

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進等

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点だけでなく、「性別によらず社会で能力を発揮できることは人々にとって重要である」との観点からも、女性の活躍推進は重要な取組である。女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブの底が浅くなり台形に近づいているが、女性の年齢階級別正規雇用比率をみると、30代から右肩下がりとなるL字カーブを描いている。また、女性管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的にみると依然として低い水準にとどまっている。

このため、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。以下「均等法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 均等法の履行確保

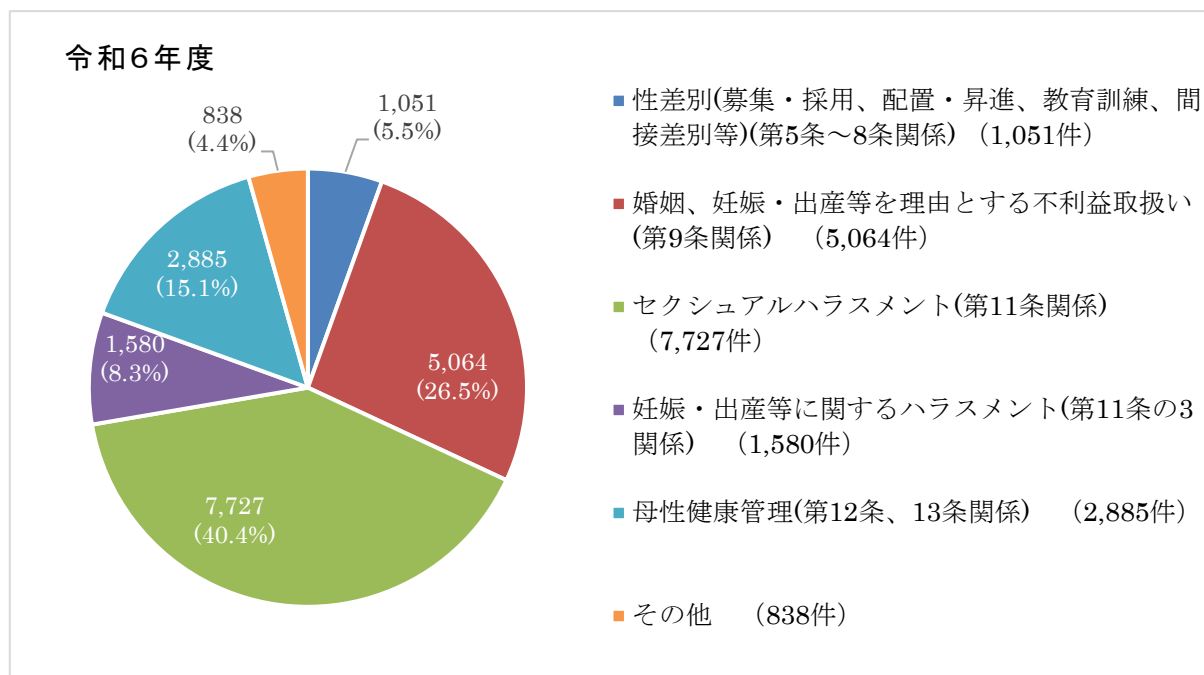
※ 均等法は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）により改正され（令和8年10月1日施行）、条番号が変更となる。本節中の条番号は改正前の規定による。

① 男女均等取扱いのための指導の実施

令和6年度に、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇用環境・均等部（室）」という。）に寄せられた均等法に関する相談は19,145件であった。

こうした中、雇用環境・均等部（室）では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

【資料 1】 相談件数の内訳



【資料 2】 是正指導件数の内訳

事 項	令和6年度 (件)
均等法第5条関係（募集・採用）	45
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	17
均等法第7条関係（間接差別）	1
均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	20
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント措置義務）	1,302
均等法第11条の2関係（セクシュアルハラスメント事業主の責務）	441
均等法第11条の3関係（妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務）	1,364
均等法第11条の4関係（妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務）	448
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	414
均等法第13条の2関係（男女雇用機会均等推進者）	1,033
その他	2
計	5,087

② 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（妊産婦のための健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じないなど均等法違反の企業に対し、指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるよう、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主へ伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「働く女性の心とからだの応援サイト」内の「妊娠出産・母性健康管理サポート」により制度の周知を図っている。

○「働く女性の心とからだの応援サイト」

(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)

③ 男女均等取扱い等に関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

令和 6 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 210 件であった。申立の内容をみると婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 119 件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 70 件で、これらで 9 割を占めている。また、令和 6 年度中に援助を終了した事案 210 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、約 6 割を超える 129 件について、都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

令和 6 年度の調停申請受理件数は 81 件であった。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 68 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 10 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 9 件で、そのうち 9 件全てが調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。また、28 件が受諾勧告前の和解に至っている。

【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項	令和 6 年度 (件)
均等法第 5 条関係（募集・採用）	0
均等法第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	1
均等法第 7 条関係（間接差別）	0
均等法第 9 条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	119
均等法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	70
均等法第 11 条の 3 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	10
均等法第 12 条・13 条関係（母性健康管理）	10
計	210

【資料４】機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	令和６年度 (件)
均等法第６条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	２
均等法第７条関係（間接差別）	０
均等法第９条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	１０
均等法第１１条関係（セクシュアルハラスメント）	６８
均等法第１１条の３関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	１
均等法第１２条・１３条関係（母性健康管理）	０
計	８１

④ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程における男女差別的取扱いを防止し、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

(2) ポジティブ・アクションの促進

男女労働者間の均等を実質的に確保するためには、男女労働者間に事実上生じている差異の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションが不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進を図っている。

(3) 女性活躍推進のための取組

① 女性活躍推進法の改正等

女性活躍推進法は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の有効期限を 10 年間延長することや情報公表の強化等を盛り込んだ改正法が令和 7 年 6 月に成立した。これにより、令和 8 年 4 月から、男女の賃金の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）及び女性管理職比率の情報公表が常用労働者数 101 人以上の一般事業主に義務付けられた。

男女間賃金差異は募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、男女間賃金差異の要因分析や、男女間賃金差異の情報公表を契機とした雇用管理改善等の働きかけを行っている。令和 7 年 12 月には、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）を改正し、男女間賃金差異や女性管理職比率については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である旨や、公表に当たっては要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報等の追加的な情報公表を行うことが望ましい旨を明記した。

雇用環境・均等部（室）では、女性活躍推進法に基づく取組が着実に実施されるよう報告徴収の実施等により法の履行確保を図っている。

② 女性活躍推進法の施行状況

令和 7 年 9 月末時点における、行動計画届出率は、行動計画の策定等が義務である常用労働者数 101 人以上の一般事業主は 96.7%となっており、行動計画の策定等が努力義務である常用労働者数 100 人以下の一般事業主は 11,168 社が届出を行っている。

なお、行動計画の策定等が義務付けられている常用労働者数 101 人以上の事業主については、必要な助言等を行うこと等により、法に基づく取組の実効性の確保を図っている。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第9条に基づく認定(以下「えるぼし」認定という。))を受けることができる。「えるぼし」認定を取得した事業主は令和8年3月末時点で4,313社となっている。認定段階については、認定段階3を取得している事業主は2,630社、認定段階2は1,208社、認定段階1は20社となっている。

令和2年6月1日以降は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第12条に基づく認定(以下「プラチナえるぼし」認定という。))を受けることができるようになっており、「プラチナえるぼし」認定を取得した事業主は令和8年3月末現在で112社となっている。

厚生労働省では多くの事業主がこれらの認定取得を目指すよう周知を行っている。

■ 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」

(認定段階1)



(認定段階2)



(認定段階3)



(プラチナえるぼし)



○認定を受けた企業は、認定マークを広告、名刺、求人票などに使用することができる。

○認定を取得すると、公共調達において加点対象となる場合がある。

③ 女性の健康支援

改正法により、女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行うべき旨が明確化された。

これを踏まえ、令和 7 年 12 月に、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針を改正し、一般事業主行動計画の策定に当たっては、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい旨や、当該取組の例を示した。さらに、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定において、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する制度（プラス認定）を創設した。（令和 8 年 4 月 1 日施行）

(4) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や認定制度、情報公表等について、自治体等の関係機関と連携しながら、あらゆる機会をとらえ周知を図っている。

① 民間企業における女性活躍促進事業

一般事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する説明会や女性活躍推進アドバイザーによる個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、一般事業主が抱える課題解決等に向けてきめ細かい支援を行っている。

また、男女間賃金差異の要因を簡易に分析できる「男女間賃金差異分析ツール」を作成し、周知、活用促進を図っている。

② 女性の活躍推進企業データベース

事業主が女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍に関する情報についての公表を行うツールとして「女性の活躍推進企業データベース」の運用を行うことにより、「見える化」を推進し事業主の取組の促進を図っている。また、令和 7 年 12 月に、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針を改正し、男女間賃金差異等の公表の方法について、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である旨を示した。

■ 女性の活躍推進企業データベース

(スマートフォン版イメージ)

(二次元バーコード)



(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなる。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題である。

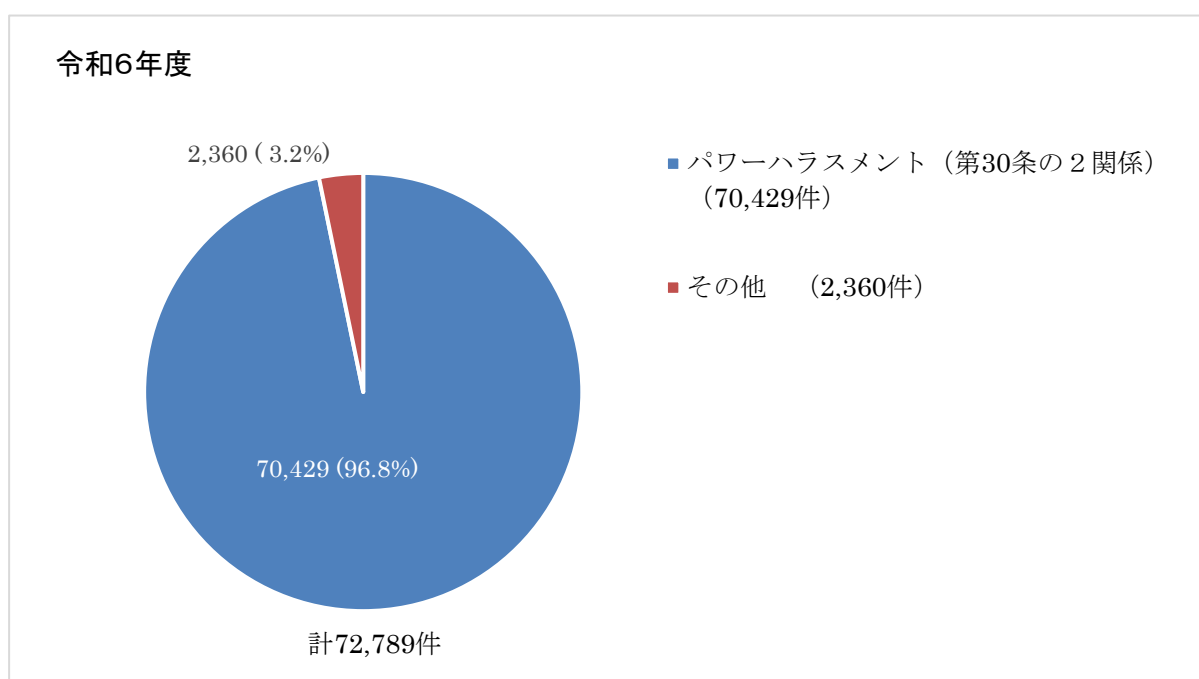
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案になる傾向が強い。

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントについては均等法に、育児・介護休業等に関するハラスメントについては育児休業、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。）に、パワーハラスメントについては労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に防止措置等が定められているが、各法に沿った実効性のある対策が講じられかつ一体的に行われるよう周知啓発を行っている。また、各法に沿った措置が講じられていない事業主や、ハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない事業主に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。加えて、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。また、職場におけるハラスメント対策の取組促進のために、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した職場におけるハラスメントの予防・解決に関する周知啓発を行っている。さらに、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止のためのシンポジウムを開催するなど、集中的な広報を実施している。

また、ハラスメント対策の強化を図るため、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設等を盛り込んだ改正法が令和7年6月に成立した。令和8年2月には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（令和8年

政令第 17 号)を公布し、改正法の施行期日を令和 8 年 10 月 1 日としたほか、
 カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント
 に関し、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管
 理上講ずべき措置等についての指針（令和 8 年厚生労働省告示第 51 号）及
 び事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管
 理上講ずべき措置等についての指針（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）を
 告示した。

【資料 5】労働施策総合推進法に関する相談件数の内訳



【資料 6】労働施策総合推進法に基づく是正指導件数の内訳

事 項	令和 6 年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	1, 698
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	7
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	591
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	424
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い (第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	0
	2, 720

【資料 7】労働施策総合推進法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の
援助の内訳

事 項	令和 6 年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	1,597
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	40
計	1,637

【資料 8】労働施策総合推進法に基づく優越的言動問題調停会議による調停
の内訳

事 項	令和 6 年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	560
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	15
計	575

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年 1 月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。

また、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月閣議決定）等においては、男性の育児休業取得率を令和 7 年（2025 年）までに 50%、令和 12 年（2030 年）までに 85% 及び女性の第 1 子出産前後の継続就業率 70% 等の数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

(1) 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

女性の育児休業取得率は 86.6%（令和 6 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 1 表）と、育児休業制度の着実な定着が図られている。

また、2015～19 年に第 1 子を出産した女性の出産後の継続就業割合は、69.5%（令和 3 年「第 16 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所）」）となっており、約 7 割の女性が出産後も継続就業している。

一方で、男性労働者の育児休業取得率は 40.5%（令和 6 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 1 表）と、年々上昇傾向にあるものの、女性に比べ低水準である。また、子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、引き続き、男女ともに希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

こうした状況下において、男女ともに、希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、令和 3 年に育児・介護休業法を改正し、「産後パパ育休」（出生時育児休業）の創設や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置の義務付け等を行い、周知徹底を図ってきた。また、令和 6 年には、男性の育児休業取得率の公表義務の拡大、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、子の看護休暇制度の見直し、次世代育成支援対

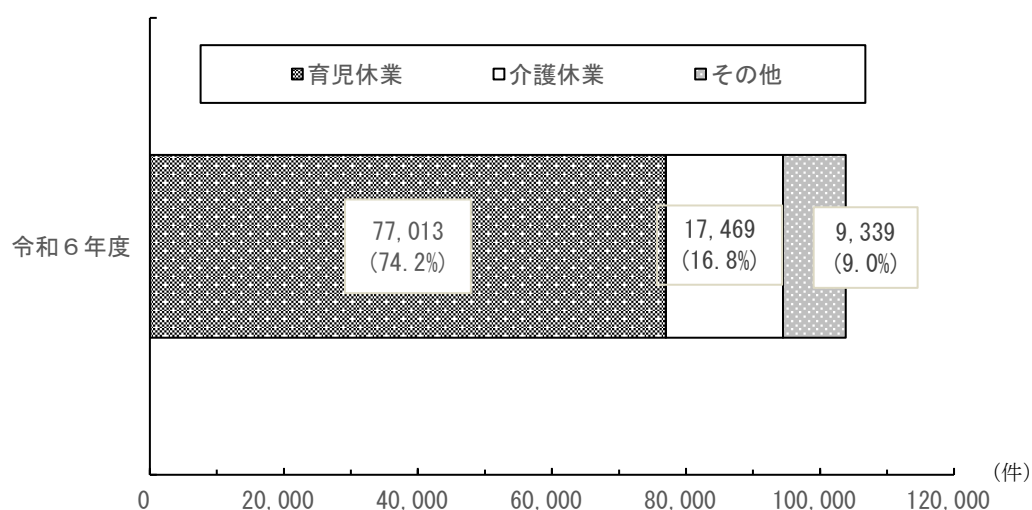
策の推進・強化等に加え、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度等の個別周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とした改正育児・介護休業法が成立し、令和7年4月1日及び10月1日に施行された。

① 育児・介護休業法の履行確保

令和6年度に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は103,821件であった。そのうち、育児関係の相談が77,013件（74.2%）、介護関係の相談が17,469件（16.8%）となっている（資料9）。

雇用環境・均等部（室）では、事業所訪問等により、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、育児・介護休業法に定められている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している（資料10）。

【資料9】 相談件数の内訳



【資料 10】 是正指導件数の内訳

(件)

育児関係	令和 6 年度	介護関係	令和 6 年度
育児休業関係	490	介護休業関係	436
出生時育児休業関係	127	介護休暇関係	278
子の看護休暇関係	262	不利益取扱い関係	3
不利益取扱い関係	12	所定外労働の制限関係	99
所定外労働の制限関係	63	時間外労働の制限関係	84
時間外労働の制限関係	61	深夜業の制限関係	79
深夜業の制限関係	44	所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	239
個別周知・意向確認関係	90	所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	164
雇用環境整備関係	1, 056	休業等に関するハラスメント の防止措置関係	1, 341
育児休業取得率の公表関係	166	ハラスメント相談を理由とす る不利益取扱いに係る事案	0
所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	151	労働者の配置に関する配慮関 係	0
所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	327	休業期間等の通知関係	32
休業等に関するハラスメント の防止措置関係	1, 391		-
ハラスメント相談を理由とす る不利益取扱いに係る事案	3		-
労働者の配置に関する配慮関 係	0		-
休業期間等の通知関係	282		-
小計	4, 525	小計	2, 755
職業家庭両立推進者関係			1, 050
合 計			8, 330

② 育児休業・介護休業を申出・取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

育児休業・介護休業等に係る不利益取扱いの相談件数は引き続き高い水準にあるため、育児休業・介護休業を申出・取得したこと等を理由とする不利益取扱いは育児・介護休業法において禁止されていることについて周知徹底を図っている。また、法違反が疑われる事案を把握した場合、事業主に対して積極的に報告徴収を実施するとともに、法違反が確認された事業主には是正指導を行っている。

③ 育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助

育児・介護休業法に定める事項に関する、労働者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び育児・介護休業法第 52 条の 5 に基づく両立支援調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や両立支援調停会議による調停について、労働者等に積極的に周知を図っている。

令和 6 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 175 件あった。申立の内容をみると、「育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 95 件と最も多く、次いで、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」が 30 件となっている（資料 11）。

また、令和 6 年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、76.9%が解決をみている。

令和 6 年度の調停申請受理件数は 16 件であった。調停の実施結果を見ると、令和 6 年度に調停が開始された 15 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 1 件で、調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている（資料 12）。

【資料 11】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

(件)

事 項		令和 6 年度
育 児 関 係	育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）関係	30
	期間雇用者の育児休業関係	4
	出生時育児休業（期間雇用者の出生時育児休業を除く）関係	0
	期間雇用者の出生時育児休業関係	0
	出生時育児休業中の就業関係	0
	子の看護休暇関係	1
	育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い関係	95
	出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い関係	0
	休業以外に係る不利益取扱い関係	13
	所定外労働の制限関係	1
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	個別周知・意向確認関係	2
	妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い関係	1
	所定労働時間の短縮措置等関係	7
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	6
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案関係	3
	労働者の配置に関する配慮関係	5
	小計	168
介 護 関 係	介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）関係	2
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	2
	不利益取扱い関係	2
	所定外労働の制限関係	0
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮措置等関係	0
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	1
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案関係	0
	労働者の配置に関する配慮関係	0
	小計	7
合 計		175

【資料 12】 両立支援調停会議による調停の内訳

(件)

事 項	令和 6 年度
育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）関係	0
期間雇用者の育児休業関係	0
出生時育児休業（期間雇用者の出生時育児休業を除く）関係	0
期間雇用者の出生時育児休業関係	0
出生時育児休業中の就業関係	0
子の看護休暇関係	0
育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い関係	5
出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い関係	0
休業以外に係る不利益取扱い関係	1
所定外労働の制限関係	0
時間外労働の制限関係	1
深夜業の制限関係	0
個別周知・意向確認関係	0
妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い関係	0
所定労働時間の短縮措置等関係	2
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	3
ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い関係	2
労働者の配置に関する配慮関係	0
小計	14
介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）関係	0
期間雇用者の介護休業関係	0
介護休暇関係	0
不利益取扱い関係	1
所定外労働の制限関係	0
時間外労働の制限関係	0
深夜業の制限関係	0
所定労働時間の短縮措置等関係	0
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	1
ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い関係	0
労働者の配置に関する配慮関係	0
小計	2
合 計	16

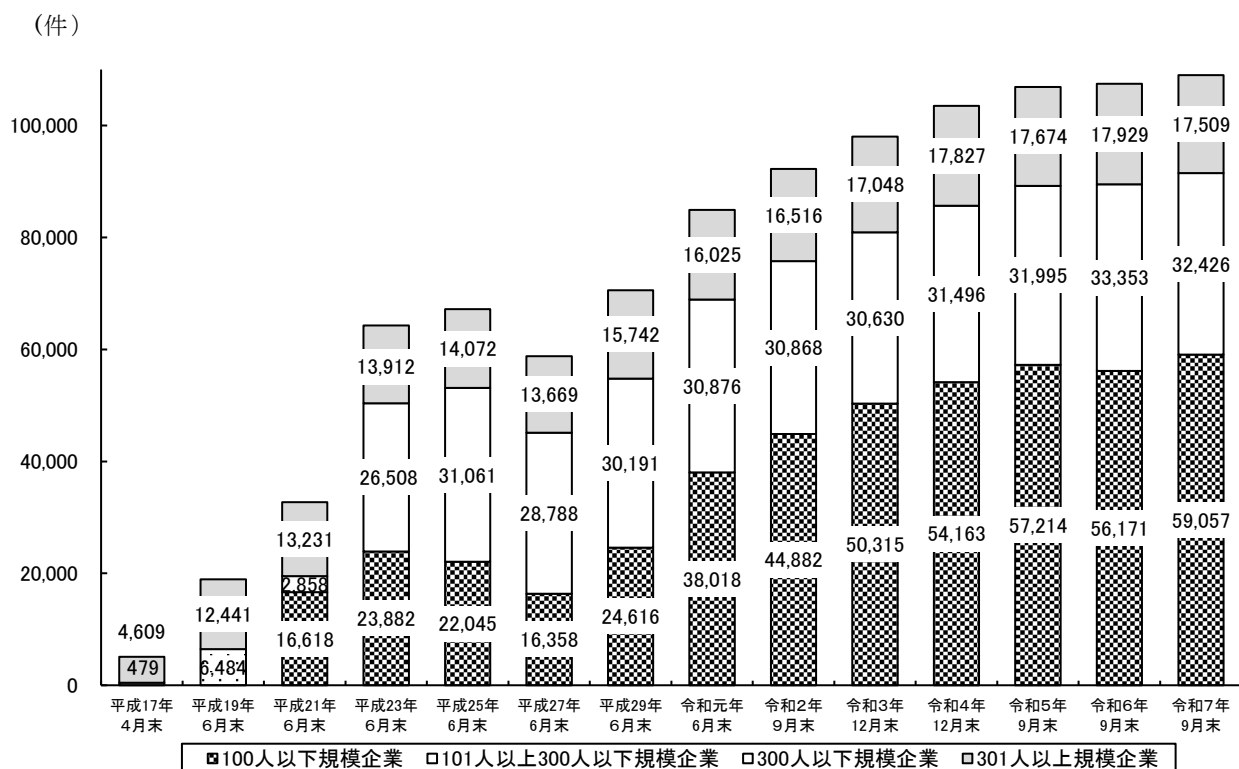
(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

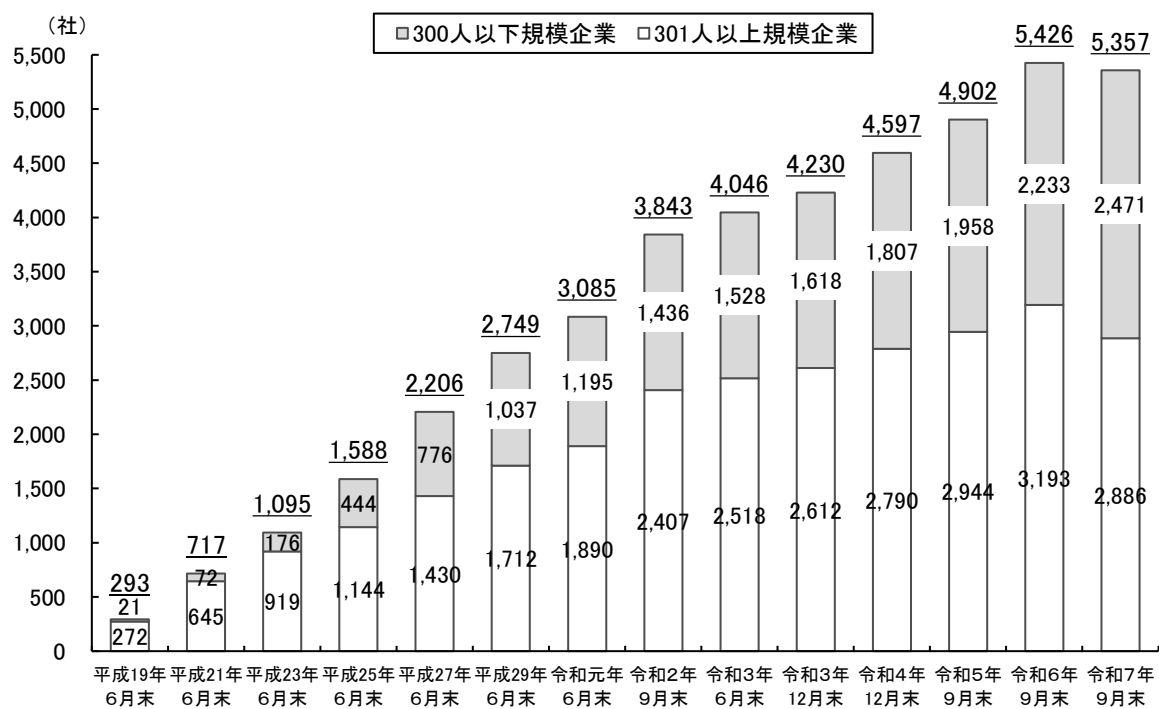
次世代法については、令和３年の省令改正により「トライくるみん認定制度」や不妊治療と仕事との両立に取り組む企業をくるみん等認定にプラスして認定する「プラス認定制度」を創設したところであるが、現在の少子化の進行等の状況を踏まえ、令和６年の次世代法改正により、法律の有効期限を令和１７年３月３１日まで延長するとともに、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進することを目的に、男性の育児休業等取得率や労働時間の状況についての数値目標を義務付け（※）のほか、「プラチナくるみん」、「くるみん」及び「トライくるみん」の認定基準を引き上げる省令改正を行い、より一層の次世代育成支援対策の推進を図っている。

（※） 常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業は努力義務

【資料 13】 行動計画策定企業数の推移



【資料 14】 認定企業数の推移



(3) 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 仕事と生活の両立の推進に関する周知啓発活動の実施

令和5年12月に閣議決定された「こども大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法に基づく制度を利用しやすい、また、父親も子育てがしやすい働き方の啓発など、仕事と生活の両立のための雇用環境の整備について周知啓発活動を効果的に実施している。

男性の育児休業取得促進・育児参画については、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくため「共育（トモイク）プロジェクト」において、経営者・人事労務担当者や若年層を対象としたセミナーを開催するとともに、育児休業を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に効果的に取り組んでいる企業を好事例として公式サイトに掲載するなど、企業等の取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイトの運営、男性の家事・育児参画に関する意識啓発など、様々な情報を掲載したリーフレットの配布や研修用動画の作成等により、誰もが育児休業を取得しやすく、仕事と育児を両立しやすい社会の実現を目指している。

② 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、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両立指標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

「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」
(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>) の運用を行っている。

仕事と家庭の両立について、企業が自主的に効果的な取組を行えるよう、「育休復帰支援プラン」モデルや令和7年度に新設された「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進している。また、企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及や、「介護支援プラン」モデルの普及を図ることで、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進している。さらに、社会保険労務士等の資格を有する仕事と家庭の両立支援プランナーを募り、個別の企業に対して支援を行っている。

③ 助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

[両立支援等助成金のメニュー]

○ 出生時両立支援コース

それぞれ以下の取組を行った中小企業事業主

・ 第1種

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置を複数実施するとともに、代替する労働者の業務見直しなどを含む業務体制整備を行い、男性労働者が産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得する

・ 第2種

男性労働者の育児休業取得率（％）を1事業年度で30ポイント以上上昇させ、50％以上にする

○ 介護離職防止支援コース

それぞれ以下の取組を行い、利用者が生じた中小企業事業主

・ 介護休業

「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰への取組

・ 介護両立支援制度

「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や法を上回る介護休暇制度などの介護と仕事の両立ができる制度を導入

・ 業務代替支援

ア 新規雇用（介護休業）

介護休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保

イ 手当支給等（介護休業、短時間勤務）

介護休業取得者、介護のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等

○ 育児休業等支援コース

育休取得時に「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づく支援により育休取得・職場復帰させた中小企業事業主

○ 育休中等業務代替支援コース

それぞれ以下の取組を行った中小企業事業主等

- ・ 手当支給等（育児休業、短時間勤務）

育児休業取得者、育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等

- ・ 新規雇用（育児休業）

育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保

○ 柔軟な働き方選択制度等支援コース

- ・ 育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、利用者が生じた中小企業事業主

- ・ 有給の子の看護等休暇制度を導入した中小企業事業主

○ 事業所内保育施設コース

労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等した事業主

※ 新規受付を停止中。平成27年度末までに計画認定を受けた事業主のみ支給対象。

○ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療や月経、更年期症状といった女性の健康課題に対応する休暇制度等を利用させた中小企業事業主

(4) 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、育児休業給付金や介護休業給付金を支給している。

また、「共働き・共育て」を推進する観点から、雇用保険法において、子の出生後一定期間内に両親がともに育児休業を取得した場合に、既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の手取りの10割相当を支給する給付（出生後休業支援給付）及び2歳に満たない子を養育するため時短勤務を選択した場合に、時短勤務中に支払われた賃金の原則10%を支給する給付（育児時短就業給付）を創設され、令和7年4月1日から施行されている。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 206 箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、事業を展開している。具体的には、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保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(6) 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いてきめ細かな職業相談、職業紹介等を実施
- 公共職業安定所長の受講指示により公的職業訓練等を受講する母子家庭の母等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等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（特定就職困難者コース）の支給（雇用者 1 人につき 60 万円（中小企業以外の事業主は 50 万円）、短時間労働者については、40 万円（中小企業以外の事業主は 30 万円））
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を支給（月額 5 万円・最長 3 か月間）
- 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の自立促進を図るため、公共職業安定所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、保育士、介護福祉士、シスコシステムズ認定資格及び L P I 認定資格等、経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため 6 月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を図る高等職業訓練促進給付金等を支給
- マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母等のひとり親に対して、地方公共団体等の関係機関と連携した支援を実施

(7) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するため、不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアル等を作成するとともに、企業の人事労務担当者等を対象としたセミナーを Web 配信により実施している。また、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備に取り組む中小企業事業主を支援するため、両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）を支給している（制度を利用した場合 30 万円）。

加えて、令和 3 年 2 月に、次世代法に基づき定められている、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加し、同年 4 月から適用しているが、さらに、令和 4 年度から、次世代法に基づくくるみん認定において、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定する制度（プラス認定）を実施している。

3 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の推進

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者などの非正規雇用労働者は役員を除く雇用者全体の約 4 割を占め、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存在している。しかしながら、非正規雇用労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もあり、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、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ることができるよう、平成 30 年 6 月に成立した「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」（平成 30 年法律第 71 号）において、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成 5 年法律第 76 号）等の改正を行った。有期雇用労働者も同法の対象に含めることに伴って、法律名を「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」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）に変更しており、

パートタイム・有期雇用労働法は、令和2年4月1日から施行されている（中小企業については、令和3年4月1日施行）。

これらの改正内容について、施行から5年が経過することを踏まえ、令和7年2月から労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、見直しに向けた議論を行い、「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化や、労働者に対する待遇に関する説明義務の改善等、取組の強化を図ることを内容とする報告を令和7年12月に取りまとめた。

【パートタイム・有期雇用労働法の概要（現行法）】

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期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を禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- 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、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らない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

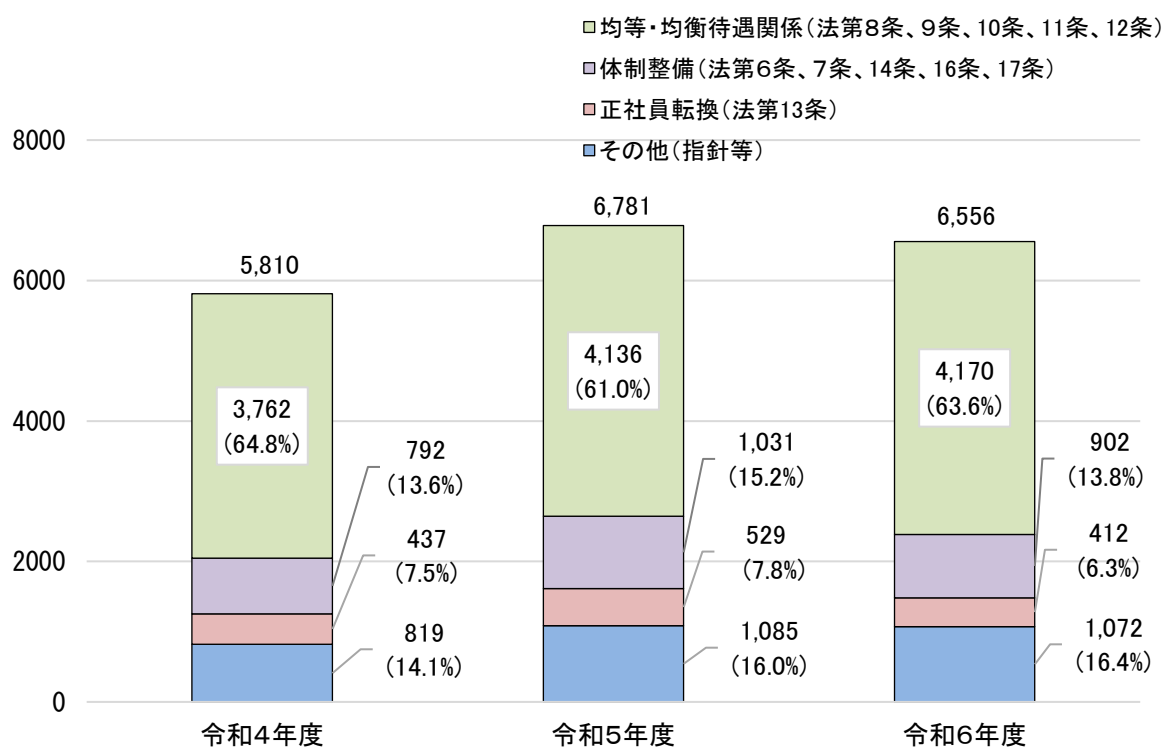
① パートタイム・有期雇用労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム・有期雇用労働者の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・有期雇用労働法に基づく事業所訪問による是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

また、パートタイム・有期雇用労働者からの相談対応や、相談端緒による是正指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

令和6年度のパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は6,556件であり、相談内容別にみると、「第8～12条関係（均等・均衡待遇に関する相談）」が4,170件（63.6%）で最も多く、次いで、「第6・7・14・16・17条関係（体制整備に関する相談）」が902件（13.8%）、「第13条関係（正社員転換に関する相談）」が412件（6.3%）となっている。

【資料 15】 相談件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）



また、令和6年度事業所訪問等により、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、パートタイム・有期雇用労働法違反が確認された事業所に対し、28,299件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が6,899件（24.4%）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が4,612件（16.3%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が3,821件（13.5%）、「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が3,653件（12.9%）、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が2,927件（10.3%）となっている。

【資料16】是正指導件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）（件・%）

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
第6条第1項関係 （労働条件の文書交付等）	985	17.7%	4,748	23.1%	6,899	24.4%
第6条第2項関係 （特定事項以外の労働条件の文書交付等）	1	0.0%	12	0.1%	16	0.1%
第7条関係 （就業規則の作成手続）	564	10.1%	679	3.3%	951	3.4%
第8条関係 （不合理な待遇差の禁止）	144	2.6%	2,596	12.7%	3,653	12.9%
第9条関係 （差別的取扱いの禁止）	1	0.0%	2	0.0%	12	0.0%
第10条関係 （賃金の均衡待遇）	128	2.3%	801	3.9%	905	3.2%
第11条第1項関係 （職務内容が同一の場合の教育訓練）	2	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
第11条第2項関係 （均衡を考慮した教育訓練）	129	2.3%	51	0.2%	26	0.1%
第12条関係 （福利厚生施設）	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
第13条関係 （通常の労働者への転換）	701	12.6%	2,462	12.0%	3,821	13.5%
第14条第1項関係 （措置の内容の説明）	658	11.8%	3,059	14.9%	4,612	16.3%
第14条第2項関係 （待遇の相違等に関する説明）	8	0.1%	9	0.0%	11	0.0%
第14条第3項関係 （説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第16条関係 （相談のための体制の整備）	295	5.3%	1,858	9.1%	2,560	9.0%
第17条関係 （短時間・有期雇用管理者の選任）	900	16.2%	2,607	12.7%	2,927	10.3%
その他 （指針等）	1,055	18.9%	1,630	7.9%	1,904	6.7%
合計	5,571	100.0%	20,514	100.0%	28,299	100.0%

令和6年度におけるパートタイム・有期雇用労働法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は18件であった。申立の内容をみると「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が11件（61.1%）と最も多く、次いで「第14条第2項関係（待遇の相違等に関する説明）」が4件（22.2%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が2件（11.1%）、「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が1件（5.6%）となっている。

令和6年度中に援助を終了した18件（前年度受理した案件を含む。）のうち、15件（83.3%）について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決した。

均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は9件であった。

令和6年度に調停を開始した9件（前年度受理した案件を含む。）は、受諾前の和解または打ち切りとなっており、調停案の受諾勧告に至ったものはない。

② 均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保や、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等について、パートタイム・有期雇用労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

また、事業主に対する「職務分析・職務評価の導入支援・普及促進」の実施や助成金制度等により、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援している。

これらのパートタイム・有期雇用労働者対策に関する情報については、「多様な働き方の実現応援サイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)」において、効果的に情報提供等を行い、パートタイム・有期雇用労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促進している。

また、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けて、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について、具体例を示しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を解説した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等の周知を行っている。

(2) 助成金の支給による事業主への支援

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者（以下「有期雇用労働者等」という。）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給している。

[キャリアアップ助成金のメニュー]

- 正社員化コース（有期雇用労働者等を正社員転換したとき）
- 賃金規定等改定コース（すべて又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させたとき）
- 賃金規定等共通化コース（すべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用したとき）
- 賞与・退職金制度導入コース（すべての有期雇用等に関して賞与もしくは退職金制度又はその両方を新たに設け、適用したとき）
- 短時間労働者労働時間延長支援コース（短時間労働者に新たに社会保険に加入させるとともに、労働時間延長の取組、賃上げ等を実施したとき）
- 社会保険適用時処遇改善コース（短時間労働者に新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組として手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施したとき）※ 令和7年度末までの時限措置

(3) 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の実施

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着実に実施することが必要であるため、47都道府県センター及び全国センター（※）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 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
- 働き方改革全般に係る取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行っている。

(※) 令和 7 年 3 月までは、都道府県センターと全国センターとでそれぞれ別の委託契約を締結していたが、令和 7 年 4 月からは契約を一本化したことに伴い、全国センターを「センター本部」に変更している。

(4) 短時間労働者（パートタイム労働者）の中小企業退職金共済制度への加入促進

短時間労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、通常の 5,000 円～30,000 円の掛金月額のほか、短時間労働者については、2,000 円～4,000 円の特例掛金月額も選択できることとしている（申込時に短時間労働者であることを確認できる書類の提出が必要）。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金負担軽減措置があり、国が掛金月額の 1/2（従業員ごとに上限 5,000 円）を加入後 4 か月目から 1 年間助成する。特例掛金月額を選択する短時間労働者に対しては、さらに 300 円～500 円を上乗せして助成している。

4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備

(1) 多様な正社員制度の普及促進

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」制度は、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着につながるなど、労使双方にとってその効果が期待されることから、その普及を促進しているところである。

企業における「多様な正社員」制度の導入を促進するための取組として、セミナーや「多様な働き方の実現応援サイト」において企業の取組事例等を紹介するとともに、制度導入を希望する企業に対しては、社会保険労務士等の専門家による導入支援を行った。

(2) テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進・環境整備

① 雇用型テレワークの定着促進

企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇用型テレワークについては、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行っている。

また、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」において、テレワークの制度を導入した中小企業事業主への助成を実施しているところである。総務省と連携し、テレワークに関する労務管理と ICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し総合的な支援を実施している。

② 自営型テレワークの就業環境整備

発注者から委託を受け、情報通信機器を活用して自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについては、令和 7 年 12 月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図っている。併せて、自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」において、自営型テレワークを行う方や発注者等に対し、自営型テレワークについての基礎的な知識、ノウハウ及びキャリア形成に資する情報等を提供している。

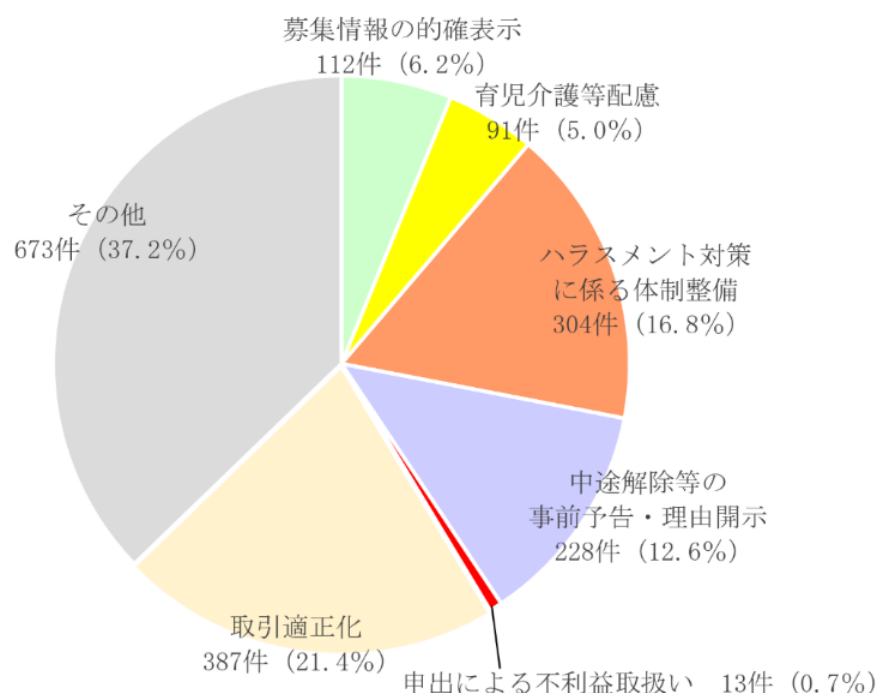
③ フリーランスの就業環境の整備

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号）が令和 6 年 11 月 1 日に施行された。同法の周知・広報に取り組むとともに、同法上のフリーランス（特定受託事業者）から同法の就業環境の整備義務違反に関する申出があった場合は、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図っている。

令和 6 年度（令和 6 年 11 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで）に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた同法に関する相談は 1,301 件であった。また、同法第 3 章の就業環境の整備に係る規定に違反する事実があるとしてなされた申出の受理件数は 44 件であった。

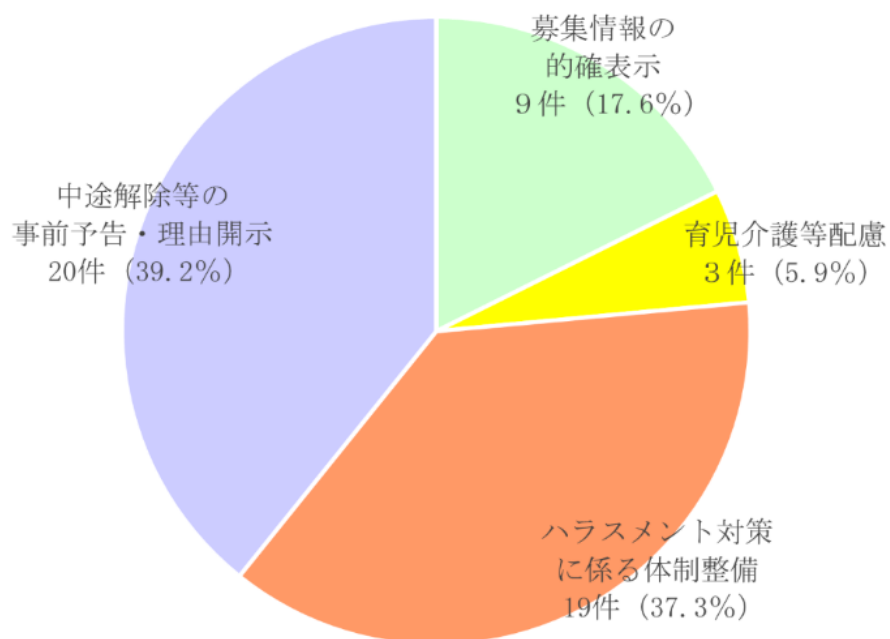
さらに、事業所訪問等により、フリーランスに係る就業環境の整備の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、419 件の助言を行った。

【資料 17】 相談件数の内訳



（注）1 回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合は、複数の内容を件数に計上している。

【資料 18】 申出件数の内訳



(注) 1回で複数の内容にまたがる申出が行われた場合は、複数の内容を件数に計上している。

【資料 19】 助言件数の内訳

		(件・%)	
募集情報の的確表示(法 12 条)		22	(5.3%)
育児介護等配慮 (法 13 条)	1 項 継続的業務委託	0	(0.0%)
	2 項 継続的業務委託以外	0	(0.0%)
ハラスメント対策に係る体制整備 (法 14 条)	1 項1 号 セクシャルハラスメント	131	(31.3%)
	1 項2 号 妊娠又は出産に関するハラスメント	132	(31.5%)
	1 項3 号 パワーハラスメント	133	(31.7%)
	2 項 相談等を理由とした不利益取扱い	0	(0.0%)
中途解除等の事前予告・理由開示 (法 16 条)	1 項 30 日前までの予告	1	(0.2%)
	2 項 理由の開示	0	(0.0%)
申出による不利益取扱い(法 17 条3 項)		0	(0.0%)
総計		419	(100.0%)

併せて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」についても、引き続き周知・活用を図っている。

また、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、ワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）において、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っている。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から委託を受け、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上等を図るために必要な事項を定めている。これを受けて、厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保や当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（令和7年12月末現在の最低工賃件数92件）。「第15次最低工賃新設・改正計画」（令和7年度～9年度）に基づき計画的に新設・改正等を行うとともに、決定された最低工賃の周知等の徹底を図っている。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主等に対し、賃金及び経費の一部等を人材開発支援助成金として助成している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を教育訓練給付金として支給することとしている。さらに、教育訓練給付金の給付率の上限を引き上げること（令和6年10月1日施行）や教育訓練を受けるために雇用保険被保険者が無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設すること（令和7年10月1日施行）等の内容を含む、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が令和6年5月に第213回通常国会において成立した。加えて、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練においては、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいeラーニングコースや託児サービス付きの訓練コース等を実施している。