

### 改正次世代法の概要

- ① 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大
- ② 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知を義務付け
- ③ 地域行動計画の策定・変更にあたり、労使を参加させるよう努める規定の創設  
等

### (3) 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・介護期には特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、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。

このため、男女労働者ともに、育児・介護休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、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、制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

また、休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について、労働者からの相談があった場合は的確に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対する適切な指導を行っている。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は平成 19 年度において約 9 割に達するなど、着実な定着が図られつつあるが、第 1 子出産を機に約 7 割の女性が離職している状況があり、男性の育児休業取得率も 1.56% に留まっている。

厚生労働省では、こうした現状も踏まえ、平成 20 年 8 月から、更なる仕事と家庭の両立支援の推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行い、平成 20 年 12 月に同審議会から育児・介護休業制度の見直しについて建議がなされたところである。

建議においては、①短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化、②

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長、③子の看護休暇の拡充や介護のための短期の休暇制度の創設などが提言されている。

厚生労働省としては、この建議の趣旨に沿い、育児・介護休業法の見直しに向けた検討を進めているところである。

#### **(4) 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16年末に策定した「子ども・子育て応援プラン」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、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進、男性が子育て参加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。

##### **② ファミリー・フレンドリー企業の普及促進**

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用しつつ、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、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ファミリー・フレンドリー・サイト(<http://www.familyfriendly.jp/>)や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)を運用し、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促している。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業に向けた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、その取組を讃え、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20年度表彰企業については84～85頁参照)。

##### **③ 助成金の支給等による事業主への支援**

育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、育児・介護雇用安定等助成金の支給を行っている。平成20年度においては、子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進のための助成制度として、「子育て期の短時間勤務支援コース」

が創設された。

<育児・介護雇用安定等助成金>

- 中小企業子育て支援助成金（平成 18 年 4 月 1 日以降、初めての育児休業取得者又は短時間勤務制度の利用者が出たとき）
  - 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（事業所内労働者のための託児施設を設置・運営したとき）
    - ・ ベビーシッター費用等補助コース（労働者が育児や介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき）
    - ・ 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）
    - ・ 子育て期の短時間勤務支援コース（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、利用者が生じたとき）
    - ・ 男性労働者育児参加促進コース（男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき）
    - ・ 職場風土改革コース（両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき）
    - ・ 休業中能力アップコース（育児又は介護休業者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラムを実施したとき）
  - 育児休業取得促進等助成金（育児休業取得期間又は短時間勤務制度利用期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行ったとき）
- また、育児・介護等を行う労働者の就業継続や円滑な再就職を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する地域の具体的情報をインターネット（フレーフレネット <http://www.2020net.jp/>）により提供している。

**④ 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、児童の預かり等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 20 年度 579 市区町）に財政的な支援を行っている。

**⑤ 緊急サポートネットワーク事業の推進**

子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録、あっせんする

ことにより、仕事と子育ての両立を支援する緊急サポートネットワーク事業を展開している。(同事業については、平成 20 年度限りで廃止し、ファミリー・サポート・センター事業において病児・緊急対応強化モデル事業を創設する予定。)

#### ⑥ 保育施策等の充実

多様な就業形態に対応した保育サービスや専業主婦を含めた地域の子育て支援を充実するため、「子ども・子育て応援プラン」等に基づき、

- 保育所の受入れ児童数の拡大
- 放課後児童クラブの必要な全小学校区への設置推進
- 延長保育、休日保育、夜間保育、一時・特定保育の推進、病児・病後児保育など多様な保育サービスの推進
- 生後 4 ヶ月までの全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）の推進や地域における子育て支援の拠点の整備

などの取組の推進を図っている。

また、平成 19 年末に策定した「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を踏まえ、包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築について検討していくこととしている。

さらに、平成 20 年 2 月には、保育施策を質・量ともに強化・充実するものとして「新待機児童ゼロ作戦」をとりまとめ、平成 20 年度からの 3 年間に集中重点期間として取組を進めることとした。

#### (5) 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。

特に、平成 19 年 10 月から平成 22 年 3 月まで育児休業給付の給付率を 40% から 50% に暫定的に引き上げ、より一層の職業生活の円滑な継続を支援していくこととしている。

#### (6) マザーズハローワーク事業の実施

平成 18 年度から全国 12 都市にマザーズハローワークを、平成 19 年度からマザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36 県各 1 か所ずつ）を設置し、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子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。また、平成20年度においては、地方の中核的な都市のハローワークにマザーズコーナー（全国60か所）を設置して同様のサービスを展開するとともに、出張相談・出張セミナーの実施等により、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援の充実を図っている。

#### **(7) 育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援の推進**

育児、介護等の理由によって退職し、将来働けるようになったときに再就職を希望する者に対し、再就職準備セミナーの開催や情報提供、キャリア・コンサルティングの実施、マザーズハローワークとの連携による計画的な支援を行っている。

また、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

#### **(8) 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寡婦等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又は適正な運用を期することのできる有料・無料の職業紹介事業者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50万円（中小企業は90万円）、短時間労働者については、30万円（中小企業は60万円）。）
- 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の紹介により試行的雇用を行った事業主に対する試行雇用奨励金の支給（月額4万円、最大3か月分）
- 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等の自立促進を図るため、母子自立支援プログラ

ム策定事業の一環として、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のため、高等技能訓練促進費等を支給（平成20年度第2次補正予算において、支給期間を、現行の修業期間の最後の1/3の期間（上限12か月）から修業期間の後半1/2の期間（上限18か月）に延長した）

### 3 パートタイム労働対策の推進


#### (1) 改正パートタイム労働法の施行

近年、パートタイム労働者は増加し、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一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保する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が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、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「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」（以下、「改正パートタイム労働法」という。）が、平成20年4月1日から施行されている。

#### 【 改正パートタイム労働法の概要 】

**就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立**

- 1 労働条件の文書交付・説明義務**
  - (1)労働条件を明示した文書の交付等の義務化（過料あり）
  - (2)パート労働者の求めに応じ、待遇決定に当たり考慮した事項の説明の義務化
- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進**  
**（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）**
  - (1)すべてのパート労働者を対象に、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
  - (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、すべての待遇について差別的取扱いの禁止
- 3 通常の労働者への転換の推進**  
通常の労働者への転換を推進するためのいずれかの措置を講じることを義務化
  - ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容をパート労働者に周知する
  - ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート労働者にも応募の機会を与える
  - ③パート労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度の導入等
- 4 苦情処理・紛争解決援助**
  - (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
  - (2)行政型ADR（都道府県労働局長による助言等・調停）の整備



公正な待遇の実現  
労働生産性の向上

施行期日 平成20年4月1日施行

### ① 均衡待遇の確保等に向けた取組

雇用均等室では、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、改正パートタイム労働法の周知に取り組むほか、①パートタイム労働者からの相談対応や、②相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、③労働者・事業主からの申し出に基づく紛争解決援助等を行っている。

### ② 均衡待遇に取り組む事業主への支援

雇用均等室に人事労務管理の専門家を配置し、パートタイム労働者の通常の労働者との均衡待遇のための具体的な取組方法や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、アドバイスをを行い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行っている。また、改正法に沿った雇用管理の改善を促進するため、パートタイム労働者の待遇改善に取り組む事業主に対する助成金を拡充し、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を図っているところである。

## (2) 短時間正社員制度の導入促進

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・地域活動などの個々人の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 19 年 12 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 24 年には 10%、平成 29 年には 25%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、制度を導入した事業主に対する助成金の支給に加え、インターネット上に「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設し、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うほか、平成 21 年 3 月にはシンポジウムを開催するなどの取組を進めている。

## (3) パートタイム労働者の雇用の安定

パートタイム雇用の需要の高い大都市に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取扱う「パートバンク」（56 ヶ所。平成 20 年度現在。）を設置・運