

男女雇用機会均等対策基本方針に係る法令の制定・改正経緯（主なもの）
（平成 24 年度以降）

○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（昭和 47 年法律第 113 号）
関係

- ・平成 26 年男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令（別添 1）（関係告示等を含む）
※ 平成 18 年改正男女雇用機会均等法の 5 年後見直し規定に基づく検討に係る改正等
（間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底、コース等別雇用管理についての指針の制定 等）
平成 25 年 11 月 12 日 男女雇用機会均等法施行規則の改正（案）等について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問
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等を公布
平成 26 年 7 月 1 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施行

- ・平成 27 年労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の改正（別添 2）
（女性管理職の中途採用の推進）
平成 27 年 11 月 12 日 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問
平成 27 年 11 月 30 日 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する件を告示・適用

- ・平成 28 年雇用保険法等の一部を改正する法律に基づく男女雇用機会均等法の改正（別添 3）
（妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を事業主に義務付ける 等）
平成 28 年 1 月 13 日 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係等）について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問
平成 28 年 1 月 29 日 雇用保険法等の一部を改正する法律案を国会に提出
平成 28 年 3 月 31 日 雇用保険法等の一部を改正する法律を公布
平成 29 年 1 月 1 日 雇用保険法等の一部を改正する法律を施行予定
※関係省令等も別途検討

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）関係（別添 4）

（一般事業主行動計画の策定、えるぼし認定の創設 等）

- 平成 26 年 10 月 7 日 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）について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問

- 平成 26 年 10 月 17 日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を国会に提出
- 平成 27 年 9 月 4 日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を公布
- 平成 28 年 4 月 1 日 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（一般事業主関係）を施行

※関係省令等も別途検討

○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）関係

- ・平成 28 年雇用保険法等の一部を改正する法律による育児・介護休業法の改正（別添 5）（関係省令等を含む）

（介護休業の分割取得、介護休暇の取得単位の柔軟化、介護のための所定労働時間の短縮措置、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主に義務付ける 等）

- 平成 28 年 1 月 13 日 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係等）について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問
- 平成 28 年 1 月 29 日 雇用保険法等の一部を改正する法律案を国会に提出
- 平成 28 年 3 月 31 日 雇用保険法等の一部を改正する法律を公布
- 平成 29 年 1 月 1 日 雇用保険法等の一部を改正する法律を施行予定

※関係省令等も別途検討

○次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）関係（別添 6）

- ・平成 26 年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

（プラチナくるみん認定の創設、法律の有効期限の 10 年間の延長 等）

- 平成 26 年 1 月 23 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要綱について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問
- 平成 26 年 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を国会に提出
- 平成 26 年 4 月 23 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を公布
- 平成 27 年 4 月 1 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を施行

※関係省令等も別途検討

○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）関係（別添 7）

- ・平成 26 年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（関係省令等を含む）

(正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、短時間労働者の待遇の原則の新設 等)

平成 26 年 1 月 23 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要綱について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問

平成 26 年 2 月 14 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を国会に提出

平成 26 年 4 月 23 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を公布

平成 27 年 4 月 1 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を施行

※関係省令等も別途検討

・平成 26 年短時間労働者対策基本方針の改正（別添 8）

(短時間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などの促進や、職業能力の開発・向上など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 3 月 4 日 短時間労働者対策基本方針（案）について（諮問）について労働政策審議会雇用均等分科会に諮問

平成 27 年 3 月 26 日 短時間労働者対策基本方針を告示

平成 27 年 4 月 1 日 短時間労働者対策基本方針を適用

男女雇用機会均等法令の見直しについて

男女雇用機会均等法施行規則の改正等が行われ、
平成26年7月1日から施行されました！

改正の主な内容

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別※¹となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※²のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、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、間接差別に該当することとする。（省令等の改正）

※1 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をいう。

※2 改正前の、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- ① 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの(省令第2条第1号)
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの(省令第2条第2号)
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)

改正の主な内容

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に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している事例を追加。
(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

- 1) 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。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。
(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「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」を制定。

(コース等別雇用管理指針の制定)

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。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等を公布。

【施行期日】 平成26年7月1日

女性管理職の中途採用が 行いやすくなりました！

これまで、

募集・採用において、総合職、一般職など

それぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合のみ、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められていました。

男女雇用機会均等法に基づく指針※が改正され、

改正後は、

上記の場合に加え、係長、課長、部長など

それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められるようになりました。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組を行う場合、
“業務経験豊富な女性を管理職として採用する”ということも可能となります。

例えば、

● 総合職に占める女性割合は45%

という企業では、総合職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことはできなかったため、総合職である部長や課長等の管理職を女性限定で募集したり、女性を優先的に採用することはできませんでしたが、指針の改正により、

● 管理職に占める女性割合が、

係長：50%、課長：35%、部長：10%

という状況の場合、女性割合が4割を下回る課長と部長の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができるようになりました。

「〇〇担当部長募集〔〇〇業務、マネジメント業務経験者〕ただし、女性に限る」といった求人を行うことができます。

※「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の改正 平成27年11月30日 告示・適用

お問合せは、**都道府県労働局雇用均等室**へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

		改正後
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。 ※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について

○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（平成29年1月1日施行分）

（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する雇用管理上の措置）

第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき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（略）を定めるものとする。

3 （略）

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〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 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

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

1 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 事業主行動計画等

※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

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
 - 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
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

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

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

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（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

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

— 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

3 その他（施行期日等）

- ▶ 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。

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせることで対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
4	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②93日経過日から6カ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業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	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

<改正前>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

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

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

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

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

■基本的な視点

- 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

- 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

<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

■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

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

一般事業主行動計画

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

一般事業主行動計画の策定・届出義務

認定制度(認定基準)

認定制度の充実

省令(基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

認定基準について以下の見直しを実施

- 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
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直し
- 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の見直し

子育てをサポートしている企業のマーク
(くるみん)



- 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

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

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】

※下線部は、平成26年の法改正により改正された部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、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する「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- ・正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- ・その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）

「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