

## 雇用均等・児童家庭局関係



## 雇用均等・児童家庭局所管の分科会等における審議状況

(平成 26 年 3 月 19 日以降)

### ○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の施行について 【別紙 1】

第 186 回通常国会において「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」が成立し、雇用均等分科会において、特例認定制度の基準等を定める省令及び一般事業主行動計画策定指針について議論された。

議論を踏まえ、現在パブリックコメントにより意見を公募しており、その後、省令・指針の改正について諮問・答申を予定している。

### ○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の施行について【別紙 2】

第 186 回通常国会において「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」が成立し、7 月 1 日の雇用均等分科会において改正法の施行日政令（平成 27 年 4 月 1 日施行）、7 月 17 日の雇用均等分科会において改正省令及び改正指針の諮問・答申が行われた。

これを受け、7 月 9 日に施行日政令を公布、7 月 24 日には改正省令及び改正指針を公布・告示、7 月 24 日付で施行通達等の関係通達を発出した。

### ○女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について 【別紙 3】

日本再興戦略改訂 2014 において、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みを検討することが盛り込まれ、7 月 25 日の日本経済再生本部において、総理から、秋の臨時国会に向けて、女性の活躍に係る法案を準備していきたい旨発言があった。

こうしたことから、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築（民間事業者に係るもの）について、8 月 7 日の雇用均等分科会において検討を開始。本年 10 月までに一定の結論を得ることを目指し、現在検討中。

## ○ 2013 年度の年度評価及び 2014 年度の目標設定【別紙 4】

2013 年度の評価及び 2014 年度の目標等について、8 月 26 日の雇用均等分科会において審議した。今後は、意見を踏まえて内容が確定し次第、公表を予定している。

## ○ その他

- ・ 両立支援等助成金の見直しに係る、雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について、3 月 20 日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。【別紙 5】
- ・ 平成 25 年度家内労働概況調査結果及び第 11 次最低工賃新設・改正計画の進捗状況について、3 月 24 日の家内労働部会において報告した。【別紙 6】
- ・ 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱（女性労働基準規則の一部改正に係る部分）について、8 月 7 日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。【別紙 7】

### 【参考】 分科会等開催実績

- ・ 雇用均等分科会 3/20、6/2、7/1、7/17、8/7、8/26
- ・ 家内労働部会 3/24

# 次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

## 法律の有効期限

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

## 行動計画策定指針

### 行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

#### ■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

#### ■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

## 一般事業主行動計画

### 一般事業主行動計画の策定・届出義務

## 厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得率が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証  
(くるみんマーク)



※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

<改正後>

## 法律の延長

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

## 指針の内容を追加

### 行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
  - ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む
- <働き方の見直しに資する取組>
- ・男性の育児休業取得促進の取組
  - ・所定外労働の削減の取組
  - ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

## 計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

## 現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直し

## 新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成 26 年厚生労働省令第 85 号）」及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平成 26 年厚生労働省告示第 293 号）」の概要

## 1. 改正の趣旨

- 短時間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。以下「法」という。）については、「今後のパートタイム労働対策について」（平成 24 年 6 月 21 日労働政策審議会建議。以下「建議」という。）を受けて、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について無期労働契約要件を削除し、その対象範囲を拡大する等を内容とする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（平成 26 年法律第 27 号。以下「改正法」という。）が成立したところ。
- 建議には改正法以外で対応すべき事項があること、また、改正法の施行に伴い所要の措置を行う必要があることから、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成 5 年労働省令第 34 号。以下「規則」という。）及び事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「指針」という。）を下記のとおり改正する。

## 2. 概要

### <規則>

- 短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を追加すること。
- 通勤手当のうち「職務の内容に密接に関連して支払われるもの」については、均衡確保の努力義務の対象となる賃金に含まれるものとする。

### <指針>

- 事業主は、短時間労働者が、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこと。また、短時間労働者が、不利益な取扱いをおそれて、当該説明を求めることができないことがないようにすること。
- 短時間労働者が、親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でないものであること。

## 3. 公布日・告示日、施行期日・適用日等

- 労働政策審議会への諮問 平成 26 年 7 月 17 日
- 公布日・告示日 平成 26 年 7 月 24 日
- 施行期日・適用日 平成 27 年 4 月 1 日

## 今後の進め方について（案）

○ 8月下旬：女性の活躍に係る現状について、委員よりプレゼンテーション、論点の提示

○～9月：制度設計について

○～10月：議論のとりまとめ、諮問

※本年10月までに一定の結論を得る。

# 女性の活躍加速化に向けた新たな枠組み

## 「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－（平成26年6月閣議決定）

### 一抜粋一

#### 2-2. 女性の活躍推進

##### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### ⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。



## 2013 年度 雇用均等分科会における年度目標の評価について（案）

2013 年度の目標として設定した年度目標について、雇用均等分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

## ①ポジティブ・アクション取組企業割合について

平成 24 年度より 11.7 ポイント低下して 20.8%となっている。

前年度調査と比較すると、企業規模にかかわらず「今のところ取り組む予定はない」とする企業の割合が 63.1%（前年度 54.0%）と大きく増加しており、その理由として、「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という 2 つの選択肢（※）を選んだ企業が多数に上る（それぞれ 50.9%、29.5%）。

（※）今回調査においては、「ポジティブ・アクションに取り組む予定はない」とした企業がその理由を選択する質問に、「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という 2 つの選択肢を新設した。この理由は、前回調査（平成 24 年度）の同質問において、「その他」の選択が多く、自由記述欄に同旨（「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」）を記載する回答が多く見られたためである。

男女にかかわらず人材を育成している結果、女性の活躍が進んでいる企業がある一方で、現状として当該企業の男女間に格差が生じている（例：女性管理職が少ない）企業にとっては、格差の要因を分析し、その要因に応じたポジティブ・アクションを講ずることが有益であるし、「女性が少ないあるいは全くいない」のであれば、女性の採用を強化する等のポジティブ・アクションを行うことが考えられることから、こうした企業に対しては、ポジティブ・アクションの更なる周知徹底と取組促進が必要と考える。

ポジティブ・アクションについて十分な理解が得られるよう更なる周知徹底を図るとともに、女性の活躍推進を加速化させるため、法案提出を目指し、①民間事業主における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示等、②民間事業者における取組を促進するため、インセンティブの付与など実効性を確保するための措置等について労働政策審議会において検討し、所掌の措置を講ずる。

このほか、「202030」の達成にむけ、地域における企業現場の取組を強力に支援・推進する体制の普及・拡大を図るほか、登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図る。

### ②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率について

2012年度実績の58.4%に対し、2013年度は57.7%と普及率は0.7ポイント低下し、目標の65%を達成することができなかった。

事業所規模別では、30人以上規模では8割を超える措置率となっているものの、5～29人規模では52.8%となっており、規模の小さい事業所での規定整備が遅れている状況が見られる。

特に改正育児・介護休業法の全面施行により2012年7月から短時間勤務制度導入が義務化されている従業員数100人以下の中小事業主について周知や指導を引き続き実施する。

### ③男性の育児休業取得率について

2012年度実績の1.89%に対し、2013年度は2.03%と取得率は上昇したが、目標の4%を達成することができなかった。

男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成17年度の0.50%から上下しつつも全体としては上昇傾向にあり、男性の育児休業取得に向けて環境整備は進んでいると思われるが、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった(30.3%)」、「職場や同僚に迷惑をかけると思った(25.1%)」などの理由により、育児休業を取得しない男性がいることから、男性の育児休業について社会的機運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がいまだ不十分であるためと考えられる。

引き続き、パパ・ママ育休プラス等男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、2014年4月に成立した改正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・認定取得の促進により、男女がともに仕事と家庭が両立できる職場環境づくりに取り組む。

また、従来から行っているイクメンプロジェクトについて、昨年度に引き続きイクメン企業アワードを実施し、さらに今年度からはイクボスアワード、イクメンスピーチ甲子園を新たに実施し、男性の育児を積極的に促進する企業や上司を表彰するなど、その取組を広く紹介する予定でいる。こうした取組により、更なる社会的機運の醸成や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行っていく。

## 雇用均等分科会にて検討すべき2014年度の年度目標一覧（案）

	2013年度 目標値	2013年度 (2012年 度) 実績値	2014年度 目標値
ポジティブ・アクション取組企業割合	37%	20.8% (32.5%)	40%
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		1,818社 (1,471社)	2,000社
男性の育児休業取得率	4%	2.03% (1.89%)	4%

<直近の実績値データ出所>

### ○ポジティブ・アクション取組企業割合

【厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」】

※ 30人以上規模企業でポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

### ○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

【雇用均等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

### ○男性の育児休業取得率

【厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2011年10月1日から2012年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、育児休業取得者（2013年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の  
一部を改正する省令案について（両立支援助成金の見直し関係）

雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課  
職業家庭両立課

1. 改正の内容

(1) 「両立支援助成金」の名称変更（第一の二（一）関係）

「両立支援助成金」を、「両立支援等助成金」に名称変更

(2) 休業中能力アップコースの廃止（第一の二（二）関係）

○ 休業中能力アップコースについては、政策目的・手段が同じ支援策として、キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース）が創設されたため、廃止する。

○ 経過措置として、施行日前に育児休業又は介護休業を開始し、平成26年9月30日までに同休業を終了した被保険者がいる事業主又は事業主団体については、当該被保険者に係る支給に限り、従前の通りとする。

【現行のコースの概要】

育児休業・介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場復帰できるようなプログラムを実施した事業主に対し助成。

【キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース）の概要】（平成25年補正予算）

育休中・復職後の能力アップのための訓練や出産・育児等により一定期間離職していた女性等の再就職後の能力アップのための訓練を実施した場合に訓練経費等を助成。

(3) ポジティブ・アクション能力アップ助成金の創設（第一の二（三）及び（四）関係）

「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内の「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」において女性の活躍促進についての数値目標を設定・公表し、ポジティブ・アクションとして女性の職域拡大、管理職登用等に必要とされる能力の付与のため等の一定の研修プログラムを実施し、かつ、当該数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給する。

《助成金対象事業主》

・女性の活躍促進についての数値目標を設定・公表し、一定の研修プログラムを実施し、かつ、当該数値目標を達成した事業主

《支給限度額》

・1企業当たり中小企業30万円、大企業15万円

2. 今後の予定

3月6日（木）～17日（月）	パブリックコメントの募集
3月20日（木）	労働政策審議会（雇用均等分科会）
3月28日（金）	労働政策審議会（職業安定分科会、職業能力開発分科会）
3月31日（月）（予定）	公布
4月1日（火）（予定）	施行

## 平成 25 年度家内労働概況調査結果概要

厚生労働省では、家内労働の概況を把握し、家内労働対策の基礎資料とするため、毎年 10 月に全国的な調査を実施しています。

平成 25 年の調査結果から、家内労働の現状をみると次のようになります。

## 1 家内労働従事者（第 1 表）

平成 25 年 10 月 1 日現在、家内労働に従事する者の総数は 121,385 人で、その内訳をみると、製造業者や販売業者から委託を受けて、主として自宅で物品の製造加工等に従事している家内労働者は 117,333 人、また、家内労働者の同居の親族であって、家内労働者とともに仕事に従事している補助者は 4,052 人となっています。

## 2 家内労働者

## (1) 推移（第 1 表）

家内労働法が制定された昭和 45 年以降の家内労働者数の推移をみると、昭和 48 年の 1,844,400 人をピークとして、その後減少が続いています。

平成 25 年は、前年に比べ 5.7%減少し、117,333 人でした。

## (2) 男女別（第 1 表）

家内労働者を男女別にみると、男性が 11,400 人であるのに対し、女性は 105,933 人と全体の 90.3%を占めています。

## (3) 類型別（第 1 表）

家内労働者を類型別にみると、家庭の主婦などが従事する内職的家内労働者が 111,466 人で全体の 95.0%と大部分を占め、世帯主が本業として従事する専業的家内労働者は 5,287 人（4.5%）、農業や漁業の従事者などが本業の合間に従事する副業的家内労働者は 580 人（0.5%）となっています。

## (4) 業種別（第 2 表）

家内労働者を業種別でみると、衣服の縫製、ニットの編立てなどの「繊維工業」が 35,530 人（30.3%）と最も多く、次いで人形、造花、漆器などの「その他（雑貨等）」が 25,977 人（22.1%）、自動車用部品カプラー差などの「電気機械器具製造業」が 13,715 人（11.7%）、となっており、これら 3 業種で全体の 64.1%を占めています。

## (5) 都道府県別（第 3 表）

都道府県別にみると、愛知県が 9,925 人と最も多く、次いで静岡県が 7,988 人、東京都が 6,015 人となっています。

#### (6) 危険有害業務に従事する家内労働従事者数（第4表）

危険有害業務に従事する家内労働従事者数は、12,308人で、家内労働従事者数に占める割合は10.1%となっています。

業務の種類別にみると、動力ミシンやニット編機など「動力により駆動される機械を使用する作業」が、9,201人と最も多く、危険有害業務に従事する家内労働従事者全体の74.8%を占めています。

### 3 委託者

#### (1) 委託者数（第5表）

平成25年10月1日現在の委託者数は、8,780で、その内訳をみると、製造又は販売業者が8,279、製造または販売業者から製造、加工などを請負い、これを家内労働者に委託する請負業者が501となっています。

#### (2) 業種別（第5表）

委託者数を業種別でみると、「繊維工業」が3,630(41.3%)、「その他（雑貨等）」が1,208(13.8%)、「電気機械器具製造業」が861(9.8%)で多く、これら3業種で全体の64.9%を占めています。

#### (3) 1委託者当たりの平均家内労働者数（第5表）

1委託者当たりの平均家内労働者数は13.4人で、業種別に見ると、「ゴム製品製造業」が23.0人と最も多く、次いで「その他（雑貨等）」が21.5人となっているのに対し、「繊維工業」は9.8人と最も少なくなっています。

### 4 代理人

#### (1) 代理人数（第5表）

委託者が多数の遠隔地の家内労働者に仕事を委託する場合は、自らが直接家内労働者に原材料や製品の運搬、工賃の支払等を行うことが距離的、時間的に難しいことから、これらの業務を行わせるため、家内労働者との間に代理人を置いている場合がありますが、その数は平成25年10月1日現在518人となっています。

#### (2) 業種別（第5表）

代理人数を業種別にみると、「その他（雑貨等）」が197人(38.0%)と最も多く、次いで「繊維工業」が155人(29.9%)、「紙・紙加工品製造業」が33人(6.4%)となっています。

<第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(平成26年2月28日現在)>

第11次計画における改正等予定件数(件)	123	100(%)
公示済	1	0.8
新設	0	0.0
改正	0	0.0
廃止	1	0.8
見送り答申	0	0.0
答申済み	6	4.9
諮問中	3	2.4
諮問見送り	16	13.0
着手済み	11	8.9
未着手	86	69.9

平成25年度における改正等予定件数(件)	38	100(%)
公示済	1	2.6
新設	0	0.0
改正	0	0.0
廃止	1	2.6
見送り答申	0	0.0
答申済	6	15.8
諮問中	3	7.9
新設	0	0.0
改正	3	7.9
廃止	0	0.0
諮問見送り	16	42.1
着手済み	11	28.9
未着手	1	2.6

平成26年度における改正等予定件数(件)	45	100(%)
----------------------	----	--------

平成27年度における改正等予定件数(件)	40	100(%)
----------------------	----	--------

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱概要  
(女性労働基準規則の一部改正に係る部分について)

## 1. 背景

### (1) 現行規定

女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務(重量物取扱業務及び有害物を発散する場所における業務)について、妊産婦以外の女性に対しても就業を禁止している。

### (2) 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案について

大阪印刷工場における胆管癌の発生事案を受け、発がんのおそれのある有機溶剤 10 物質に関するリスク評価を実施した結果、リスクが高いとされ、新たに特定化学物質として規制すべきとされた。

この 10 物質のうちスチレン、テトラクロロエチレン(別名パークロロエチレン)、トリクロロエチレンは、女性労働基準規則においても規制の対象とされている物質であるため、女性労働基準規則においても改正を行う。

## 2. 改正の内容

女性労働基準規則において既に有機溶剤業務として規制の対象となっているスチレン、テトラクロロエチレン(別名パークロロエチレン)、トリクロロエチレンを発散する場所において、特定化学物質障害予防規則の規定による作業環境測定の結果の評価により、第三管理区分に区分された屋内作業場における業務を就業禁止の対象とする。

## 3. これまでの経緯及び今後の予定

平成 26 年 6 月 24 日～7 月 23 日	パブリックコメントの募集
7 月 18 日	公聴会開催
8 月 7 日	雇用均等分科会における諮問
8 月 25 日	一部改正省令公布
11 月 1 日	一部改正省令施行