

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和3年1月  
雇用環境・均等局

# 目次

1	労働者協同組合法について	… 1
2	労働者協同組合法における行政庁の業務内容等について	… 2
3	男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト） ミニリーフレットについて	… 4
4	次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施	… 5
5	仕事と介護の両立支援カリキュラムの展開	… 6
6	不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針	… 7
7	女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）	… 8
8	2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント 防止対策が強化されました！	… 9
9	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針（告示）を改正～	… 11
10	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により 休業する妊婦のための助成制度の創設	… 12

11	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により 休業する妊婦のための助成制度	・・・13
12	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	・・・14
13	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業	・・・15
14	「しわ寄せ」防止総合対策の概要	・・・16

# 労働者協同組合法について

生活との調和を保ちつつ、意欲・能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等



法整備

## 労働者協同組合



組合員が**出資**し、それぞれの**意見を反映**して組合の事業が行われ、**組合員自らが事業に従事**することを《**基本原理**》とする組織



組合を通じて

多様な就労の機会の創出

地域における多様な需要に応じた事業の実施

### 【事業の具体例】

- ・介護・福祉関連（訪問介護等）
- ・子育て関連（学童保育等）
- ・地域づくり関連（農産物加工品直売所等の拠点整備、総合建物管理等）
- ・若者・困窮者支援（自立支援等）

そして

持続可能で活力ある地域社会の実現

## 1 法制化の必要性

- 持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められている。
- 現行法上、このような性質を備えた法人形態は存在しないため、新たな法人形態を法制化する必要がある。

## 2 労働者協同組合法のポイント

- 組合の基本原理に基づき、組合員は、加入に際し出資をし、組合の事業に従事する者とする。
- 出資配当は認めない（非営利性）。剰余金の配当は、従事分量による。
- 組合は、組合員と労働契約を締結する（組合による労働法規の遵守）。
- その他、定款、役員等（理事、監事・組合員監査会）、総会、行政庁による監督、企業組合又はNPO法人からの組織変更、検討条項（施行後5年）等に関する規定を置く。

# 労働者協同組合法における行政庁の業務内容等について

## 1 行政庁の主な業務内容（届出、監督関係）について

- 行政庁：組合についてはその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事、連合会については厚生労働大臣（第132条）。
- 労働者協同組合の設立については準則主義を採用することとしており、一般的な他の協同組合の設立のような、行政による認可業務は発生しない。

### 主な行政庁の業務（届出、監督関係）に関する規定及び条番号

	主な行政庁の業務（届出、監督関係）に関する規定	条番号
成立の届出	組合は、成立したときは、その成立の日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款を添えて、その旨並びに役員の氏名及び住所を行政庁に届け出なければならない。	第27条
役員の変更の届出	組合は、役員の氏名又は住所に変更があったときは、その変更の日から二週間以内に、行政庁にその旨を届け出なければならない。	第33条
定款の変更の届出	組合は、定款を変更したときは、その変更の日から二週間以内に、変更に係る事項を行政庁に届け出なければならない。	第63条 第3項
休眠組合に対する措置	休眠組合（組合であって、当該組合に関する登記が最後にあった日から五年を経過したものをいう。以下この条において同じ。）は、行政庁が当該休眠組合に対し二月以内に厚生労働省令で定めるところにより行政庁に事業を廃止していない旨の届出をすべき旨を官報に公告した場合において、その届出をしないときは、その二月の期間の満了の時に、解散したものとみなす。ただし、当該期間内に当該休眠組合に関する登記がされたときは、この限りでない。	第81条 第1項
合併の届出	組合は、合併したときは、合併の日から二週間以内に、登記事項証明書（新設合併設立組合にあつては、登記事項証明書及び定款）を添えて、その旨（新設合併設立組合にあつては、その旨並びに役員の氏名及び住所）を行政庁に届け出なければならない。	第91条
決算関係書類等の提出	組合及び連合会は、毎事業年度、通常総会の終了の日から二週間以内に、貸借対照表、損益計算書、剰余金の処分又は損失の処理の方法を記載した書面及び事業報告書並びにこれらの附属明細書を行政庁に提出しなければならない。	第124条 第1項

報告の徴取	行政庁は、組合又は連合会から、当該組合又は連合会が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款又は規約を守っているかどうかを知るために必要な報告を徴することができる。	第125条
検査等	行政庁は、組合若しくは連合会の業務若しくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款若しくは規約に違反する疑いがあり、又は組合若しくは連合会の運営が著しく不当である疑いがあると認めるときは、当該組合又は連合会の業務又は会計の状況を検査することができる。	第126条 第1項
措置命令	行政庁は、第百二十五条の規定により報告を徴し、又は前条第一項の規定により検査をした場合において、組合若しくは連合会の業務若しくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款若しくは規約に違反し、又は組合若しくは連合会の運営が著しく不当であると認めるときは、当該組合又は連合会に対し、期間を定めて必要な措置をとるべき旨を命ずることができる。	第127条 第1項
業務停止命令等	組合又は連合会が前項の命令に従わないときは、行政庁は、期間を定めて、業務の全部若しくは一部の停止又は役員の変更を命ずることができる。	第127条 第2項
解散命令	行政庁は、組合若しくは連合会が第一項の命令に違反したとき又は組合若しくは連合会が正当な理由がないのにその成立の日から一年以内に事業を開始せず、若しくは引き続き一年以上その事業を停止していると認めるときは、当該組合又は連合会に対し、解散を命ずることができる。	第127条 第3項

## 2 NPO法人から組織変更する労働者協同組合に係る特例（附則第4条、第16条～第27条）

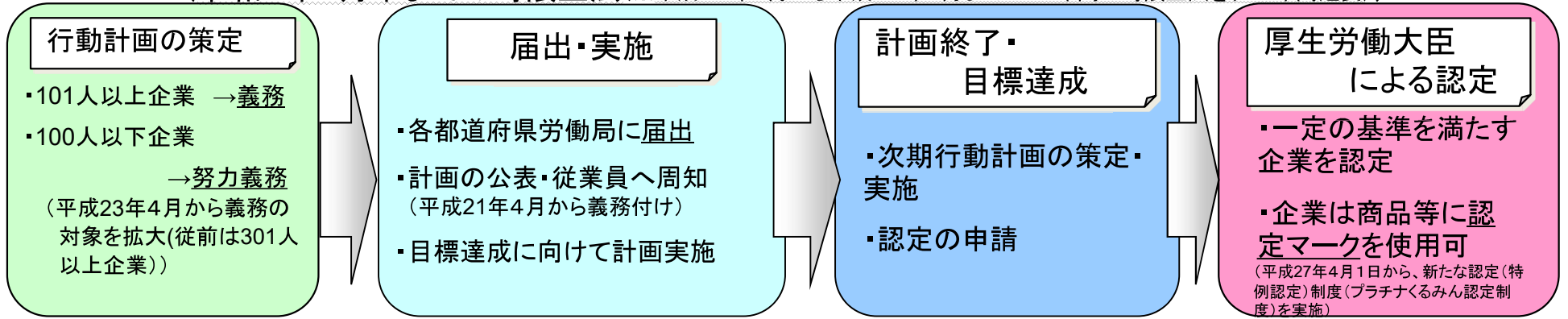
- NPO法人から組織変更する労働者協同組合については、NPO法人時代からの財産に関し、使用制限を設けることとした。
- 具体的には、NPO法人時代からの財産については、特定非営利活動に係る事業に該当する旨の行政庁の確認を受けた事業（附則第20条）によって生じた損失の補填に充てる場合のほか、使用してはならないこととした（附則第21条）。
- また、毎事業年度終了後、労働者協同組合は上記財産の使用状況を行政庁に報告することとした（附則第23条）。





# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

#### 1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

#### 2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

#### 【計画例】

- (例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>

- 令和〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
- 令和〇年〇月 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

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

#### <対策>

- 令和〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

### ○ 届出状況(令和2年9月末時点)

- ・101人以上企業の **96.9%**
  - ・301人以上企業の **97.4%**
  - ・101～300人企業の **96.7%**
- 規模計届出企業数 **92,266社**

### ○ 認定状況(令和2年9月末時点)

- ・くるみん認定企業 **3,448社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **395社**



## 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率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止



## 仕事と介護の両立支援カリキュラムの展開

規制改革実施計画（令和元年6月21日 閣議決定）（抜粋）

II 分野別実施事項 4. 保育・雇用分野

（4）介護離職ゼロに向けた対策の強化

No.6 介護をしながら働く労働者への情報共有の徹底

ケアマネジャーが、就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、セミナーの開催やその受講を評価する仕組みを通じて、ケアマネジャーへの情報提供や支援を行う。

仕事と介護の両立支援カリキュラム イメージ

ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点（座学）

ステップ2 両立支援制度の活用も踏まえたケアマネジメントの方法（座学）

ステップ3 家族介護者の仕事との両立を踏まえたケアマネジメントの事例検討（グループワーク）

ステップ4 まとめ

仕事と介護の両立支援  
の基礎を学ぶ

1日又は半日の  
研修、セミナー

<今後の予定>

○令和2年度

【厚生労働省】令和2年度中に、都道府県、市町村へカリキュラムを配布。

○令和3年度

【厚生労働省】厚生労働省の事業でカリキュラムを使用したケアマネジャー等を対象とした研修（セミナー）を実施。

【自治体等】令和3年度以降、カリキュラムを活用し、ケアマネジャー等を対象とした仕事と介護の両立支援を踏まえた家族介護者支援を学ぶセミナー、任意研修等の実施をご検討いただく。

# 不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針

2020年12月3日  
不妊治療を受けやすい職場環境  
整備に向けた検討チーム

## <背景>

- 不妊治療経験者のうち16%（男女計（女性は23%））の方が、不妊治療と仕事を両立できずに離職。
- 両立に困難を感じる理由は、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさ。
- 企業や職場内において、不妊治療等についての認識があまり浸透していないことも、両立が困難な背景にある。
- 不妊治療を受けていることを職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要。

※厚生労働省「平成29年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」

⇒子供を持ちたいと切に願う方が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に早急に取り組むことが必要。取組方針に沿って、できることから速やかに取組を進めていく。

## <課題と具体的対応策>

### （1）社会的機運の醸成に向けた取組（企業・職場や社会の理解促進）

- 事業主、職場内の上司・同僚、社会全体の不妊治療等への理解・関心を深め、社会的機運を醸成することが不可欠。
  - ・ 経済団体への要請
  - ・ 事業主等向けシンポジウム
  - ・ 子育て応援コンソーシアムによる先進的取組事例の共有・横展開
  - ・ SNSでの情報発信 等

### （2）不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備（事業主の取組促進）

- 企業において、プライバシーの保護に配慮しながら、通院に必要な時間を確保しやすい職場環境を整備することが重要。
- 多様な選択肢が用意されるとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、より一層の企業の取組を促進。
  - ① 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度 ※年次有給休暇は、利用目的を問わず取得可能であり、利用目的を事業主に伝える必要はない。
  - ② 不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的）
  - ③ 時差出勤やフレックスタイム制等の柔軟な働き方
  - ・ 制度的対応：次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正により、事業主の計画的な取組を促進
  - ・ 企業の取組支援：事業主向け休暇制度等導入支援セミナーの開催  
不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業向け助成金  
都道府県労働局による周知啓発・相談支援 等

### （3）不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化

- 不妊専門相談センターのきめ細かな整備を進め、不妊に悩む方等に対する情報提供・相談体制を充実・強化。
- 不妊治療と仕事の両立に関する相談についての不妊専門相談センターと都道府県労働局との連携体制の構築 等

※国家公務員についても、人事院とも連携し、民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

# 女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

## 1. 行動計画の策定状況（令和2年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**98.7%**。（義務対象企業数**17,028**社中、届出企業数は**16,814**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,488**社。）

## 2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和2年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,134**社。  
うち、3段階目は**737**社、2段階目は**391**社、1段階目は**6**社。  
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**3**社。



## 3. 女性活躍推進企業データベースの掲載状況（令和2年9月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は **12,905**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は **16,100**社。

各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日からの対象拡大（常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業）の施行に向け、努力義務である中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

2020年（令和2年）6月1日から、

# 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

## パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
  - ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
  - ③ **労働者の就業環境が害されるものであり、**
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

### ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

### ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

### ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

### ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3） 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

## 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成  
リーフレットNo.9

**望ましい取組**についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

## 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

## 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

## 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組  
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組  
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

## 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ



## 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針(告示)を改正～

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、**妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があります、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。**
- 母と子という「**2つの生命**」を守るという観点、そして**少子化対策**としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定。**

### 母性健康管理措置とは

- 妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務付けられている。(男女雇用機会均等法第13条)

### 新型コロナウイルス感染症に関する措置(令和4年1月31日まで)

- 事業主は、令和4年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講ずるものとする。

### 適用期間

令和2年5月7日から令和4年1月31日(※)まで

(※) 新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

# 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度の創設

令和2年度第二次補正予算：90億円（一般会計：4.3億円、労働保険特別会計雇用勘定：86億円）

新型コロナウイルス感染症が収束するまでの間、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導を受け、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るとともに、妊娠中の女性労働者への感染拡大の防止を図る。

## ●支給対象となる事業主

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた事業主

※有給の休暇制度整備及び社内周知は、休暇取得後であっても申請までの実施で可。

## ●対象となる労働者

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

## ●支給額

- ・ 対象労働者1人当たり 計5日以上20日未満：25万円、以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）  
※ 1事業所当たり人数上限：20人まで

## ●対象期間等

- ・ 令和2年5月7日～令和3年3月31日
- ・ 雇用保険被保険者に対しては、労働保険特別会計から支給、それ以外は一般会計から支給。



# 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

[令和2年度2次補正予算額 90億円]

令和3年度予算案 9.3億円

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

## 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金（仮称）

令和3年度予算案 3.2億円（労災勘定）

### ●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主

### ●支給額 15万円（1回限り）

### ●対象期間等

- 令和3年4月1日～令和4年1月31日（注）
- 注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

## 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

令和3年度予算案 6.1億円（雇用勘定）

### ●支給対象となる事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

### ●対象となる労働者

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

### ●支給額 対象労働者1人当たり 28.5万円 ※1事業所当たり人数上限：5人まで

### ●対象期間等

- 令和3年4月1日～令和4年1月31日（注）
- 注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

# 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消 ～  
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

## 見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※<sup>1</sup> について、以下の1～3を統一的に整備します。

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※<sup>2</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※<sup>1</sup> 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※<sup>2</sup> 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

## 施行期日

**2020年4月1日** ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

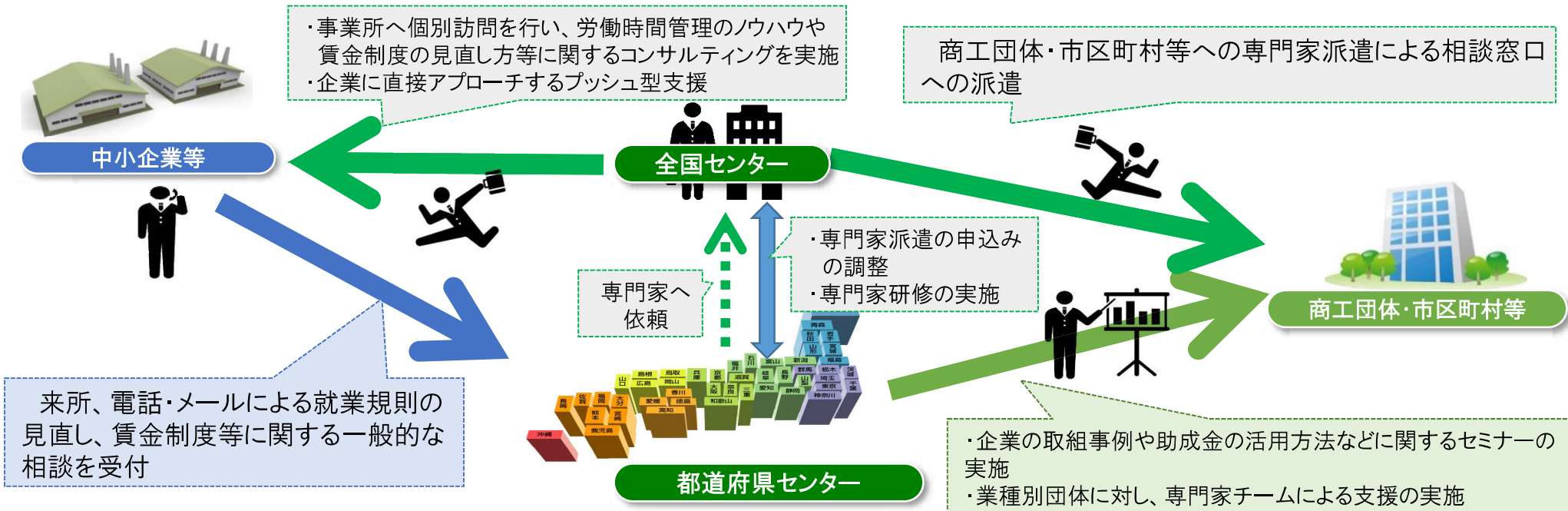
令和3年度予算案 6,678,664(9,096,924)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、ポスト・コロナの時代の新しい働き方(リモートワークを前提とした労働環境における働き方等)も踏まえながら、技術的な相談支援を行う。また、業種別団体に対し専門家チームによる支援を行うことにより、効果的・効率的な支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター



## 「しわ寄せ」防止総合対策の概要

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、**「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」**を策定  
(令和元年6月26日)

### <総合対策の4つの柱>

#### ① 関係法令等の周知徹底

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等（地方版政労使会議を含む。）における課題の共有と地域での取組の推進
- ・都道府県労働局（以下「労働局」という。）・労働基準監督署（以下「労基署」という。）・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定による経営トップセミナーの開催など、集中的・効果的な取組

#### ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・下請等中小事業者から、大企業等の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、相談情報を地方経済産業局（以下「経産局」という。）に情報提供

#### ③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行う

#### ④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（いわゆる「べからず集」）の周知・広報の徹底

## 雇用環境・均等局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
労働者協同組合法について (P.1)	勤労者生活課勤 労者福祉事業室	指導係	小舟	5529
労働者協同組合法における行政 庁の業務内容等について(P.2～ 3)	勤労者生活課勤 労者福祉事業室	指導係	小舟	5529
男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト) ミニリー フレットについて(P.4)	職業生活両立課	一般事業主行動 計画係	庄司	7859
次世代育成支援対策推進法に 基づく企業の行動計画策定・実 施(P.5)	職業生活両立課	育児・介護休業 係	市川	7863
仕事と介護の両立支援カリキュ ラムの展開(P.6)	職業生活両立課	育児・介護休業 係	市川	7863
不妊治療を受けやすい職場環境 整備に向けた今後の取組方針 (P.7)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	上野	7844
女性活躍推進法の施行状況に ついて(民間事業主関係)(P.8)	雇用機会均等課	女性活躍推進係	上野	7844

2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！（P.9～10）	雇用機会均等課	指導係	渡邊	7842
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について～男女雇用機会均等法に基づく指針（告示）を改正～（P.11）	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間	7843
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度の創設（P.12）	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間	7843
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度（P.13）	雇用機会均等課	母性健康管理係	本間	7843
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（P.14）	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	企画係	横井	5269
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（P.15）	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	政策調整係	原田	5275
「しわ寄せ」防止総合対策の概要（P.16）	職業生活両立課	働き方・休み方改善係	大川	7915