企業の男女間格差の「見える化」の推進

- ◆ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり（均等の見える化）に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための支援ツールの普及
- ◆ポジティブ・アクションの取組が遅れている中小企業を重点として、労使一体となってポジティブ・アクションに取り組もうとする全国的なムーブメントにつなげていくための「ポジティブ・アクション取組会議」を開催

### ②ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供

- ◆ポジティブ・アクションに取り組むための情報ポータルサイトにおいて各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断し、その結果に基づく具体的取組方法等をサイト上に掲載

### ③メンター制度等の導入支援

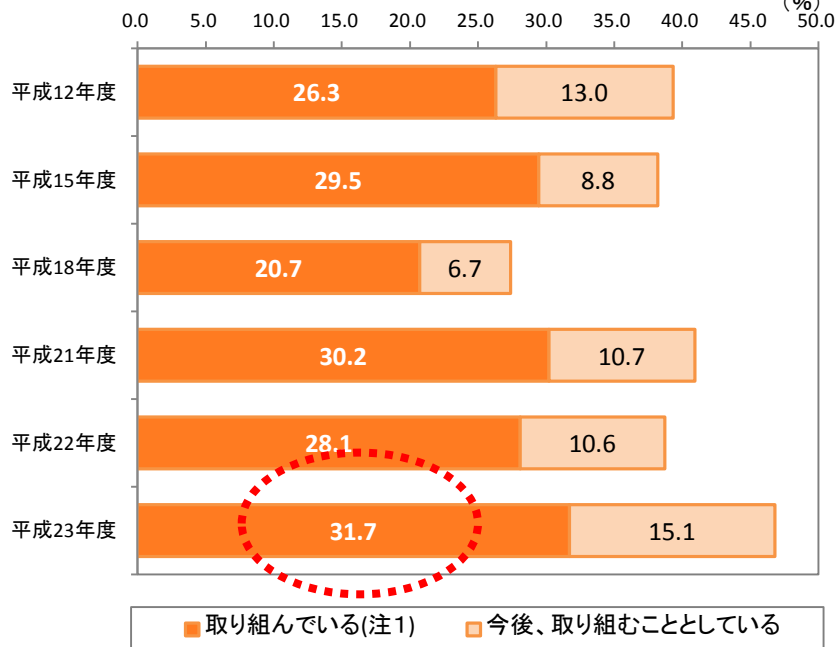
- ◆若い女性が将来のビジョンを描けるようメンター制度やロールモデル導入のための研究会の開催や導入マニュアルの作成等

# ポジティブ・アクションの取組状況

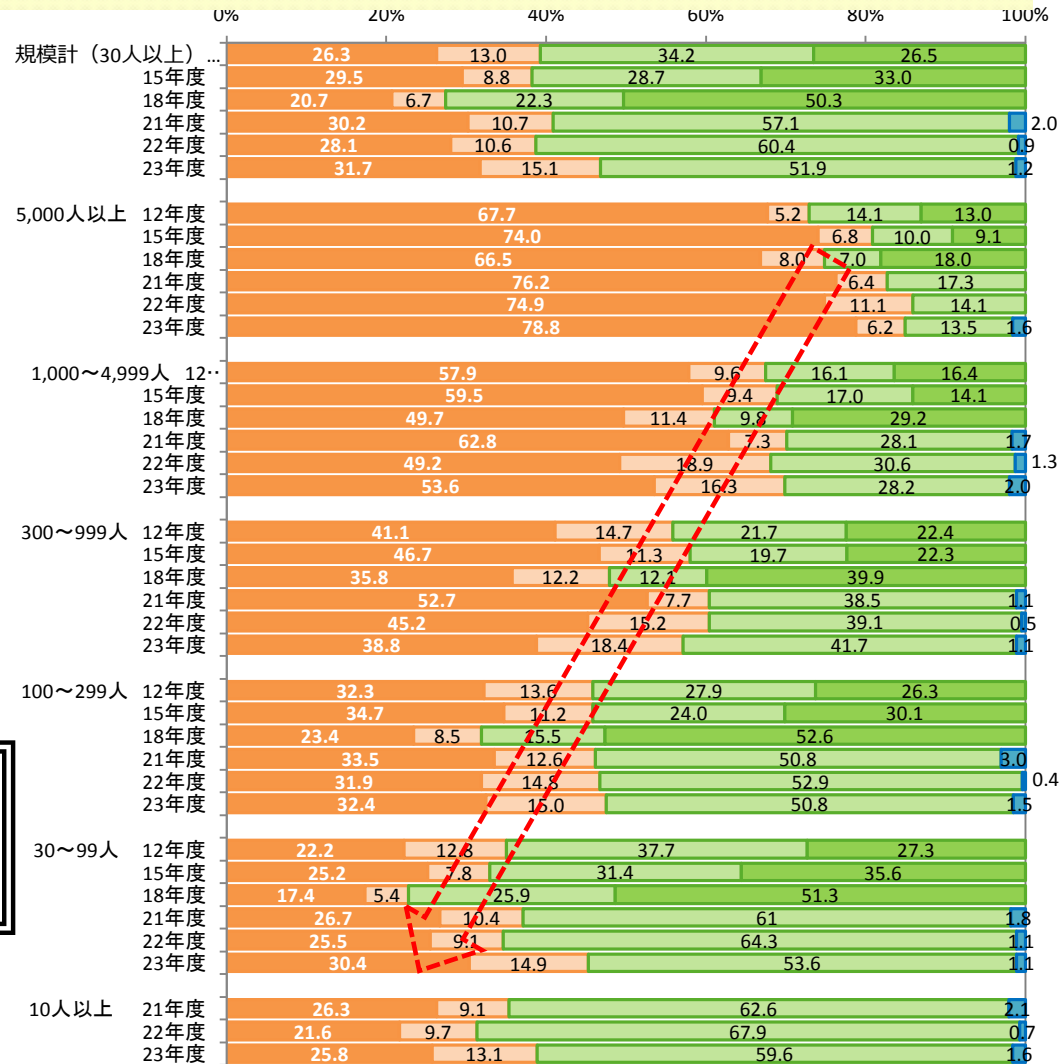
○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は31.7%、「今後、取り組むこととしている」は15.1%であるが、企業規模が小さいほどその割合は低い。

## 企業規模ポジティブ・アクションの取組状況の推移

### ポジティブ・アクションの取組状況の推移 (%)



目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)  
 ポジティブ・アクション取組企業の割合  
 20.7%(平成18年度) → 40%超(平成26年度)



■ 取り組んでいる(注1)
 ■ 今のところ取り組む予定はない
 ■ 以前は取り組んでいた
 ■ 今後、取り組むこととしている
 ■ 今後の予定については、わからない(注2)

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 注) 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。  
 2) 「今後の予定については、わからない」については平成15年度までは「わからない」という選択肢。平成21年度は選択肢から削除した。  
 3) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。  
 4) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止等

## 育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。  
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

## 両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定  
(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制優遇制度



### 助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関りの促進  
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成22年) → 55% (平成29年)

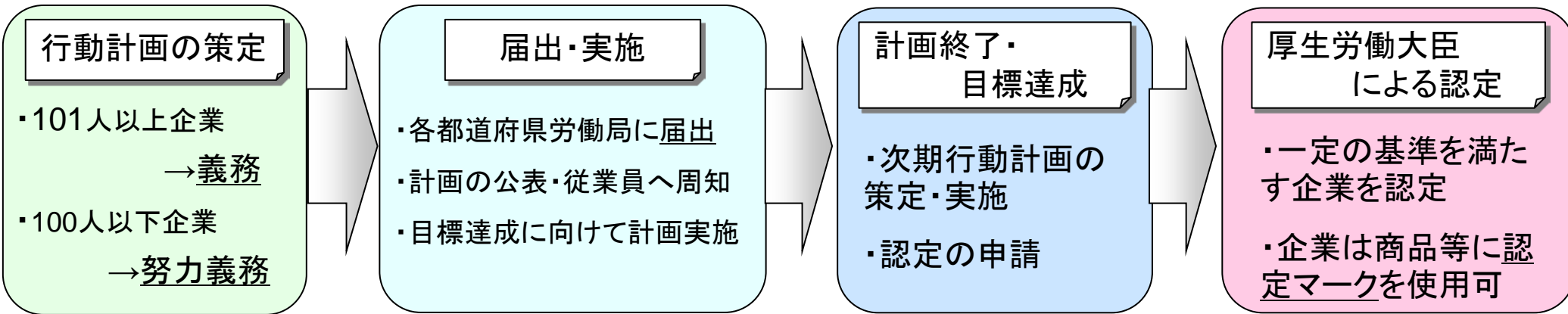
男性の育児休業取得率

2.63% (平成23年) → 10% (平成29年) → 13% (平成32年)



# 次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



## 行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容

### 目標1

計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする

男性:年に〇人以上取得

女性:取得率〇%以上

### 対策

平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施

平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

### 目標2

ノ一残業デーを月に1日設定する。

### 対策

平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置

平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

目標〇 …

対策 …

## ○届出状況(平成24年5月末時点)

101人以上企業の**95.7%**

301人以上企業の**94.5%**

101～300人以下企業 の**96.3%**

規模計届出企業数 **69,038社**

## ○認定状況(平成24年5月末時点)

認定企業 **1,249社**



次世代認定マーク「くるみん」

## 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。
- など

## 認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

- ・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

# 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

## 1 事業概要

(1) 目的 労働者の子どものための保育施設を事業所内に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成することにより、労働者の職業生活と家庭生活の両立を容易にし、労働者の雇用の安定に資することを目的とする事業。

## (2) 実施要件等

### 事業主の要件

・雇用保険適用事業主(事業主団体、共同事業主を含む)  
 ・育児・介護休業法に基づく育児休業制度等を就業規則に定めている事業主 等

### 施設の要件

・一定以上の規模(定員10人以上、1人当たりの面積が7㎡以上)である施設  
 ・利用者は原則として事業主の雇用する従業員、又は他社の従業員であって雇用保険の被保険者であること  
 ・施設の構造・設備、保育士の配置が児童福祉施設の設備及び運営に関する基準に適合すること 等

## 2 対象となる費用及び助成額(1事業主1施設に限り支給)

	助成率等	助成限度額		
①設置費	2分の1(中小企業:3分の2)	2,300万円		
②増築費	2分の1	増築	1,150万円 (5人以上の定員増を伴う増築、安静室を設ける増築、本助成金の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について要件を満たす施設にするための増築)	
	2分の1×(増加する定員) ／(建替え後の施設の定員)	建替え	2,300万円 (5人以上の定員増を伴う建替え)	
	2分の1		2,300万円 (本助成金の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について要件を満たす施設にするための建替え)	
③運営費 (平成21年度より 6年目～10年目支給)	(大企業) 1年目～5年目 2分の1 6年目～10年目 3分の1	1年目～5年目		
		通常型	規模に応じ 最高 699万6千円	6年目～10年目・その他(※) 規模に応じ 最高 466万4千円
	(中小企業) 1年目～5年目 3分の2 6年目～10年目 3分の1	時間延長型	規模に応じ 最高 951万6千円	規模に応じ 最高 634万4千円
		深夜延長型	規模に応じ 最高 1,014万6千円	規模に応じ 最高 676万4千円
		体調不調児対応型	上記それぞれの型の運営に係る額 + 165万円	上記それぞれの型の運営に係る額 + 110万円
④保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円		

(※) 両立支援レベルアップ助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)の運営費を受給し、受給期間(5年間)を経過した事業主等又は事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等の場合

# パートタイム労働法の概要

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、退職手当及び賞与の有無について、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)
- ・ 待遇の決定に当たって考慮した事項について、パートタイム労働者から求めがあった場合の説明を事業主に義務付け(第13条)

## 2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 全て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9条～第11条)
- ・ 特に、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8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で、無期労働契約(反復更新により無期労働契約と同視できる有期労働契約を含む)を締結しているパートタイム労働者

## 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12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19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20条～第24条)





## 短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者(※)と比較し、その**所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者**であって、次のいずれにも該当する者である。
  - ① **期間の定めのない労働契約を締結している者**
  - ② **時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等**が同一事業所に雇用される**同種のフルタイムの正規型の労働者と同等**である者

※正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者  
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

## ○ 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）  
**短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 2020年までに29%**

※平成23年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 20.5%（平成23年度雇用均等基本調査(速報値)）

## 注目されている理由

- 就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、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
- 育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。
- 社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策
- 優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待

## 導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

- 均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給
- 「短時間正社員制度導入支援ナビ」による情報提供  
→<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

# 均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。（支給対象期間：制度導入から2年間<短時間正社員制度のみ5年間>）

## ①正社員転換制度

### I 制度導入（対象労働者1人目）

正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

### II 転換促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大企業：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大企業：25万円）を支給

## ②共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（※）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。

1事業主につき **60万円**（大企業：50万円）

（※）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。

## ③共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

## ④短時間正社員制度

### I 制度導入（対象労働者1人目）

短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大規模事業主：30万円）

### II 定着促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大規模事業主：15万円）

※母子家庭の母等の場合は30万円（大規模：25万円）を支給

\* 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主  
大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

## ⑤健康診断制度

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）