

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 28 年 3 月 25 日以降)

(雇用均等分科会)

○ 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等の一部改正法の施行等について【別紙 1～4】

平成 28 年 3 月 29 日に成立、同年 3 月 31 日に公布された「雇用保険法等の一部を改正する法律」に基づく省令、告示事項について検討を行った。

同年 6 月 27 日に省令案及び告示案要綱について諮問・答申を行った。

これを受け、同年 8 月 2 日に省令を公布し、「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の一部を改正する告示」等を告示した。

○ 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改正について（両立支援等助成金の見直し関係）【別紙 5】

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、平成 28 年 3 月 30 日の雇用均等分科会において諮問・答申を行った。

これを受け、同年 4 月 1 日に「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」を公布した。

○ 雇用均等分科会の 2015 年度目標に対する中間評価について【別紙 6】

雇用均等分科会の 2015 年度目標に対する中間評価については、別紙のとおり。

【参考】 分科会等開催実績

- ・ 雇用均等分科会 3/30、4/18、5/10、5/25、6/27
- ・ 家内労働部会 なし

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等の一部改正法の施行等について

(雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省令の整備に関する省令(育児・介護休業法施行規則及び男女雇用機会均等法施行規則の一部改正関係))

1. 改正の趣旨

平成 28 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律(平成 28 年法律第 17 号)における育児休業、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(平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。)及び雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。)の改正に基づき、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。)及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和 61 年労働省令第 2 号。以下「男女雇用機会均等法施行規則」という。)の一部を改正し、所要の規定の整備を行うもの。

2. 内容(育児・介護休業法施行規則関係)

(1) 育児休業の対象となる子の範囲

育児休業の対象となる子の範囲に特別養子縁組の監護期間にある子、養子縁組里親に委託されている子及び児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童を対象となる子の範囲に追加し、その他所要の規定の整備を行うもの。

(2) 介護休業等の対象となる家族の範囲の見直し

祖父母、兄弟姉妹及び孫について、「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件を削除するもの。

(3) 子の看護休暇及び介護休暇の取得単位の見直し

厚生労働省令で定める子の看護休暇及び介護休暇の取得単位を半日とし、それに伴う所要の規定の整備を行うもの。なお、1日の所定労働時間が短い労働者として子の看護休暇及び介護休暇の半日単位取得ができない労働者は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とする。

(4) 介護のための所定外労働の制限

介護のための所定外労働の制限を請求できないこととすることについて合理

的な理由があると認められる労働者は、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とし、介護のための所定外労働の制限制度の請求方法及びその他所要の規定の整備を行うもの。

- (5) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の期間について介護休業期間との通算を廃し、3年間の措置としたことに関する内容

育児・介護休業法第23条第3項の措置（いわゆる選択的措置義務）は①所定労働時間の短縮の制度②労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度③始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度④労働者が就業時間中に対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度とし、①から③までの制度は、少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とするもの。

- (6) その他

その他所要の規定の整備

3. 内容（男女雇用機会均等法施行規則関係）

- (1) 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上の措置に関する事項について

厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

①妊娠したこと。

②出産したこと。

③均等法第12条若しくは第13条第1項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。【母性健康管理措置関係】

④労働基準法第64条の2第1号若しくは第64条の3第1項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと又は同法第64条の2第1号若しくは女性労働基準規則第2条第2項の規定による申出をしようとし、若しくは申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと。【坑内業務・危険有害業務の制限関係】

⑤労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求しようとし、若しくは請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第2項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。【産前休業・産後休業関係】

⑥労働基準法第65条第3項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。【軽易業務転換関係】

⑦労働基準法第66条第1項の規定による請求をしようとし、若しくは請求を

し、若しくは同項の規定により1週間について同法第32条第1項の労働時間若しくは1日について同条第2項の労働時間を超えて労働しなかったこと、同法第66条第2項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかったこと又は同法第66条第3項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかったこと。【時間外・休日・深夜業の制限関係】

⑧労働基準法第67条第1項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同条第2項の規定による育児時間を取得したこと。【育児時間関係】

⑨妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。【悪阻など妊娠又は出産に起因する症状関係】

(2) その他

その他所要の規定の整備

4. 施行期日等

公布日 平成28年8月2日

施行日 平成29年1月1日（改正法の施行日）

5. 根拠法令

○育児・介護休業法関係

第2条第1号

第2条第4号

第16条の2第2項

第16条の2第3項

第16条の5第2項

第16条の5第3項

第16条の9

第23条第3項

○男女雇用機会均等法関係

第11条の2第1項

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
法律等の一部改正法の施行等について
(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)

1. 改正の趣旨

平成 28 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律(平成 28 年法律第 17 号)における育児休業、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(平成 3 年法律第 76 号。以下「法」という。)の改正に基づき、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)の一部を改正し、所要の規定の整備を行うもの。

2. 内容

- (1) 期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)の育児休業等取得要件に関する事項
有期契約労働者の育児休業取得要件の趣旨を明確化するとともに、解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かの判断に当たっての勘案事項を定めるもの。
- (2) 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項
業務の性質又は業務実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務を例示するもの。
- (3) 介護のための所定外労働の制限の事項
介護のための所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること、及び労働者の要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする、を定めるもの。
- (4) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置等の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置等の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項について、表現を見直すもの。

(5) 介護休業制度・介護保険制度等に係る企業から労働者に対する情報提供に関する事項

介護休業申出が円滑に行われ、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、①労働者が仕事と介護の両立支援制度等に関する情報について、十分に情報を得ていること重要であること、②事業主は仕事と介護の両立支援制度に関する情報に関し行政から提供される情報も活用しつつ労働者に周知を行うことが望ましいこと、③事業主は、労働者からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと、を定めるもの。

(6) 介護休業の制度又は選択的措置義務に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たっての事項

介護休業が3回まで分割取得が可能になったこと等を踏まえ、表現の見直しを行うもの。

(7) 育児休業・介護休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

改正後の法第25条により、事業主は、職場において育児休業、介護休業等の制度又は措置の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上講ずべき措置が義務付けられることとされており、事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるもの。

(i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

職場における育児休業等に関するハラスメントの典型的な例等を定めるもの。

(ii) 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主が講ずべき措置として、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④職場における育児休業等に関する

ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置、⑤
①から④までと併せて講ずべき措置を定め、それらの具体的な内
容や取組例を定めるもの。

(8) 派遣労働者として就業する者に関する内容
不利益取扱いとなる行為の例示等を追加するもの。

(9) その他所要の規定の整備

3. 適用期日等

公布日 平成 28 年 8 月 2 日

適用日 平成 29 年 1 月 1 日 (改正法の施行日)

4. 根拠法令

法第 28 条

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 等の一部改正法の施行等について

(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して
雇用管理上講ずべき措置についての指針)

1. 改正の趣旨

平成 28 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」という。）における雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）の改正により、改正後の法第 11 条の 2 に基づき、事業主は、職場において妊娠、出産等に関する言動により女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上講ずべき措置が義務付けられることとされている。同条第 2 項において、事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとしており、今般、これに基づき指針を定めるもの。

2. 内容

(1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの典型的な例等を定めるもの。

(2) 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主が講ずべき措置として、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置、⑤①から④までと併せて講ずべき措置を定め、それらの具体的な内容や取組例を定めるもの。

3. 適用期日等

公布日 平成 28 年 8 月 2 日

適用日 平成 29 年 1 月 1 日（改正法の施行日）

4. 根拠法令

法第 11 条の 2 第 2 項

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等の一部改正法の施行等について

(事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する告示)

1. 改正の趣旨

平成 28 年 3 月 31 日に公布された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」という。）における雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）の改正により、改正後の法第 11 条の 2 の規定に基づき、事業主は、職場において妊娠、出産等により女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上措置を講ずることが義務付けられることとされている。当該措置の具体的な内容等については、同条第 2 項に基づく指針において定めることとされているが、同指針においては、ハラスメントは複合的に生じることも想定されることから、例えばセクシュアルハラスメント等の相談窓口との一体的な相談体制の整備について、規定をすることとしている。そのため、職場におけるセクシュアルハラスメントについての事業主の講ずべき措置等を定める、事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号。以下「セクハラ指針」という。）についても、同様の内容を追加する改正を行うこととする。

また、従来より、職場におけるセクシュアルハラスメントについては、被害者の性的指向や性自認は問わないものであるが、それが周知徹底されていないとの声が近年多くなっている。これを踏まえ、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、これらの者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化する改正を行うこととする。

2. 内容

(1) ハラスメントに対する一体的な相談対応についての取組

事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントについて講ずべき措置として定める「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」の内容及びその具体例として、以下を追加する。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（※）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。以下同じ。）、育児休業等に関するハラスメント（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に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。) その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口と一体的に職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできるものとして、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、妊娠、出産等に関するハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口が妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(※) 改正後の法第 11 条の 2 第 2 項の規定に基づき、今後定める予定の指針

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの対象者の明確化

セクハラ指針の 2 (1) に、「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」ことを明記する。

(3) その他

その他所要の規定の整備を行う。

3. 適用期日等

公布日 平成 28 年 8 月 2 日

適用日 平成 29 年 1 月 1 日 (改正法の施行日)

4. 根拠法令

法第 11 条第 2 項

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) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の見直し（雇保則第 116 条第 2 項）
- 平成 28 年度においては、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」が開始予定であることを踏まえ、当助成金の新規の認定申請※受付を停止する（既に運営費を受給中の施設については、これまでどおり運営費の支給を行う。）。
 - 平成 28 年 3 月 31 日までに運営を開始した事業主を支給対象とする。
 - 運営費の支給期間を 5 年から 10 年に延長する。
- ※ 認定申請は、原則として事業所内保育施設の着工又は運営開始の 2 か月前までに
行う必要がある。
- (2) 出生時両立支援助成金の創設（雇保則第 116 条第 3 項）
- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ、配偶者の出産後 8 週間以内に開始する 14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に次のように支給する。
- ・職場風土作りに取り組み、初めて育児休業取得者が発生した場合
大企業 30 万円
中小企業 60 万円
 - ・2 人目以降の育児休業取得者が発生した場合
企業規模に関わらず 15 万円
- ※ 1 支給回数 1 年度につき 1 回
※ 2 支給対象期間 平成 33 年 3 月 31 日まで
※ 3 助成金の対象となる育児休業取得者の育児休業開始前 3 年以内に、14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業を取得した男性労働者がいた場合は支給対象外
- (3) 介護支援取組助成金の創設（雇保則第 116 条第 4 項）
- 仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に、1 事業主につき 1 回限りで、60 万円支給する。

- (4) 代替要員確保コースの見直し（雇保則 116 条第 5 項第 1 号、第 2 号イ及び第 7 項）
- 支給単価を 1 人当たり 30 万円から 50 万円に引き上げる。
 - 育児休業を取得した期間雇用者が、職場に復帰する際に、期間の定めのない労働者として復帰した場合に 10 万円加算する。
(現行は、育児休業を取得した労働者が期間雇用者だった場合に 10 万円加算。)
- (5) 期間雇用者継続就業支援コースの廃止
- 期間雇用者継続就業支援コースを廃止する。
 - 経過措置として、施行日前までに育児休業を終了した期間雇用者が発生した場合に限り、従前のおりとする。
- (6) 育休復帰支援プランコースの見直し（雇保則第 116 条第 1 号ロ、第 2 号ロ及び第 8 項）
- 一律に助成金の支給要件として課している育休復帰プランナーによる育休復帰プランの策定支援を要件から廃止し、特に支援を必要としている事業主に対し、集中的に育休復帰プランナーによる支援を実施する。
 - 助成金の支給回数を合計 2 回とする。
 - ・期間の定めのない労働者 1 回
 - ・期間雇用者 1 回
- ※ 介護休業に係る支給については、年度後半からの実施を検討
- (7) 女性活躍加速化助成金の見直し
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の措置を講じた上で数値目標を達成し、数値目標達成後の女性の活躍の状況について公表した事業主に係る給付について、常時雇用する労働者 301 人以上の事業主については以下のいずれかの条件を満たすことを支給要件に追加する。
 - ・女性活躍推進法第 9 条に基づく厚生労働大臣の認定を受けたこと
 - ・行動計画に定める取組を実施し、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上となったこと

2015年度中間評価

評価シート

(タイトル)			
項目	2014年度 実績	2015年度 目標	2015年度 実績 (4~12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	2,138社 (2015年3月末)	2,300社	2,398社 (2015年12月末)
<p>(備考)</p> <p>※ 雇用均等室による法施行状況調</p> <p>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>			
2015年度目標設定における考え方			
<p>○ 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 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、くるみん認定企業数を3,000社とする）を踏まえ、2,300社を目標とした。</p>			
施策実施状況			
<p>(2015年度に実施している主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正次世代育成支援対策推進法の施行のための周知 ・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・認定の促進 			
2015年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析			
<p>○ 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 2015年10月末時点において、くるみん認定企業数は2,356社となり、目標の2,300社を達成している。くるみん認定企業数は、2015年12月末現在で、2,398社、2015年4月から創設されたプラチナくるみん認定企業数は53社となった。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、平成28年3月末時点の数値が判明次第記載の予定。</p>			
施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針			

○ 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2,300社を超え、着実に増加しているが、2015年3月20日に閣議決定された少子化社会対策大綱において、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする数値目標が設定されており、引き続き、2015年4月に施行された改正次世代育成支援対策推進法の周知・徹底を図るとともに、企業がくるみん認定やプラチナくるみん認定を目指して次世代育成支援の取組を推進するよう、機会を捉えて働きかけを行っていく。

また、都道府県ごとに認定企業全体に占める中小企業の割合を把握するとともに、この割合が低かった局においては、中小企業の認定取得の促進に向け、例えば計画期間が終了する中小企業に対し認定基準の記載されたチェックシートを送付し、事業主が認定基準を満たすか否かについて確認することにより、認定申請が可能な中小企業から確実に認定申請がなされるよう取組みを進めるなど、中小企業の認定割合の増加を図っている。

分科会委員の意見

○ 年度末の「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」と併せ、企業規模別の状況についても報告いただきたい。

