

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

雇用環境・均等局所管の分科会等における審議状況

(平成 30 年 3 月 30 日～平成 30 年 9 月 3 日)

(雇用環境・均等分科会)

○2017 年度の年度評価及び 2018 年度の目標設定について【別紙 1 - 1】【別紙 1 - 2】

雇用環境・均等分科会の 2017 年度目標に対する年度評価及び 2018 年度の目標設定については、別紙のとおり。

○ 今後の分科会での主な検討事項について【別紙 2】

今後の雇用環境・均等分科会における主な検討事項（案）については、別紙のとおり。

○ 労働時間等設定改善指針の改正について【別紙 3】

労働時間等設定改善指針の改正については、別紙のとおり。

(雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会)

○ 同一労働同一賃金について【別紙 4】

同一労働同一賃金に係る省令及び指針等について 8 月 30 日の部会で議論を開始した。

今後の同一労働同一賃金部会における検討事項（案）については、別紙のとおり。

【参考】 分科会等開催実績

- ・雇用環境・均等分科会 8/27
- ・同一労働同一賃金部会 8/30

2017年度評価シート（案）

項目	2016年度 目標	2016年度 実績	2017年度 目標	2017年度 実績
① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数 ^{※1}	2,000社	2,788社	2,000社	1,780社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみマーク取得）企業数 ^{※2}	2,700社	2,695社	2,800社	2,878社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	4%	3.16%	4%	5.14%
<p>（備考）</p> <p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数</p> <p>※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2017年度） 5人以上規模事業所で2015年10月1日から2016年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2017年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
2017年度目標設定における考え方				
<p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数 女性活躍推進法の施行後2年目を迎えるため、届出が集中した施行初年度と比較すると届出件数が下がることが予想されるものの、引き続き2,000社を目標とした。</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみマーク取得）企業数 少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）に定められた目標（2020年までに、くるみ認定企業数を3,000社とする）を踏まえ、2,800社を目標とした。</p> <p>③ 男性の育児休業取得率 2016年度に設定した4%の目標を達成できなかったことから、引き続き目標を4%に据え置くこととした。</p>				

施策実施状況

(2017 年度に実施している主な取組)

- ① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数
 - ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進
 - ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施
 - ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給
 - ・幹部による経済団体等への協力要請
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
 - ・次世代育成支援対策推進法の施行のための周知
 - ・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、実施、認定の促進
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・育児・介護休業法の周知啓発
 - ・イクメン企業アワード、イクボスアワードの実施による社会的機運の醸成
 - ・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する出生時両立支援助成金の支給

2017 年度施策実施状況に係る分析

- ① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数
 - ・常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数は、2018 年 3 月末に 4,568 社となっているところ。2017 年度の届出件数は 1 月あたり約 150 件ペースで増加した。
(参考) 労働者 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数（累計）
2017 年 3 月末時点 2,788 社／6 月末時点 3,112 社／9 月末時点 3,425 社／12 月末時点 3,866 社
女性活躍推進に積極的な企業は既に初年度に行動計画を届け出ており、今年度においては、女性活躍推進についての理解を深め、取組を促すところから働きかける必要があったことから、施行初年度と比較すると届出件数のペースは緩やかになっていると考えられる。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
 - ・くるみん認定企業数は 2018 年 3 月末現在で 2,878 社となり、目標の 2,800 社を達成した。2020 年までに 3,000 社とする目標に向けて順調に増加している。なお、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301 人以上企業で 10.9%(前年 12.1%)、101 人以上 301 人以下企業で 2.5%(同 2.4%)となっている。

③ 男性の育児休業取得率

- ・ 2016 年の実績 3.16%に対し、2017 年度は 5.14%と取得率は上昇し、目標の 4%を達成することができた。
- ・ 男性の育児休業取得率は平成 24 年度から 5 年連続で上昇しており、これまでの取組が一定の効果をもたらしたものと考えられるが、依然低水準にとどまっている。
- ・ なお、育児休業以外で男性の育児との関わりを示すものとして、配偶者の出産直後の休暇取得割合（※ 1）は 55.9%（2015 年）、産後休業中の育児参加のための休暇制度利用者割合（※ 2）は 24.5%（2016 年）となっている。

※ 1 内閣府委託調査研究「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」

※ 2 厚生労働省「雇用均等基本調査」

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数

- ・ より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、女性活躍が進むよう、経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等の働きかけ等、さらなる取組を進めていく。
- ・ さらに、新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、施行 3 年目の 2018 年度は、計画期間が終了する企業に対し、次期行動計画の策定及び届出を促す。
- ・ また、スマートフォン対応を図った「女性の活躍推進企業データベース」の就活中の学生や求職者への周知や、企業に対するデータベースの登録に向けての働きかけを積極的に行う等により、女性の活躍に関する企業情報の見える化を進めていく。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しており、2020 年までにくるみん取得企業を 3,000 社とする目標達成に向けて、引き続き、企業に対する認定取得の働きかけを行うとともに、2017 年 4 月から施行された新たな認定基準について周知を図る。

③ 男性の育児休業取得率

- ・ 男性の仕事と育児の両立支援は、育児をしたいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、「働き方改革実行計画」でも、男性の育児・介護等への参加促進について、「育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善な

ど、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。」と盛り込まれているところである。

- ・このため、引き続き、パパママ育休プラス・パパ休暇を含む育児・介護休業法の周知徹底や両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給、イクメン企業アワードやイクボスアワードの実施により、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、社会的気運の醸成を図る。

分科会委員の意見

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2018年度の年度目標一覧(案)

	2016年度 実績値	2017年度 目標値	2017年度 実績値	2018年度 目標値
常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の件数	2,788社	(2017年度 の件数) 2,000社	(2017年度 の件数) 1,780社 (累計) 4,568社	(累計) 6,000社
次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	2,695社	2,800社	2,878社	3,000社
男性の育児休業取得率	3.16%	4%	5.14%	7%

<直近の実績値データ出所>

○常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の件数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数

○次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数

○男性の育児休業取得率

【厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」】

※5人以上規模事業所で2015年10月1日から2016年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2017年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2017年度の年度目標一覧(案)

	2015年度 実績値	2016年度 目標値	2016年度 実績値	2017年度 目標値
常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の新規件数	-	2,000社	2,788社	2,000社
次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	2,484社	2,700社	2,695社	2,800社
男性の育児休業取得率	2.65%	4%	3.16%	4%

＜直近の実績値データ出所＞

○常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の新規件数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数

○次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数

○男性の育児休業取得率

【厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」】

※5人以上規模事業所で2014年10月1日から2015年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2016年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

雇用環境・均等分科会における今後の主な検討事項（案）

1. 女性の活躍の推進のための対策について（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等）

2. パワーハラスメント防止対策について

3. 働き方改革関連法の施行に伴う見直しについて
 - ・ 労働時間等設定改善指針の改正 等

（次の事項は同一労働同一賃金部会において検討）

- ・ パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に関する
省令・指針の改正等

1. 改正の趣旨

- 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）は、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等がその雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るに当たり、講ずべき措置を定めた指針。
- 今般、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。以下「働き方改革法」という。）が成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されることに伴い、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日労働政策審議会建議。以下「建議」という。）等も踏まえ、所要の改正を行う。

2. 改正を検討している内容

- 働き方改革法による労働時間等設定改善法及び労働基準法の改正に伴い、以下の内容を指針に規定する。

労働基準法等の改正内容

<時間外労働の上限規制の導入>

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する。

<一定日数の年次有給休暇の確実な取得>

- 使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- 年次有給休暇の取得状況の把握のため、年次有給休暇管理簿を作成しなければならないこととする。

労働時間等設定改善指針の改正案

- 時間外労働の上限規制の導入を踏まえつつ、上限時間については、業務の見直し等により適切な時間を設定し、時間外労働・休日労働の削減に取り組むこと。
- 年次有給休暇の時季指定義務に留意しつつ、計画的な年次有給休暇の取得促進に取り組むこと。
- 年次有給休暇管理簿を作成した上で、その取得状況を労働者及びその上司に周知すること。

2. 改正を検討している内容

労働時間等設定改善法の改正内容

<勤務間インターバル制度の普及促進>

- 法の対象となる「労働時間等の設定」の定義に、「深夜業の回数」「終業から始業までの時間」を追加する。
- 事業主等の責務として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること(勤務間インターバルの導入)に努めなければならないこととする。

<企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進>

- 企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができる特例を設けることとする。

<取引上の配慮促進>

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

➤ 働き方改革法による改正のほか、以下の改正を行う。

- 建議を踏まえ、勤務地、職務内容、勤務時間等を限定することで、就業機会の付与とその継続、能力の発揮を可能とする「多様な正社員」の導入に努めることを規定する。
- 災害を受けた地域の復興支援におけるボランティア活動等の重要性を踏まえ、事業主が労働者に対して、地域活動、ボランティア活動等への積極的な参加を働きかけることを規定する。

労働時間等設定改善指針の改正案

- 深夜業の回数の制限、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討すること。

- 労働時間等設定改善企業委員会等による話し合いの機会を設けるに当たっては、その決議に関する特例の活用を図ること。

- 特に中小企業等が時間外労働・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であること。

3. 適用日

平成31年4月1日（予定）

同一労働同一賃金部会において検討していただく事項

<パートタイム・有期雇用労働法関係>

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン（パートタイム・有期雇用労働法関係部分）
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容、説明方法

等

<労働者派遣法関係>

- ・ 同一労働同一賃金ガイドライン（労働者派遣法関係部分）
- ・ 労使協定関係（労使協定に関する手続、一般の労働者の平均的な賃金の額 等）
- ・ 待遇情報の提供（派遣先の労働者の待遇に関する情報提供に関する手続・内容、比較対象労働者 等）
- ・ 待遇差に関する説明義務の具体的内容、説明方法
- ・ 待遇方式の周知

等

