

IV 多様な働き方・生き方の選択

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

- (1) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行【法律の施行】〔厚生労働省〕（再掲）
- (2) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【新規・継続】〔厚生労働省、総務省、人事院〕（再掲）
- (3) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化【拡充】〔厚生労働省〕
- (4) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔人事院〕
- (5) テレワークの普及・促進【継続】〔総務省、厚生労働省、経済産業省〕
- (6) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実【継続】〔厚生労働省〕
- (7) パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保と正社員転換の推進【継続】〔厚生労働省〕

(1) 改正育児・介護休業法の成立と円滑な施行

(再掲) I-2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(2) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等

(再掲) I-2 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備 参照

(3) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化

育児・介護休業法では、育児休業の申出をしたこと又は取得したこと等を理由とする解雇その他不利益取扱い（※）を禁止しています。

※不利益取扱いの例：解雇、期間を定めて雇用される者について契約更新しないこと、労働契約内容の変更の強要、自宅待機、降格、減給、賞与等における不利益な算定 等

平成21年2月から、不利益取扱いを受ける等のトラブルを防止するための周知・指導や、個別の事案に関する相談対応を担当する「育児・介護休業トラブル防止指導員」を都道府県労働局に配置しました。

平成21年には同法が改正され、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されるとともに、同法の実効性の確保を目的として、労働者と事業主の間で、育児休業の取得等に関するトラブルが生じた場合、トラブルを早期に

解決するため、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停制度が設けられました。また、法違反に対する勧告に従わない場合の企業名の公表制度や報告を求めた際に報告をしない又は虚偽の報告をした企業に対する過料の制度が設けられ、法違反に対する厳正な対応をすることとしています。

(4) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進

国家公務員についても、民間の改正育児・介護休業法の成立等を踏まえ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備する観点から、配偶者の就業等の状況にかわりなく育児休業等を行うことができるようにすること等を内容とする両立支援制度の改正を行いました（平成22年6月30日施行）。

さらに、平成22年3月に「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を改正するとともに、両立支援制度の周知を図るためのリーフレット「新パパとママの行動計画」を作成し、各府省に配布しました。

詳細は…

<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/kaiseigaiyou.html>

(5) テレワークの普及・促進

◇厚生労働省におけるテレワーク関連施策

自宅などで働くテレワークは、子育てと仕事の両立など、多様で柔軟な働き方を実現する有効な

手段です。他方、職場で働く場合と異なり、労働時間などの管理に工夫も求められます。厚生労働省では、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を目的として、以下のような施策を行っています。

① 「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」の周知

在宅勤務ガイドラインは、在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし、それにより適切な就業環境の下での在宅勤務の実施を図ることを目的としたものです。平成20（2008）年に事業場外みなし労働時間制^(注)の適用要件の明確化などの改正を行い、事業主への周知・啓発を実施しています。

② 「テレワーク相談センター」の設置

労働時間など労務管理上の課題について相談に応じる「テレワーク相談センター」は、全国5都市（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡）に設置しています。

③ 「テレワークセミナー」の開催

成功事例の紹介や労務管理方法などを解説する「テレワークセミナー」は、全国7都市（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）で開催しています。

（注）外回りの営業など事業場で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度。

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet.pdf>

④ 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改正

このガイドラインは、在宅ワーク^(注1)の契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅ワークの注文者が在宅ワークの契約締結の際に守るべき最低限のルールとして策定されたものです。

在宅ワークを取り巻く環境の変化を踏まえ、平成22年3月に、適用範囲の拡大や在宅ワークを注文する者が文書明示すべき契約条件の追加等の改正を行い、周知しています。

⑤ 在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワークを良好な就業形態とするため、在宅就業者総合支援事業を実施しています。

○在宅ワーカーのスキルアップ支援

- ・「ホームワーカーズウェブ」(<http://www.homeworkers.jp>)において、在宅ワーカーの能力開発、再就職に役立つ情報を提供しています。
- ・eラーニングを活用した学習支援体制を整備しています。
- ・セミナーを開催しています。
- 在宅ワーカーに対する相談対応
- ・在宅ワーク相談室において、トラブル相談、健康相談等の相談対応を実施しています。

詳細は… <http://www.homeworkers.jp/faq/soudan.php>

○ 仲介機関^(注2)のネットワーク形成支援

- ・仲介機関の事例研究を行い、仲介機関が抱える運用上の課題の整理・検討を行います。
- ・仲介機関間のネットワーク形成を支援します。

注1) パソコン等情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（例：テーブル起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）

注2) 在宅ワークの受発注に際して、発注者・委託者と在宅ワーカーの間を仲介する機関

詳細は… <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.htm>

◇総務省におけるテレワーク関連施策

① テレワーク普及促進のための実証実験の実施（テレワーク試行・体験プロジェクト（厚生労働省と連携））

多数の企業等に対し、誰もが容易に利用できるテレワークシステムを一定期間貸与することで、ワーク・ライフ・バランスの実現や通勤負担の軽減、業務の効率化等、テレワーク導入による多様な効果を試行・体験する機会を提供しました。

② テレワーク普及促進のための実証実験の実施（先進的なテレワークシステム実験）

先進的な技術・システムを用いて、テレワークの様々な効果の検証等を行うモデル実験を全国数か所で実施し、柔軟な働き方の実現や社会的課題に対応するモデル実験を実施しました。

③ テレワーク普及促進のための実証実験の実施（次世代テレワークシステム実験）

世界最高水準の我が国のネットワーク環境を最大限活用して、より強固なセキュリティが確保され、より就労環境に適した次世代高度テレワークシステム構築に向けた実証実験を実施しています。平成22年度においても、多様な就労環境にテレワークを適用するための実証実験を実施する予定です。

④ テレワーク普及促進のための実証実験の実施 (次世代のテレワーク環境に関する調査研究)

業務の効率化とエネルギー削減が期待されるテレワークの環境面での効果を実証し、温室効果ガスの削減目標を実現する新たな枠組み作りに貢献するとともに、テレワークの企業への円滑な導入方策を検討します。

⑤ テレワークの普及・啓発（地域セミナーの開催）

全国でセミナーを開催し、テレワークに関する普及啓発を実施しています。

⑥ テレワーク環境整備税制

テレワーク関係設備の導入を行う者に対し、固定資産税の軽減措置を実施しています（平成19年度創設、平成22年度末まで延長）。

◇ 経済産業省におけるテレワーク関連施策

① 中小商業活力向上事業

商店街振興組合等が行う商業活性化への取組のうち、空き店舗を活用したテレワーク施設の設置・運営等についても、補助を行っています。

(6) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実

① 両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）の拡充

平成21年度においては、助成対象となる短時間勤務制度を拡大したり、期間を定めて雇用されている者が利用した場合に、助成額を増額するなど支援を拡充しました。

平成22年度においては、助成額を増額したり、助成制度を簡略化するなど、さらに支援を拡充します。

〔参考〕 両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成金を支給

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/youritsu01/02.html>

② 短時間正社員制度の導入促進

平成20年12月から「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設しています。

平成22年度においては、企業の人事担当者等を対象に短時間正社員制度の導入・運用改善に関するセミナーの開催、同制度の導入企業への相談支援等により、その導入促進、定着を図っていきます。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1201-1.html>

短時間正社員制度導入支援ナビ

<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

③ 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を導入・運用する事業主の経済的負担を軽減するための助成金について、平成22年度においては、企業における制度利用者2人目～10人目に対する助成額を増額しました。

〔参考〕 短時間正社員制度導入促進等助成金

詳細は…

<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>

(7) パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保と正社員転換の推進

① パートタイム労働法における均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、専門家の配置等による相談、援助の実施等、事業主を支援しています。

② 短時間労働者均衡待遇推進等助成金等、パートタイム労働者の均衡待遇の確保及び正社員転換の推進に取り組む事業主への支援を実施しています。

〔参考〕 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

詳細は…

<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>

〔参考2〕 改正パートタイム労働法

パートタイム労働者がその能力をいっそう有効に発揮することが出来る雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）が改正され、平成20年4月1日から施行されました。

主な内容としては、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずべきこととされたことなどです。