

雇用均等分科会における審議状況について

(平成24年2月28日以降)

○パートタイム労働対策について議論

平成24年3月13日、4月20日、5月29日、6月21日（建議）

○「女性労働基準規則の一部を改正する省令案要綱」について答申

平成24年3月28日

○「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について諮問・

答申

平成24年3月28日

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）のポイント

1. パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②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な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) パートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されている通勤手当は、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2. パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) 事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じているパートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- (3) パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき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た解雇その他不利益な取扱いの禁止規定を法律に位置付けることが適当である。
- (4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

3. その他

- (1) パートタイム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旨を、パートタイム労働指針に規定することが適当である。
- (2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。
- (3) 短時間労働援助センターを廃止することが適当である。

女性労働基準規則の一部を改正する省令案について

1 趣旨

- 厚生労働省では、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。
 - 今般、有害物を発散する場所における業務（※1）について、「母性保護に係る専門家会合」報告書において、
 - ① 有害物については、厚生労働省のGHS（※2）分類により生殖毒性若しくは生殖細胞変異原性が区分1又は授乳影響ありに該当する25物質（別添）とすることが適当
 - ② 気中の有害物濃度の上限値、測定・評価方法は、それぞれ労働安全衛生法令の管理濃度（※3）、作業環境測定・評価方法とすることが適当
- とされたところであり、これを踏まえて女性労働基準規則の改正を行う。

（※1） 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、³²弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務への就業は、妊産婦だけでなく全ての女性労働者の就業が禁止されている。（労働基準法第64条の3並びに女性労働基準規則第2条第1項第18号、同条第2項及び同令第3条）

（※2） GHSは化学品の危険有害性を一定の基準に従って分類し、絵表示等を用いて分かりやすく表示し、その結果をラベルや化学物質等安全データシート（MSDS）に反映させ、災害防止及び人の健康や環境の保護に役立てようとするもの。2003年7月「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」（GHS）が国連勧告として発出された。

（※3） 管理濃度は、作業場の作業環境の良否を判断するための指標であり、労働安全衛生法令で作業環境測定が義務化されている屋内作業場において、測定した有害物の気中濃度の平均が管理濃度を超過し、「第三管理区分」と評価された場合、作業環境改善を直ちに講じるべき義務が生じる。

2 改正の内容

- 別添に掲げる25物質について、
 - ・ 送気マスク等の着用が義務づけられている業務
（対象物質に係る気中濃度が管理濃度を上回る蓋然性が高いため。）
 - ・ 労働安全衛生法令に基づき第三管理区分とされた屋内作業場における業務
（「第三管理区分」では、対象物質に係る気中濃度の平均が管理濃度を上回るため。）
- を就業禁止の対象とする。

3 スケジュール

- | | |
|-------------------|--------------|
| ○平成24年1月13日 | 諮問（雇用均等分科会） |
| ○平成24年1月23日～2月22日 | パブリックコメントの募集 |
| ○平成24年2月15日 | 公聴会の開催 |
| ○平成24年3月28日 | 答申（雇用均等分科会） |
| ○平成24年4月10日 | 一部改正省令公布 |
| ○平成24年10月1日 | 一部改正省令施行 |

(別添)

○ 生殖毒性若しくは生殖細胞変異原性が区分 1 又は授乳影響ありに該当する 25 物質

1. 特定化学物質

- ・ 塩素化ビフェニル (別名 P C B)
- ・ アクリルアミド
- ・ エチレンイミン
- ・ エチレンオキシド
- ・ カドミウム化合物
- ・ クロム酸塩
- ・ 五酸化バナジウム
- ・ 水銀及びその無機化合物 (硫化水銀を除く。)
- ・ 塩化ニッケル (Ⅱ) (粉状の物に限る。)
- ・ 砒素化合物 (アルシン及び砒化ガリウムを除く。)
- ・ ベータープロピオラクトン
- ・ ペンタクロルフェノール (別名 P C P) 及びそのナトリウム塩
- ・ マンガン

2. 鉛及び鉛化合物

3. 有機溶剤

- ・ エチレングリコールモノエチルエーテル (別名セロソルブ)
- ・ エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート (別名セロソルブアセテート)
- ・ エチレングリコールモノメチルエーテル (別名メチルセロソルブ)
- ・ キシレン
- ・ N・N—ジメチルホルムアミド
- ・ スチレン
- ・ テトラクロルエチレン (別名パークロルエチレン)
- ・ トリクロルエチレン
- ・ トルエン
- ・ 二硫化炭素
- ・ メタノール

両立支援に取り組む事業主への助成金制度の改正について

平成 24 年度予算案額 1,130,000 千円 (平成 23 年度 865,300 千円)

○ 子育て期短時間勤務支援助成金

短時間勤務制度を就業規則等に定め、6 か月以上の利用者が生じた事業主に対し助成

【 改 正 内 容 】

1 平成 24 年 4 月 1 日施行

- 要件を満たした事業主に対する支給額を以下のとおり変更

		支給額(改正前)	支給額(改正後)
小規模事業主 (労働者数 100 人以下)	1 人目	70 万円	40 万円
	2 人目～5 人目	50 万円	15 万円
中規模事業主 (労働者数 101 人以上 301 人以下)	1 人目	50 万円	30 万円
	2 人目～5 人目	40 万円	10 万円
大規模事業主 (労働者数 301 人以上)	1 人目	40 万円	30 万円
	2 人目～5 人目	10 万円	10 万円

2 平成 24 年 7 月 1 日施行

- 小規模事業主（労働者数 100 人以下）について、育児・介護休業法の全面施行に伴い短時間勤務制度の適用労働者を「少なくとも 3 歳に達するまでの子を養育する労働者」から「少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」に変更

改正前 (平成 24 年 6 月 30 日までに短時間勤務制度を開始する場合)	改正後 (平成 24 年 7 月 1 日以降短時間勤務制度を開始する場合)
少なくとも <u>3 歳</u> に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に制度化	少なくとも <u>小学校の就学の始期</u> に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に制度化

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

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。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成する。

	助成率
①設置費	大企業2分の1、中小企業3分の2
②増築費	2分の1
③運営費	1～5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目:3分の1
④保育遊具等購入費	10万円を控除した額

子育て期短時間勤務支援助成金(一部改正)

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給する。

少なくとも小学校就学前（100人以下企業にあっては3歳※）までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合※ 7月1日以降短時間勤務制度を開始する場合は、小学校就学の始期に達するまで

企業規模	1人目	2人目以降※
100人以下企業	40万円	15万円
101人以上企業	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（100人以下企業は5人まで）

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり （最初に支給決定された育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過した日の翌日から5年間、1企業あたり延べ10人まで）	15万円
---	------

休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した労働者数300人以下の事業主又は主として常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主団体に支給する。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習
③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額 （最初の支給に係る支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり1年度20人まで）	21万円
---	------

* ②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、③職場復帰直前講習の支給が優先。
* ③職場復帰直前講習と④職場復帰直後講習の両方を実施した場合には、両方を合算して3日以上実施したものについては、支給の対象とする。

継続就業支援コース

育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭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、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後に出た事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

中小企業子育て支援助成金

初めて育児休業を取得した労働者が平成18年4月1日以後に出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給する。（※平成18年度から平成23年度までの時限措置。平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者までが対象。）

	支給額
1人目	70万円
2人目から5人目まで	50万円