

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和2年1月17日（金）  
雇用環境・均等局

# 目次

- 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要 …… 1
- 2 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要 …… 2
- 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 …… 5
- 4 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 …… 6
- 5 「しわ寄せ」防止総合対策と業所管省庁への働きかけ …… 7
- 6 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります …… 8
- 7 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 …… 9
- 8 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業 …… 10

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律の概要

### 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

### 改正の概要

#### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

#### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設  
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

### 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）  
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

# 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

## 1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

### <職場におけるパワーハラスメントとは>

○ 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。

→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	<p>○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 職務上の地位が上位の者による言動</li><li>・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li><li>・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等</li></ul>
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	<p>○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの</p>
③ 労働者の就業環境が害される	<p>○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること</p> <p>○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当</p>

○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

# ＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。**

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

## 2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

### **(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について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、労働者に周知・啓発すること

### **(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相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- 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  
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

### **(3) 職場におけるパワー・ハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応**

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

### **(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置**

- ⑨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
- ⑩相談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

## 3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

## 4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

## 5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワー・ハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマー・ハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

# 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消 ～  
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

## 見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

## 改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※<sup>1</sup> について、以下の1～3を統一的に整備します。

### 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※<sup>2</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※<sup>1</sup> 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※<sup>2</sup> 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

## 施行期日

**2020年4月1日** ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

（注）パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

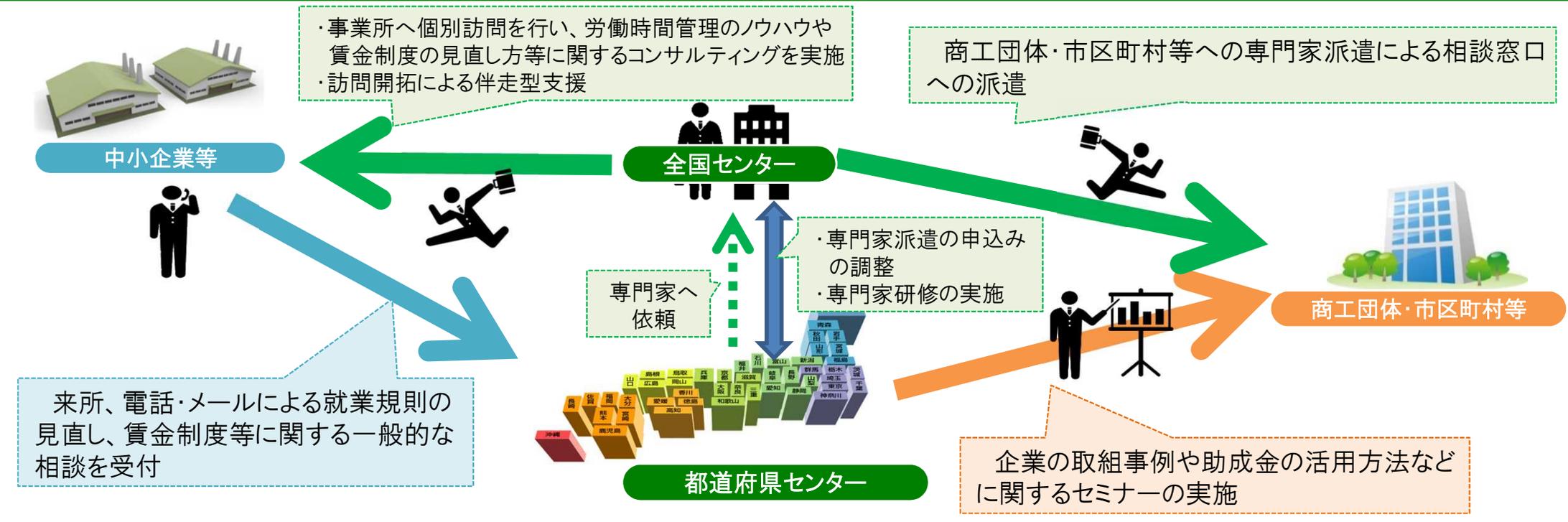
# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度予算案額 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

## 働き方改革推進支援センター



# 「しわ寄せ」防止総合対策について

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、**「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」**を策定（令和元年6月26日）
- 業所管省庁に対して、所管業界団体への指導、周知啓発等の積極的な関与について働きかけを実施（令和元年7月30日付け厚生労働省局長・中小企業庁長官連名通達を発出）。

## ＜総合対策の4つの柱＞

### ① 関係法令等の周知徹底

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等（地方版政労使会議を含む。）における課題の共有と地域での取組の推進
- ・都道府県労働局（以下「労働局」という。）・労働基準監督署（以下「労基署」という。）・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定による経営トップセミナーの開催など、集中的・効果的な取組

### ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・下請等中小事業者から、大企業等の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、相談情報を地方経済産業局（以下「経産局」という。）に情報提供

### ③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行う

### ④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（いわゆる「べからず集」）の周知・広報の徹底

# 子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

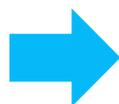
(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

## <改正のポイント>

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
  - ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
    - ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
    - ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。
- (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

就業規則の規定例(子の看護休暇の場合) ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

### 第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。



## <労使協定を締結する際の注意点>

- ☞ 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。



(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

- ※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

## <両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます。**

両立支援等助成金 厚生労働省



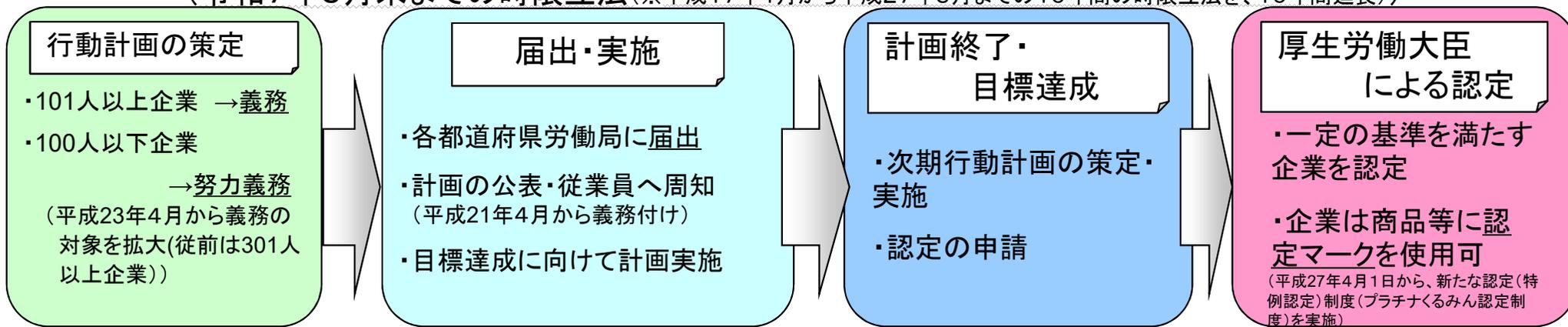
(URL) [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは、  
**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ**

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



### 行動計画(一般事業主行動計画)

**【行動計画とは】**  
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

**【計画に定める事項】**

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

**【計画の内容に関する事項】**

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策  
対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

**計画例**

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：年に〇人以上取得、女性：取得率〇%以上

**<対策>**

- 令和〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
- 令和〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

**<対策>**

- 令和〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

**〇 届出状況(令和元年9月末時点)**

- ・101人以上企業の **98.4%**
- ・301人以上企業の **98.5%**
- ・101～300人企業の **98.4%**

**規模計届出企業数 87,319社**

**〇 認定状況(令和元年9月末時点)**

- ・くるみん認定企業 **3,212社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **330社**



### 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

# 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業

厚生労働省で行った調査によると、不妊治療と仕事の両立ができず、16%の方が退職しており、不妊治療のための休暇制度等の整備や治療等に対する配慮を行うよう、事業主に求めていく必要がある。

このため、事業主、上司、同僚の不妊治療についての理解を深めるとともに、不妊治療のための休暇制度等の導入に取り組む企業を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行うものである。



## 内容

### 専門家による検討 委員会の開催

事業主向けの仕事と不妊治療との両立に資する制度等の導入マニュアル等の内容を検討するとともに、効果的な周知について、専門家による検討等を行う。



### 事業主向けマニュアルの作成・周知

時間単位で取得できる年次有給休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度等、仕事と不妊治療との両立に資する制度等の導入マニュアルを作成し、周知を行う。



### 仕事と不妊治療の両立に関する周知・啓発パンフレットの作成・周知

不妊治療を受ける労働者の事業主、上司、同僚のみならず広く不妊治療についての理解を深めるためのパンフレットを作成し周知を行う。



## 約5.5組に1組

不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%と、近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加している。

※「2015年社会保障・人口問題基本調査」  
(国立社会保障・人口問題研究所)

## 約18人に1人

生殖補助医療による出生児数は年々増加しており、平成18年の19,587人から平成28年には54,110人と2.8倍に増加。

約18人に1人が生殖補助医療で生まれている。  
※生殖補助医療による出生児数:「ARTデータブック(2016年)」  
(日本産科婦人科学会)  
全出生児数:「平成28年(2016)人口動態統計の年間推計」  
(厚生労働省)

## 両立が困難87%

不妊治療と仕事を両立している人のうち、87%が両立は難しいと感じ、さらに、16%が不妊治療と仕事の両立ができずに退職している。

(難しいと感じた理由としては、通院回数が多い、精神面で負担が大きい、通院との調整を図ることが難しいなど)  
※平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」(厚生労働省)

## 雇用環境・均等局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策について(P.1～4)	雇用機会均等課	企画係	山岸	7835
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業について(P.5、6)	有期・短時間労働課	企画係	横井	5269
労働施策総合推進法に基づく協議会を通じた中小企業への働き方改革の浸透、「しわ寄せ」防止総合対策と業所管省庁への働きかけについて(P.7)	職業生活両立課	働き方・休み方改善係	松本	7864
介護休業、介護休暇、子の看護休暇について(P.8)	職業生活両立課	育児・介護休業係	温谷	7863
次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施について(P.9)	職業生活両立課	職場復帰・再就職支援係	本間	7859
不妊治療と仕事の両立ができる環境整備について(P.10)	雇用機会均等課	母性健康管理係	大野	7843