

## 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 8 月 29 日以降)

### (雇用均等分科会)

#### ○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 1・別紙 2】

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たこと等を踏まえ、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）について検討を行い、平成 26 年 9 月 30 日の雇用均等分科会において報告をとりまとめ、同年 10 月 7 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（一般事業主関係）」の諮問・答申が行われた。

同法律案については、平成 26 年 10 月 17 日に閣議決定し、第 187 回国会（臨時国会）に提出した。その後、審議未了により廃案となったことから、平成 27 年 2 月 20 日に同法律案を再度閣議決定し、第 189 回国会（通常国会）に再提出した。

#### ○次世代育成支援対策推進法の改正に係る「次世代育成支援対策推進法施行規則」及び「行動計画策定指針」の改正について【別紙 3】

第 186 回通常国会において、次世代育成支援対策推進法が改正され、同法の有効期限が 10 年間延長されるとともに、新たに特例認定（プラチナくるみん認定）が創設されたことを踏まえ、平成 26 年 9 月 24 日に、従来のくるみん認定基準の改正、プラチナくるみん認定基準の創設を行う「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び事業主が一般事業主行動計画を策定する際の指針となる行動計画策定指針を改正する「行動計画策定指針案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）」の諮問・答申が行われた。

## ○「短時間労働者対策基本方針」について【別紙4】

「短時間労働者対策基本方針（案）」について、平成27年2月17日の雇用均等分科会において議論され、同年3月4日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。

これを受け、同月26日に「短時間労働者対策基本方針」を告示した。

## ○育児・介護休業法施行規則の改正について（子ども・子育て支援法等の施行に伴う育児・介護休業法施行規則の見直し）

【別紙5】

子ども・子育て支援法等の施行に伴い、育児・介護休業法施行規則の一部を改正する「子ども・子育て支援法等の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正に係る部分）」について、平成27年3月4日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。

## ○雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（両立支援等助成金の見直し関係）【別紙6】

両立支援等助成金のうち中小企業両立支援助成金について、新たに育休復帰支援プラン助成金を創設するため、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、平成27年1月19日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。

## ○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等について（両立支援等助成金の見直し関係）【別紙7】

両立支援等助成金の見直しに係る「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び「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、平成27年3月27日の雇用均等分科会において諮問・答申が行われた。

## ○雇用均等分科会の2014年度目標に対する中間評価について

【別紙8】

雇用均等分科会の2014年度目標に対する中間評価については、別紙のとおり。

### (雇用均等分科会家内労働部会)

## ○平成26年度家内労働概況調査結果等について【別紙9～11】

平成26年度家内労働概況調査結果、平成26年度家内労働等実態調査、第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況等について、3月25日の家内労働部会において報告した。

#### 【参考】分科会等開催実績

- ・雇用均等分科会 9/11、9/24、9/30、10/7、1/19、2/17、3/4、3/27
- ・家内労働部会 3/25

日本の働く女性の現状

- ▶ 雇用者全体に占める女性の割合は43.3%(2,406万人)。その半数以上は非正規雇用。
- ▶ 出産・育児期(30歳代)に就業率が低下する「M字カーブ」が未だ顕著。就業を希望しながら働けていない女性は315万人に達する。
- ▶ 意思決定層(管理職以上)に占める女性の割合(7.5%)は、国際的に見ても特に低い水準。

女性の活躍のために解決すべき課題

- (1) 採用 / 配置・育成・教育訓練
  - ▶ 企業の約4割は男性のみの新卒採用。総合職採用の女性比率は1割。
  - ▶ 配置に男女の偏り(例:7割の企業が営業部門は男性が9割以上)。
- (2) 継続就業 / 男女を通じた長時間労働是正など働き方の改革
  - ▶ 依然として約6割の女性が第1子出産を機に退職。而立困難による退職の2大理由は、「勤務時間」と「職場の雰囲気」。
  - ▶ 男女を通じた長時間労働の是正に加え、働き方の柔軟性(フレックスタイム、テレワーク等)等が重要。
- (3) 評価・登用・女性の昇進希望
  - ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」に「当てはまる」とする男性管理職は6~7割。評価・昇進の透明性確保が重要。
- (4) 社会全体の意識・職場の風土 一性別役割分担意識等
  - ▶ 夫婦間では女性が大半の家事を分担。男女がともに、家庭責任を果たしながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。
- (5) 継続就業を断念した女性等の再チャレンジ
  - ▶ 再就職の多くはパート等の非正規雇用。妊娠・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につながる有効な方策を検討する必要がある。

別紙1

制度の枠組み

※①~③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- 【状況把握の必須項目(省令で規定)】
- ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

- (指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))
- 【行動計画の必須記載事項】
- ①目標 ②取組内容 ③実施時期 ④計画期間

③ 女性の活躍の現状に関する情報公表

女性の職業選択に資するものとして省令で定める情報(限定列挙)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討。

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告。

一 行動計画策定指針(告示)一

女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

- 女性の積極採用 ● 配置・育成・教育訓練
- 継続就業 ● 長時間労働是正など働き方の改革
- 女性の積極登用・評価 ● 女性の再雇用や中途採用
- 雇用形態や職種の転換(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革

基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主関係部分

※①～③について大企業（301人以上）義務／中小企業（900人以下）努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- 状況把握の必須項目（省令で規定）
  - ① 女性採用比率 ② 勤続年数男女差 ③ 労働時間の状況 ④ 女性管理職比率
- ※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）
- ② 状況把握 課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表  
 （指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

● 行動計画の必須記載事項

- ▶ 目標（定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

- 情報公表の項目（※省令で規定）  
 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列挙）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- 認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

- 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 地域

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- ▶ 10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針（告示）

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組



<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

<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

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

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

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】

認定制度(認定基準)

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者が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 法及び法に基づき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)





# 短時間労働者対策基本方針 概要

別紙4

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」に基づき、短時間労働者(パートタイム労働者)の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。平成27年4月の改正法の施行にあわせて策定。【運営期間:平成27年度～31年度】

少子高齢化・労働力人口の減少が進む中、全員参加の社会の実現に向け、就労を希望する者が各々のライフスタイルに応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めることが重要。

## 短時間労働者の現状

- ① 短時間労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も増加している。  
(雇用者総数の約3割(1,651万人)、うち約7割が女性(平成26年))
- ② 正社員とパートの待遇は異なる。  
(1時間当たりの所定内給与額は一般労働者の56.6%(平成26年)、年齢・勤続年数で大きくは変わらない。)
- ③ ワークライフバランスを実現しやすい働き方だが、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

## 短時間労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者(正社員)との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあるため、短時間労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 希望する者に通常の労働者への転換の機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

## 施策の方向性・具体的施策

均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等のための取組を一層推進する。

### 1. 均等・均衡待遇の確保・納得性の向上

- パート労働ポータルサイト等による法等の積極的な周知
- 特に、相談窓口設置義務等の新規規定の重点的な周知
- 「短時間労働者の待遇の原則」に沿った雇用管理の改善促進、労使の取組・裁判例の動向等の情報収集
- 的確な行政指導の実施による法の履行確保
- 雇用管理改善等に積極的に取り組む事業主を社会的に評価するための取組の推進(パート指標の活用促進、宣言制度、表彰制度等)
- 職務分析・職務評価の導入の支援等

### 2. 短時間労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- 通常の労働者への転換推進措置義務の履行確保
- 短時間正社員など「多様な正社員」の普及等
- キャリアアップのための情報提供等

### 3. 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

## 育児・介護休業法施行規則の改正について（子ども・子育て支援法等の施行に伴う育児・介護休業法施行規則の見直し）

### 1 改正の趣旨

子ども・子育て支援法等（※）の施行に伴い、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）の一部改正を行うもの

（※）以下の3法をいう。

- ・子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）
- ・就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第66号）
- ・子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成24年法律第67号）

### 2 改正の内容

以下の条項において「保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面実施が行われなとき」と規定されているところ、「保育所」に加え、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に基づく「認定子ども園」及び児童福祉法に基づく「小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業及び事業所内保育事業」を追加する。

- ・育児・介護休業法施行規則第4条第8号  
（育児休業の再度取得ができる特別の事情を定めたもの）
- ・同規則第4条の2第1号  
（育児休業を1才6か月まで延長できる場合を定めたもの）
- ・同規則第9条第6号  
（育児休業の申出から取得までの期間（1か月）の例外となる事由を定めたもの）
- ・同規則第18条第5号  
（育児休業の申出の撤回後、再度の申出ができる特別の事情を定めたもの）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について  
(両立支援等助成金の見直し関係)

雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

改正の内容(育休復帰支援プラン助成金の創設) 雇用保険法施行規則第116条第4項

中小企業事業主が、以下の(1)又は(2)に該当する場合に支給する。

(1) 育休取得時助成金(仮称)

中小企業事業主が、育児休業取得予定者と育児休業前の面談を実施した上で、育休復帰プランナーの支援を受け育休復帰支援プラン(\*)を作成し、当該プランの実施により、当該予定者が3か月以上育児休業を取得した場合

\* 育休復帰支援プランとは、中小企業が、自社の労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰を支援するために策定するプランのこと。

具体的には、育児休業中の労働者への各種情報提供や育児休業中の能力開発、復帰に当たっての相談窓口の設置等の企業の取組をまとめたもの。

(2) 職場復帰時助成金(仮称)

中小企業事業主が、育休復帰支援プランの実施により、育児休業中の情報提供を含む復帰支援を行うとともに、育児休業復帰前・復帰後の面談により必要な支援を行った上で、育児休業取得者が職場復帰後6か月以上雇用された場合

《支給対象事業主》

労働者の育児休業取得及び職場復帰を円滑にするため、育休復帰支援プランを作成し、当該プランに基づく措置を実施し、育児休業を取得した労働者を育児休業後継続して雇用した中小企業事業主

《支給限度額》

1回30万円(1企業当たり(1)、(2)各1回まで)

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等について（両立支援等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

改正の内容

- (1) 子育て期短時間勤務支援助成金（第1の5（1）関係 ※雇保則第116条第2項）
- 子育て期短時間勤務支援助成金については、行政事業レビュー公開プロセスの有識者からの指摘を踏まえ終了する。
  - 経過措置として、小学校第3学年終了までの子を養育する雇用保険の被保険者である支給対象労働者が、施行日前（予算成立前）までに育児短時間勤務の制度の利用を開始し、当該制度を連続して6か月以上利用した場合の当該支給対象労働者に係る支給に限り、従前のおりとする。
- (2) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の改正（第1の5（2）関係 雇保則第116条第3項）
- 事業主団体について、団体を構成する事業主の全てが中小企業に該当する場合、中小企業の助成率、助成額を適用する。
  - 運営費の支給額は、以下のうち最も少ない額を支給する。
    - ・各年の対象保育施設の運営に要した費用から保育料相当額（\*）を減額した額
    - ・現員（支給対象期間の1日平均保育乳幼児数）に1人当たり年額34万円（中小企業は年額45万円）を乗じて得た額。  
なお、体調不良児を預かる場合、上記額に165万円を加算した額。
    - ・支給限度額1,360万円（中小企業1,800万円）  
なお、体調不良児を預かる場合、上記額に165万円を加算した額。  
（現行は、各年の対象保育施設の運営に要した費用から保育料相当額（\*）を減額した額の1/2（中小企業は2/3））
- \* 保育料相当額：定員総数（上限10人）×運営月数×1万円（中小企業5千円）
- (3) 中小企業両立支援助成金・代替要員確保コースの改正（第1の5（3）イ関係 雇保則第116条第4項）
- 支給額は、支給対象労働者1人当たり30万円とする。なお、支給対象労働者が期間雇用者の場合、10万円を加算する額を支給する。  
（現行は、支給対象労働者1人当たり15万円。期間雇用者の加算はなし。）
  - 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主に、施行日以降に最初の支給対象労働者が生じた場合、支給対象期間を平成37年3月31日

までとするとともに、支給人数を支給対象期間において50人までとする。  
(現行は、支給対象期間5年。支給人数は一年度延べ10人まで。)

(4) 中小企業両立支援助成金・期間雇用者継続就業支援コースの改正(第1の5(3))

口関係 雇保則第116条第4項)

- 雇用する被保険者に対する育児休業制度等職業生活と家族生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のための研修等の実施については、支給要件から削除する。

(5) 女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算の廃止(年度当初施行分：第1の2(1)関係 雇保則第116条第5項)

(6) ポジティブ・アクション能力アップ助成金の見直し(年度当初施行分：第1の2(2)関係 雇保則第139条)

- ポジティブ・アクション能力アップ助成金については条文上廃止し、経過措置として、平成27年3月31日までに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情の改善を目的として行う措置に関する目標値を定め、公表した事業主に係る支給に限り、従前のおりとする。
- 今後、名称を改め、助成対象となる目標・取組及び助成額を拡充する予定。新たな助成金の要件は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の成立後に検討する。

## 2014年度中間評価

### 評価シート

## (タイトル)

項目	2013年度 実績	2014年度 目標	2014年度 実績 (1~12月)
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 (2014年3月末)	2,000社	2,031社 (2014年12月末)

(備考)

【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

### 2014年度目標設定における考え方

子ども・子育てビジョン(平成22(2010)年1月29日策定)の数値目標として、2014年度までにくるみん取得企業を2,000社とする目標を設定していたところであり、2013年度までの実績も踏まえ、当該目標と同じ目標を設定することとした。

### 施策実施状況

(2014年度に実施している主な取組)

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)は2014(平成26)年度末までの時限立法であったため、同法の有効期限の10年間の延長、新たな認定(特例認定)制度の創設等を内容とする改正法案を第186回通常国会に提出し、2014年4月16日に成立した。

法改正を踏まえ、認定基準(省令)及び行動計画策定指針についても見直しを行い、平成26年11月28日に改正省令及び指針の公布を行った。

これらの改正省令及び指針の施行は平成27年4月1日であるが、改正法の周知と合わせ、計画期間の終期が近い事業主に対して認定制度の案内等を行うなど、認定制度等の周知を図っている。

また、ホームページ等で認定マークや認定企業の取組事例、認定を受けるメリット等を紹介し、認定の取得促進を図っている。

#### 2014年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

積極的な認定制度及び認定マークの周知・案内等により、2014年11月末時点で2,011社となり、目標の2,000社を達成した。(最新値：2014年12月時点2,031社)

#### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

2014年度の目標としていた2,000社を達成したこと、また「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定)におけるアクションプラン(個別施策工程表)においても、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする目標が設定されたことから、当該目標の達成に向け、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図ることとしている。

また、認定制度の周知にあたっては、自治体と協力し平成26年11月に作成した「くるみん・プラチナくるみんマーク」と、自治体の「ゆるキャラ」とタイアップした周知用ポスターも活用しつつ、地域におけるくるみん認知度の向上を図ることとしている。

#### 分科会委員の意見

2015年度の目標を設定する際は、現在設定している認定企業数に加え、一般事業主行動計画策定届出企業に占める認定企業数の割合等、認定の取得率についても、評価を行うことを検討してほしい。



## 平成 26 年度家内労働概況調査

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 26 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 26 年 10 月 1 日現在、家内労働に従事する者の総数は 117,061 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、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 113,027 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 4,034 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 26 年は、前年に比べ 3.7% 減少し、113,027 人でした。

## (2) 男女別（第 1 表）

家内労働者数を男女別にみると、男性が 11,166 人であるのに対し、女性は 101,861 人と全体の 90.1% を占めています。

## (3) 類型別（第 1 表）

家内労働者数を類型別にみると、家庭の主婦などが従事する内職的家内労働者が 107,246 人で全体の 94.9% と大部分を占め、世帯主が本業として従事する専門的家内労働者は 5,169 人（4.6%）、農業や漁業の従事者等が本業の合間に従事する副業的家内労働者は 612 人（0.5%）となっています。

## (4) 業種別（第 2 表）

家内労働者数を業種別でみると、衣服の縫製、ニットの編立てなどの「繊維工業」が 33,427 人（29.6%）と最も多く、次いで貴金属製造、がん具花火製造などの「その他（雑貨等）」が 26,310 人（23.3%）、コネクター差しなどの「電気機械器具製造業」が 13,343 人（11.8%）、となっており、これら 3 業種で全体の 64.7% を占めています。

## (5) 都道府県別（第 3 表）

家内労働者数を都道府県別にみると、愛知県が 9,686 人と最も多く、次いで静岡県が 7,871 人、東京都が 4,896 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、11,126人で、家内労働従事者数に占める割合は9.5%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み機など「動力により駆動される機械を使用する作業」が、8,566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77.0%を占めています。

### 3 委託者

#### (1) 委託者数 (第5表)

平成26年10月1日現在の委託者数は、8,113で、その内訳をみると、製造又は販売業者が7,621、製造又は販売業者から製造、加工等を請負い、これを家内労働者に委託する請負業者が492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3,382(41.7%)、「その他(雑貨等)」が1,135(14.0%)、「電気機械器具製造業」が787(9.7%)で多く、これら3業種で全体の65.4%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13.9人で、業種別にみると、「ゴム製品製造業」が23.5人と最も多く、次いで「その他(雑貨等)」が23.2人となっているのに対し、「木材・木製品、家具・装備品製造業」と「皮革製品製造業」は9.6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)

委託者は、多数の遠隔地の家内労働者に仕事を委託する場合に、自らが直接家内労働者に原材料や製品の運搬、工賃の支払い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ことがあります。その数は平成26年10月1日現在435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174人(40.0%)と最も多く、次いで「繊維工業」が102人(23.5%)、「機械器具等製造業」が30人(6.9%)となっています。

## 平成 26 年度家内労働等実態調査

## □調査の概要

## ・調査の目的

家内労働の実態を把握し、家内労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

## ・調査の対象

委託者及び家内労働者

## ・調査事項

委託者調査：[1]委託理由、[2]委託方法、[3]工賃の決定、[4]安全衛生等

家内労働者調査：[1]家内労働者の属性、[2]就業日数、[3]就業時間数、[4]工賃額及び就業意識等

## ・調査の時期

平成 26 年 10 月

## ・調査の方法

郵送調査

(委託者調査、家内労働者調査：厚生労働省—都道府県労働局—対象)

## ・調査対象数及び回収率

委託者票	調査対象	1, 588 営業所	回収率	82.5%
家内労働者票	調査対象	5, 035 人	回収率	66.6%

## ・その他

本調査は、標本調査であり、母集団に復元したものを調査結果として表章している。

## □調査の概況

### I 委託者調査結果概況

#### 1 委託者の営業所

委託者の営業所の雇用者数をみると「5～29人」が41.1%（平成23年度41.9%）と最も多く、次いで「30～99人」32.1%（平成23年度30.3%）となっている。

#### 2 委託している家内労働者数

委託者が常時委託している家内労働者数をみると、「1～4人」が24.9%（平成23年度23.3%）、次いで「10～19人」が23.7%（平成23年度21.9%）、「5～9人」が18.8%（平成23年度21.8%）となっている。また、「30人以上」の占める割合は22.0%（平成23年度20.2%）と、前回より増加している。

#### 3 家内労働者に仕事を委託する理由

委託者が家内労働者に仕事を委託する理由（2つまでの複数回答）をみると、「手作業であるから」が65.1%（平成23年度67.0%）と最も多く、次いで「コストが安くてすむから」が35.4%（平成23年度37.3%）、「仕事量の変動するから」が32.3%（平成23年度33.3%）となっている。

#### 4 委託する仕事量の変動とその理由

(1) 現在委託している仕事量を1年前の同時期と比べると、「変わらない」が58.0%（平成23年度48.4%）、「減った」は31.0%（平成23年度41.9%）となっている。

「仕事量が減少した」理由（2つまでの複数回答）は、「製品の需要減少」が77.7%（平成23年度84.6%）が最も多く、次いで「家内労働者の仕事量が不安定」が13.9%（平成23年度10.5%）となっている。また、「家内労働者の確保困難」も13.9%（平成23年度8.2%）となっている。

(2) 今後1年間の委託する仕事量の見込みについては、「変わらない」が61.2%（平成23年度62.1%）、「増やしたい」が19.8%（平成23年度13.4%）となっている。

「減らしたい」は7.0%（平成23年度8.0%）、「中止したい」は0.5%（平成23年度1.9%）となっているが、その理由（2つまでの複数回答）をみると、「製品の需要減少」が46.9%（平成23年度57.3%）が最も多く、次いで「工場内生産に切り替え」が23.0%（平成23年度18.4%）となっている。

#### 5 委託契約の方法

家内労働者に仕事を委託するときの契約方法をみると、「家内労働手帳」によるものが78.0%（平成23年度72.2%）、「ノート類」が15.3%（平成23年度19.4%）、「口約束」が6.6%（平成23年度8.3%）となっている。

#### 6 不良品の取り扱い

不良品の取扱いをあらかじめ「取り決めている」委託者数の割合は54.4%（平成23年度51.1%）となっている。

また、不良品が出たときの実際の取扱いは、「再度やり直させる」が45.9%（平成23年度48.2%）と最も多く、「工賃を減額」「弁償させる」は合わせて6.8%（平

成 23 年度 7.1%) となっている。

## 7 家内労働者の募集方法

新規に委託する家内労働者の募集方法をみると、「家内労働者を介する」が 22.3% (平成 23 年度 25.5%)、「チラシ・貼紙」が 15.9% (平成 23 年度 12.0%)、「従業員を介する」が 14.2% (平成 23 年度 13.4%) となっている。

## 8 工賃の決定

### (1) 工賃の決定時期

現在の工賃を決定した時期をみると、最も多いのは、調査時点の 3 年以上前である「平成 23 年 9 月 30 日以前」の 48.3% (平成 23 年度 50.6%) で、次いで 1 年以内である「平成 25 年 10 月 1 日～平成 26 年 9 月 30 日」の 35.2% (平成 23 年度 31.0%) となっている。

### (2) 工賃を決定する要素

工賃を決定する際に重視する事項 (2 つまでの複数回答) については、「工賃相場 (世間相場)」が 54.7% (平成 23 年度 54.9%) と最も多く、次いで「納入価格や利益」が 36.5% (平成 23 年度 37.8%)、「家内労働者の希望」が 12.5% (平成 23 年度 12.4%)、「最低工賃」が 12.4% (平成 23 年度 12.7%) となっている。

## 9 家内労働者に対する経済的援助

(1) 過去 1 年間に、家内労働者に対して工賃以外の経済的援助を行った委託者数の割合は、9.5% (平成 23 年度 11.2%) となっている。

経済的援助の内容 (複数回答) をみると、「機械器具・補助材料購入費」が 37.7% (平成 23 年度 35.0%) と最も多く、次いで「一時金・ボーナス」の 19.9% (平成 23 年度 15.9%) となっている。

(2) 家内労働者 1 人当たりの年間経済的援助額をみると、2 万 8,544 円 (平成 23 年度 3 万 115 円) と前回より減少している。

援助の内容別にみると、「機械器具・補助材料購入費」の 5 万 4,690 円 (平成 23 年度 3 万 4,826 円)、「一時金・ボーナス」の 4 万 6,571 円 (平成 23 年度 3 万 1,747 円)、「慰安旅行の費用」の 3 万円 (平成 23 年度 1 万 1,130 円) が多くなっている。

## 10 家内労働者に対する安全衛生対策

(1) 危険有害業務を家内労働者に委託している委託者数の割合は 5.5% (平成 23 年度 5.4%) となっている。

業務内容別 (複数回答) にみると、「動力により運転する機械を取り扱う業務」が 50.2% (平成 23 年度 42.3%) と最も多く、次いで「有機溶剤又は有機溶剤含有物を取り扱う業務」が 27.6% (平成 23 年度 28.0%)、「鉛等を取り扱う業務」18.0% (平成 23 年度 16.4%) となっている。

## II 家内労働者調査

### 1 年齢

家内労働者の年齢をみると、「60～70歳未満」が30.8%（平成23年度31.8%）と最も多い。

家内労働者全体の平均年齢は58.1歳（平成23年度56.8歳）であり、前回の平成23年度調査と比べると、全体の平均年齢は1.3歳上昇している。

### 2 性別

家内労働者を性別にみると、「男性」が9.8%（平成23年度9.6%）、「女性」が90.2%となっている（平成23年度90.4%）。

### 3 類型別

家内労働者を類型別にみると、「専業」が5.4%（平成23年度5.1%）、「内職」が92.0%（平成23年度91.7%）、「副業」が2.8%（平成23年度3.2%）となっている。

### 4 世帯主（主たる家計維持者）との関係

家内労働者の世帯についてみると、家内労働者本人が「世帯主以外の者」が79.0%（平成23年度81.2%）を占める。

### 5 経験年数

家内労働者が家内労働に従事している経験年数は「10年以上」が43.2%（平成23年度43.8%）と最も多い。

平均経験年数は10.9年（平成23年度12.1年）となっている。

### 6 1か月の就業日数

平成28年9月の家内労働者の就業日数をみると、「20～25日未満」が38.5%（平成23年度37.5%）と最も多い。

平均就業日数は、18.5日（平成23年度18.5日）である。

### 7 1日の平均就業時間数

平成26年9月の家内労働者の1日の平均就業時間数は、「4～6時間未満」が32.6%（平成23年度35.5%）と最も多い。

家内労働者一人当たりの平均就業時間は5.6時間（平成23年度5.4時間）である。

### 8 仕事量の変動

平成26年9月の仕事量を1年前と比較した増減について回答してもらったところ、「変わらない」と回答した者の割合は56.0%（平成23年度48.7%）、「仕事量が減った」が28.7%（平成23年度36.7%）、「仕事量が増えた」が8.5%（平成23年度8.3%）となっている。

業種別に仕事量の変動状況をみると、「仕事量が増えた」割合は、「情報通信機械器具」の16.7%（平成23年度10.5%）が最も多い。一方、「仕事量が減った」割合も、「情報通信機械器具」の40.3%（平成23年度45.3%）が最も多い。

## 9 1か月の工賃額

平成26年9月分の家内労働者の工賃月収額（必要経費は除く。以下同じ。）をみると、「2～4万円未満」が35.4%（平成23年度30.9%）と最も多い。

平成26年9月分の家内労働者1人当たりの平均工賃月収額は、4万6,890円（平成23年度4万2,726円）である。

## 10 1時間当たりの工賃額

平成26年9月分の家内労働者の1時間当たりの工賃額をみると、「200～400円未満」が31.7%（平成23年度33.1%）と最も多く、800円未満が9割弱を占めている。

また、1時間当たりの平均工賃額は、428円（平成23年度500円）となっている。

## 11 必要経費

平成26年9月の家内労働の仕事に要した必要経費をみると、「必要経費あり」の者は全体の12.9%（平成23年度16.7%）である。これら「必要経費あり」の者の「平均必要経費額」は2万2,047円（平成23年度9,642円）となっている。

## 12 工賃の支払い

工賃の支払場所は、「金融機関（口座振込等）」が55.4%（平成23年度49.5%）と最も多い。

工賃の支払方法は、「1か月に1回支払われている」が97.7%（平成23年度97.0%）と大半を占める。

## 13 受託関係

原材料・加工品の受渡し場所は、「自宅」が53.4%（平成23年度56.2%）と最も多い。

委託契約の方法は、「家内労働手帳」を交付されている者の割合が82.9%（平成23年度78.8%）と最も多い。

## 14 安全衛生等

(1) 災害発生のおそれのある機械・原材料を使用している者の割合は18.5%（平成23年度14.8%）である。使用している機械・原材料の種類（複数回答）をみると「織機・ニット編機・燃糸機・合糸機」が39.6%（平成23年度39.9%）と最も多く、次いで「接着剤・払拭剤等」が25.7%（平成23年度36.0%）となっている。

(2) 機械・原材料を使用している家内労働者のうち、危害を防止するための措置を講じている者の割合は45.4%（平成23年度45.9%）である。

使用している機械・原材料別に危害防止措置を講じている者の割合をみると、「木工用丸のご盤・手押しかな盤・面取り盤」を使用している者が80.0%（平成23年度81.7%）と最も多い。

(3) 過去1年間に健康診断を受診した家内労働者の割合は、63.3%（平成23年度64.0%）である。

受診した健康診断の種類（複数回答）についてみると、「その他の健康診断」

(市区町村が行う住民健康診断等)が95.8%(平成23年度99.3%)と大半を占め、「特殊健康診断」(有機溶剤・鉛等)は0.7%(平成23年度0.6%)となっている。

健康診断を受診した家内労働者のうち、健康診断の受診に関しての委託者の指導の有無をみると、「委託者の指導なし」が90.9%(平成23年度91.4%)と大半を占め、受診者の大半は自主的に健康診断を受診していることが窺える。

(4) 過去2年間に家内労働の作業を原因とするけが(負傷)をしたり、病気(疾病)にかかったことがある者の割合は0.6%(平成23年度0.8%)である。

#### 15 家内労働者の就業意識等

- (1) 家内労働に従事する理由(2つまでの複数回答)は、「家計の補助のため」が60.4%(平成23年度60.3%)と最も多い。
- (2) 家内労働を選んだ理由(2つまでの複数回答)は、「都合のいい時期・時間に働けるから」が66.0%(平成23年度63.3%)と最も多い。
- (3) 現在の家内労働以外の仕事の有無をみると、家内労働以外の仕事は「していない」が79.9%(平成23年度83.5%)と大半を占めている。
- (4) 現在の家内労働についての継続希望は、「続けたい」者が90.3%(平成23年度89.3%)を占めている。
- (5) 家内労働をする上で困っていることについてみると、「困っていることがない」は56.9%(平成23年度57.0%)であり、「困っていることがある」42.8%(平成23年度42.3%)を上回っている。また、困っている理由(2つまでの複数回答)として多いのは、「工賃が安い」が73.0%(平成23年度66.9%)、「仕事があつたりなかつたりする」が42.1%(平成23年度48.5%)となっている。



<第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(平成27年3月18日現在)>

第11次計画における改正等予定件数(件)		122	100(%)
公 示 済		18	14.8
	新 設	0	0.0
	改 正	12	9.8
	廃 止	6	4.9
答 申 済		4	3.3
見送り答申		0	0.0
諮 問 中		1	0.8
諮問見送り		54	44.3
着手済み		5	4.1
未 着 手		2	1.6

平成25年度における改正等予定件数(件)		39	100(%)
公 示 済		11	28.2
	新 設	0	0.0
	改 正	8	20.5
	廃 止	3	7.7
見送り答申		0	0.0
諮 問 中		0	0.0
	新 設	0	0.0
	改 正	0	0.0
	廃 止	0	0.0
諮問見送り		24	61.5
着手済み		3	7.7
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(%)
公 示 済		7	15.6
	新 設	0	0.0
	改 正	4	8.9
	廃 止	3	6.7
答 申 済		4	8.9
	新 設	0	0.0
	改 正	4	8.9
	廃 止	0	0.0
見送り答申		0	0.0
諮 問 中		1	2.2
	新 設	0	0.0
	改 正	1	2.2
	廃 止	0	0.0
諮問見送り		30	66.7
着手済み		2	4.4
未 着 手		1	2.2

平成27年度における改正等予定件数(件)		38	100(%)
----------------------	--	----	--------

(注)岩手県の「婦人既製洋服製造業」と「男子既製洋服製造業」を統合し、「婦人・男子既製洋服製造業」を新設。

