

雇用均等・児童家庭局関係

雇用均等分科会における審議状況について

(平成 25 年 8 月 22 日以降)

○男女雇用機会均等法施行規則の改正等について（資料 1）

平成 18 年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、平成 24 年 10 月から労働政策審議会雇用均等分科会において、今後の男女雇用機会均等対策について審議。

平成 25 年 9 月 27 日に報告を取りまとめ、11 月 12 日に男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問、12 月 20 日答申。

12 月 24 日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。

○次世代育成支援対策推進法の改正について（資料 2）

次世代育成支援対策推進法については、平成 26 年度末までの時限法であることから、平成 25 年 10 月から労働政策審議会雇用均等分科会において、同法の延長・強化について審議。

平成 25 年 12 月 10 日に労働政策審議会から建議、平成 26 年 1 月 23 日に同法案要綱について諮問、同日答申。

2 月 14 日、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案として今通常国会に提出。

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正について（資料 3）

平成 19 年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた施行 3 年後の見直しに向けた検討規定に基づき、平成 23 年 9 月から労働政策審議会雇用均等分科会において、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議。

平成 24 年 6 月 21 日に労働政策審議会から建議、平成 26 年 1 月 23 日に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱について諮問、同日答申。

2 月 14 日、改正法案を今通常国会に提出。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領の改正について(資料4)

事業所内保育施設への支援の拡充については、「待機児童解消加速化プラン」の柱の一つとして日本再興戦略に盛り込まれたため、平成26年度からの実施を予定していたところ、平成25年12月の好循環実現のための経済対策の一環として、前倒しして実施。

平成25年12月20日の労働政策審議会雇用均等分科会において、拡充内容として、支給対象施設の利用条件等の「自社労働者が半数以上いること」を、平成26年1月1日から、「自社労働者の子どもが1人以上いること、かつ、雇用保険被保険者の子どもが半数以上いること」に緩和することについて説明。

男女雇用機会均等法 省令・指針の見直しについて

経緯

- 平成18年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において平成24年10月以降審議を行い、平成25年9月に報告を取りまとめ、これを踏まえ、平成25年11月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月におおむね妥当である旨、答申。
- 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令・指針を公布（施行期日 平成26年7月1日）。

1 間接差別関係

間接差別※となるおそれがある措置として省令に定める措置の一部を次のように改正。

(省令、指針の改正)

※ 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることという。

【現行】 総合職の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止。

【改正後】 すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止。

2 配置、昇進等における性別を理由とする差別的禁止関係

男性労働者のみ又は女性労働者のみ結婚していることを理由として職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをすることを差別に該当する事例として規定。

(指針の改正)

3 コース別雇用管理

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」(告示)を制定。

(指針の制定)

4 セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示する等、セクシュアルハラスメントに関する指針の見直し。

次代の社会を担う子どもを健全な育成を図るための 次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案（概要） （次世代育成支援対策推進法の一部改正関係）

資料2

次代の社会を担う子どもを健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長、一般事業主行動計画の策定・届出義務に係る特例措置の創設等を行う。

1. 法律の有効期限の延長

- 法律の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長する。

2-1. 新たな認定（特例認定）制度の創設

- 既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の両立支援の取組を行っている企業を評価しつつ、他の企業の模範とするため、新たな認定（特例認定）制度を設ける。

※ 両立支援に積極的に取り組む企業の全体的な裾野を広げるため、現行の認定制度についても認定基準(省令)等の見直しを行う。

2-2. 一般事業主行動計画の策定・届出に代えた実績公表の仕組みの追加

- 現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務を維持しつつ、2-1. の高い水準の両立支援の取組を行っている企業について、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、両立支援の実績を公表する枠組みを追加する。

3. 施行期日

- 平成27年4月1日(1. については公布日)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案（概要）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- ① 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同じ、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ、
(3)無期労働契約を締結している

【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

- ② 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

- ① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

- ① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。
- ② 指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領の改正について

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

1 改正の内容

○ 支給対象施設の利用条件等の見直し

日本再興戦略及び好循環実現のための経済対策を踏まえ、支給対象施設の利用条件等について、平成26年1月1日以降、「自社労働者の子が半数以上いること（*）」を緩和し、「自社労働者の子どもが1人以上いること、かつ、雇用保険被保険者の子が半数以上いること」とする。

*「自社労働者の子どもが1人以上いること」の利用条件等が適用されるのは、平成24年10月31日以後に都道府県労働局長に事業所内保育施設に係る計画の認定申請を行い、その認定を受けた事業主等

<参考：両立支援助成金 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給要領（現行）
抜粋>

○ 支給対象となる事業所内保育施設の利用条件等について（支給要領0405）

イ 事業所内保育施設の利用者は、原則として、その雇用する雇用保険の被保険者である労働者であること。ただし、同労働者の利用者数以下に限り、同労働者以外の利用者を認めることは差し支えないこと。

ロ （略）

ハ イ及びロに関わらず、平成24年10月31日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い労働局長の認定を受けた事業主等については、当面、事業所内保育施設の利用者は、原則として、その雇用する労働者又はその雇用する労働者以外の雇用保険の被保険者である労働者とする。ただし、定員の半数以下に限り、雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者を認めることは、差し支えないこととする。また、その雇用する労働者が1人以上いない月の運営費は支給しない。

2 改正経過

| | | | |
|-------|-----|-----|----------------------|
| 平成25年 | 6月 | 14日 | 「日本再興戦略」閣議決定 |
| | 12月 | 5日 | 「好循環実現のための経済対策」閣議決定 |
| | 12月 | 20日 | 労働政策審議会（雇用均等分科会）にて説明 |
| 平成26年 | 1月 | 1日 | 改正支給要領の施行 |

<参考資料>

○ 「日本再興戦略」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)

第Ⅱ. 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

④女性の活躍推進

○緊急プロジェクト(本年度・来年度)

・「待機児童解消加速化プラン」の実施期間のうち、本年度・来年度を「緊急集中取組期間」と位置付け、5本の柱からなる支援パッケージにより、意欲のある地方自治体を強力的に支援する。

①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)

- 施設整備費の積み増し。都市部に適した賃貸方式の活用。

②保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)

- 潜在保育士の復帰促進、処遇改善、認可外保育施設で働く無資格者の保育士資格取得支援。

③小規模保育事業など新制度の先取り

- 小規模保育、幼稚園での長時間預かり保育など新制度を先取りして実施(即効性ある受け皿の確保)。

④認可を目指す認可外保育施設への支援

- 改修費、賃貸料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行。

⑤事業所内保育施設への支援

- 「自社労働者の子を半数以上」とする助成要件の緩和。

○ 「好循環実現のための経済対策」(平成 25 年 12 月 5 日閣議決定)

第2章 具体的施策

Ⅱ. 女性・若者・高齢者・障害者向け施策

1. 女性の活躍促進、子育て支援・少子化対策

(2) 子育て支援・少子化対策

待機児童解消を目指し、保育所整備費について主として来年度当初予算に計上することとあわせて適切に確保するとともに小規模保育、幼稚園での長時間預かり保育、事業所内保育施設への支援を行うなどの「待機児童解消加速化プラン」の推進や認定こども園の設置促進、子育て世帯への賃貸住宅の提供など子育て支援等を強化する。また、地域における少子化対策を支援する。

・待機児童対策と女性の活躍促進(文部科学省、厚生労働省)

・事業所内保育施設設置・運営等の支援<予算措置以外>(厚生労働省)

・地域優良賃貸住宅制度を活用した子育て支援<予算措置以外>(国土交通省)

・地域における少子化対策の強化(内閣府)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

支給機関：都道府県労働局

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

(平成26年1月1日改正)

| 助成率等 | | 助成限度額 | |
|--------------|---|-----------------------|--|
| ①設置費 (*1) | 3分の1(中小企業:3分の2) | 1,500万円(中小企業:2,300万円) | |
| ②増築費 (*1) | 3分の1(中小企業:2分の1) | 増築 | 750万円(中小企業:1,150万円) 〔5人以上の定員増を伴う増築、安静室を設ける増築、本助成金の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について要件を満たさず施設にするための増築〕 |
| | 3分の1(中小企業:2分の1)× (増加する定員) / (建て替え後の施設の定員) | 建て替え | 1,500万円(中小企業:2,300万円) 〔5人以上の定員増を伴う建て替え〕 |
| | | 3分の1(中小企業:2分の1) | 1,500万円(中小企業:2,300万円) 〔本助成金の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について要件を満たさず施設にするための建て替え〕 |
| ③運営費 (*2) | 5年間支給 2分の1(中小企業:3分の2) | 通常型 | 規模に応じ 最高 699万6千円 |
| | | 時間延長型 | 規模に応じ 最高 951万6千円 |
| | | 深夜延長型 | 規模に応じ 最高 1,014万6千円 |
| | | 体調不良児対応型 | 上記それぞれの型の運営に係る額 + 165万円 |
| 対象事業主 | ・育児・介護休業法等の労働関係法令に違反していない ・労働保険料を滞納していない 等 | | |
| 利用者 | 原則として、雇用保険被保険者。ただし、定員の半数以下に限り、雇用保険被保険者以外の利用も可能。自社で雇用する雇用保険被保険者の利用が1人以上あった日数が月の開設日の半数以上必要。 | | |

*1 ①設置費、②増築費は、運営開始又は再開の初年度と3～5年度の2回に分けて支給。(初年度に支給決定額の2分の1を支給し、3～5年度に要件を満たした場合に残額を支給。)

*2 ③運営費は、運営に要した費用から、施設定員(最大10人)×運営月数×月額1万円(中小企業:5千円)の相当額を減額。

※運営を休止した場合、休止後5年以内に運営再開計画(3年以内)を作成することが必要。この計画期間内に運営を再開できない場合は、助成金の返還が必要。