

平成 30 年 6 月以降に決定された政府文書における雇用環境・均等局関連部分の抜粋

○経済財政運営と改革の基本方針 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	1
○未来投資戦略 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	6
○規制改革推進に関する第 3 次答申（平成 30 年 6 月 4 日規制改革推進会議）雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	9
○女性活躍加速のための重点方針 2018（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	11
○セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	15
○過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋.....	16

経済財政運営と改革の基本方針 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋

第 2 章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大

(2) 多様な人材の活躍

① 女性活躍の推進

女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、一人ひとりの女性が自らの希望¹に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、「女性活躍加速のための重点方針 2018」²を着実に実施しながら、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法³の見直しも含め、必要な制度改正を検討する。ロールモデルの提示など女子生徒等に対する多様な情報提供により、理工系分野における女性活躍を促進する。社内外の女性役員候補者の育成に向けたセミナー等を実施する。女性リーダーの育成に向けて、多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。

3. 働き方改革の推進

一億総活躍社会の実現のための最大のチャレンジである働き方改革を推進し、働く人の視点に立って、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する。このため、戦後の労働基準法⁴制定以来、70年ぶりの大改革を行う。

この際、今般の労働制度の改革は中小企業をはじめ企業活動に与える影響に配慮する必要があるため、その施行までの十分な準備期間を確保することとし、長時間労働の是正のための規定の施行は2019年4月1日（中小企業への適用は2020年4月1日）、同一労働同一賃金の実現のための規定の施行は2020年4月1日（中小企業への適用は2021年4月1日）、高

¹ 例えば、求職していないが就業を希望する女性は221万人に及んでいる（総務省「労働力調査（詳細集計、2018年1-3月期）」15歳～24歳の学生を除いた値。）。

² 「女性活躍加速のための重点方針 2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

³ 「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）

⁴ 「労働基準法」（昭和22年法律第49号）

度プロフェッショナル制度の創設のための規定の施行は2019年4月1日とする等の措置を講ずる。

また、中小企業・小規模事業者の労働法制に対する理解を深めるため、今般の制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。中小企業・小規模事業者がワンストップで相談できる窓口として全国47都道府県に働き方改革推進支援センター⁵を設置し、中小企業支援機関とも連携しつつ、社会保険労務士の派遣等により個別相談に当たる。労働基準監督署においては、特別チームを編成して中小企業・小規模事業者の相談に丁寧に対応するとともに、指導においては、中小企業・小規模事業者における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえ、まずは自主的な改善を促す。これらの事項については、働き方改革の基本的考え方として、今般の制度改革に基づき今後策定する基本方針にも盛り込む。

さらに、中小企業・小規模事業者の労務管理面での丁寧な支援、生産性向上に資するより一層の設備投資・ITの導入、人手確保に向けた地域内外の多様な人材とのマッチングなどが促進されるよう切れ目なく取り組む。あわせて、大企業における働き方改革のしわ寄せにより、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃上げが妨げられることのないよう、取引関係の実態把握に努めるとともに、取引条件の改善に向け、下請け取引対策の強化、産業界における自主行動計画の着実な実行と策定業種の拡大、下請Gメンの体制強化などに積極的に取り組む。

加えて、地域の実情に即した働き方改革を進めるため、「地方版政労使会議」などを活用し、地方自治体、労使その他の関係者間の連携体制を整備する。

働き方改革は、労働法制の問題だけではなく、過剰サービスの抑制により生産性を高めるなどの社会の仕組みづくりも大切であり、啓発普及を図る。

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

(1) 長時間労働の是正

長時間労働の慣行を断ち切り、ワーク・ライフ・バランスを確保することで、女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、男性も子育てや家事が行いやすくなる環境を整える。

このため、史上初めての労使トップの合意の下、36協定でも超えては

⁵ 働き方改革推進支援センターでは、営利企業以外の社会福祉法人等の相談にも対応する。

ならない罰則付きの時間外労働の上限規制を設ける。

時間外労働の限度を、原則として、月45 時間、かつ、年360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720 時間とする。かつ、年720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることができない上限⁶を設ける。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、更に可能な限り労働時間の延長を短くするため、指針を定め、労使に対し、必要な助言・指導を行う。

また、事業者に、労働時間の状況の的確な把握や長時間労働者に対する医師の面接指導などの措置を行わせることにより、労働者の健康確保を図るとともに、違法な長時間労働に対しては指導を徹底する。あわせて、勤務間インターバル制度の導入が進むよう、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等による環境整備に努める。

加えて、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、その業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境整備を進める。この際、

①～③略

(2) 同一労働同一賃金の実現

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指す。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃する。

このため、正規・非正規という雇用形態による、不合理な待遇差を禁止し、その是正を求める労働者が裁判で争えることを保障する規定を強化するとともに、事業者側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないように、事業者には、労働者に対する待遇に関する説明義務を課す。また、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める労働者が無料で利用できるようにする。

さらに、同一労働同一賃金の円滑な導入に向けて、特に中小企業・小規模事業者の理解が深まるよう、業種別導入マニュアルを作成し、その普及

⁶上回ることができない上限は、(i) 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれも、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならない、(ii) 単月では、休日労働を含んで100 時間未満を満たさなければならない、(iii) 時間外労働の限度の原則は、月45 時間、かつ、年360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

を図る。

7. 安全で安心な暮らしの実現

(4) 暮らしの安全・安心

③ 共助社会・共生社会づくり

社会的諸課題の解決に寄与する公益活動に、民間の人材や資金を呼び込む。民間の公益活動を促進するため、その成果を適切に評価する手法を普及しながら、寄附文化の醸成や行政・企業・NPOによる協働（コレクティブインパクト⁷）、クラウドファンディングや官民連携による社会的ファイナンス⁸の活用を促進するとともに、2019年度中の休眠預金等に係る資金の活用制度の運用開始を目指し取組を進める。

全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り高め合う地域共生社会を実現する。

障害者の地域生活への移行や農福連携⁹を含めた就労・社会参加を促進するとともに、発達障害について、社会全体の理解促進、家族支援等に取り組む。また、障害者と障害がない者との比較を可能とするため、障害者統計について、「公的統計の整備に関する基本的な計画」¹⁰に従い、充実を図る。

高齢者・障害者虐待の早期発見・未然防止やセルフネグレクト¹¹の実態把握等の観点から、関係機関の専門性の向上や連携の強化・体制の整備を図る。改正生活困窮者自立支援法¹²に基づき、就労・家計・住まいの課題を抱える生活困窮者に対する包括的な支援体制の整備を推進する。成年後見制度利用促進基本計画に基づき、市町村計画の策定や地域連携ネットワークの中核機関の整備などの施策を総合的・計画的に推進する。

性的指向、性自認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。あわせて、デジタル格差のないインクルーシブ（包摂的）な社会を実現するため、高齢者、障害者等に対するICT利活用支援に取り組む。

SNS等を活用して、いじめ等に関する相談を進めるとともに、若者

⁷分野の垣根を越えて様々な立場の関係者が、目標・成果を共有した上で、共通の評価システムの下で、お互いの強みを

活かした取組を集中的に、効果的に行うことで、より迅速により大きな社会的成果の創出を目指すこと。

⁸ 成果報酬型民間委託やソーシャル・インパクト・ボンドなど。

⁹ 高齢者、障害者、生活困窮者等の農業分野における就農・就労。

¹⁰ 「公的統計の整備に関する基本的な計画」（平成30年3月6日閣議決定）

¹¹ 在宅で高齢者等が、通常一人の人として生活において当然行うべき行為を行わない、あるいは、行う能力がないことから、自己の心身の安全や健康が脅かされる状態に陥ること。

¹² 「生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」（平成30年法律第44号）

向けの相談・支援や地域レベルの取組への支援を強化するなど、自殺総合対策を推進する。また、ガイドラインの作成や診療体制の充実などの慢性疼痛^{とうつう}対策に取り組む。

2022年4月に予定されている成年年齢18歳への引下げを見据え、若者の意見を反映した効果的な周知活動、厳格な与信審査、自立支援、成人式の在り方を検討するなど、関係府省庁連絡会議¹³を活用しつつ、必要な環境整備を推進する。

¹³ 成年年齢引下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議

未来投資戦略 2018（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋

第 2 具体的施策

I. Society 5.0 の実現に向けて今後取り組む重点分野と、変革の牽引力となる「フラッグシップ・プロジェクト」等

[4] 「地域」「コミュニティ」「中小企業」が変わる

4. 観光・スポーツ・文化芸術

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 観光

③すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に

ケ) 休暇改革

- ・大人と子供が向き合う時間を確保するため、地域の実情に応じ、教育現場に混乱が生じないように、「キッズウィーク」を設定し、多様な活動機会の確保等を官民一体で推進する。

II. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

1. 基盤システム・技術への投資促進

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iii) 新たな技術・ビジネスへの対応

④テレワークの普及

- ・企業の生産性向上等に資するテレワークを全国規模で推進するため、関係府省庁が連携して「テレワーク・デイズ」を実施するとともに、市町村や商工会議所等による「まち」ごとのテレワーク導入に向けた計画策定支援や未導入企業向け「導入モデル（ノウハウ・プラクティス）」の策定に取り組む。

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(1) KPIの主な進捗状況

《KPI》2020年：転職入職率 9.0%

⇒2016年：8.0%

《KPI》(新)2020年：上場企業役員に占める女性の割合 10%

⇒2017年：3.7%

《KPI》(新)2020年：民間企業の課長相当職に占める女性の割合 15%

⇒2017年：10.9%

《KPI》2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%

⇒2015年：53.1%

《KPI》(新)2020年：テレワーク導入企業を2012年度比で3倍

⇒2017年：13.9% (2012年：11.5%)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) ダイバーシティの推進

②女性活躍の更なる拡大

- ・コーポレートガバナンス・コードの改訂等も踏まえ、上場企業の女性役員の状況やESG投資における女性活躍情報の活用状況の公表を進める。また、女性の役員人材の育成に向け、女性役員育成研修及び修了者人材バンクの充実・強化を行うとともに、関係府省で人材育成研修の認証等の仕組みを検討する。
- ・女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。
- ・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」(平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。
- ・女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性に育児に対する当事者意識を持たせるための取組や子供と関わるパターンの提示、企業による男性社員への休業・休暇取得促進など、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状を是正するための総合的な対策を講ずる。

③高齢者、障害者等の就労促進

- ・ 企業における定年延長等の促進やハローワークにおける再就職支援の強化に取り組むとともに、シルバー人材センターを活用したマッチングの促進も含め、フリーランスなど雇用によらない働き方といった多様な就業の選択肢を拡大する。また、継続雇用により定年後も同一の企業で働き続ける高齢者の処遇の在り方について検討を行う。

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

①長時間労働の是正、健康確保

- ・ 時間外労働の上限規制や年次有給休暇についての使用者による時季指定の導入、勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働を是正する。また、働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業に対する支援等を行う。

②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

- ・ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、パートタイム労働法、労働者派遣法等の改正により、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を行う。

⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・ 職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等に応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。
- ・ テレワークの普及に向けて、適正な労働時間管理を促しつつ、テレワークが生産性の向上等にもたらす効果について、「テレワーク・デイズ」を通じて周知する等により経営層の意識改革を進める。
- ・ フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、契約内容の決定等のルールの明確化、契約の履行確保、報酬額の適正化、スキルアップやキャリアアップ等の諸課題に関して、労働政策審議会等において、諸外国の法制の動向等も参考としながら、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。

規制改革推進に関する第3次答申（平成30年6月4日規制改革推進会議） 雇用環境・均等局関連部分抜粋

III 各分野における規制改革の推進

4. 保育・雇用分野

(4) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項

① ジョブ型正社員の雇用ルールの確立

規制改革実施計画（平成29年6月閣議決定）に記載された「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」と、労働政策研究・研修機構による「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」の調査結果を踏まえ、まずは、多様な正社員の普及・拡大に向けた施策が進められていることから、今後も、引き続きフォローアップを行っていく。

② 法定休暇付与の早期化

規制改革実施計画（平成29年6月閣議決定）に記載された「法定休暇付与の早期化」を踏まえ、平成29年9月27日に「労働時間等設定改善指針」（平成20年厚生労働省告示第108号）及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示第509号）が改正され、いずれも平成29年10月1日から適用されている。

年次有給休暇の付与の状況（平成29年4月時点）については、「平成29年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」において把握された一方で、子の看護休暇及び介護休暇についての実態調査については、今後検討していくとされていることから、今後も、引き続きフォローアップを行っていく。

③ 労使双方が納得する雇用終了の在り方

規制改革実施計画（平成27年6月閣議決定）に記載された「労使双方が納得する雇用終了の在り方」を踏まえ、平成27年10月に「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が設置され、20回にわたり、既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働関係紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策、及び解雇無効時における金銭救済制度の在り方について議論がなされ、平成29年5月に報告書が取りまとめられたところである。報告書の結果を受け、今後は、法技術的な論点についての専門的な検討を行う場が設けられ、検討を継続することとさ

れていることから、今後も、引き続きフォローアップを行っていく。

5. 投資等分野

(5) 放送を巡る規制改革（制作現場が最大限力を発揮できる環境整備）

① 制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善

【g:全般的な検討は平成 30 年度以降。政策現場に係る整理・分析・検討は平成 31 年上期までに結論】

g 放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、総務省の協力を得て、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する。

女性活躍加速のための重点方針 2018（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

2. 困難を抱える女性への支援

(3) 非正規雇用労働者の待遇改善等

非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を盛り込んだ短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正を含む働き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、47 都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会等とも十分な連携を図り、セミナーの開催、出張相談の実施など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者への対応を充実させる。

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

これらについて、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

1. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

③企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入の促進

子供の急病を始めとする子育て、介護、不妊治療など様々な事情で柔軟に休暇が取得できるよう、労働者の希望により1時間単位の有給休暇取得を可能とする制度の更なる周知を図り、企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入を促進する。

④柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆるフリーランスなど雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

(3) テレワークの推進

①テレワーク導入に向けた支援

民間企業等に対する導入支援として、企業等を対象としたセミナー等の開催、導入を希望する企業等への専門家の派遣、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体等の表彰、相談センターによる相談対応等ノウハウの支援を行うとともに、導入機器等の費用の助成を行う。さらに、企業及び労働者に対しテレワーク導入に関する情報の提供、相談、助言その他の援助を行う「テレワーク推進センター」の設置を定める国家戦略特別区域について、随時、区域計画を認定、実施区域を拡大していく。また、平成30年2月に、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理し策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について周知を図るとともに、サテライトオフィスの活用に係るモデル事業等を実施する。

②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

テレワークの普及促進を図るため、平成29年から実施している「テレワーク・デイ」の期間を拡大し、「テレワーク・デイズ」として実施することにより、気運の醸成を図る。

2. 男性の暮らし方・意識の変革

(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

①企業における取得の促進

男性の育児休業取得促進に取り組む企業を支援する「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」について、育児目的休暇の導入・利用や、過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象にする等の拡充をしたことを踏まえ、周知を進める。

また、平成30年3月に取りまとめた「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」での議論を踏まえ、女性の産後休業期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進することや、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業行動の見える化を図る。

③男性が育児をしやすくするための法制的な改善策の検討

男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成29年施行の改正育児・介護休業法の施行状況等にも留意しながら、中長期的な視点に立って検討する。

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

①計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、策定が義務付けられている事業主による策定がほぼ完了する中、社会全体に取組の裾野を広げていくべく、中小企業に対し自発的な計画の策定を働き掛け、説明会の開催や電話相談、個別訪問を実施することで、きめ細やかな支援を行う。

さらに、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化する。特に特定事業主の情報の「見える化」に関しては、「女性活躍推進法「見える化」サイト」の閲覧性向上を図るとともに、率先垂範の観点から、公表された個別の情報が事業主間で視覚的に比較可能となる方法を検証した上で、より国民の目に見える形での情報発信を徹底する。民間部門の情報を集積した「女性活躍推進企業データベース」についてもレイアウトを更新しサイト利用者の利便性を高める。

また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、PR ツー

ルを用いた広報や、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携し、各種就職説明会等における広報活動を実施する。

②女性活躍推進法の施行後3年の見直し

女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。

女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、平成30年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政
間での事案発生を受けての緊急対策～（平成30年6月12日すべ
ての女性が輝く社会づくり本部決定） 雇用環境・均等局関連部分
抜粋

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底【各府省・内閣人事局・(人事院)・厚生労働省】

④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上【(人事院)・厚生労働省】

②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～（平成30年7月24日閣議決定） 雇用環境・均等局関連部分抜粋

第3 過労死等防止対策の数値目標

第1の2の「現状と課題」及び第2の「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、将来的に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。なお、数値目標については、早期に達成することを目指す。

1 労働時間については、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（2020年まで）。

なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

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20%未満とする（2020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10%以上とする（2020年まで）。

3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（2020年まで）。

特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。

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（2022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（2022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（2022年まで）。

第4 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対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所において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、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらの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が行われるよう指導を実施する。

3 啓発

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも踏まえつつ、ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外労働が1か月間におおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を60時間未満とするよう努めることや、長時間労働を削減するためには、「労働時間等設定改善指針」に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と36協定を結ぶこととされていることから、36協定が適切に結ばれるよう、過半数代表者（過半数代表者に選出されうる労働者）に対しても、周知・啓発を行う。

さらに、調査研究により今後得られる知見を踏まえ、過労死等の発生に共通的に見られる要因やその効果的な防止方法等について周知・啓発を行う。

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う。

また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の是正が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。

（5）勤務間インターバル制度の推進

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。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。その際、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」における検討結果も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を推進する。

また、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等への助成金の活用や、導入している企業の好事例の周知を通じて、取組を推進する。

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取組の推進が必要であることに留意する。

（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。

また、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予防・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の予防・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、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」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。また、実効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。

さらに、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していく。なお、当該報告書においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与え、無視できない状況にあるという問題が明らかになったとされた。このため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、更なる実態把握をした上で、必要な対応を検討していく。

一方、過労死等に結び付きかねない職場におけるセクシュアルハラスメントの対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令の周知徹底を図る。

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」においてメール・電話相談窓口を設置しており、SNSを活用した相談窓口の設置も含め、引き続き相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、同センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がいない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、都道府県労働局において、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、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

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。

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業者や衛生管理者、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士等、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、産業医等の活用方法に関する好事例や良好な職場環境を形成する要因等について研修を実施する。

また、事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談の内容や状況に応じて、適切に対応できるよう支援する。