

男女労働者をめぐる政府の動向

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）（抄）

別添1 施策の具体的内容

I 重点課題

1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

I-1（1）若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備

（経済的基盤の安定）

○非正規雇用対策の推進

・ 同一労働同一賃金の実現に向け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた取組を推進する。

I-1（3）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

（育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実）

○育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

・ 育児休業、子育て中の短時間勤務、所定外労働の免除、子の看護休暇等育児・介護休業法に基づく制度について、有期雇用労働者を含め周知を図るとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境を整えるため、事業主に対する助言や助成等の支援を進める。

○育児休業からの円滑な復帰の支援

・ 育児休業からの円滑な復帰を促進するため、企業への普及啓発及び支援を行う。

・ 妊娠、出産、育児等を理由として退職した者が就業可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に助成金を支給することにより、育児等による離職者の復職支援を図る。

○育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

・ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止を定めた育児・介護休業法の周知及び違反した企業への行政指導を徹底する。

○非正規雇用労働者に対する支援

・ 非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。

・ 育児休業の円滑な取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主に対して支給する助成金について、育児休業取得者の代替要員を新たに雇い入れた場合にも助成を行い、当該育児休業取得者が有期雇用労働者である場合にはさらに加算する措置を講じ、活用促進を図る。

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）（抄）

○正規雇用・非正規雇用にかかわらず妊娠・出産前後の継続就業の支援

・女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を徹底する。また、長時間労働の是正、短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方の実現等に取り組む。

I－1（5）男性の家事・育児参画の促進

○育児休業など男性の育児参画の促進

男女が共に子育てに参画していく観点から、男性の育児休業の取得促進等について、以下の取組を総合的に推進する。

- ・男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、母子健康手帳、出産育児一時金・出産手当金といった妊娠から出産までの手続等の機会に育児休業制度等の周知・広報を行う。また、妊婦と父親になる男性が共に妊娠・出産への理解を深め、協力して子育てに取り組めるよう、両親学級や育児参加促進に関する講習会の実施状況についての好事例の収集・横展開などを通じ、両親共に参加しやすい日時設定、子供の誕生や産後の子育てをイメージできるプログラム構成などに配慮しつつ、地方公共団体における両親学級などの開催を促進する。
- ・子の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」などの法律上の制度の周知と定着を推進し、男性の育児休業取得を図る。
- ・育児・介護休業法において育児休業等の対象者へ育児休業中の待遇に関する事項等について個別に周知することが事業主の努力義務とされていることの周知等を通じて、男性の育児休業の取得を促進し、男性が出産直後から育児を行うことを促す。
- ・配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇の取得を希望する男性が取得しやすい環境の整備を進める。企業が労働者に時季に関する意見を聴いて、一定の年次有給休暇の日を指定する仕組みが法整備されたことを踏まえ、企業が当該制度を積極的に活用することにより、労働者が配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇を取得できるよう促す。
- ・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。
- ・男性労働者が育児休業や育児目的休暇（育児に関する目的のために利用することができる休暇）を取得しやすい職場環境整備を行い、実際に男性労働者が育児休業等を取得した際の助成金について、周知の徹底など活用を促進することにより、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を支援する。
- ・妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。
- ・男性の育児休業取得など次世代育成支援に積極的な事業主に対するインセンティブについて検討する。

少子化社会対策大綱（令和２年５月２９日閣議決定）（抄）

・2020年の雇用保険法改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

○男性の家事・育児に関する啓発普及、意識改革

・男女が協力して家事・育児を行ったり、男女が共同して社会に参画したりすることの重要性や家庭の大切さについて、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。

・男性の家事・育児の実態等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。社会に参画したりすることの重要性や家庭の大切さについて、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。

・男性の家事・育児の実態等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。

・イクメンプロジェクトの実施等、今後育児を行う若年層やその上司・同僚等に対して、男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の広報等を行うことにより、男性の育児に関する意識改革を促進する。

I－1（6）働き方改革と暮らし方改革

（長時間労働の是正）

○長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進

・年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施、シンポジウムの開催等により機運の醸成を図る。また、長時間労働の削減のための重点的な監督指導等を実施する。

（多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組）

○多様な正社員制度の導入・普及

・多様な正社員制度について、セミナーの開催等により、制度を導入する際の留意事項や企業事例の紹介を行い、多様な働き方に対する社会的気運の醸成を図る。

○テレワークの推進

・子育てと仕事の両立やワーク・ライフ・バランス、労働生産性向上、非常時における業務継続性の確保等の観点から、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」等に基づき、情報通信技術を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークについて普及促進を図る。

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）（抄）

- 転勤等に関する仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進の更なる取組
 - ・転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。
- 時間単位の年次有給休暇制度の企業への導入促進
 - ・時間単位の年次有給休暇制度について、取得日数などの利用の実態を踏まえた有効な活用の在り方について検討するとともに、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。
(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組)
- 雇用によらない働き方の者に対する支援
 - ・多様な働き方の一つとして、希望する個人が個人事業主・フリーランスを選択できる環境を整えるため、雇用によらない働き方の保護の在り方について、実態を把握・整理した上で、今後の政策の方針を検討する。

II - 1 (2) 若い世代のライフイベントを応援する環境の整備 (経営者・管理職の意識行動改革)

- 企業経営者等の意識変革
 - ・企業とそこで働く者が、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組めるよう、企業経営者等の意識変革を図るための働きかけや周知啓発、研修等を行う。
- イクボスや子育てを尊重するような企業文化の醸成
 - ・子育てを行う従業員、残業を減らして労働生産性を上げる従業員や部下の仕事と家庭の両立を支援する上司（イクボス）等を大切にする企業文化の醸成に向けた取組を行う。
(企業の両立支援の取組の「見える化」)
- 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）の策定・公表の促進等
 - ・企業における次世代育成支援に関する取組が推進されるよう、中小企業を含め、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する。
 - ・一般事業主行動計画の公表を促進するなどにより、企業の取組の「見える化」を進める。
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク（くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク）の広報・周知に努めるとともに、認定企業の取組状況の公表を促しつつ、好事例を幅広く発信する。

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）（抄）

3 妊娠・出産

II - 3（1）妊娠前からの支援

（不妊治療等への支援）

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

・ 不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

（略）

II - 3（3）安全かつ安心して妊娠・出産できる環境の整備

（マタニティハラスメントの防止等）

○マタニティハラスメント等の防止

・ 妊娠・出産、育児休業等の取得などを理由とする解雇その他の不利益な取扱いやこれらに関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対する説明会の開催等により制度の周知を図り、企業への指導を徹底するとともに、労働者からの相談に対し迅速かつ丁寧な対応を行う。

○女性労働者の妊娠中及び出産後の母性健康管理の推進

・ 中小企業を含め、企業における妊娠中及び出産後の母性健康管理の整備を進めるため、医師等の指導事項を的確に伝達するための母性健康管理指導事項連絡カードの活用促進のための見直しや、母性健康管理に関する制度の効果的な周知・啓発等を行い、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。

II - 4（4）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備、女性活躍の推進

（女性の活躍の推進）

○女性の職業生活における活躍の推進

・ 2019年度に改正された女性活躍推進法に基づき、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その希望に応じて、仕事と家庭を両立し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指す。一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする改正女性活躍推進法の着実かつ円滑な施行及びそれに向けた周知を図るとともに、行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業に対して行動計画策定の支援等を行うことにより、中小企業を含む全国の企業の女性活躍に向けた取組を一層推進する。

成長戦略フォローアップ（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

4. 「人」への投資の強化

（1）フリーランス保護制度の在り方

成長戦略実行計画に基づき、同計画に記載する施策のほか、以下の具体的施策を講ずる。

- ・ フリーランスについては、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、個人がフリーランスを選択できる環境を整える必要がある。このため、事業者とフリーランスとの取引に関して、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係及びこれらに基づく問題行為を明確化した一覧性のあるガイドラインについて、その内容を分かりやすく紹介したリーフレット等によりフリーランス等へ周知するとともに、取引に関するトラブル等について丁寧な相談対応を実施する。その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。

また、2021年3月にガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準に反映したことを踏まえ、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

- ・ さらに、2021年4月1日から対象範囲の一部拡大を行った労働者災害補償保険の特別加入制度の更なる活用に向け、引き続き要望等を踏まえて対象範囲の拡大の検討を行う。

過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和3年7月30日閣議決定) (抄)

第3 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

企業の傘下事業場において、おおむね3年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定(認定)が2件以上行われた場合は、当該企業の本社事業場に対し、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントに関する対策については、改正労働施策総合推進法により、新たに職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に対し義務付けられた(中小企業事業主は令和4年4月から義務(令和4年3月31日までは努力義務))。

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、ハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組(事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等)が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

(略)

3 啓発

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。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り改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU(欧州連合)加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している(ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。)ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。

なお、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、職種・業種等の特性を踏まえた効果的な取組の推進が必要であることに留意する。

過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和3年7月30日閣議決定) (抄)

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方の見直しを働きかける。企業の先進的な取組事例や働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。さらに、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。あわせて、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供すること等により、その水平展開を図る。

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

また、実効性ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施するとともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。

さらに、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体的な取組支援を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する。

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果を参考に、引き続き必要なハラスメント防止対策の推進を図る。

加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和3年7月30日閣議決定) (抄)

(9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及促進に向けて、「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」、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

働き方改革推進支援センターにおいて、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特例の明確化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

フリーランスについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「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」の周知等、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組む。

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「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」に基づく取組の推進を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

(略)

過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和3年7月30日閣議決定) (抄)

カ. その他

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、令和元年版白書において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

長時間労働の傾向が見られ、年次有給休暇の取得率が低い宿泊業については、今後の訪日外国人旅行者（インバウンド）の増加等に伴い宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより、労働時間の増加が懸念されることから、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進める必要がある。

また、平成29年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が44.9%に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する。

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」において電話・メール・SNS相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る。

(略)

また、都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」において、パワーハラスメントや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等、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。

加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々がハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、フリーランスの方々への相談対応を行う。

さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和3年7月30日閣議決定) (抄)

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。

- 1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。
 - (2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7年まで）。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。

経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～ (令和4年6月7日閣議決定) (抄)

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

(1) 人への投資と分配

デジタル化や脱炭素化という大きな変革の波の中、人口減少に伴う労働力不足にも直面する我が国において、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」である。自律的な経済成長の実現には、民間投資を喚起して生産性を向上することで収益・所得を大きく増やすだけでなく、「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である。「人への投資」は、新しい資本主義に向けて計画的な重点投資を行う科学技術・イノベーション、スタートアップ、GX、DXに共通する基盤への中核的な投資であるとも言える。

こうした考えの下、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる。あわせて、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

(人的資本投資)

成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力に支援する。

企業統治改革を進め、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通の理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う。男女の賃金格差の是正に向けて企業の開示ルールの見直しにも取り組む。また、政府からの特に大規模な支援を受ける際には、人的資本投資などを通じ、中長期的な価値創造にコミットすることを企業に求める。

(略) あわせて、同一労働同一賃金の徹底等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む。

少子化対策・こども政策は、包摂社会の実現に向けて重要であるだけでなく、「人への投資」としても重要であり、強力に進める。

経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～ (令和4年6月7日閣議決定) (抄)

(多様な働き方の推進)

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

(略)

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。また、地域に貢献しながら多様な就労の機会を創る労働者協同組合についてNPO等からの円滑な移行等を図る。

国家公務員について、既存業務の廃止・効率化、職場のデジタル環境整備、勤務形態の柔軟化などを通じた働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大やデジタル人材を含めた中途採用の円滑化、リスキリングなど人材の確保・育成策に戦略的に取り組む。

2. 社会課題の解決に向けた取組

(2) 包摂社会の実現

(少子化対策・こども政策)

(略)

結婚・妊娠・出産・子育てに夢や希望を感じられる社会を目指し、「希望出生率1.8」の実現に向け、「少子化社会対策大綱」等に基づき、結婚・妊娠・出産、子育てのライフステージに応じた総合的な取組の推進、結婚新生活立上げ時の経済的負担の軽減や出会いの機会・場の提供など地方自治体による結婚支援の取組に対する支援、妊娠前から妊娠・出産、子育て期にわたる切れ目ない支援の充実、「新子育て安心プラン」の着実な実施や病児保育サービスの推進等仕事と子育ての両立支援に取り組む。妊娠・出産支援として、不妊症・不育症支援やデジタル相談の活用を含む妊産婦支援・産後ケアの推進等に取り組むとともに、出産育児一時金の増額を始めとして、経済的負担の軽減についても議論を進める。流産・死産等を経験された方への支援に取り組む。(略)

経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～ (令和4年6月7日閣議決定) (抄)

(女性活躍)

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」に基づき、「新しい資本主義」の中核に位置付けられた「女性の経済的自立」を実現するため、男女間の賃金格差の解消に向けて大企業に男女間の賃金格差の開示を義務付けるとともに、「女性デジタル人材育成プラン」を着実に実行する。また、同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。女性の視点も踏まえた社会保障制度や税制等の検討を進める。テレワーク等の多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないことに加え、男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正等働き方改革の着実な実施、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備等男性の家庭・地域における活躍を進めるとともに、登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大や、ベビーシッター・家政士等の活用推進に取り組む。 (略)

(共生社会づくり)

(略)

性的マイノリティに関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。 (略)

2. 持続可能な社会保障制度の構築

(全世代型社会保障の構築)

(略)

男女が希望どおりに働ける社会を構築するため、男性や非正規雇用労働者の育児休業取得促進や子育て支援に取り組む。そして、子育て・若者世代が出産・育児によって収入や生活に不安を抱くことなく、仕事と子育てを両立できる環境を整備するために必要となる更なる対応策について、国民的な議論を進める。勤労者皆保険の実現に向けて、被用者保険の適用拡大の着実な実施や更に企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直しの検討、フリーランス・ギグワーカーへの社会保険適用について被用者性の捉え方等の検討を進める。家庭における介護の負担軽減のため介護サービスの基盤整備等を進める。 (略)

これらの取組について、今後、生産年齢人口が急速に減少していく中、高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる2040年頃を視野に入れつつ、コロナ禍で顕在化した課題を含め、2023年、2024年を見据えた短期的課題及び中長期的な各種の課題を全世代型社会保障構築会議において整理し、中長期的な改革事項を工程化した上で、政府全体として取組を進める。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 ～人・技術・スタートアップへの投資の実現～ (令和4年6月7日閣議決定) (抄)

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

(2) スキルアップを通じた労働移動の円滑化

①自分の意思で仕事を選択することが可能な環境（学びなおし、兼業推進、再就職支援）

(略)

従業員、経営者、教育サービス事業者など一般の方から募集したアイデアを踏まえた、3年間で4,000億円規模の施策パッケージに基づき、非正規雇用の方を含め、能力開発支援、再就職支援、他社への移動によるステップアップ支援を講ずる。およそ100万人程度の方が利益を受けると想定される。

(略)

(4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

安定的な財源を確保しつつ、以下の取組を進める。

⑥認知症対策充実、介護予防の充実・介護休業の促進等

(略)

介護休業制度のより一層の周知も含め、男女ともに介護離職を防ぐための対応を行う。

(略)

(5) 多様性の尊重と選択の柔軟性

多様性を尊重し、性別にかかわらず仕事ができる環境を整備することで、選択の柔軟性を確保していく。

①多様性の尊重

日本の大企業は、とすれば、中高年の男性が中心となって経営されてきたが、これからは組織の中でより多様性を確保しなければならない。日本企業が多様性を成長につなげることを応援する。

同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を、産業界に働きかけていく。また、女性・若者等の多様な人材の役員等への登用、サバティカル休暇の導入やスタートアップへの出向等の企業組織の変革に向けた取組を促進する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 ～人・技術・スタートアップへの投資の実現～ (令和4年6月7日閣議決定) (抄)

②男女間の賃金差異の開示義務化

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。

男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。

・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

(注) 現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。

・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

⑤勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

時間外労働の上限規制の法遵守の徹底とともに、勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る。

男性の育児休業について、本年秋に施行する「産後パパ育休」の周知と検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差の縮小に向けて、取得促進に取り組む。

地方からデジタル技術の実装を進め、地方におけるサテライトオフィスの整備やテレワークを活用した移住を支援することで、転職なき移住を推進する。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022） （令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

I 女性の経済的自立

人生100年時代を迎え、日本の女性の半分以上は90歳まで生きる。離婚件数は結婚件数の3分の1であり、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという「永久就職」はもはや過去のものとなった。一方で、有業の既婚女性の6割が所得200万円未満、単身未婚女性の約半数が所得300万円未満である。このような状況を踏まえれば、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることは、女性本人のためにも、また我が国の経済財政政策の観点からも、喫緊の課題である。あらゆる手を打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えていく必要がある。

（1）男女間賃金格差への対応

○社内格差（垂直分離）

男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向がある。各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効である。

①男女間賃金格差に係る情報の開示

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
- ・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

- ・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
- ・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。
- ・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。【内閣府、金融庁、厚生労働省、全府省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022） （令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）

同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等きめ細やかな支援を実施するとともに、労働局による助言・指導等による法の履行確保を図ることにより正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。【厚生労働省】

③リカレント教育の推進

（略）

労働者が働きながら訓練を受講するための教育訓練休暇制度等を導入・適用する事業主を支援するとともに、時短勤務など、多様な働き方を推進する。【厚生労働省】

⑩ハラスメント防止対策の推進

雇用の場におけるハラスメントを防止するため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】

また、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022） （令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

Ⅲ 男性の家庭・地域社会における活躍

男女共同参画の実現に向けては、女性の活躍促進と並行して、男性の活躍の場を家庭や地域社会に広げることが不可欠である。しかしながら、例えば民間企業の男性の育児休業取得率は12.65%といまだ道半ばである。その背景として、男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行があることが指摘されている。「母親だから」「父親だから」といった両親の固定的な役割分担意識から育児の在り方を考えるのではなく、「こどもまんなか」の考え方の下、各種手続きのオンライン化の推進等、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを強力に進める必要がある。また、50歳時点で配偶者のいない男性の割合は3割となるなど、家族の姿が変化・多様化する状況の中で、女性のみならず男性が家庭や地域社会において望まない孤独及び孤立に陥らないよう活躍の場を広げ、社会的なつながりを持てるようにすることが重要である。

（1）男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革

①男性の育児休業取得の推進等

「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、ハローワークにおける育児休業中の代替要員確保に関する相談支援や両立支援等助成金の周知等を実施するとともに、改正内容の確実な履行を確保することにより、男性の育児休業取得率（令和2年度：12.65%）を令和7年までに30%とする目標の達成に向けて取組を強力に推進する。【厚生労働省】

また、いわゆる「取るだけ育休」とならないよう、地方公共団体が実施する両親学級等が、より男性が参加しやすく、産後の育児について学ぶものとなるよう、両親学級のオンライン開催やSNS等を活用したオンライン相談など、地域の実情に応じた支援体制の強化を促す。

【厚生労働省】

④コロナ下で広まったテレワーク等多様な働き方の定着

コロナ下で広まったテレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟かつ有効に活用できる働き方である。コロナ収束後もこうした多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないよう、関係府省が連携してテレワークの実施を推進する。令和4年度は、適正な労務管理下における良質なテレワークが幅広い業種で定着・促進されるよう、中小企業におけるテレワークの導入を引き続き支援するとともに、テレワークに関する労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置する。また、「転職なき移住」を実現し、地理的・時間的な条件にかかわらずあらゆる地域で同じような働き方を可能とする環境を整えるため、地方創生に資するテレワーク（地方創生テレワーク）を推進する。さらに、テレワーク推進に関する新たな政府目標を検討する。【内閣官房、内閣府、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

あわせて、国の行政機関においては、幹部職員及び管理職が不慣れなことによってオンライン会議が避けられるといったことがないよう、全府省において管理職のデジタル自立を実践する。【全府省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022） （令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

（2）男性の育児参画を阻む壁の解消

④仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等への対応

仕事と子育て等の両立を阻害したり、父親の育児参画を阻む固定的な性別役割分担意識や身近な慣行等の解消に取り組む。園と保護者の連絡が電話や紙で行われることなどについて、関係府省に対処を働きかけるとともに、使用済み紙おむつや布団の持ち帰りなどについて、令和3年度に実施した「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査」において収集した対応例を広く一般に周知する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】

（3）男性の孤独・孤立対策

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

5次計画に掲げられた目標を着実に達成し、計画を絵に描いた餅にしないよう、目標の進捗状況を確認し、PDCAを回しながら、各府省において必要な施策を展開していく。

このため、以下の（1）から（6）までに記載した内容を含め、5次計画における女性の登用・採用に関する全58項目の成果目標について、その達成状況を内閣府のホームページにおいて公表することで、進捗の「見える化」を行うとともに、達成状況の遅れているものについては、目標達成に向けた取組を更に加速させていく。

（3）経済分野

④コース別雇用管理の柔軟な運用等

コース別雇用管理を行っている企業について、女性活躍推進の観点から、より柔軟な運用に向けた見直しを行うよう周知啓発を行う。特に、コース転換制度を設けていない企業（平成29年度：20.3%）に対し、制度を設けるよう働きかける。【厚生労働省】

デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

第6章 デジタル社会の実現に向けた施策

6. デジタル社会のライフスタイル・人材

（1）ポストコロナも見据えた新たなライフスタイルへの転換

① テレワークの推進

働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方であるテレワークは、働き方を変えるだけでなく、人々の日常生活における時間の使い方に大きな変化をもたらすものであり、その更なる導入・定着は不可欠である。そのためには、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークを推進していくことが必要である。

このため、特に導入が遅れている中小企業や地域を中心として、テレワーク導入に向けた全国的な導入支援体制の整備や専門家による無料相談など各種支援策を推進するとともに、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能であること等を明確化し、また、労働時間の把握・管理及び健康確保について記載した、「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、新たな働き方・住まい方への対応として、職住近接・一体の生活圏の形成に向け、テレワーク拠点整備等の推進を行う。

また、地方でテレワークを活用することによる「転職なき移住」を実現するため、サテライトオフィス整備・運営・利用促進等の取組を行う地方公共団体の支援を行うとともに、企業等に対する情報提供及び相談体制の整備や、地方創生テレワークに取り組む企業の裾野拡大を推進する。

テレワークへの関心が高まる中、民間のテレワークについては、現在、テレワークの導入・改善を検討する企業や団体に対する個別無料相談や、「ワーケーション」に係る施策など、様々な事業が展開されている。一方で、テレワークに係る情報が関係府省庁、事業ごとに分散しており分かりにくいことも指摘されていることから、適切な情報発信体制の強化を行う必要がある。したがって、利用者の利便性を第一として、施策を再設計していくことが必要であり、まずは総務省と厚生労働省がそれぞれ実施している無料の個別相談事業について、窓口等を一本化し、併せて各事業のウェブサイトを整理・統合し、一元的な情報発信を行う。

全世代型社会保障構築会議報告書

(令和4年12月16日全世代型社会保障構築本部決定) (抄)

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

1. こども・子育て支援の充実

(2) 取り組むべき課題

① 全ての妊産婦・子育て世帯支援

(略)

◆ 不妊治療等に関する支援

不妊治療に対する経済的な支援(本年4月から保険適用)や仕事との両立支援、プレコンセプションケア(性や妊娠に関する相談支援)の推進を図る必要がある。

② 仕事と子育ての両立支援(「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正)

○ 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生き育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

(略)

◆ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進

正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の短さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正(残業免除等)や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

◆ 非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援

非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」の徹底を図ることとあわせて、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべきである。

全世代型社会保障構築会議報告書

(令和4年12月16日全世代型社会保障構築本部決定) (抄)

(3) 今後の改革の工程

① 足元の課題

(略)

② 来年、早急に具体化を進めるべき項目

▶ 1. (2)において記載された項目のうち、上記①以外の項目

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

(2) 取り組むべき課題

② 労働市場や雇用の在り方の見直し

○ 子育て・若者世代の非正規雇用労働者は、基本給や各種手当の支給、能力開発機会等における待遇差や雇用の不安定さなどの課題に直面している。こうした実態が、少子化の背景の一つとなっているとも考えられることから、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた方策について、引き続き促進する必要がある。

○ また、子育て・若者世代にとって、結婚、妊娠・出産、子育てを含めた個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働き、子育てすることができる機能的な労働市場を整備することが重要である。

◆ 非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決

「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討すべきである。

非正規雇用労働者の処遇改善に資する政策のうち、有期雇用労働者の雇用の安定を図るために導入された「無期転換ルール」については、その実効性を更に高めるための方策を講ずるべきである。

より安定した働き方やスキルアップを望む非正規雇用労働者に対しては、引き続き、キャリアアップ助成金を通じた支援や、学び直し、職業訓練の支援などの施策について積極的に推進していくべきである。

勤務地等を限定した「多様な正社員」の拡充については、子育てとの両立を実現するための働き方の推進の観点から重要であるだけでなく、非正規雇用と正規雇用の垣根を喪失させることによって、より包摂性の高い雇用や良質な職場環境の実現にも寄与するものであることから、労使双方にとって望ましい形で、これを普及・促進するための方策を検討すべきである。

さらに、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

全世代型社会保障構築会議報告書

(令和4年12月16日全世代型社会保障構築本部決定) (抄)

◆ 労働移動の円滑化

個人のリスキリングなど人材の育成・活性化や、継続的なキャリアサポート、職業・職場情報の見える化など、労働移動の円滑化・「人への投資」への支援を継続的に推進するとともに、今後、「労働移動円滑化に向けた指針」を官民で策定し、「構造的な賃上げ」につなげていくことが必要である。また、経験者採用（中途採用）に関する企業の取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

(3) 今後の改革の工程

(略)

(労働市場や雇用の在り方の見直し)

① 速やかに検討・実施すべき事項

- ▶ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の効果検証・必要な見直し
- ▶ 「無期転換ルール」の実効性を更に高めるための見直し
- ▶ 「多様な正社員」の拡充に向けた普及・促進策
- ▶ 非正規雇用労働者の待遇改善や経験者採用（中途採用）に関する取組状況について、企業による非財務情報の開示対象とすることを含めた、企業の取組の促進策
- ▶ その他、「労働移動円滑化に向けた指針」の策定をはじめ、「構造的な賃上げ」につながる労働移動円滑化・「人への投資」への支援の着実な実行