⑦ 雇用均等

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進等

概　要

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について労働者に対する性別を理由とした差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策等が定められている。また、令和7年の法改正にて、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策も義務付けられた。（令和8年10月1日施行）

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメント対策が定められている。加えて、令和7年の法改正では、カスタマーハラスメント対策も義務付けられた。（令和８年10月１日施行）都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、男女雇用機会均等法等の履行確保を図るため、企業に対する指導を実施するとともに、労働者等からの相談に対応し、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び調停によって紛争解決の援助を実施している。

女性活躍推進法では、常用労働者数101人以上の事業主に対して、行動計画策定・届出、情報公表を義務付けている。

男女雇用機会均等法のポイント

性別を理由とする差別の禁止

○　雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（第5条・第6条）
- 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止

○　間接差別の禁止（第7条）
- 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止

【厚生労働省令で定める措置】
- ○　労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ○　労働者の募集・採用、昇進又は職種の変更に当たって、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こと
- ○　労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
- ※　なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではないが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性あり

○　女性労働者に係る措置に関する特例（第8条）
- 性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした措置や取扱いは違法でない旨を規定

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

- 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- 婚姻を理由とする解雇を禁止
- 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

セクシュアルハラスメント対策（第11条、第11条の２）

- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
- 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務

妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の３、第11条の４）

- 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
- 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
- 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務

母性健康管理措置（第12条・第13条）

- 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）

・　男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

○　企業内における苦情の自主的解決（第15条）
○　労働局長による紛争解決の援助（第17条）
○　機会均等調停会議による調停（第18条～第27条）
　・　調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
　・　労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

○　厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告（第29条）
○　厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
○　報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第33条）

※　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止、国、事業主及び労働者の責務並びに母性健康管理に関する措置義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止措置等）のポイント

パワーハラスメント対策（第30条の２、第30条の３）

・　職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
・　事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
・　職場におけるパワーハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務を規定

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

○　労働局長による紛争解決の援助（第30条の５）
○　優越的言動問題調停会議による調停（第30条の６～第30条の８）
　・　調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
　・　労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導

○　厚生労働大臣又は労働局長による報告の請求、助言・指導・勧告（第33条第１項、第36条第１項）
○　厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第33条第２項）
○　報告請求に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第41条）

※　パワーハラスメントの防止措置義務、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止並びに国、事業主及び労働者の責務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の４）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

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

次の（1）・（2）について、常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務

（1）企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれ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））
※常用労働者数101人以上の事業主は、男女間賃金差異及び女性管理職比率の把握が義務化

✎ 行動計画の必須記載事項
▶目標（省令で定める項目に関連した定量的目標）　▶取組内容　▶実施時期　▶計画期間

（2）女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 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）
常用労働者数101人以上の事業主に情報公表が義務化された男女間賃金差異と女性管理職比率に加え、①女性労働者に対する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ついて、
▶常用労働者数301人以上の事業主（義務）　①から1項目以上と②から1項目以上（計4項目以上）を公表
▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）　①及び②の全ての項目から1つ以上公表
▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）　①及び②の全ての項目から1つ以上公表

（3）認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」の利用を可能に

✎ 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

（4）履行確保措置

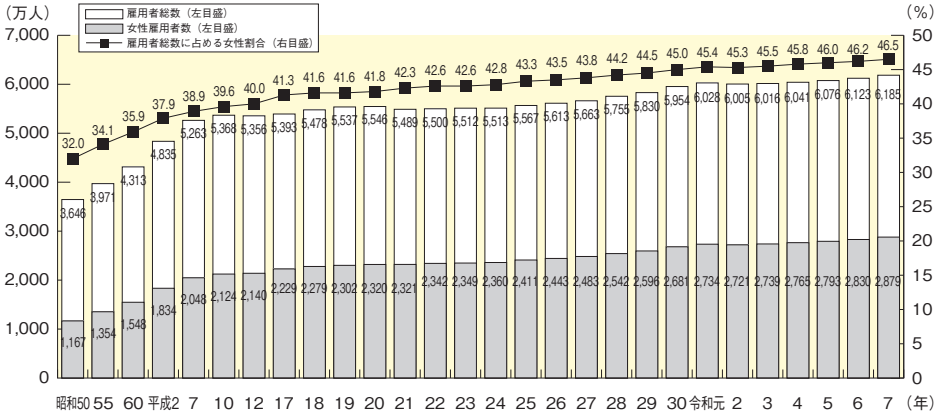
⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3　その他（施行期日等）

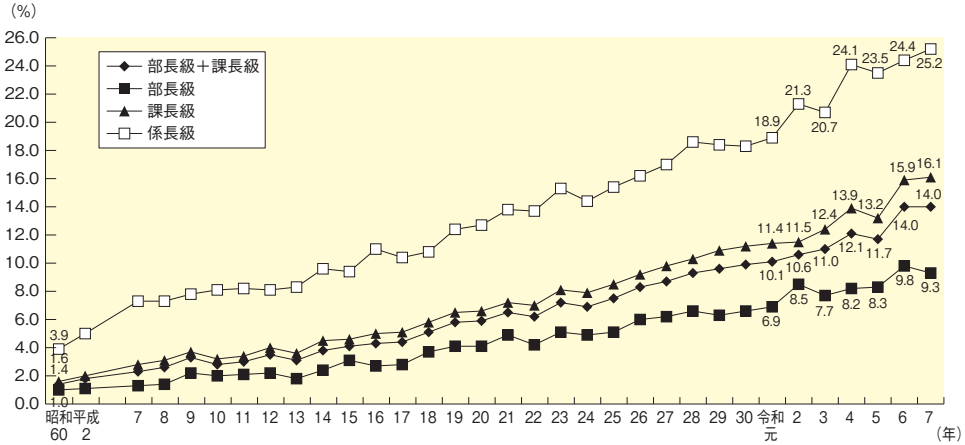
①制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
令和７年改正により、期限は令和18年3月末まで延長。
②令和７年改正時：令和7年6月11日公布、令和8年4月1日施行

詳細データ① 雇用者数の推移（全産業）



資料：総務省統計局「労働力調査」
注1） 平成27年から令和3年までの数値については、比率を除き、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値については、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき、平成22年から26年までの数値については、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
注2） 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

詳細データ② 役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用環境・均等局作成

仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

概　要

希望するすべての労働者が育児や介護を行いながら安心して働くことができる社会の実現のため、出産後の継続就業率や男性の育児休業取得率の向上等を目指し、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の整備、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり等を行っている。

育児・介護休業法の概要

※下線は、令和6年5月公布の改正法の内容
（★）令和7年4月施行、（◆）令和7年10月施行

育児休業　賃金の支払義務なし／育児休業給付金（賃金の67%又は50%）、出生後休業支援給付金（賃金の13%）あり

□ 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
※子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能

出生時育児休業（産後パパ育休）　賃金の支払義務なし／出生時育児休業給付金（賃金の67%）、出生後休業支援給付金（賃金の13%）あり

□ 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護等休暇（★）　賃金の支払義務なし／取得事由の追加（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式への参加）

□ 小学校3年生修了までの子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）まで取得できる（1日又は時間単位）
※勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

介護休業　賃金の支払義務なし／介護休業給付金（賃金の67%）あり

□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※有期雇用労働者は、以下の期日までに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが　明らかでない場合であれば各休業の取得が可能
○育児休業：子が1歳6か月に達する日
○出生時育児休業（産後パパ育休）：子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日
○介護休業：取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日

介護休暇　賃金の支払義務なし

□ 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）まで取得できる（1日又は時間単位）
※勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止（★）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

□ 小学校就学前（★）までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
□ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働・深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等　2歳に満たない子を養育する場合について、育児時短就業給付金（短時間勤務期間中の賃金の10%）あり。

□ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務付け
□ 介護を行う労働者について、3年間で2回以上利用できる①～④のいずれかの措置（※）を義務付け　※①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護費用の援助措置

育児休業・介護休業等（★）の個別周知・意向確認、育児休業・介護休業等（★）を取得しやすい雇用環境整備の措置

□ 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して育児休業制度等の、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して介護休業制度等の個別の周知・利用意向確認を義務付け
□ 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）、介護休業及び介護両立支援制度等（※）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務付け
□ 事業主に、労働者が介護に直面する前の早い段階（40歳等）の介護休業制度等に関する情報提供を義務付け
※介護両立支援制度等：①介護休暇に関する制度、②所定外労働の制限に関する制度、③時間外労働の制限に関する制度、④深夜業の制限に関する制度、⑤介護のための所定労働時間の短縮等の措置

柔軟な働き方を実現するための措置等、個別の意向聴取・配慮（◆）

□ 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者について、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置（※）を講じ、当該労働者が選択して利用できるようにすることを義務付け
※①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③短時間勤務、④養育両立支援休暇の付与、⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与　のうち事業主が2つ以上を選択・措置
□ 事業主に、労働者の子が3歳になる前の適切な時期において、事業主が選択して講じた措置等の個別の制度周知・利用意向確認を義務付け
□ 事業主に、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をしたとき及び労働者の子が3歳になる前の適切な時期の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・聴取した意向についての配慮を義務付け

育児休業の取得状況の公表

□ 常時雇用する労働者数が300人超（★）の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務付け

不利益取扱いの禁止等

□ 事業主が、育児休業・介護休業等を取得したこと、家族介護に直面した旨の申出をしたこと（★）等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
□ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

□ 苦情処理・紛争解決援助、調停
□ 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

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17年3月末までの時限立法（※平成17年4月から令和7年3月までの20年間の時限立法（一度延長済）を、再度10年間延長））

行動計画の策定
- 101人以上企業 →義務
- 100人以下企業 →努力義務

（平成23年4月から義務の対象を拡大（従前は301人以上企業））

届出・実施
- 各都道府県労働局に届出
- 計画の公表・従業員へ周知（平成21年4月から義務付け）
- 目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成
- 効果測定
- 次期行動計画の策定・実施
- 認定の申請

厚生労働大臣による認定
- 一定の基準を満たす企業を認定
- 企業は商品等に認定マークを使用可

（平成19年4月1日から「くるみん認定」開始）
（平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始）
（令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始）
（令和4年4月1日から「プラス認定」開始）

★PDCAサイクルの確立

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）育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組
（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組
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：取得率○％以上、女性：取得率○％以上
＜対策＞
令和○年○月～　各職場における休業者のカバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直しなど）・実施
令和○年○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○回実施
（例2）　全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月○時間とする。
＜対策＞
令和○年○月～　管理職対象の意識改革のための研修を○回実施
令和○年○月～　業務のDX化など事務の効率化等の取組実施

○ 届出状況（令和8年3月末時点）
- 101人以上企業の　97.7%
- 301人以上企業の　97.8%
- 101～300人企業の　97.6%

規模計届出企業数　114,987社

○ 認定状況（令和8年3月末時点）
- くるみん認定企業　5,779社
- うち、プラチナくるみん認定企業　882社
- トライくるみん認定企業　9社
- くるみんプラス認定企業　77社
- プラチナくるみんプラス認定企業　107社

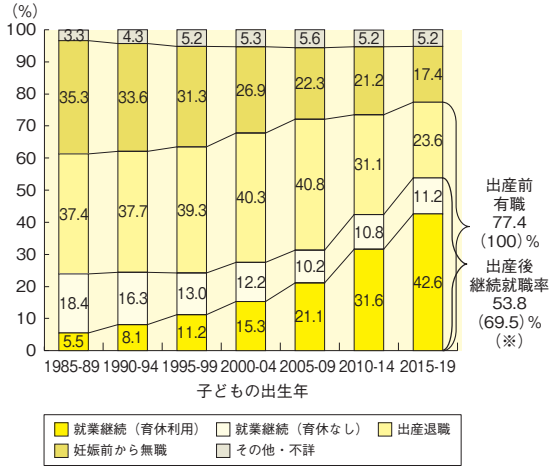


認定基準

・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。
・次の①または②のいずれかを満たしていること。
①計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
くるみん認定　30%以上
プラチナくるみん認定　50%以上
トライくるみん認定　10%以上　であること。
②計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
くるみん認定　50%以上
プラチナくるみん認定　70%以上
トライくるみん認定　20%以上
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。
・女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。
・男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること（くるみん認定のみ）。
・次の①または②のいずれかを満たしていること（トライくるみん認定除く）。
①フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。
②フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
・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（トライくるみん認定のみ）。
・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

☆　くるみん等認定基準を満たした上で、「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

詳細データ① 女性の出産後継続就業率（子どもの出生年別、第１子出産前後の就業経歴の構成）



資料：国立社会保障・人口問題研究所
「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」

（※）（ ）内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

詳細データ② 男女別育児休業取得率

（単位：%）

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
2010年度	83.7〔84.3〕	1.38〔1.34〕
2011年度	〔87.8〕	〔2.63〕
2012年度	83.6	1.89
2013年度	83.0	2.03
2014年度	86.6	2.30
2015年度	81.5	2.65
2016年度	81.8	3.16
2017年度	83.2	5.14
2018年度	82.2	6.16
2019年度	83.0	7.48
2020年度	81.6	12.65
2021年度	85.1	13.97
2022年度	80.2	17.13
2023年度	84.1	30.1
2024年度	86.6	40.5

資料：厚生労働省雇用環境・均等局「雇用均等基本調査」
（注） 2010年度及び2011年度の〔 〕内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

詳細データ③ 男女別介護休業取得率

（単位：%）

	男女計	男性	女性
2022年度	1.6	1.6	1.6

※介護をしている雇用者に占める取得者割合
資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年）

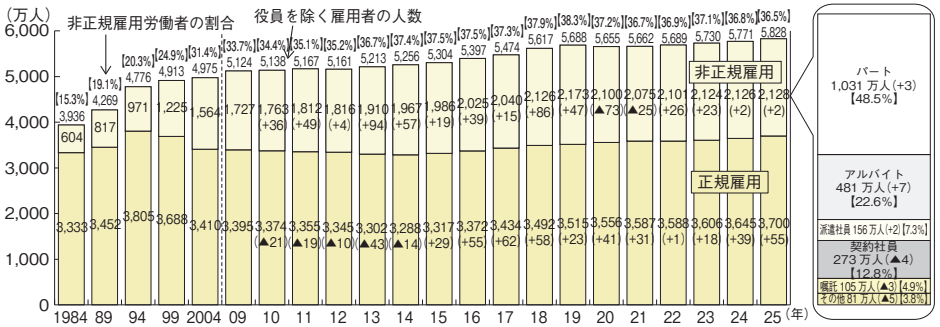
非正規雇用労働者対策

概　要

近年、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあるが、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。

詳細データ　正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 正規雇用労働者は3,700万人と55万人の増加（2025年平均。以下同じ）。11年連続の増加。
○ 非正規雇用労働者は2,128万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
○ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.5%。前年に比べ0.3ポイントの低下。



（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1. 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2. 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3. 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
4. 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6. 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
8. 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期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を禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇　：**待遇ごとに、その性質・目的に照らして、**
①職務内容　②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）　③その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇　：**①職務内容　②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合**は、パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。
※「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

- 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、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らない。

◆派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
◆同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

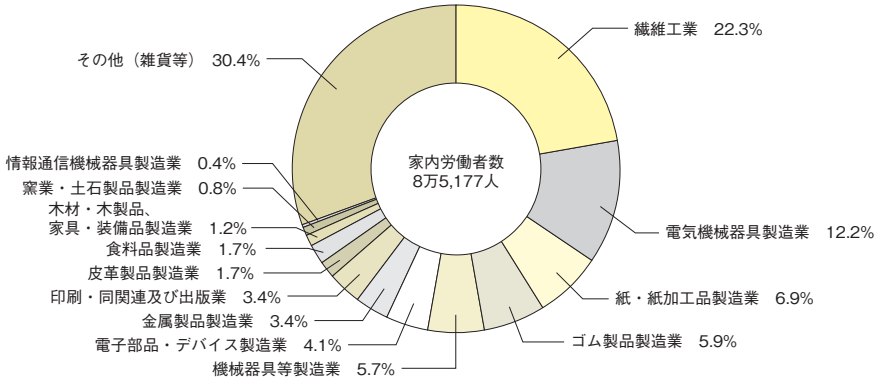
家内労働及び雇用型・自営型テレワーク対策

概　要

家内労働対策の概要

家内労働手帳の交付の徹底、最低工賃の決定及び周知、工賃の支払い及び安全衛生の確保などの対策を推進しています。

家内労働者数及び業種別の割合



資料：厚生労働省雇用環境・均等局「家内労働概況調査」（2025年10月実施）

テレワークガイドライン　主な概要

テレワークの導入に際しての留意点

○ テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配意して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
○ テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
○ テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

○ 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
○ オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

○ テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
○ 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
○ 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

○ 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。
○ 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
○ 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度

○ 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
○ 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
○ 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。
○ テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
○ テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとすることの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

○ テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
○ 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
○ 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

○ オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。
○ テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用である。
○ 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルールの策定と周知

○ 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
○ テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

労働時間の柔軟な取扱い

○ 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。
○ 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
○ フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
○ 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。（※　このほか、事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

テレワークにおける労働時間管理の把握

○ 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となる。
○ 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。
・パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握）
・労働者の自己申告により把握すること（※　労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと　等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

○ 中抜け時間（※　把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であることを記載）。
○ 長時間労働対策
テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。
・メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
・時間外・休日・所定外深夜労働についての手続
：労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

○ テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
○ 自宅等については、事務所衛生基準規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

○ 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
○ 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

○ 事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

○ 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。

自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン＜概要＞

○自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
○自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために必要な事項を示すもの

1　定義

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労 （法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者 ②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者 ③インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

2　関係者が守るべき事項（主なもの）

(1) 募集

募集内容の明示	注文者又は*②の仲介事業者*は、文書、電子メール又はウェブサイト上等で次の事項を明示すること。 ①仕事の内容 ②成果物の納期予定日（役務が提供される予定期日又は予定期間） ③報酬予定額・支払期日・支払方法 ④諸経費の取扱い ⑤提案等に係る知的財産権の取扱い ⑥問合せ先
募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い	・選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。 ・知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

(2) 契約条件の文書明示

契約条件の文書明示	注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等の明示でも可）。 ①注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先 ②注文年月日 ③仕事の内容 ④報酬額・支払期日・支払方法 ⑤諸経費の取扱い ⑥成果物の納期（役務が提供される期日又は期間） ⑦成果物の納品先及び納品方法 ⑧検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日） ⑨契約条件を変更する場合の取扱い ⑩成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補修が求められる場合の取扱い等） ⑪知的財産権の取扱い ⑫自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い
保存	明示した文書又は電子メール等を３年間保存すること。

(3) 契約条件の適正化

イ　契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないよう明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。
支払期日	注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に、併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。

※斜体部：仲介事業者のみに求められる事項

納期	作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際、通常の労働者の１日の所定労働時間の上限（８時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。*注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等をさせる場合、その旨も明確にすること。*
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

ロ　成果物の内容に関する具体的説明

ハ　報酬の支払
- 瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- *発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと*

ニ　契約条件の変更
- 十分協議の上、文書等を交付すること。
- 自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと。
- *仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。*

ホ　成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い
- あらかじめ契約書において自営型テレワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること。

ヘ　契約解除
- 合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- 自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- 注文者の責に帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

ト　継続的な注文の打切りの場合における事前予告
- 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告すること。

(4) その他

手数料	*仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し額等を明示すること。*
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力を行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（*仲介事業者も同様*）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。*仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。*
育児介護等と業務の両立に対する配慮	注文者は、自営型テレワーカーからの申出に応じて、自営型テレワーカーが育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮を行うこと。
ハラスメント対策に係る体制整備	注文者は、業務委託におけるハラスメントにより自営型テレワーカーの就業環境を害することのないよう相談対応のための体制整備その他必要な措置を行うこと。
その他	製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律が適用される場合は遵守すること。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の概要

（令和5年4月28日成立、5月12日公布）

趣　旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概　要

1. 対象となる当事者・取引の定義

(1)「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項]
(2)「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項]
(3)「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項]
(4)「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。[第2条第5項]
(5)「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項]
※「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

(1) 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条]
(2) 特定業務委託事業者は、特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）[第4条]
(3) 特定業務委託事業者は、特定受託事業者との業務委託（1か月以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。[第5条]
① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、
(1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]
(2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（6か月以上のもの）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条]
(3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条]
(4) 業務委託（6か月以上のもの）を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会及び中小企業庁長官並びに厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について、助言、指導、報告徴収・立入検査をすることができるものとする。[第11条、第20条、第22条]　また、公正取引委員会及び厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第18条、第19条]
※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条]

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。[第21条]

施行期日　令和6年11月1日