

男女雇用機会均等対策基本方針に係る法令の制定・改正経緯（主なもの）
（平成 29 年度以降）

○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）関係

- ・令和元年 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律による男女雇用機会均等法の改正（別添 1）

（セクシュアルハラスメント等に関する国の責務の明確化、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、自社の労働者等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の努力義務化 等）

平成 31 年 2 月 14 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係等）について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に諮問

平成 31 年 3 月 8 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律案を国会に提出

令和元年 6 月 5 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を公布

令和 2 年 6 月 1 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を施行（女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の一部規定を除く）

※関係省令等も公布・施行

○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）関係

- ・令和元年 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律による労働施策総合推進法の改正（別添 1）

（職場におけるパワーハラスメントの防止措置の事業主への義務付け 等）

令和元年 6 月 5 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を公布

令和 2 年 6 月 1 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等

- の一部を改正する法律を施行（女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の一部規定を除く）
- 令和4年4月1日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律の全面施行（パワーハラスメント防止措置義務の中小企業への適用等）
- ※関係省令等も公布・施行

○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）関係

・令和元年 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律による女性活躍推進法の改正（別添1）

（一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象拡大、プラチナえるぼし認定の創設 等）

令和元年6月5日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を公布

令和2年6月1日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を施行（一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象拡大等を除く）

令和4年4月1日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律の全面施行（一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象拡大等）

※関係省令等も公布・施行

・令和4年 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令等の改正（別添2）

（常用労働者数301人以上の事業主に対する男女の賃金の差異の公表義務付け）

令和4年6月24日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令等について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に諮問

令和4年7月8日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令等を公布・施行

○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) 関係

・令和元年 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律による育児・介護休業法の改正（別添 1）

（育児休業等に関するハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化、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 等）

令和元年 6 月 5 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を公布

令和 2 年 6 月 1 日 女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律を施行（女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の一部規定を除く）

※関係省令等も公布・施行

・令和 3 年 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及び雇用保険法の一部を改正する法律による育児・介護休業法の改正（別添 3）

（産後パパ育休の創設、常用労働者数 1,001 人以上の事業主に対する男性育休取得率の公表義務付け 等）

令和 3 年 1 月 27 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に諮問

令和 3 年 2 月 26 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案を国会に提出

令和 3 年 6 月 9 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法律を公布

令和 4 年 4 月 1 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法律を一部施行（育休取得の意向確認義務付け等）

令和 4 年 10 月 1 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法律を一部施行（産後パパ育休等）

令和 5 年 4 月 1 日 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及び雇用保険法の一部を改正する法

律を全面施行予定（育休取得率の公表義務付け等）

※関係省令等も公布・施行

○次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）関係

- ・令和 3 年 次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令による改正（別添 4， 5）

（くるみん認定基準の引き上げ、トライくるみん認定・くるみんプラス認定の創設 等）

令和 3 年 10 月 26 日	次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に諮問
令和 3 年 11 月 30 日	次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令を公布
令和 4 年 4 月 1 日	次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令を施行

○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（平成 5 年法律第 76 号）関係

- ・平成 30 年 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による短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律等の改正（別添 6）

（パートタイム労働法の対象に有期雇用労働者を加え、通常の労働者との不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化、裁判外紛争解決手続等の整備等）

平成 29 年 9 月 14 日	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案要綱について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に諮問
平成 30 年 4 月 6 日	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案を国会に提出
平成 30 年 7 月 6 日	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を公布
令和 2 年 4 月 1 日	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による改正後のパートタイム・有期雇用労働法を施

令和3年4月1日 行（中小事業主への義務付け等に関する部分を除く。）
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する
法律による改正後のパートタイム・有期雇用労働法を全
面施行（中小事業主への義務付け等）
※関係省令等も公布・施行

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

参考資料3-別添1

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"> ・ 「機会提供」8項目から1項目選択 ・ 「両立」7項目から1項目選択 	3項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の賃金の差異（必須） ・ 「機会提供」8項目から1項目選択 ・ 「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"> ・ 15項目から1項目 （「機会提供」8項目+「両立」7項目） 	1項目開示（義務） <ul style="list-style-type: none"> ・ 16項目から1項目選択 （男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※1 「機会提供」8項目：採用した女性労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合等
 「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の際、男女別の育児休業取得率等

※2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

参考資料3-別添3

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

等

くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について (R4.4.1～)

参考資料3-別添4

主な認定基準 (くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん共通)

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん	プラチナくるみん	トライくるみん (創設)
<p>◆男性の育児休業等取得率</p>  <p>育児休業 $\frac{7\%}{}$以上 → 10%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{15\%}{}$以上 → 20%以上</p>	<p>◆男性の育児休業等取得率</p>  <p>育児休業 $\frac{13\%}{}$以上 → 30%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{30\%}{}$以上 → 50%以上</p>	<p>◆男性の育児休業等取得率</p>  <p>育児休業 $\frac{7\%}{}$以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 $\frac{15\%}{}$以上</p>
<p>◆ 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 で公表すること (新規)。 (https://ryouritsu.mhlw.go.jp/) ※「両立支援のひろば」では、両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。</p>	<p>◆女性の継続就業率 出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 $\frac{90\%}{}$以上 (変更なし) 又は 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 $\frac{55\%}{}$以上 → 70%以上</p>	

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

くるみんプラス



プラチナくるみんプラス



トライくるみんプラス



くるみん「プラス」認定の創設(不妊治療と仕事との両立に係る基準の追加)

改正内容

＜改正前＞

プラチナくるみん認定制度

くるみん認定制度



＜改正後＞（令和4年4月～）

プラチナくるみん認定制度

不妊治療と仕事との
両立に係る基準

くるみん認定制度

不妊治療と仕事との
両立に係る基準

トライくるみん認定制度（新設）

不妊治療と仕事との
両立に係る基準



次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

＜不妊治療と仕事との両立に関する認定基準＞

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

パートタイム労働者・有期雇用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、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（第6条）（過料あり（第31条））
- ・ 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・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の相違の内容・理由、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・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、解雇等の不利益取扱いをすることを禁止（第14条第3項）
- ・ パートタイム・有期雇用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

- ・ 【全てのパートタイム・有期雇用労働者】
基本給、賞与その他の全ての待遇について、正社員の待遇との間に、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることを禁止（第8条）
- ・ 【正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者】
基本給・賞与その他の全ての待遇について、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・有期雇用労働者」：職務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・有期雇用労働者

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・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合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

- ・ 厚生労働大臣及び都道府県労働局長（省令により委任）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）