

## 2. 仕事と家庭の両立支援対策について

## 2. (1) 仕事と家庭の両立支援対策の概要について

### 現状と課題

- 約5割の女性が出産・育児により退職(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」)
- 男性の育児休業取得率は、2.65%(H27年度雇用均等基本調査)と低水準
- 家族の介護等を理由とする離職・転職者数は、年間約10万人(H24年「就業構造基本調査」)

### 講じた措置(予算・税制・法律等)

- 育児・介護休業法の周知、履行確保
- 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定取得の促進
- 両立支援等助成金の支給による企業の両立支援に関する取組へのインセンティブ付与
- イクメンプロジェクトの実施による男性の育児参画を促進する社会的気運の醸成

### 今後の方向性・スケジュール等

- 平成29年1月1日施行の改正育児・介護休業法の履行確保
- 次世代法に基づく認定についての周知徹底
- 両立支援等助成金の拡充

# 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
- ・医師等の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 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(保育所等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

## 育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)(180日)
- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除 等

## 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

- ・仕事と子育て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(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



### 助成金等を通じた事業主への支援

- ・育児休業者の代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させる、男性の育児休業取得を支援する、妊娠、出産、育児又は介護を理由とした退職者を再雇用制度に基づき復職させるなど、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・女性の活躍・両立支援総合サイトによる情報提供
- ・仕事と介護の両立支援のための職場環境整備に取り組み、介護休業制度等の利用者を生じた事業主への助成金の支給や、両立支援実践マニュアルの作成など、仕事と介護の両立支援を推進

### 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
- ・男性の育児休業取得促進等男性の仕事と育児の両立支援の促進(イクメンプロジェクト)



## 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

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、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)

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、仕事と育児カムバック支援サイト)

### ○女性の継続就業率

53.1% (平成27年)  
→ 55% (平成32年)

### ○男性の育児休業取得率

2.65% (平成27年)  
→ 13% (平成32年)

## 2. (2) 改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）について

### 現状と課題

- 家族の介護等を理由とする離職・転職者数は、年間約10万人（H24年「就業構造基本調査」）
- 介護休業取得率は約3%と低水準（H24年「就業構造基本調査」）

### 講じた措置（予算・税制・法律等）

- 育児・介護休業法を以下の通り見直し、平成29年1月1日から施行した。
  - ・介護休業の分割取得を可能とした。
  - ・介護のための残業免除制度を創設。
  - ・有期契約労働者の育児休業取得の要件を緩和。
  - ・育児休業等の対象を、特別養子縁組の監護期間中の子などに拡大。

### 今後の方向性・スケジュール等

- 平成29年1月1日施行の改正内容について、引き続き周知を行うとともに、企業への指導等を通じて、改正内容の確実な履行確保に取り組む。

# 仕事と育児の両立支援制度の見直し

## 改正の趣旨

○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

## 改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、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ものとし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業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	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚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づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

## 改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。

## 改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、 <b>3回を上限</b> として、介護休業の <b>分割取得</b> を可能とする。
2	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
3	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ） ①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務） ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	<b>67%</b> に引上げを行う。

### ○介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

### ○介護休業等の対象となる「常時介護を必要とする状態」の見直し

#### 【通達事項】

①介護保険の要介護2以上又は②新たに策定した一定の症状に該当する場合を対象とする。

（現行：一定の症状に該当する場合を対象）

## 2. (3) 保育所に入れない等の場合の育休延長について

### 現状と課題

- 保育園等の待機児童数は、平成28年4月1日時点で23,553人。  
特に、0～2歳児の低年齢児が全体の8割以上を占めており、そのうち1・2歳児が多くなっている(「保育所等関連状況取りまとめ」より)。
- 保育園への入園のため、育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間、育児休業を取得できないケースがあるとされている。

### 講じた措置(予算・税制・法律等)

- 平成28年9月からの労働政策審議会雇用均等分科会における議論を経て、平成28年12月12日に建議をいただき、その中で雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長が盛り込まれた。

### 今後の方向性・スケジュール等

- いただいた建議を踏まえて、育児・介護休業法の見直しを行い、保育所に入れない等の場合の育児休業期間の延長等を内容とする改正育児・介護休業法の次期通常国会への提出を目指す。

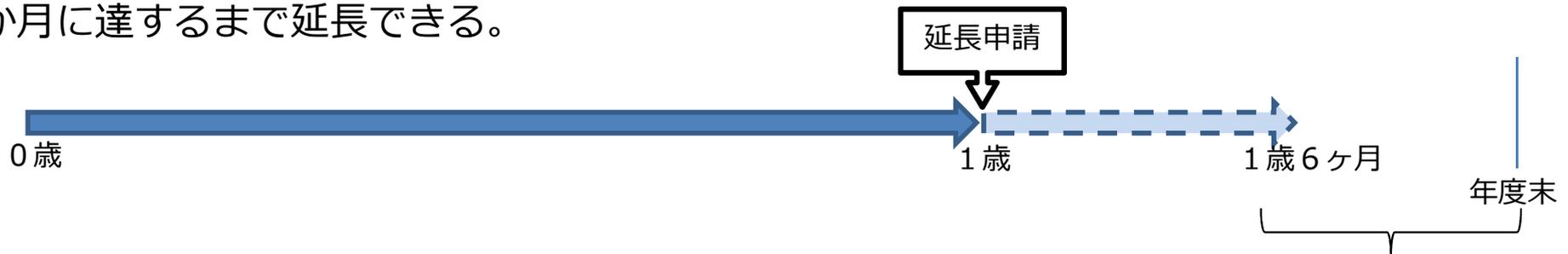
# 育児休業期間の延長(案)(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

## 改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得出来るように措置する。

## 現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

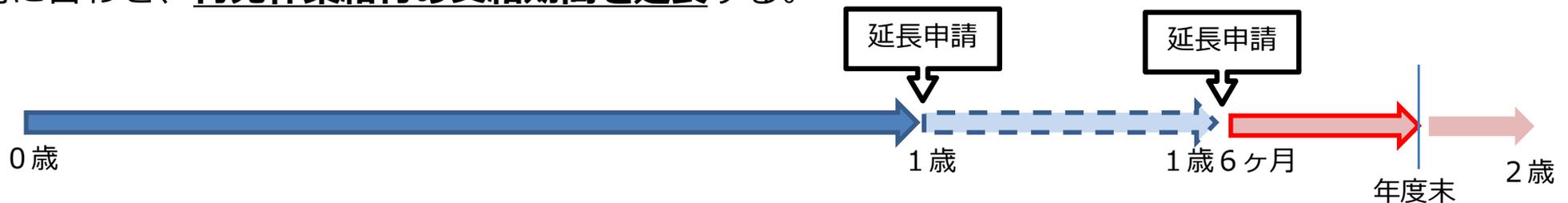


### <課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

## 改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



## 2. (4) 両立支援等助成金について

### 現状と課題

- 男性が育児休業を取得しない理由は、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が最も多い(H24年度厚生労働省委託調査)
- 介護離職の理由は「仕事と介護の両立が難しい職場だったため」が最も多い(H24年度厚生労働省委託調査)
- 中小企業は大企業に比べ、育児休業規定の整備率や(女性の)育児休業取得率が低水準(H27年度雇用均等基本調査)
- 約5割の女性が出産・育児により退職(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」)
- 家族の介護等を理由とする離職・転職者数は、年間約10万人(H24年「就業構造基本調査」)

### 講じた措置(予算・税制・法律等)

- 男性の育児休業取得を促進する企業に支給する「出生時両立支援助成金」(平成29年度より出生時両立支援コースへ名称変更予定)を平成28年度に創設
- 介護離職防止のため、仕事と介護の両立に資する職場環境の整備等を行った企業に支給する「介護離職防止支援助成金」(平成29年度より介護離職防止支援コースへ名称変更予定)を平成28年度第2次補正予算において創設
- 中小企業両立支援助成金(平成29年度は育児休業等支援コースへ改編予定)の支給を通じて、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業を支援

### 今後の方向性・スケジュール等

- 平成29年度に「育児・介護等離職者再雇用支援コース(仮称)」を新設予定
- 雇用関係助成金全体の見直しに伴い、平成29年度において助成金メニューの改編を予定
- 平成29年度においても、「出生時両立支援コース」及び「介護離職防止支援コース」を継続予定

※生産性要件を満たした場合は以下の支給額の1.2倍、満たさない場合は0.95倍した額を支給

28年度予算額 87.4億円（雇用勘定）

## 出生時両立支援コース 8.8億円

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する。

①取組かつ1人目の育児取得	大企業 30万円 中小企業 60万円	※ 過去3年以内に男性の育児休業取得者がいない事業主が対象 ※ ①②は1企業当たり1年度につき1人まで ※ 2020年までの時限措置の予定
②2人目以降の育児取得	15万円	

## 事業所内保育施設コース 21.2億円

労働者のための保育施設の設置、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。

「企業主導型保育事業」（内閣府）の新規受付期間中（待機児童解消加速化プラン期間）は、当助成金の新規受付を停止する。（既に運営費を受給中の施設については、継続して運営費の支給を行う）

		助成額			
運営費	大企業 1人当たり	34万円（年額）	上限額	1,360万円	
	中小企業 1人当たり	45万円（年額）	上限額	1,800万円	
	※10年間支給				

※設置費、増築費は省略

## 育児・介護等離職者再雇用支援コース（仮称）（新規） 37.4億円

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	大企業		中小企業	
	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目	継続雇用 6ヶ月目	継続雇用 1年目
①再雇用者1人目	15万円	15万円	20万円	20万円
②再雇用者2～5人目	10万円	10万円	15万円	15万円

## 育児休業等支援コース 29.6億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①育児取得時 ②職場復帰時  
「育児復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>（拡充）  
育児取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時  
育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、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場合

<期間雇用者加算>  
育児休業取得者が期間雇用者の場合

①育児取得時	30万円	
②職場復帰時	30万円	職場支援加算 20万円（拡充）
③代替要員確保時（1人あたり）	50万円	期間雇加算 10万円

※①②は1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給  
※③は一企業あたり1年度10人まで5年間支給

## 介護離職防止支援コース 12.3億円

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に支給する。

①対象労働者が介護休業を1ヶ月以上取得し、復帰した場合  
②対象労働者が介護のための勤務制限制度（所定外労働の免除、時差出勤、深夜業免除）を3ヶ月以上利用した場合

	大企業	中小企業
①介護休業	40万円	60万円
②介護制度	20万円	30万円

※①②とも1企業2回まで（無期雇用者、期間雇用者）支給

## 2. (5) 男性の育児休業取得促進（「イクメンプロジェクト」）について

### 現状と課題

- 男性の育児休業取得率は、2.65%(H27年度雇用均等基本調査)と低水準
- 男性が育児休業を取得しない理由は、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が最も多い(H24年度厚生労働省委託調査)

### 講じた措置（予算・税制・法律等）

- 「イクメン企業アワード」及び「イクボスアワード」を引き続き実施し、男性の育児との関わりを促進する社会的気運の醸成を図った
- イクメンプロジェクトホームページにおいて、自治体におけるイクメン施策の取組を紹介
- 企業が男性の仕事の両立に関する研修を実施する際に活用できる動画や説明資料を作成し、イクメンプロジェクトホームページに掲載

### 今後の方向性・スケジュール等

- 引き続きイクメンプロジェクトを実施し、特に中小企業における男性の育児参加を促進する社会的気運の醸成、企業の取組の推進を図る

## ■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

## 主な活動内容

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- 公式サイト運営(H27年度アクセス数 約65万件)
- 推進委員会の設置・運営

### 【平成29年度拡充内容】

- ◎中小企業向け研修資料の作成
- ◎企業に働きかけを行う自治体を対象としたセミナーの開催



## イクメン企業アワード (平成25年度創設)

### ■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

#### 平成28年度実績 (応募総数 31社)

##### 【グランプリ】2社

- ・株式会社丸井グループ
- ・リコーリース株式会社

##### 【特別奨励賞】2社

- ・大成建設株式会社
- ・大和証券株式会社



IKUMEN AWARD 2016

## イクボスアワード (平成26年度創設)

### ■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰する。

#### 平成28年度実績 (応募総数 59件)

##### 【グランプリ】3名

- ・公務
- ・建設業
- ・製造業

##### 【特別奨励賞】4名

- ・サービス業
- ・製造業
- ・情報通信業
- ・情報通信業



IKUBOSS AWARD 2016

## 数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.65%(2015年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：53.1%(2015年) → 55%(2020年)

## 2. (6) 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）について

### 現状と課題

- 預かりを行う提供会員の確保が課題
- ファミリー・サポート・センターで連絡・調整等を行うアドバイザーの重要性・専門性の高まり
- ファミリー・サポート・センターの設置数の拡大

### 講じた措置（予算・税制・法律等）

- 平成27年度より、子ども・子育て支援新制度に位置付けられたことから、提供会員養成のための研修である「子育て支援員研修制度」を補助事業により実施している
- 平成27年度に、アドバイザーの資質向上を図るための研修補助事業を創設

### 今後の方向性・スケジュール等

- ファミリー・サポート・センター設置数の拡大を目指し、引き続き、自治体に対して設置を促していく。  
※実施市区町村 809市区町村（平成27年度 交付決定ベース）

# 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）の概要

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）は、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、調整を行うものである。

平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業（病児・緊急対応強化事業）を行っている。

なお、本事業については、平成17年度から「次世代育成支援対策交付金（ソフト交付金）」、平成23年度から「子育て支援交付金」、平成24年度補正予算により「安心こども基金」へ移行した。平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施した。

さらに、平成27年度からは、「子ども・子育て支援新制度」において、「地域子ども・子育て支援事業」の1つに位置づけられ、「子ども・子育て支援交付金」にて実施している。

（平成29年度から、「事業についての事前説明会・登録会」、「利用者と提供会員の事前顔合わせ」の土日実施に対する加算措置を行う予定。）

## ○相互援助活動の例

- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応（平成21年度から）

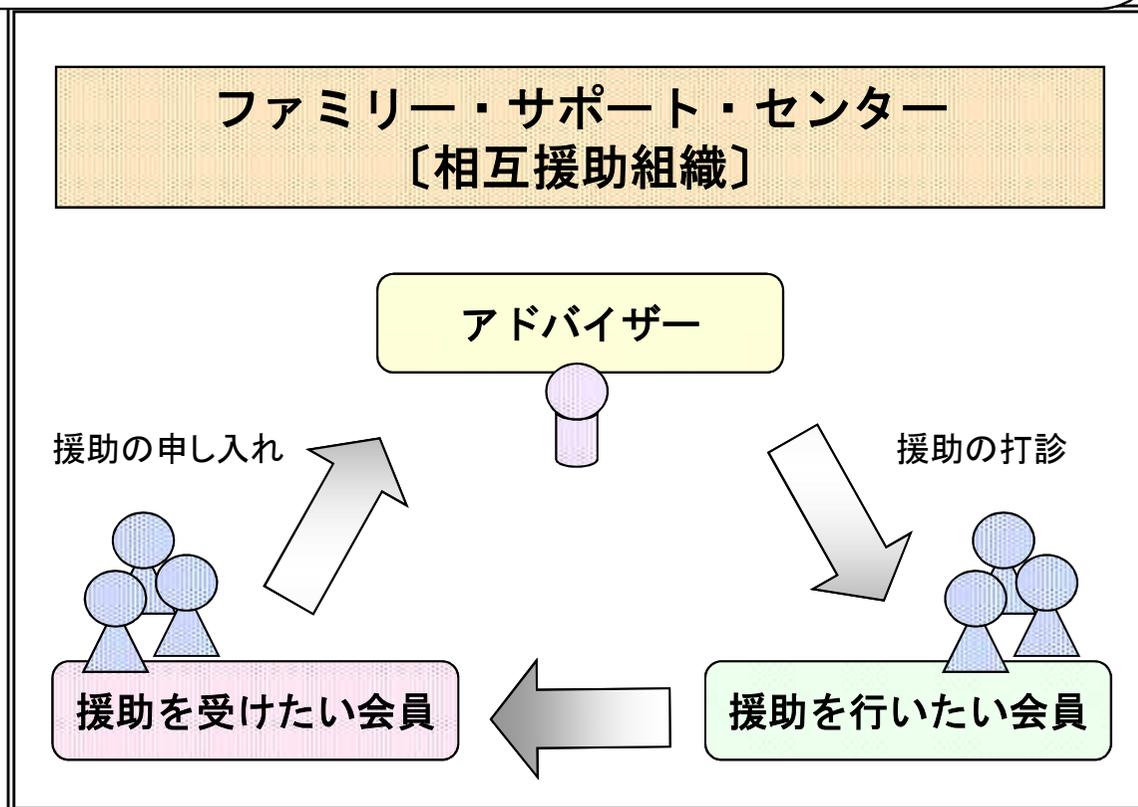
## ○実施市区町村

※平成27年度（交付決定ベース）

809市区町村

※平成26年度（実績ベース）

769市区町村



### 3. パートタイム労働対策及び 在宅就業対策の推進について

### 3. (1) パートタイム労働対策について

#### 現状と課題

- パートタイム労働者数は増加傾向にあり、基幹的役割を担う者も存在。
  - ・ パートタイム労働者\*: 961万人(非正規雇用労働者の48.5%)

\*労働力調査(平成27年平均)より、勤め先での呼称がパートである者
- 欧州各国に比して、フルタイム労働者との賃金格差は大きい。
  - ・ フルタイム労働者を100とした場合のパートタイム労働者の賃金: 日56.6 英71.4 独79.3 仏89.1

※平成26年(独、仏は平成22年)のデータを比較
- 正社員としての就職機会を得られず、非自発的にパートタイム労働を選択する者も存在。  
⇒ 正社員との均等・均衡待遇を一層確保し、希望する者に正社員への転換の機会が与えられ、パートタイム労働者がいきいきと働ける職場環境を整備することが重要。

#### 講じた措置(予算・税制・法律等)

※パートタイム労働対策関係予算: 平成29年度予定額709,995千円

- 都道府県労働局におけるパートタイム労働法(平成27年4月1日改正法施行)の履行確保
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援
  - ・ 「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施し、受賞企業の取組を広く発信
  - ・ 職務評価の実施ガイドラインに基づくコンサルティング支援
  - ・ 多様な人材の確保・定着に効果のある「短時間正社員制度」の導入支援
  - ・ パート労働ポータルサイト(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)による情報提供

#### 今後の方向性・スケジュール等

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び正社員転換推進措置の徹底のため、パートタイム労働法に基づく指導等により、法の着実な履行確保を図る。パートタイム労働者の雇用管理改善に向け、職務分析・職務評価や短時間正社員制度の導入等に取り組む事業主を支援する。

# 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、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
- ・ 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（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（第18条第2項）

# パートタイム労働対策の概要

## パートタイム労働法の履行確保

### パートタイム労働法

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

- パートタイム労働法の周知徹底(平成27年4月1日改正法施行)
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員転換推進措置の徹底等、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員が、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

## 短時間正社員制度の導入・定着支援

●導入支援マニュアルの配布、業界を絞った普及・啓発、制度導入検討企業のためのコンサルティング・支援、コンサルティング結果を活用した業種別モデル事例集の充実等

●キャリアアップ助成金の活用

\*「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

- 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

## パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援

### 【パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の自主的な取組の促進】

- 「パート指標」や「パート労働者活躍企業診断・宣言サイト」の活用を促進する。
- 「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施するとともに、事例集の作成等により受賞企業の取組を広く発信する。
- パートタイム労働者のキャリアアップに資する制度整備に取り組む事業主を支援する。

### 【職務分析・職務評価の導入促進】

- 事業主に対する職務分析・職務評価のコンサルティングを通じた導入支援を行うとともに、セミナー等による周知を一体的に実施する。

### 【パート労働ポータルサイトによる情報提供】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。

# パートタイム労働者活躍推進企業表彰

目的

パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組が重要である。  
このため、他の模範となるパートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業等を表彰し、これを広く国民に周知することにより、企業の取組を促進することを目的とする。

選定基準

パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組を行っており、実績・成果が認められること

《受賞企業》 ※50音順

平成27年度（第1回） 19社

平成28年度（第2回） 12社

最優良賞 (厚生労働大臣賞)	(株)イトーヨーカ堂【東京都】 特定非営利活動法人ハートフル【群馬県】
優良賞 (雇用均等・ 児童家庭局長 優良賞)	(株)イズミ【広島県】 (有)COCO-LO【群馬県】 (株)古田土経営【東京都】 三井住友海上火災保険(株)【東京都】
奨励賞 (雇用均等・ 児童家庭局長 奨励賞)	(有)伊豆介護センター【静岡県】 エイベックス(株)【愛知県】 (株)エー・ピーカンパニー【東京都】 (株)大阪屋ショップ【富山県】、(株)鴻仁【岡山県】 (株)山陽マルナカ【岡山県】 (株)ダブリュ・アイ・システム【東京都】 千葉信用金庫【千葉県】、(株)トーカイ【香川県】 (株)東邦銀行【福島県】 (株)仁科百貨店【岡山県】 はるやま商事(株)【岡山県】 万協製薬(株)【三重県】

最優良賞 (厚生労働大臣賞)	(株)オリエンタルランド【千葉県】 (株)ケア21【大阪府】
優良賞 (雇用均等・ 児童家庭局長 優良賞)	あいおいニッセイ同和損害保険(株)【東京都】 (株)AOKI【神奈川県】 (株)千葉興業銀行【千葉県】 (株)東邦銀行【福島県】
奨励賞 (雇用均等・ 児童家庭局長 奨励賞)	イオン九州(株)【福岡県】 (株)イオンファンタジー【千葉県】 (株)オーティーエス【東京都】 (株)関西スーパーマーケット【兵庫県】 (株)サンリッチ三島【静岡県】 (株)日豊ケアサービス【大分県】

具体的な取組内容は

パート労働ポータルサイト(URL: <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



### 3. (2) 在宅就業対策の推進について

#### 現状と課題

- 在宅ワークとは、情報通信機器を活用し、請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労。
  - ・ 在宅ワーカー数：約126.4万人（平成25年度推計）（男性：56.4%、女性：43.6%）
  - ・ 仕事内容：音声起こし、データ入力、ホームページ作成、設計・製図 等
- 育児や介護等の個人の事情に合わせて、働く時間や場所を柔軟に調整できる働き方である一方で、各種労働者保護法規が適用されない。契約に関するトラブル（仕事内容の一方的な変更、報酬の支払遅延、不当に低い報酬額の決定等）も見られる。

#### 講じた措置（予算・税制・法律等）

※在宅就業対策関係予算：平成29年度予定額36,269千円

- 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン  
発注者が在宅ワークの契約締結時に守るべき最低限のルールとして策定し、周知・啓発。  
（契約条件の文書明示・保存、契約条件の適正化等）
- 総合支援サイト「Home Workers Web」(<http://homeworkers.mhlw.go.jp/>) 等による情報提供・相談対応、セミナー等の開催

#### 今後の方向性・スケジュール等

- 在宅ワークが良好な就業形態となるよう、ガイドラインの周知・啓発などを引き続き推進。

# 在宅就業対策の推進

## 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

(平成12年6月策定、平成22年3月一部改正)

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして策定し、周知・啓発。
- ・ 平成22年3月に、在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、適用対象を拡大し、発注者が文書明示すべき契約条件を追加する等の改正を実施。
- ・ 周知は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、公共職業安定所、マザーズハローワーク、都道府県男女共同参画センター等を通じて実施。

### <概要>

- ① 契約条件の文書明示及びその保存
- ② 契約条件の適正化(報酬の支払、納期、継続的な注文の打切りの場合の事前予告、契約条件の変更等)
- ③ その他(注文者の協力、個人情報の保護、健康確保措置、能力開発に関する支援、苦情の自主的解決等)

## 在宅就業者総合支援事業

- ・ 適正な契約条件で安心して在宅ワークに従事することができるよう、また、事情によってやむを得ず離職した労働者が再度就職するまでの期間をキャリアの空白にせず継続的にスキルアップ等を行えるよう、在宅就業者・発注者等に対する総合支援サイトやセミナー等を通じた情報提供・相談対応、発注検討企業に対するコンサルティング等を実施。

### ○ 在宅就業者への情報提供等

- ・ Home Workers Web (<http://homeworkers.mhlw.go.jp>)において、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供
- ・ セミナーの開催
- ・ Home Workers Web・メールを利用した相談対応

### ○ 発注者・発注検討企業への情報提供等

- ・ セミナーの開催、発注事例等の提供、コンサルティングの実施、モデル事例の作成
- ・ Home Workers Web・メールを利用した相談対応