資料１－２－２

関係資料（２）

Ⅱ．

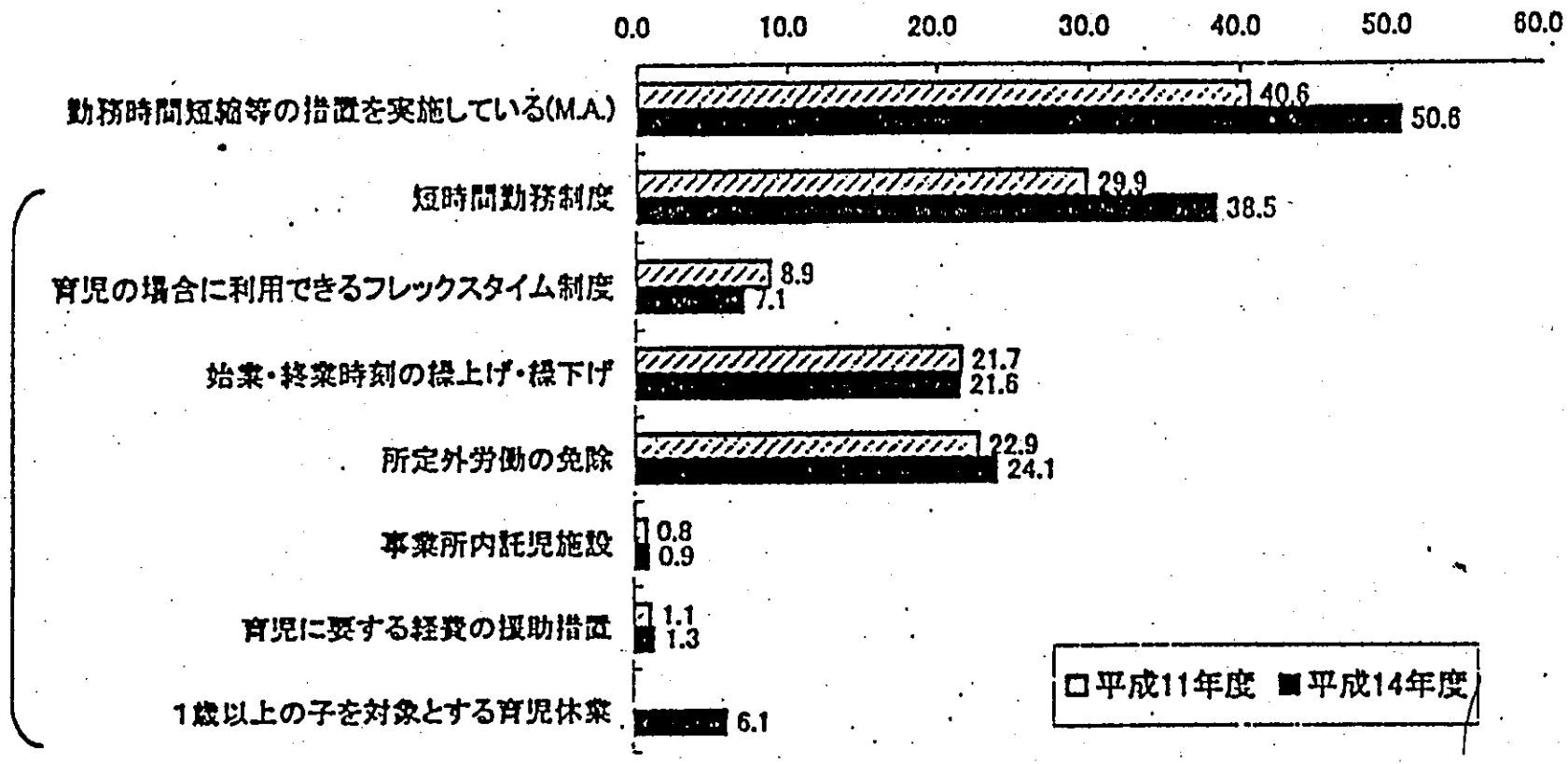
２．雇用

３．起業・自営業その他の働き方

４．公務員

資料5-1-1

育児のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



出典：「女性雇用管理基本調査」厚生労働省（平成14年度）

資料51-2

事業所規模別育児のための勤務時間短縮等の措置あり事業所の出産者に占める利用者割合

（%）

	短時間勤務制度					フレックスタイム制度				
	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合
		女性	男性				女性	男性		
【総計】										
	0.18			14.7	0.1	0.19			8.2	2.5
				〈24.7〉	〈0.0〉				〈33.1〉	〈6.3〉
	(100.0)	(97.3)	(2.7)			(100.0)	(41.7)	(58.3)		
	〈100.0〉	〈100.0〉	〈0.0〉			〈100.0〉	〈63.0〉	〈37.0〉		

	始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ					所定外労働の免除				
	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合
		女性	男性				女性	男性		
【総計】										
	0.17			14.4	0.0	0.07			6.7	0.0
				〈14.7〉	〈2.5〉				〈12.6〉	〈0.0〉
	(100.0)	(99.1)	(0.9)			(100.0)	(98.6)	(1.4)		
	〈100.0〉	〈68.4〉	〈31.6〉			〈100.0〉	〈99.9〉	〈0.1〉		

	事業所内託児施設					育児に要する経費の援助				
	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合
		女性	男性				女性	男性		
【総計】										
	1.39			52.5	2.9	0.35			20.9	3.7
				〈68.2〉	〈4.8〉				〈79.4〉	〈21.9〉
	(100.0)	(96.0)	(4.0)			(100.0)	(66.6)	(33.4)		
	〈100.0〉	〈96.5〉	〈3.5〉			〈100.0〉	〈80.2〉	〈19.8〉		

	1歳以上の子を対象とする育児休業				
	常用労働者に占める利用者の割合			出産者に対する利用者割合	配偶者が出産した者に対する利用者割合
		女性	男性		
【総計】					
	0.18			13.9	0.0
	(100.0)	(99.9)	(0.1)		

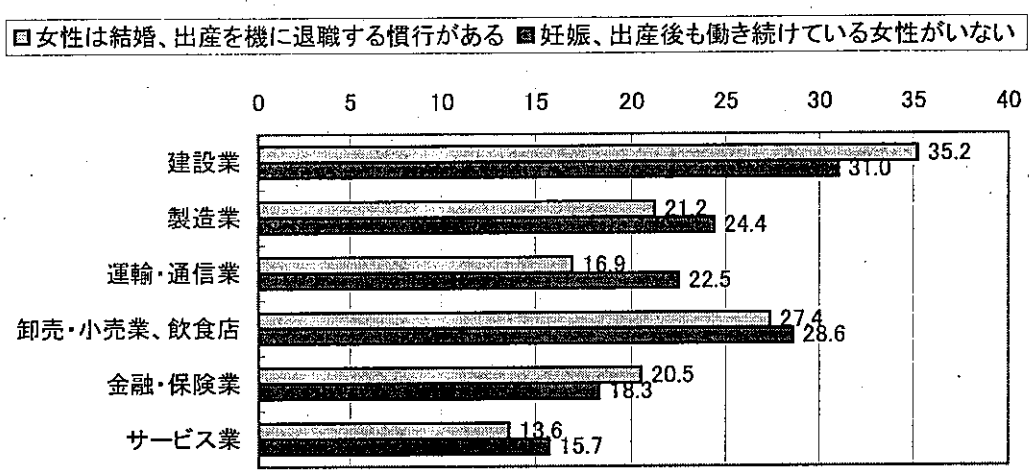
（注）勤務時間短縮等の措置がある事業所において、H13.4.1～14.3.31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性含む。）のうち、H14.10.1までの間に利用を開始した者（利用の申し出をしている者を含む。）の割合である。

（注）H11年度は、勤務時間短縮等の措置がある事業所において、H10.4.1～11.3.31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含
む。）のうち、H11.10.1までの間に利用を開始した者（利用の申し出をしている者を含む。）の割合である。

（出典）「平成14年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）

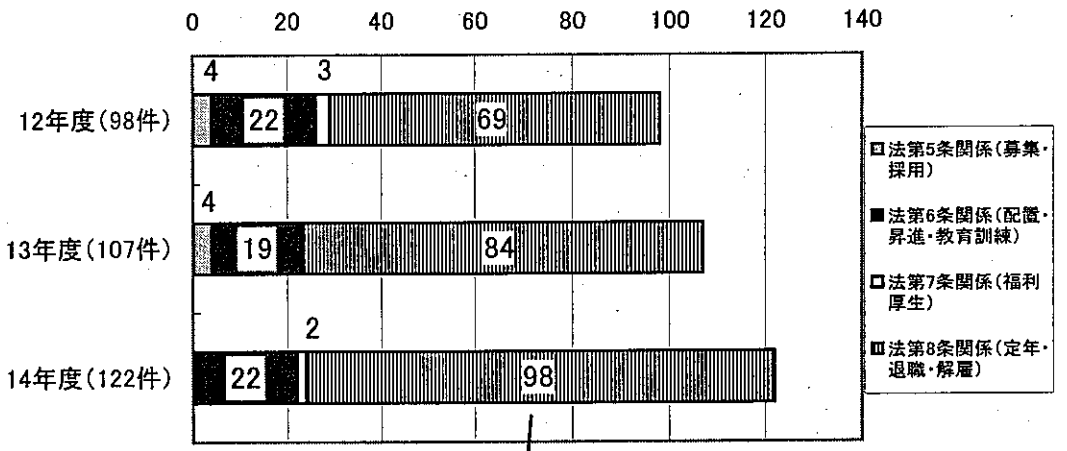
資料52

4年生大卒女性、業種別（公務を除く）、勤務先で出会った男女別取扱いの割合



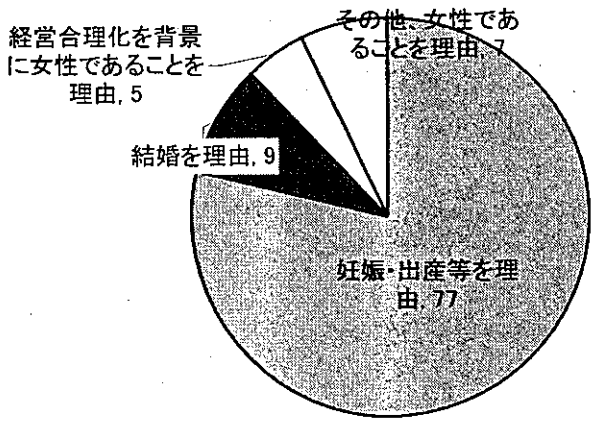
（出典）「新規大卒者の就職活動等実態調査」（平成13年4月、財団法人21世紀職業財団（厚生労働省委託調査））

雇用均等室における個別紛争解決の援助件数



（出典）「平成14年度男女雇用機会均等法の施行状況」（厚生労働省）

法第8条関係援助件数の内訳（14年度）



（出典）「平成14年度男女雇用機会均等法の施行状況」（厚生労働省）

資料53

就業形態、事業所規模別年間総実労働時間の推移

一般労働者

（単位　時間）

年	産業計	500人以上	100－499人	30－99人	5－29人
1993年	2,045	1,952	2,002	2,046	2,095
94	2,036	1,943	1,991	2,033	2,092
95	2,038	1,954	1,993	2,038	2,087
96	2,050	1,958	2,000	2,053	2,098
97	2,026	1,960	1,990	2,028	2,063
98	2,010	1,945	1,970	2,012	2,047
99	2,009	1,936	1,970	2,015	2,050
2000	2,026	1,966	1,990	2,030	2,059
01	2,017	1,952	1,979	2,021	2,054
02	2,017	1,957	1,974	2,033	2,048

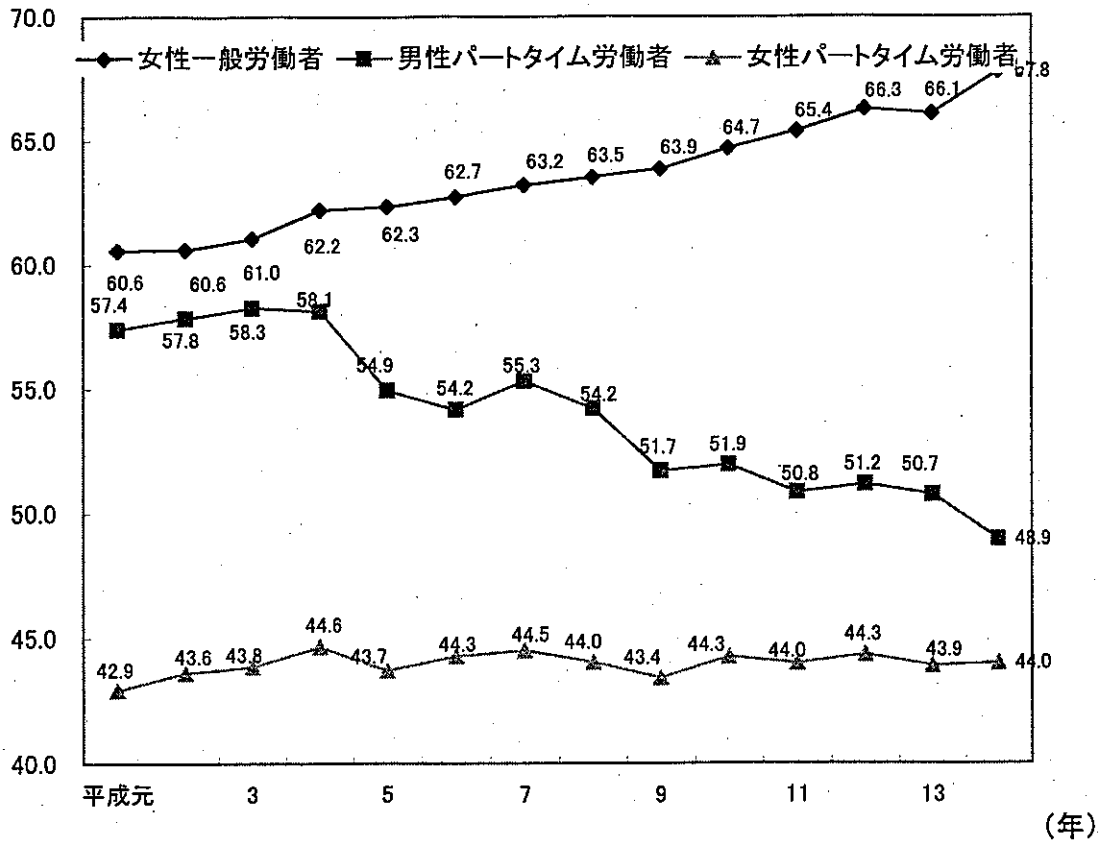
パートタイム労働者

年	産業計	500人以上	100－499人	30－99人	5－29人
1993年	1,184	1,229	1,199	1,139	1,199
94	1,172	1,219	1,208	1,152	1,169
95	1,174	1,216	1,211	1,157	1,166
96	1,176	1,958	2,000	2,053	2,098
97	1,162	1,205	1,195	1,147	1,156
98	1,150	1,204	1,174	1,146	1,141
99	1,139	1,148	1,169	1,129	1,132
2000	1,168	1,207	1,183	1,154	1,165
01	1,154	1,223	1,188	1,152	1,138
02	1,141	1,223	1,213	1,134	1,110

資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1)月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入して求めた。
2)事業所規模5人以上。

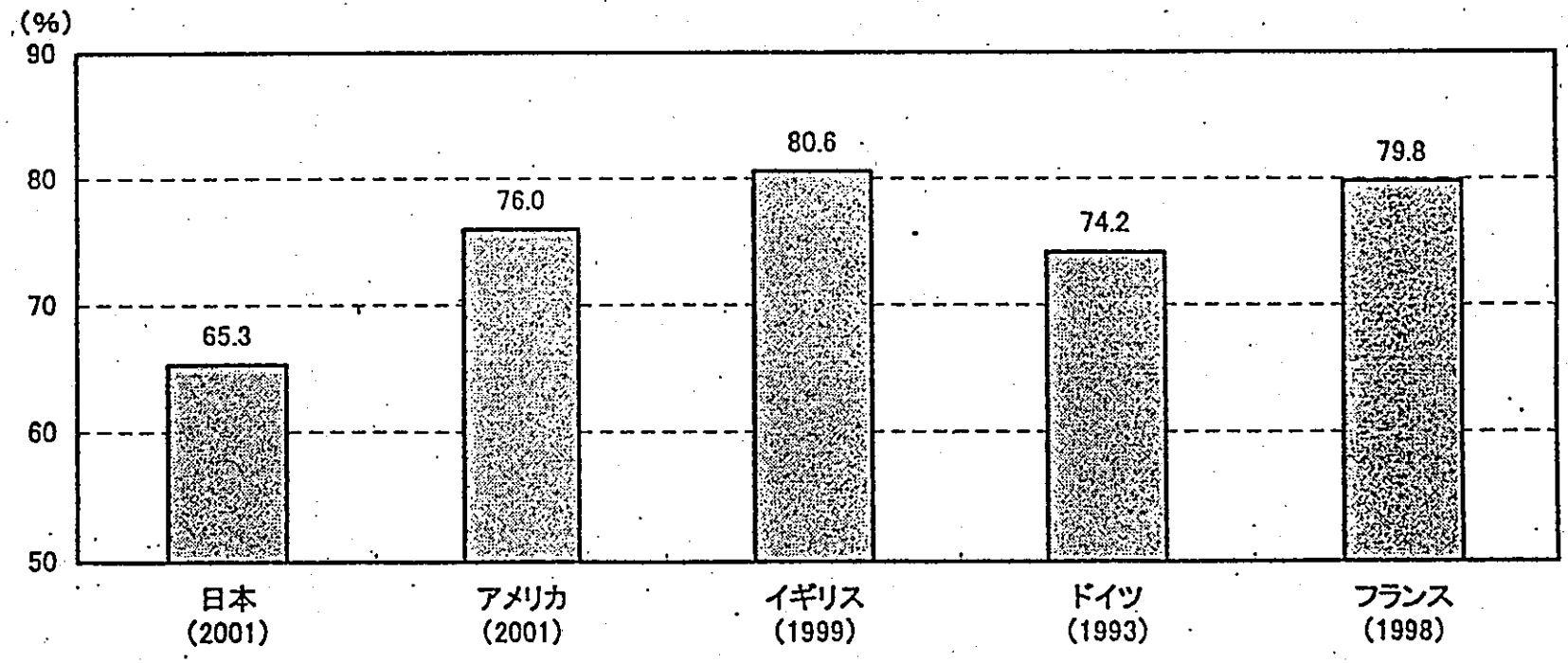
資料 54　労働者の1時間当たり平均所定内給与額の推移(男性一般労働者＝100)



(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

資料55

男女間賃金格差の国際比較（男性＝100）



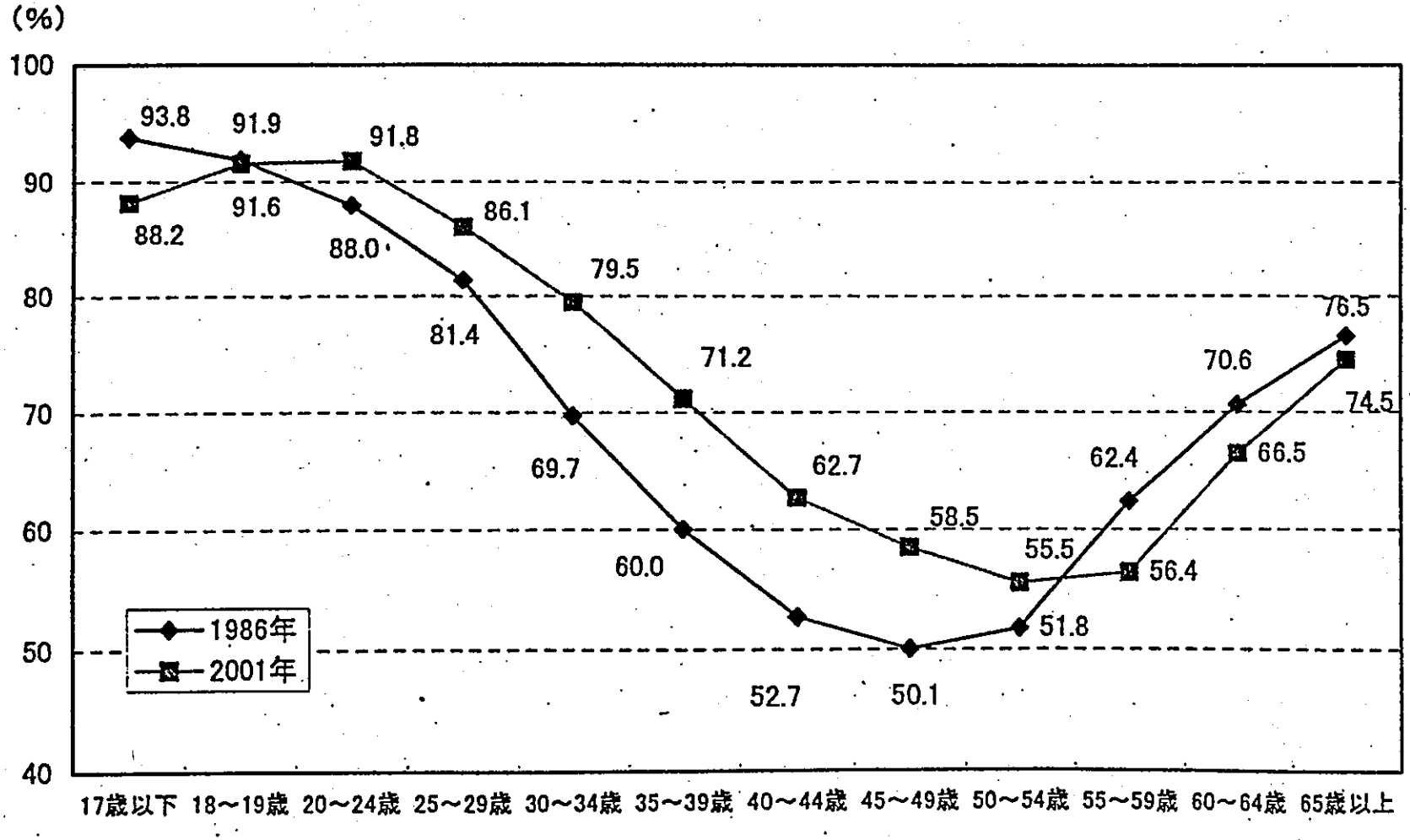
資料出所　日本　　：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001年）
　　アメリカ：労働省「Employment and Earnings」（2001年）
　　イギリス、ドイツ、フランス：ＩＬＯ「Year Book of Labour Statistics」（2000年）

注）日本　　：１ヶ月当たり賃金（所定内給与）。フルタイム労働者。
　　アメリカ：１週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。
　　イギリス：１時間当たり賃金。成人、フルタイム労働者。
　　ドイツ　：１時間当たり賃金。卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業、対地域・社会・個人サービス業を除く。
　　フランス：１時間当たり賃金。鉱業・採掘業、電気・ガス・水道業、公務及び家事サービス業を除く。

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

資料46

一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差の２時点間比較（男性＝100）



資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

49

資料57

男女間賃金格差の要因（単純分析）

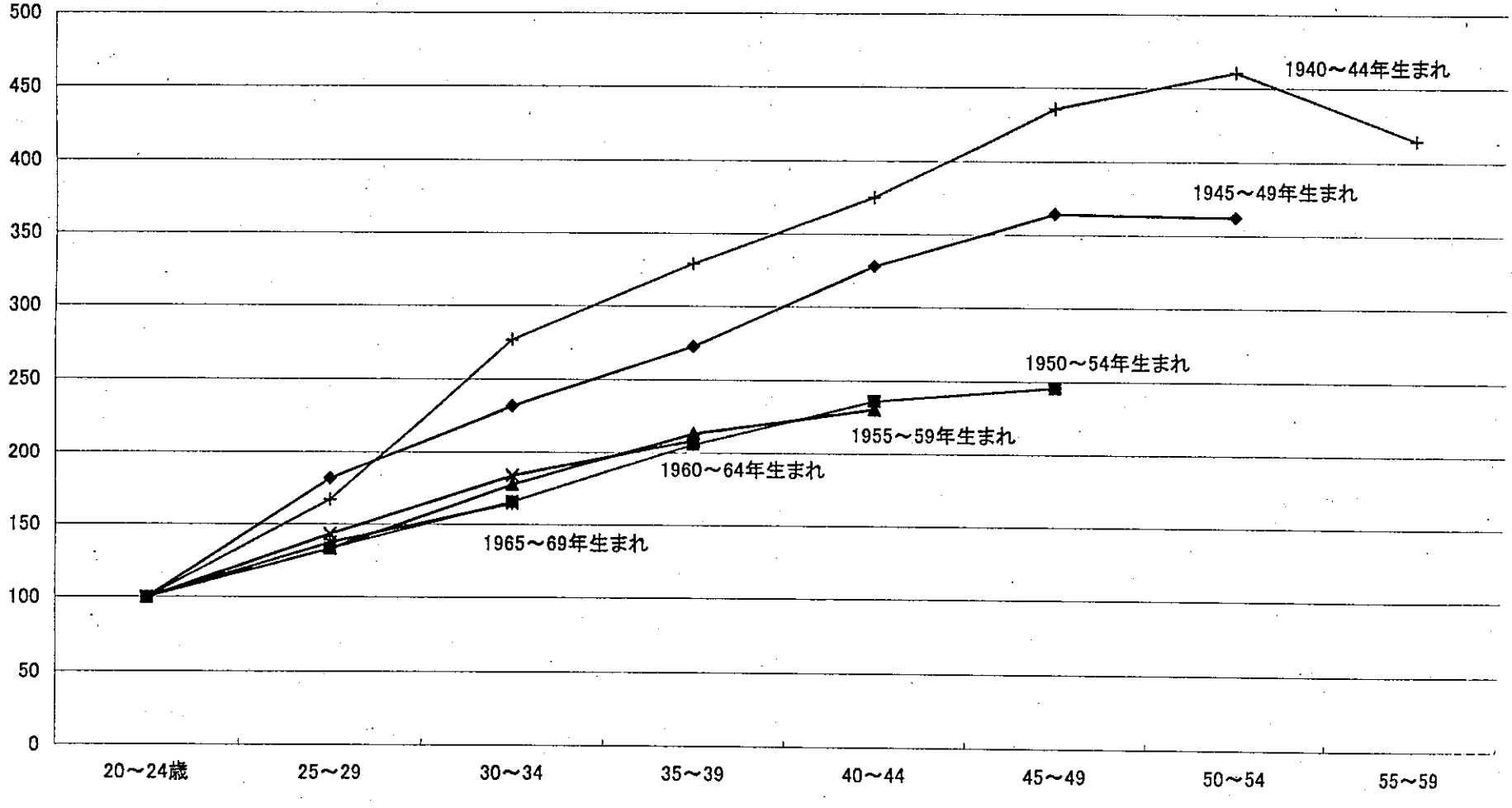
	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度
	原数値	調整済	
労働時間	65.3	66.1	0.8
年　齢	65.3	67.4	2.1
学　歴	65.3	67.5	2.2
企業規模	65.3	66.1	0.8
産　業	64.2	61.9	−2.3
勤続年数	65.3	71.4	6.1
職　階	66.0	77.2	11.2

注1　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2001年）を用いて算出。
注2　労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

出典：「男女間の賃金格差解消のために」厚生労働省

資料 58　実質賃金の伸び（コーホート別）

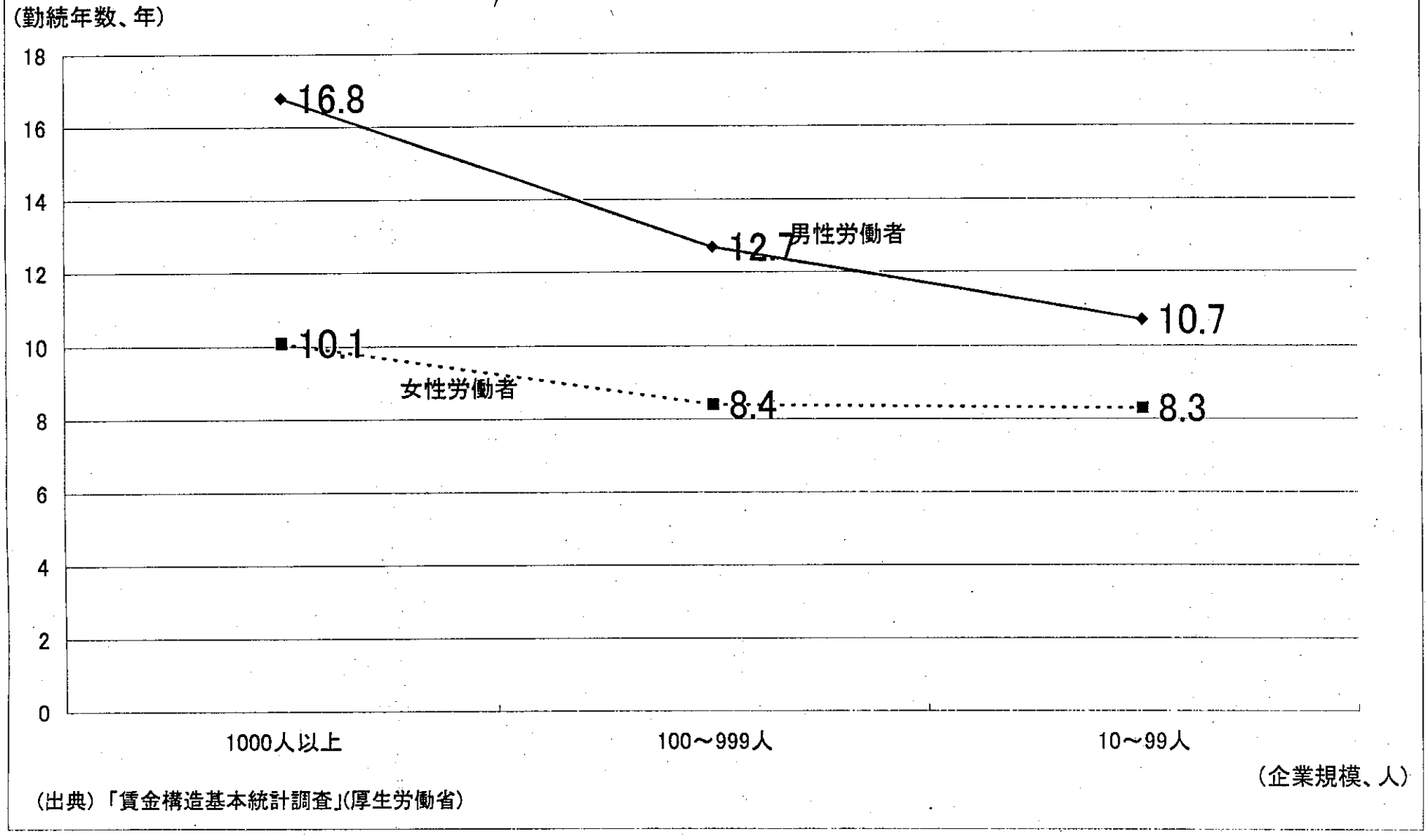
（男子労働者（学歴計）、産業規模計）



（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（各年版）、総務省「消費者物価指数」

（注）20～24歳のきまって支給する現金給与額と年間賞与を100とした場合の各年齢層の実質賃金である。

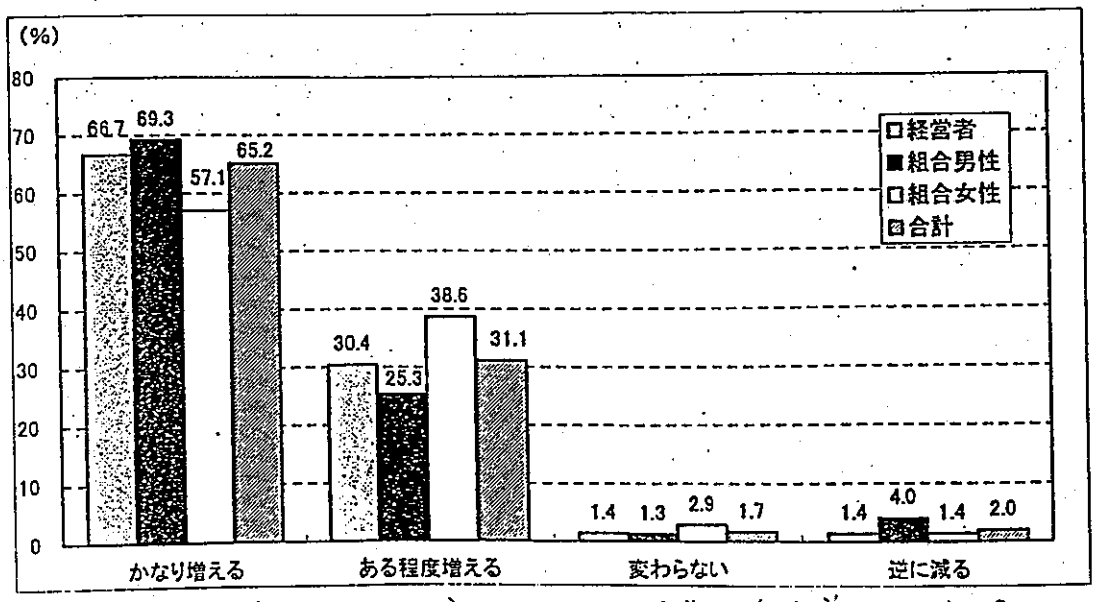
資料59　企業規模、性別勤続年数（2000年）



（出典）「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

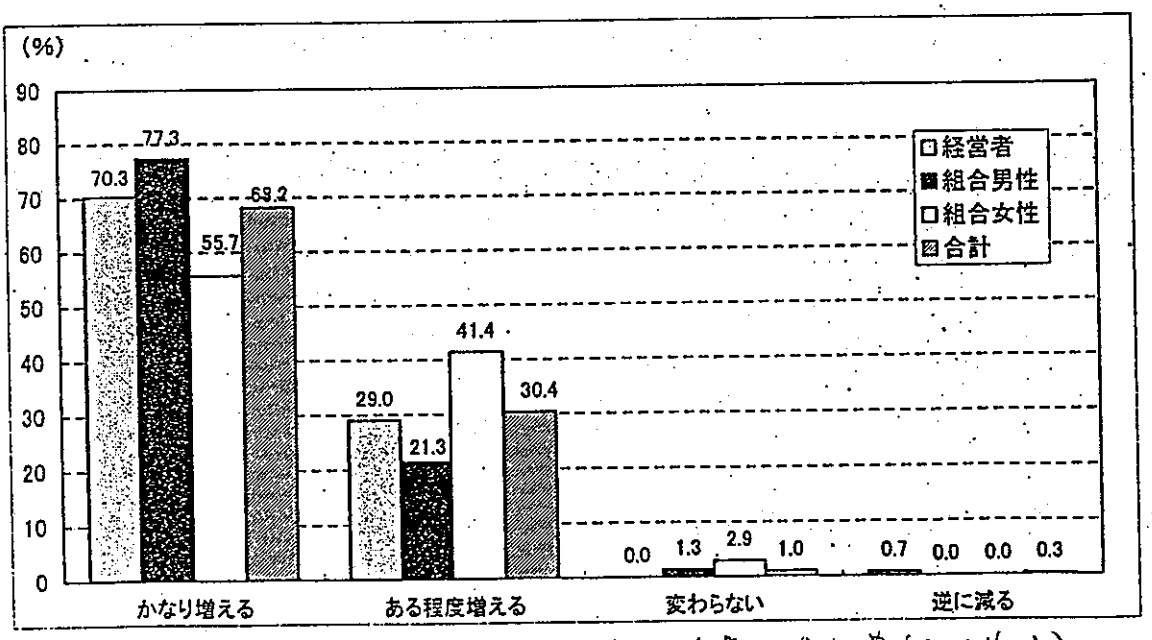
資料 6.0

年功給の廃止・縮小



(年功給を廃止またはその割合を低くする企業が今後増えるかどうか)

成果給の割合を高める企業



(成果給を導入する，またはその割合を高める企業が今後増えるかどうか)

(出典)「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

資料61

補足資料

家族手当・住宅手当の影響分析

家族手当・住宅手当が賃金構造全体に及ぼす影響を概算で計算すると、家族手当で1.3%、住宅手当で0.1%、合わせて1.4%になる。単純にいえば、現在両手当を支給している事業所が両手当を全廃すれば、支給をしていない事業所も含めた全体の賃金格差が1.4%縮小するということである。

〔家族手当〕

1人当たり単価×支給事業所割合×男性の支給者割合＝家族手当影響額（男性）

18.7千円　×　77.5%　×　54.8%　＝　7.9千円

1人当たり単価×支給事業所割合×女性の支給者割合＝家族手当影響額（女性）

18.7千円　×　77.5%　×　6.4%　＝　0.9千円

男性の平均所定内－家族手当影響額＝家族手当がない場合の平均所定内（男性）

340.7千円　－　7.9千円　＝　332.8千円

女性の平均所定内－家族手当影響額＝家族手当がない場合の平均所定内（女性）

222.4千円　－　0.9千円　＝　221.5千円

家族手当がない場合の男女間格差－男女間所定内格差＝家族手当が及ぼしている影響

221.5千円÷332.8千円　－　222.4千円÷340.7千円　＝　1.3%

注）手当支給事業所のみで考えると影響は1.6%（支給事業所割合77.5%を計算から除外）

〔住宅手当〕考え方は家族手当と同様

16.2千円　×　50.9%　×　58.8%　＝　4.8千円

16.2千円　×　50.9%　×　33.9%　＝　2.8千円

340.7千円　－　4.8千円　＝　335.9千円

222.4千円　－　2.8千円　＝　219.6千円

219.6千円÷335.9千円　－　222.4千円÷340.7千円　＝　0.1%

注）手当支給事業所のみで考えると影響は0.2%（支給事業所割合50.9%を計算から除外）

※計算に用いたデータ

手当の1人当たり単価：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成11年）

手当支給事業所割合　：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成13年）

手当支給者割合　　：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成13年）

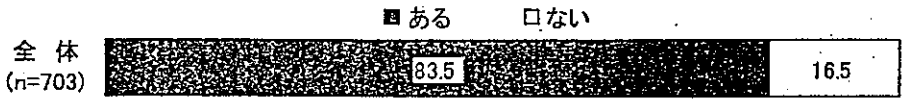
平均所定内給与額　　：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成13年）

（出典）「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

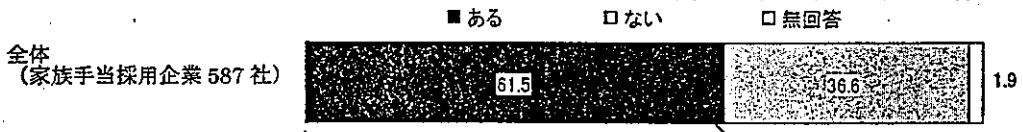
資料62-1

家族手当

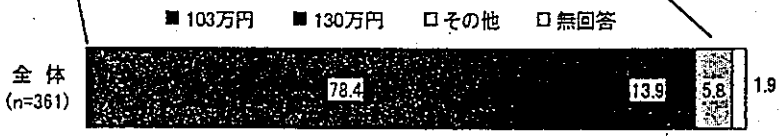
○ 家族手当制度の有無



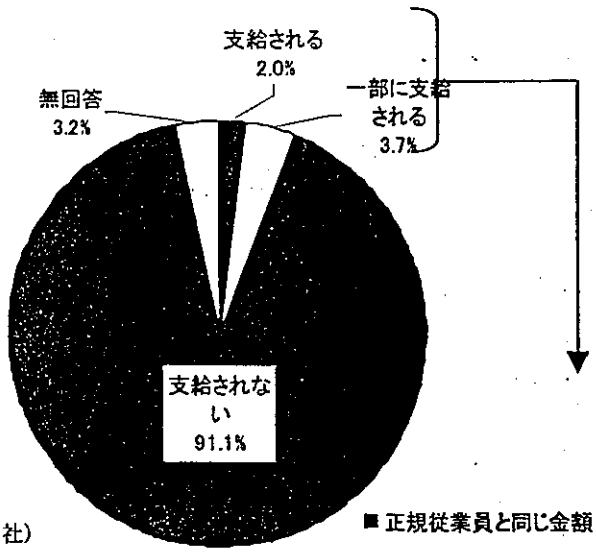
○ 配偶者手当支給に対する収入制限の有無



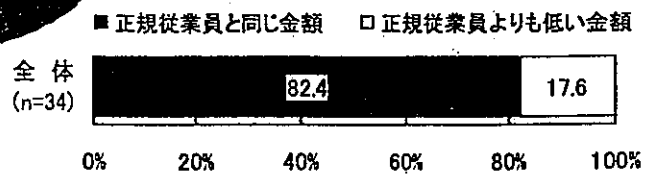
○ 配偶者に対する収入制限の基準



○非正規従業員への家族手当の支給



全体
(家族手当採用企業 587 社)

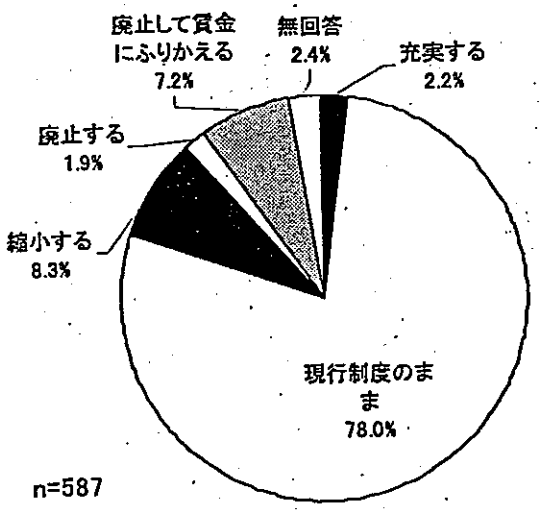


＊非正規従業員とは、正社員以外の雇用形態で雇用されている従業員であり、パート、アルバイト、契約社員等が含まれる。

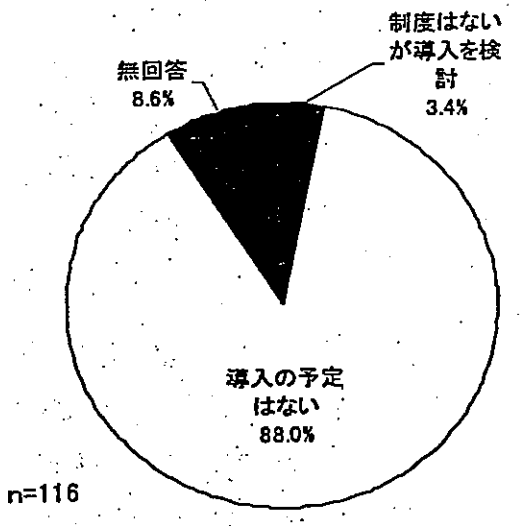
資料出所：雇用システムに関するアンケート調査報告書

資料 62-2

配偶者手当制度の今後



家族手当制度が現在「ある」企業



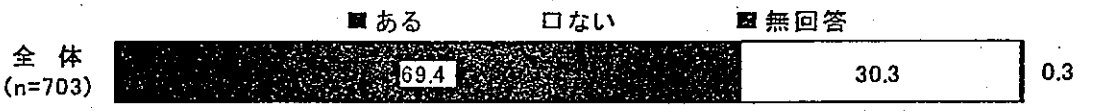
家族手当制度が現在「ない」企業

出典：「雇用システムに関するアンケート調査報告書」

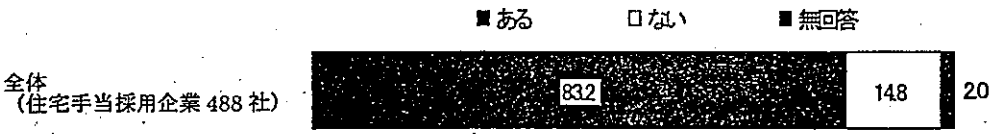
資料62-3

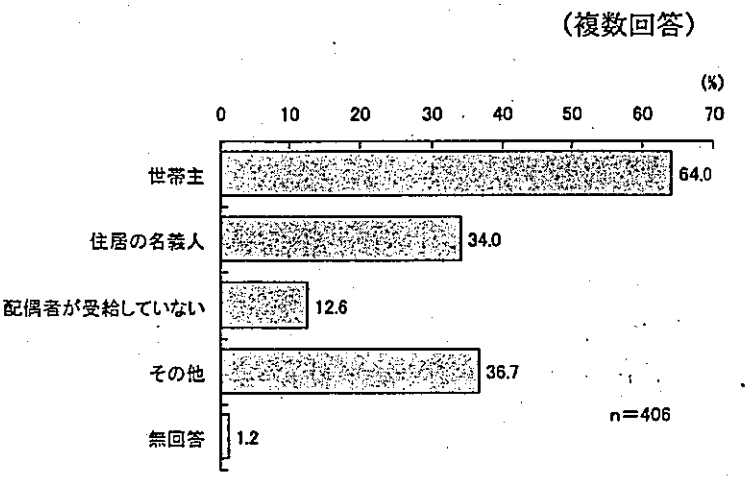
住宅手当制度

○ 住宅手当制度の有無

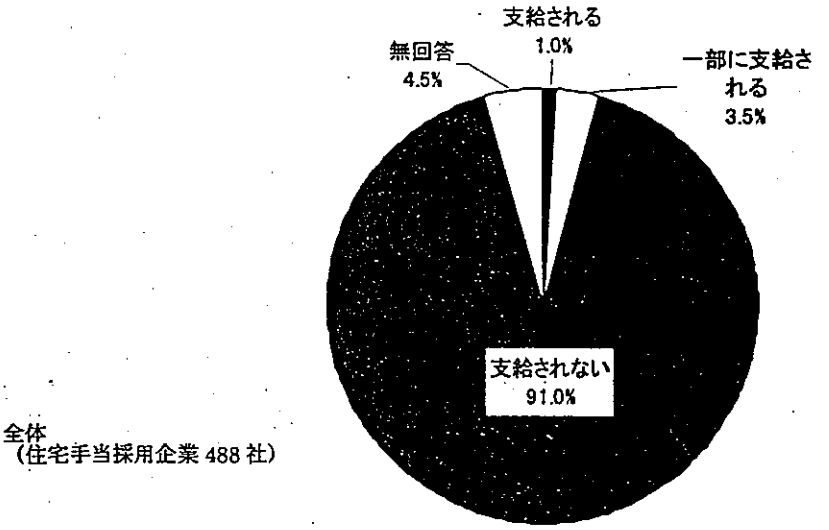


○ 支給条件の有無と内容





○ 非正規従業員への住宅手当の支給

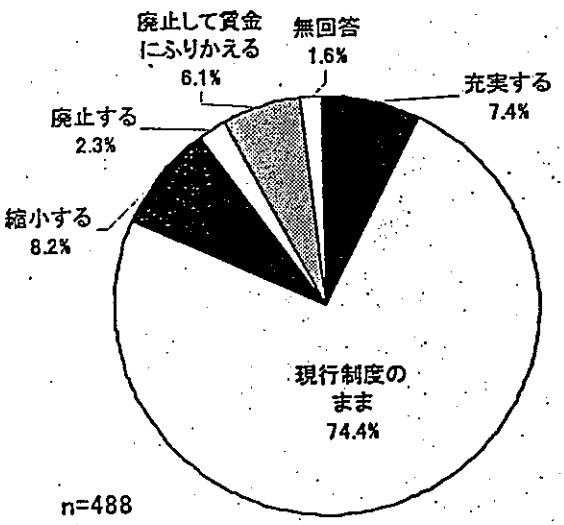


＊非正規従業員とは、正社員以外の雇用形態で雇用されている従業員であり、パート、アルバイト、契約社員等が含まれる。

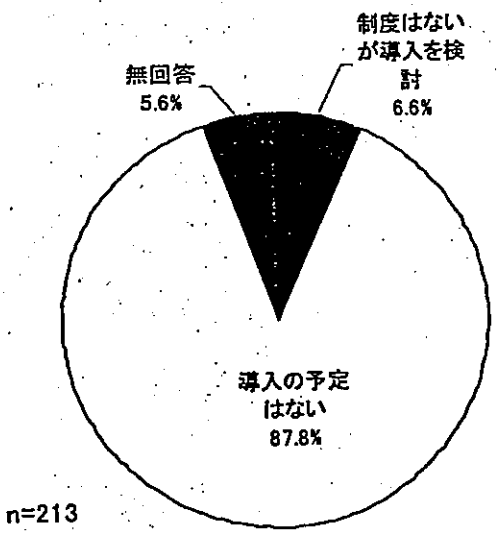
資料出所：雇用システムに関するアンケート調査報告書

資料62-4

住宅手当制度の今後



住宅手当制度が現在「ある」企業



住宅手当制度が現在「ない」企業

出典：「雇用システムに関するアンケート調査報告書」

資料 63　就労調整理由

○年収等の調整

（あなたは何らかの年収の調整又は労働時間の調整をしていますか。という質問に対するもの）

	2001年調査
調整をしている	26.7
関係なく働く	26.0
調整の必要がない	35.4
わからない	11.9
	100

○年収等の調整理由別パート等労働者数割合

母数：アンケート回答者のうち、「年収等の調整をしている」と回答したもの。回答者の26.7%

（%）

		2001年調査
調整する		26.7
	自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支わなければならないから	(72.6)
	一定額を超えると 配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	(45.1)
	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	(25.4)
	偶者の健康保険、厚生年金等の被 扶養者からはずれ自分で加入しなければならなくなるから	(38.2)
	間20時間以上になると雇用保険に加入しなければな らないため	(3.8)
	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金に加入しなければならないから	(4.4)
	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	(3.1)
	その他	(6.0)
	不明	(0.1)
計		100.0

（ ）内は、「調整する」を100とした割合。

（出典）厚生労働省　平成13年　パートタイム労働者総合実態調査報告

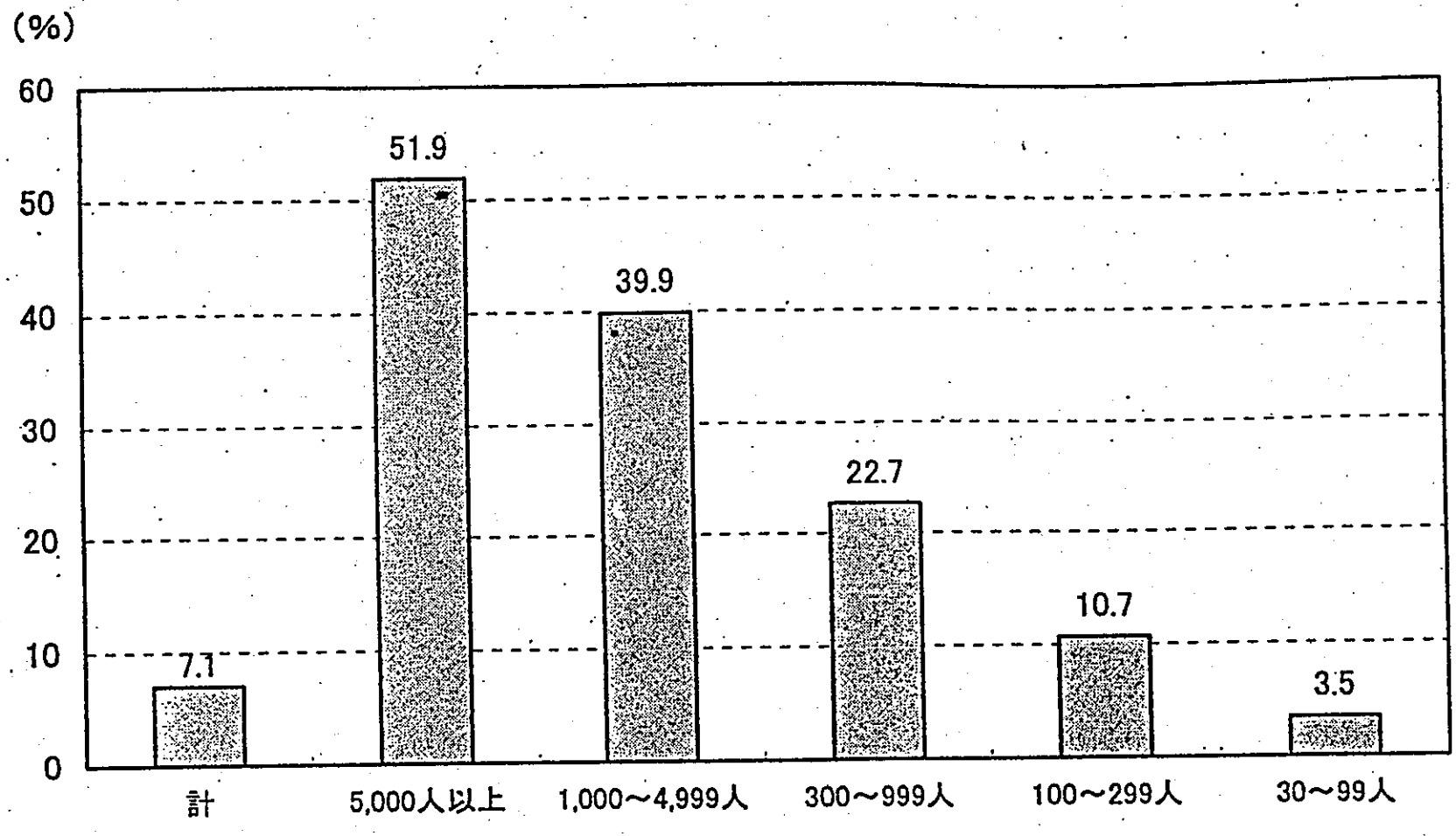
資料６４

○　労働基準法（抄）

（均等待遇）
第３条　使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
（男女同一賃金の原則）
第４条　使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
（略）
（時間外、休日及び深夜の割増賃金）
第３７条　使用者が、第３３条又は前条第１項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の２割５分以上５割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
（略）
３　使用者が、午後１０時から午前５時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後１１時から午前６時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の２割５分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
４　第１項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。
（以下略）

資料 65

企業規模別コース別雇用管理制度導入企業の割合

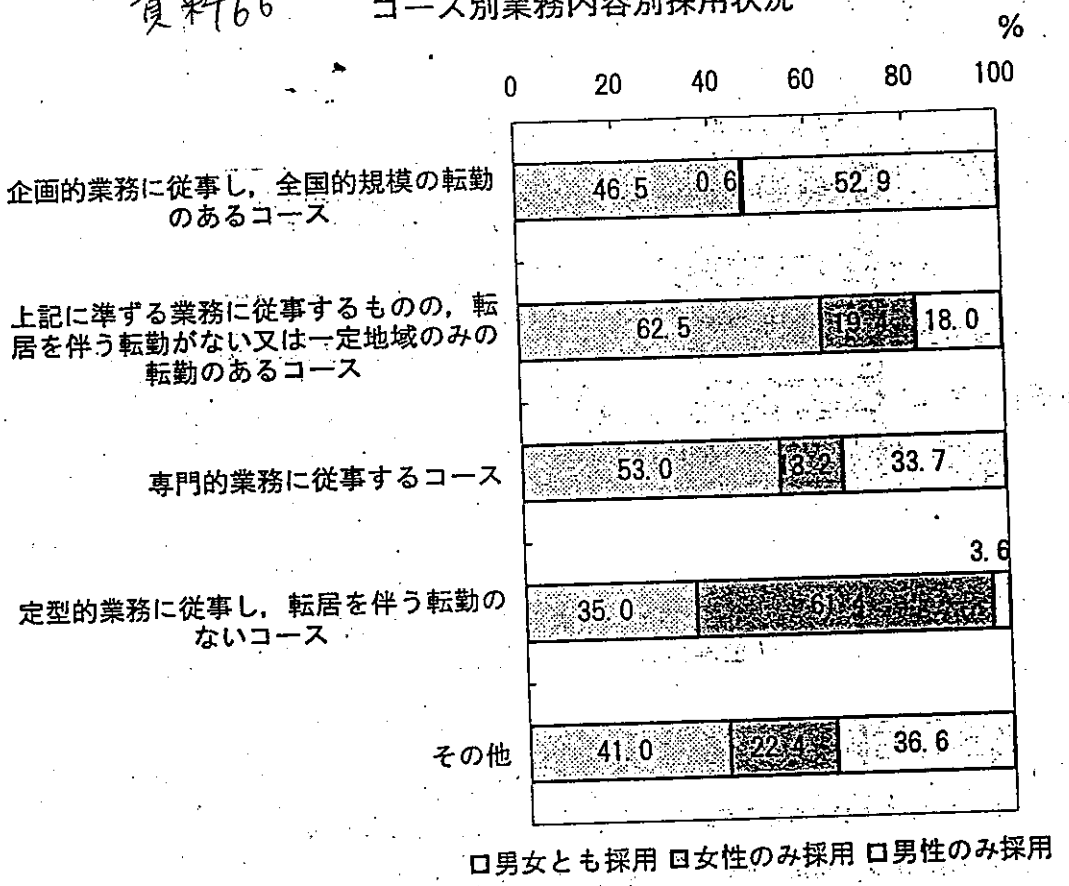


資料出所　厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2000 年)

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

資料66

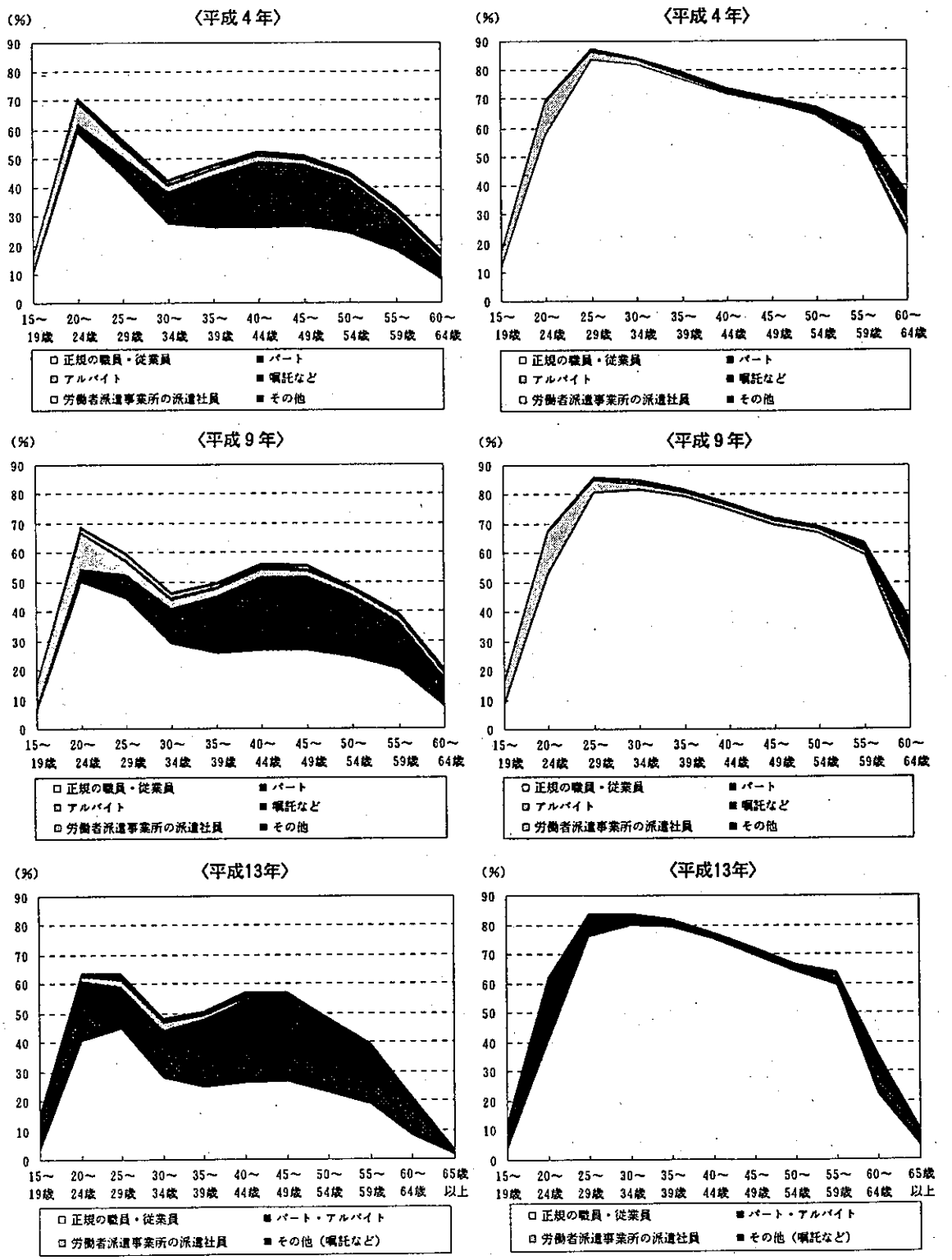
コース別業務内容別採用状況



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）
内閣府「平成14年版男女共同参画白書」より抜粋

資料67　雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合

〔女性〕　〔男性〕

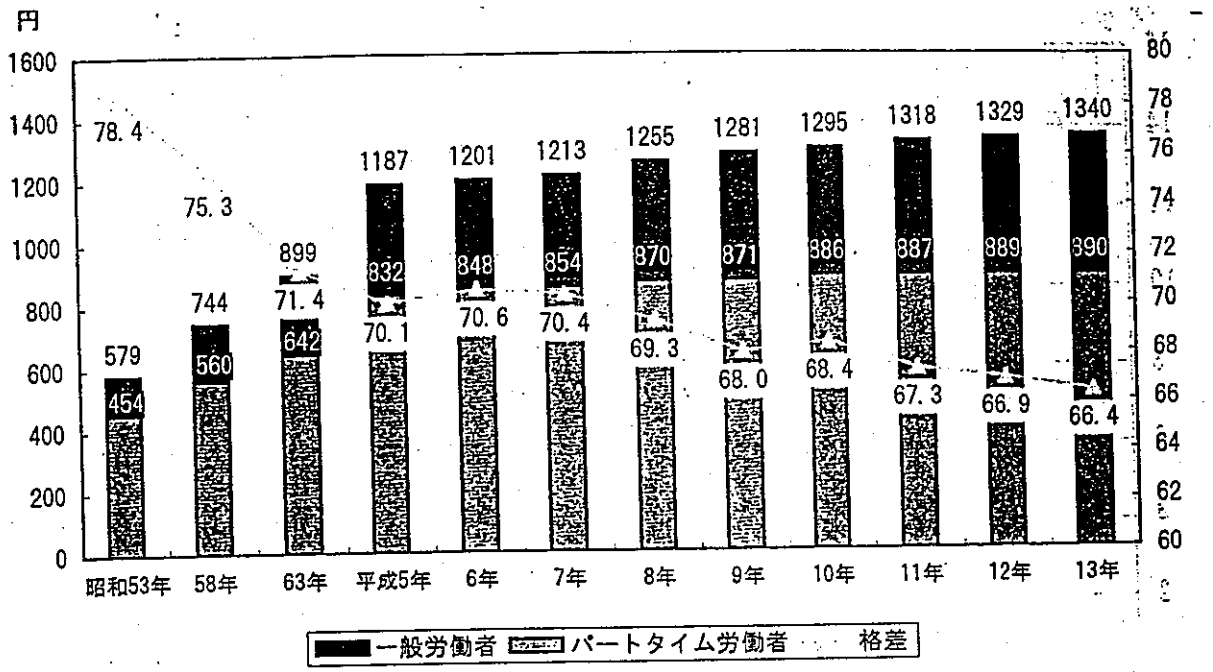


資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（平成13年２月報告書非掲載表）
　　総務省統計局「就業構造基本調査」（平成４年、９年）
注）役員を除く雇用者の雇用形態の内訳である。

（出典）「平成14年版 働く女性の実情」（厚生労働省）

資料68

女性パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移



性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者	パートタイム労働者	格差（一般＝100）	一般労働者	パートタイム労働者	格差（一般＝100）
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	885円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9
11年	1318円	887円	67.3	2016円	1025円	50.8
12年	1329円	889円	66.9	2005円	1026円	51.2
13年	1340円	890円	66.4	2028円	1029円	50.7

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

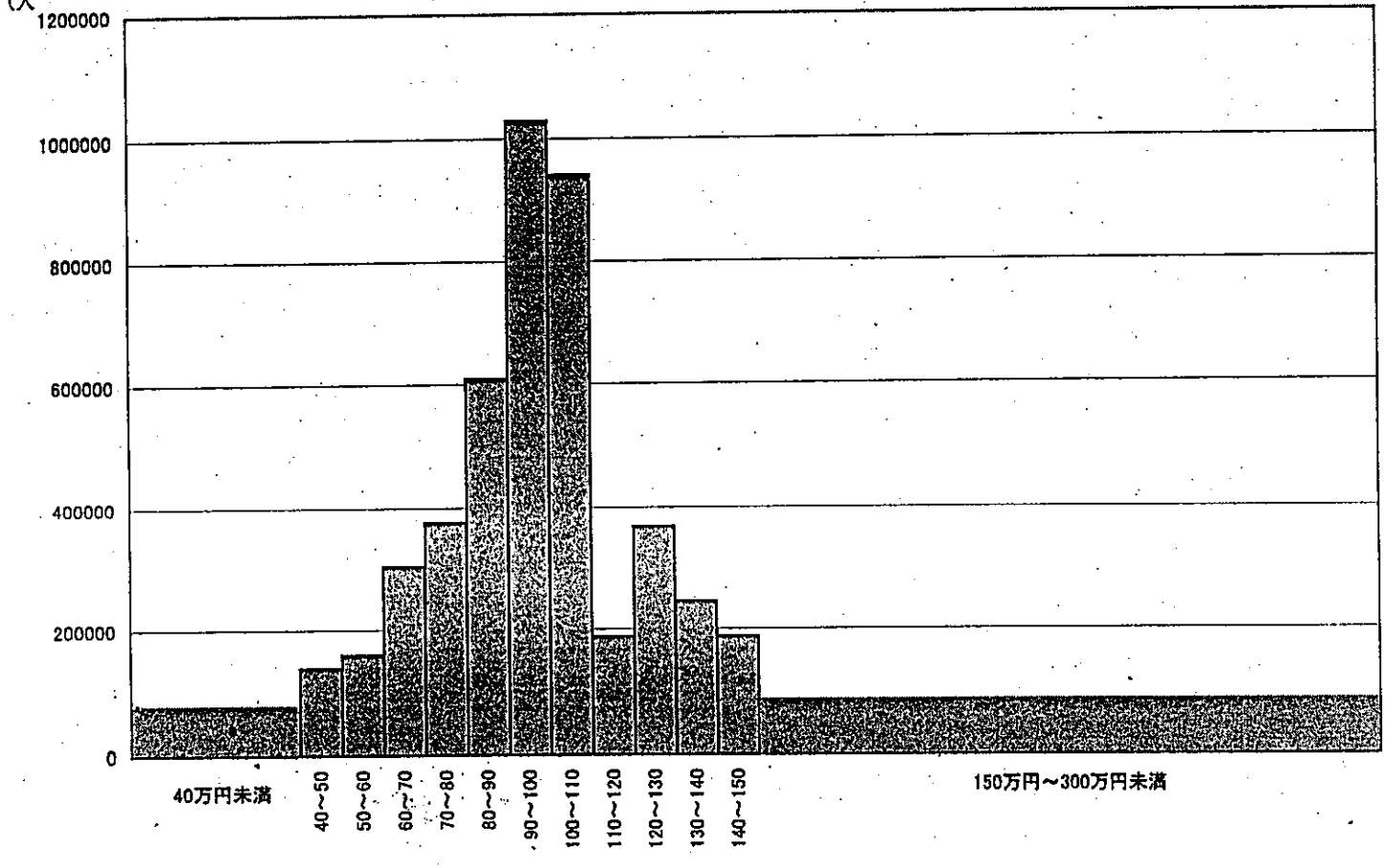
(注)一般労働者の1時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

資料69

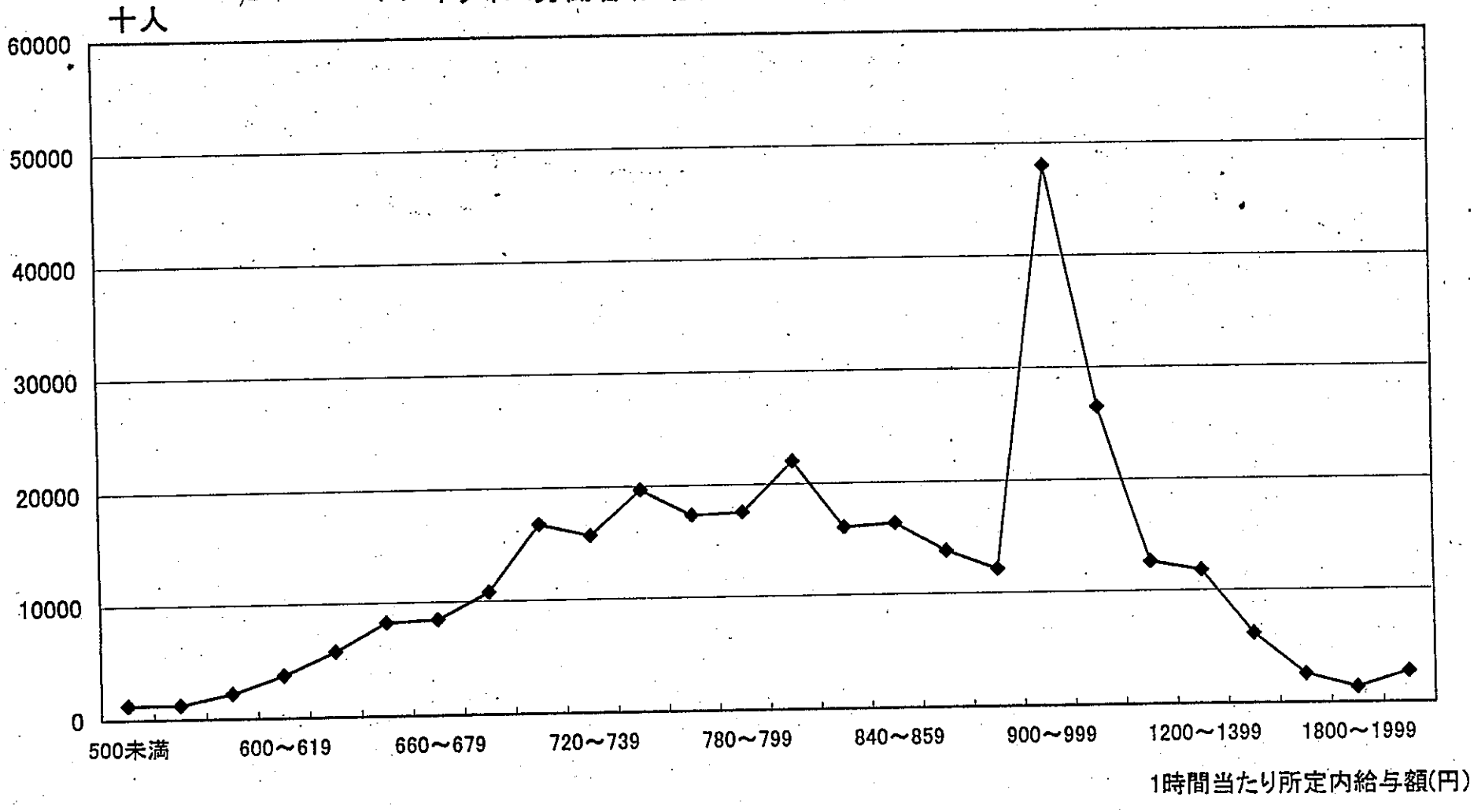
女性パートタイム労働者の収入分布



（参考）１．厚生労働省「平成13年　パートタイム労働者総合実態調査」により内閣府で算出。
２．「40万円未満」の人数は４分割、「150万円以上300万円未満」の人数は15分割しており、10万円きざみでそれぞれ均等な数値となっている。
３．300万円以上（全体に占める割合：3.7％）の階層は割愛した。

資料70

パートタイム労働者(女性)の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数



出所:平成12年 賃金構造統計調査報告 パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数 女性労働者 産業計 企業規模計

資料71　正社員への転換制度の有無別事業所数割合

（単位：%）

主な産業	「パート」を雇用している事業所		「パート」から正社員への転換制度		「その他」を雇用している事業所		「その他」から正社員への転換制度	
			あり	なし			あり	なし
平成13年								
産業計	[56.6]	100.0	46.4	53.6	[15.3]	100.0	40.8	59.2
製造業	[53.6]	100.0	41.6	58.4	[14.6]	100.0	39.1	60.9
卸売・小売業，飲食店	[70.9]	100.0	53.9	46.1	[11.5]	100.0	43.2	56.8
サービス業	[58.8]	100.0	38.3	61.7	[20.7]	100.0	36.2	63.8
平成7年	[47.9]	100.0	46.1	53.9	[12.6]	100.0	28.3	71.7

注：[　]内は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所の割合である。

出典：「パートタイム労働者総合実態調査」厚生労働省（平成13年）

資料72

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

第1　趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2　事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、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)、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)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

1　人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等(2において「人材活用の仕組み、運用等」という。)について、通常の労働者と実質的に異ならない状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとすること。

2　人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとすること。

第3　事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第2の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1　短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1)　労働条件の明示

イ　事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ)　労働契約の期間

(ロ)　就業の場所及び従事すべき業務

(ハ)　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ)　賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ)　退職(解雇の事由を含む。)

ロ　事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ)　昇給

(ロ)　退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ)　所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ)　所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ)　安全及び衛生

(ヘ)　教育訓練

(ト)　休職

(2)　就業規則の整備

イ　短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ　事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者(ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。)の意見を聴くように努めるものとする。

ハ　過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

(イ)　労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(ロ)　就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ　事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

(3)　労働時間

イ　事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ　事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

(4)　年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(5)　期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約(以下この(5)において「有期労働契約」という。)を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ　契約締結時の明示事項等

(イ)　事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示するものとする。

(ロ)　(イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。

(ハ)　事業主は、有期労働契約の締結後に(イ)又は(ロ)に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。

ロ　雇止めの予告

事業主は、有期労働契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの(ロ)において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をするものとする。

ハ　雇止めの理由の明示

(イ)　ロの場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(ロ)　有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、短時間労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

ニ　契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めるものとする。

(6)　解雇の予告

イ　事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。

ロ　イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(7)　退職時等の証明

イ　事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ　事業主は、短時間労働者が、(6)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(8)　賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(9)　健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ　常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ロ　深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ハ　一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

ニ　その他必要な健康診断

(10)　妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び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の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ　産前及び産後の休業の措置

ロ　健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

ハ　その他必要な措置

2　短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、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の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(ロ)に掲げる者に該当するかどうかに関し、期間を定めないで雇用される者と実質的に異ならない状態となっているかどうかを判断するに当たっては、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成14年厚生労働省告示第13号)に定める事項に留意するものとする。

イ　育児休業又は介護休業に関する制度(次に掲げる者に対するものを除く。)

(イ)　日々雇用される者

(ロ)　期間を定めて雇用される者

ロ　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

ハ　1歳に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3　職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

4　所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5　労使の話合いの促進のための措置の実施

(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

6　短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ　本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ　短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

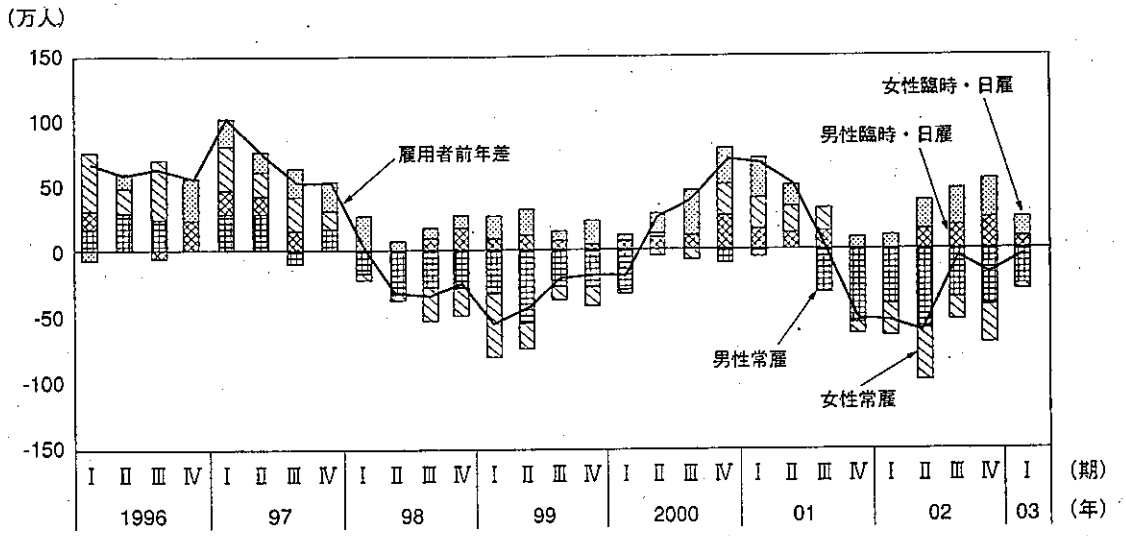
(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

別表(第3の1の(4) 関係) (略)

資料73

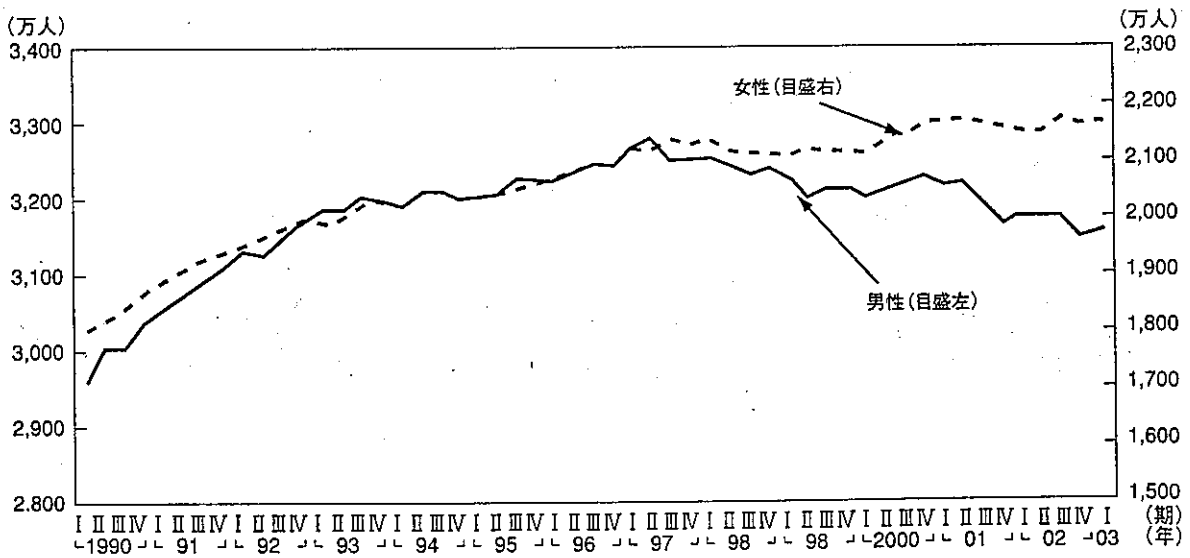
第15図　雇用者数前年差に対する雇用形態別内訳



資料出所　総務省統計局「労働力調査」

雇用者数の動きを男女別にみると、男性では1997年頃から減少傾向にあり、2001年末以降大きく減少している。これに対し、女性では1997年から1999年頃まで横ばい圏内の動きをしていたが、2000年以降はやや上昇しており、2002年においても高水準で推移している(第16図)。男性に比べて女性の雇用者の動きが直近でも良くなっている理由として、女性の場合は、臨時・日雇が雇用者数全体に占める割合が男性に比べて高いことがある[5)]。

第16図　男女別雇用者数(季節調整値)の推移



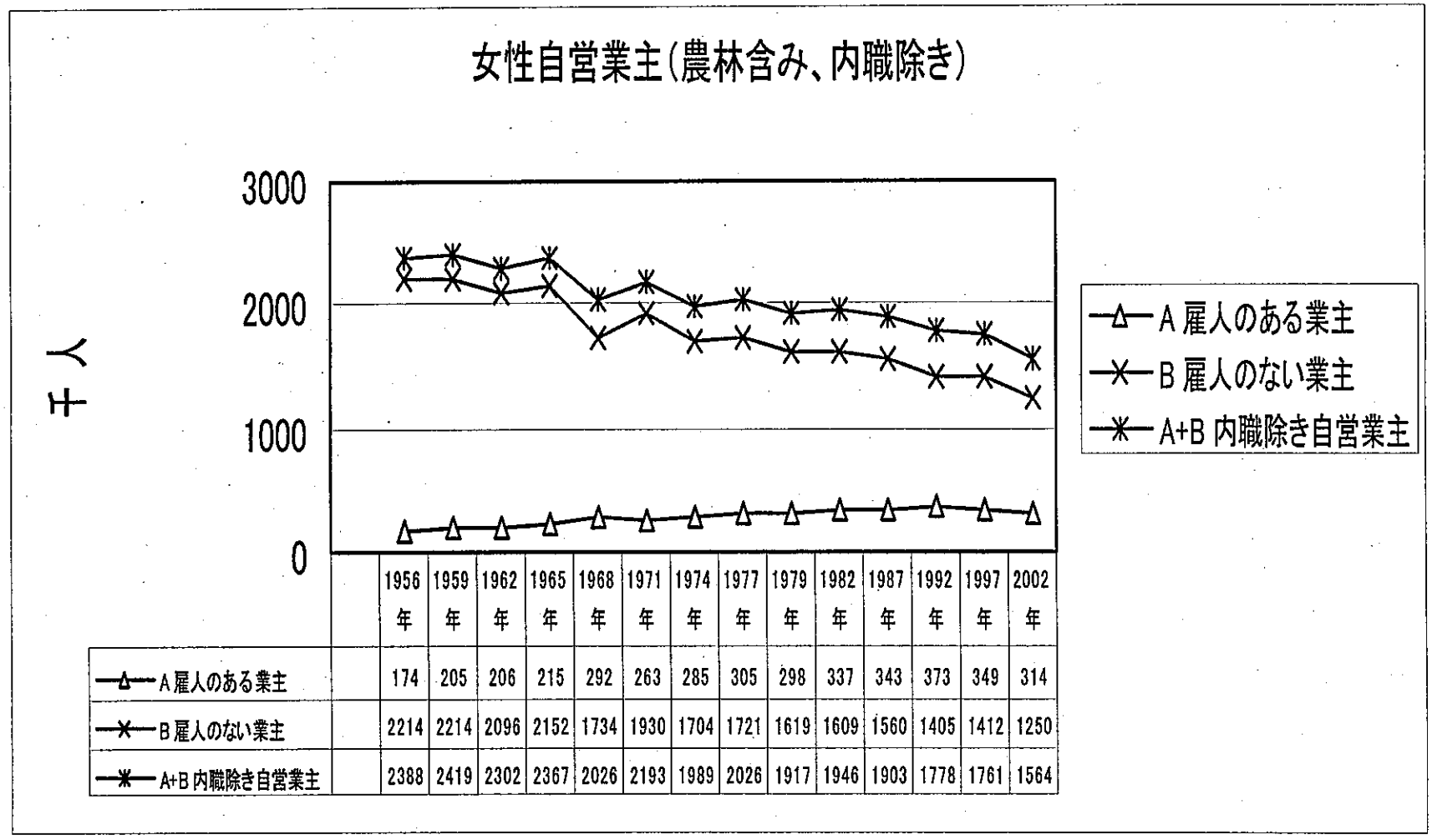
資料出所　総務省統計局「労働力調査」

5)　雇用者に占める臨時・日雇比率(2002年平均)は男性では7.7%、女性では22.4%となっている。

(出典)「平成15年版 労働経済に関する分析」(厚生労働省)

資料 74

女性起業家数の推移（日本）



	1956年	1959年	1962年	1965年	1968年	1971年	1974年	1977年	1979年	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
A 雇人のある業主	174	205	206	215	292	263	285	305	298	337	343	373	349	314
B 雇人のない業主	2214	2214	2096	2152	1734	1930	1704	1721	1619	1609	1560	1405	1412	1250
A+B 内職除き自営業主	2388	2419	2302	2367	2026	2193	1989	2026	1917	1946	1903	1778	1761	1564

（高橋徳行武蔵大学教授ヒアリング資料から）

資料75 女性起業家数の推移(6)(OECD)

先進国諸国における自営業主の増減率(単位:%)

(1990—1997)

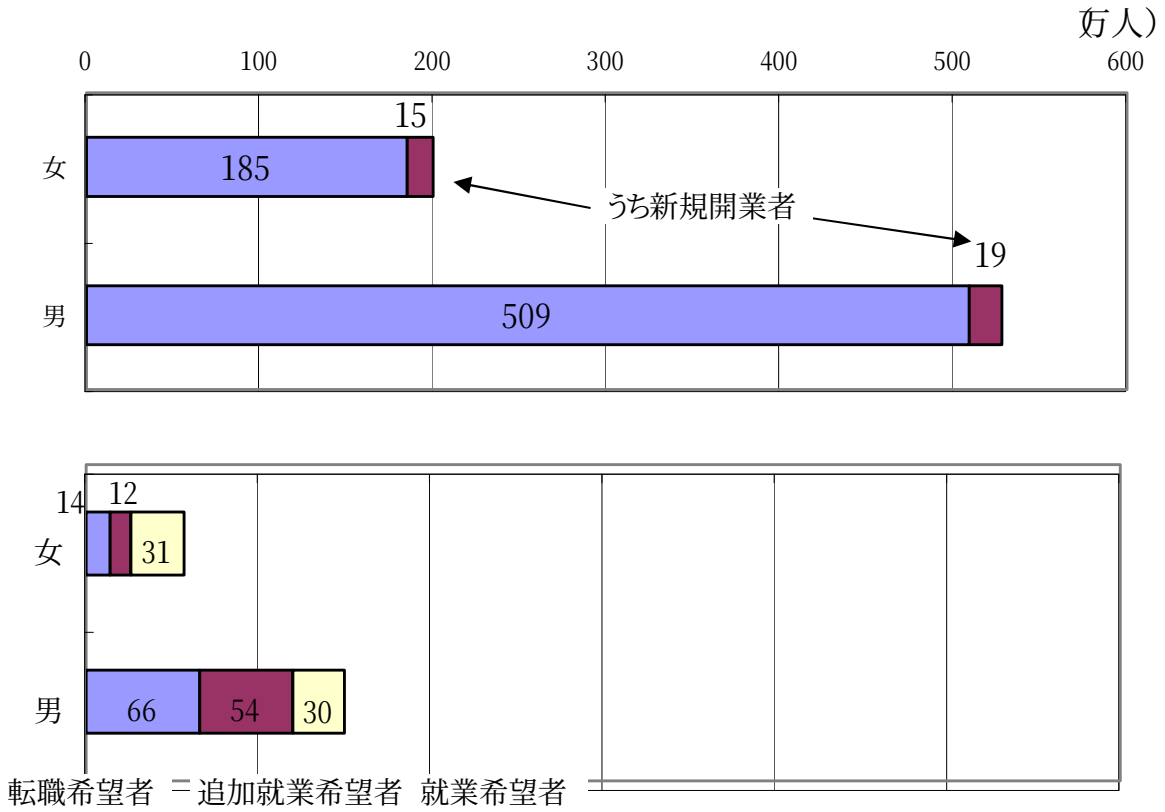
	男	女
オーストラリア	−0.2	0
ベルギー	1.4	1.9
カナダ	3.8	6.5
フィンランド	0.1	0.9
フランス	−0.9	0.6
ドイツ	5	6.4
イタリア	−0.2	0.1
日本	−0.8	−2.8
韓国	5	5.2
スペイン	1.2	2.6
英国	−1.5	−1
米国	−0.2	1.9

資料:OECD(2000), Employment Outlook

(注)非農林業の数字である。

(高橋徳行武蔵大学経済学部教授ヒアリング資料から)

資料76　男女別にみた新規開業者及び開業希望者



（出典）「平成14年就業構造基本調査」（総務省）

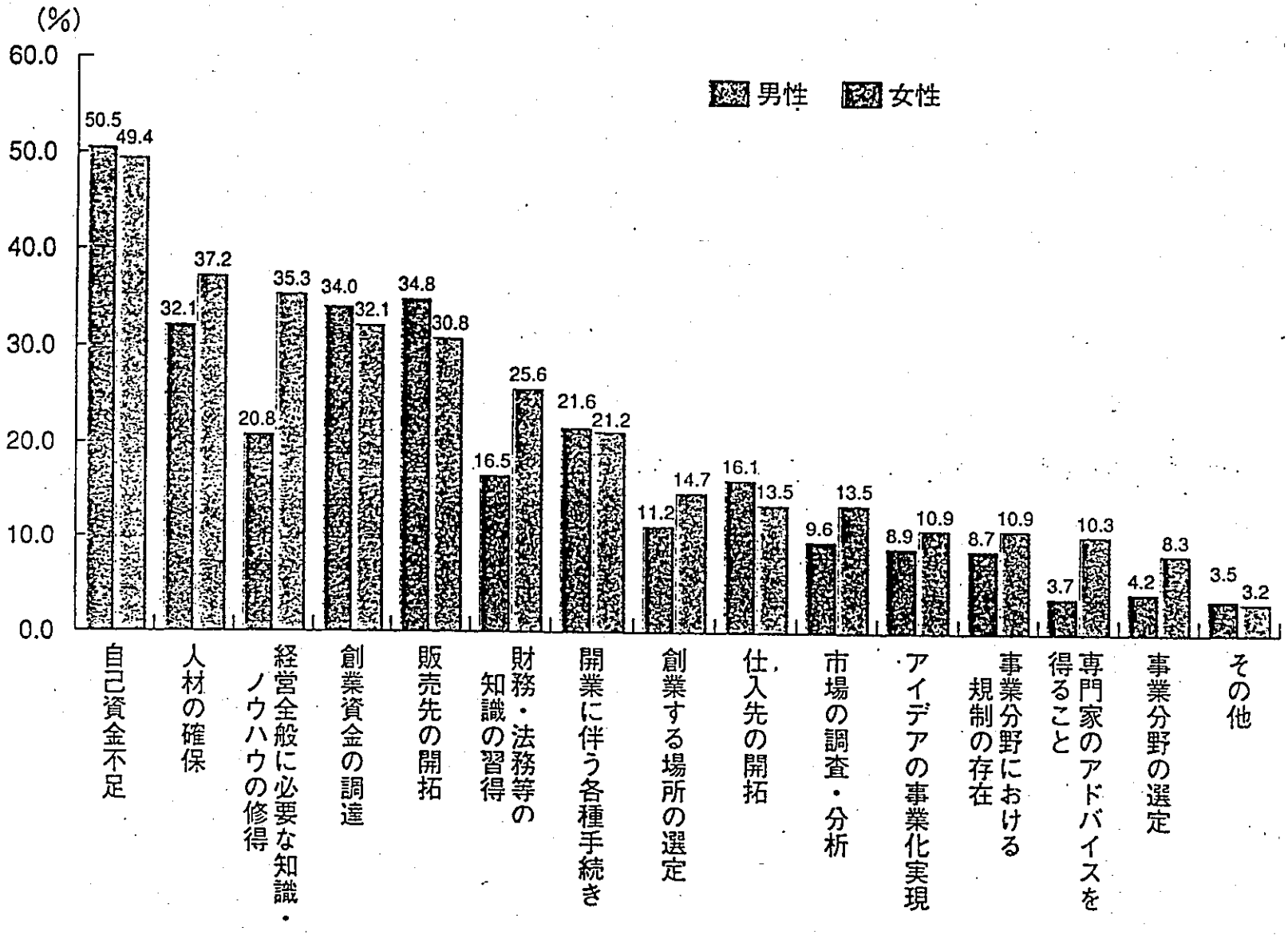
注）1.「うち新規開業者」は、自営業主のうち、調査前1年間に転職又は新たに就業した者の数である。

2.「開業希望者」は、「転職希望者」については就業者であって転職を希望する者、「追加就業希望者」については就業者であって追加就業を希望する者、「就業希望者」については無業者であって就業を希望する者のうち、それぞれ「自分で事業をしたい」とする者の数である。

資料77-1

創業の困難性（創業者の性別）

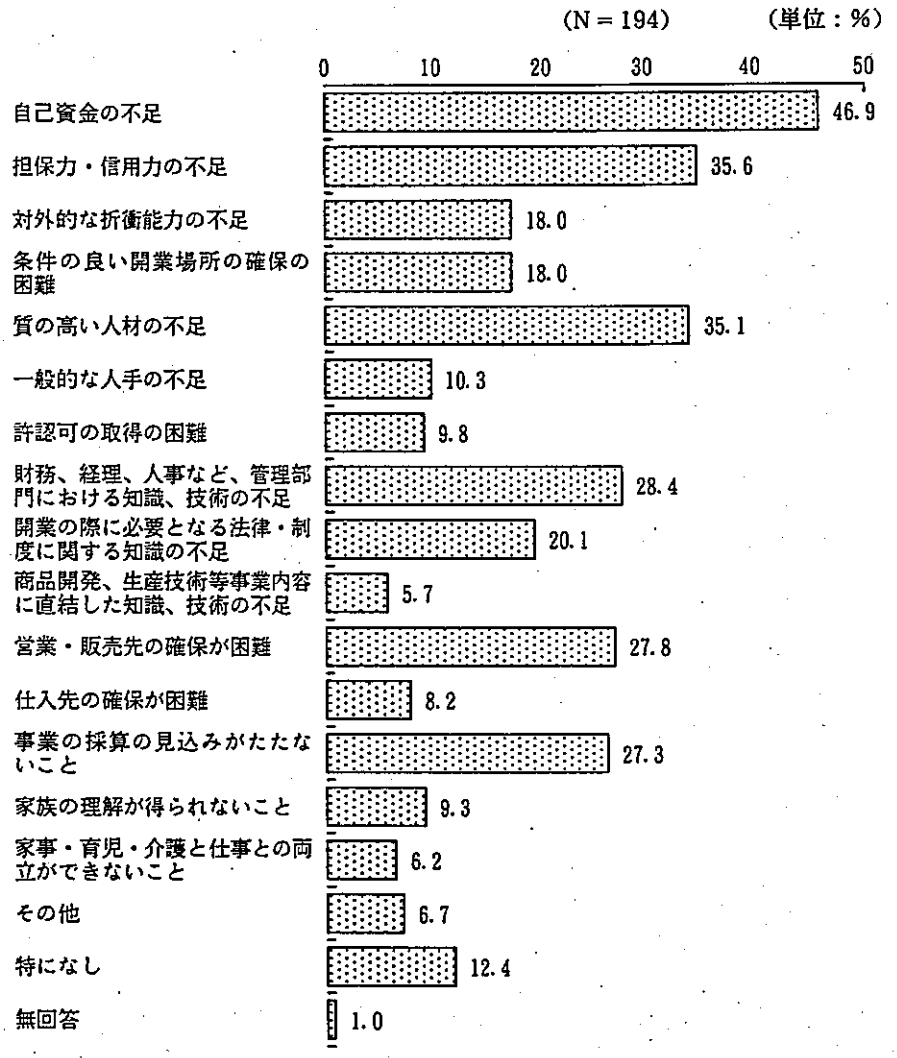
～男性と比べて、経営知識・ノウハウや専門家のアドバイスを得にくい状況にある女性起業家～



資料：中小企業庁「創業環境に関する実態調査」(2001年12月)
（注）複数回答のため合計は100を超える。

出典：「平成13年度中小企業白書」

資料77-2　開業に至るまでに発生した問題（M．A．）



注）複数回答のため合計は100を超える。

出典：「女性の起業支援に関する調査」厚生労働省（1997年）

資料78

(1)(2) 創業塾及び女性向け創業塾の実施状況等 (経済産業省)

	創業塾開催回数	参加人数	うち女性向け創業塾開催回数	参加人数
平成13年度	135	5,486	−	−
平成13年度補正	49	1,666	9	297
平成14年度	195	5,777	23	628
平成14年度補正	26	1,175	9	437
平成15年度	287	−	60	−
平成16年度	382	−	−	−

(注)女性向け創業塾は、予算の別枠を設けているものではなく、執行段階の運用面において、女性向けの創業塾を実施しているところである。

○男女別参加人数　データ無し
○男女別募集人数　データ無し
○参加者人数ベースでの男女別創業率　データ無し

1.(1) 起業家養成セミナーの実施状況等(女性と仕事の未来館)

① 開催状況：

	開催回数	参加人数	募集人数
平成12年度	5回	306人	300人
平成13年度	20回	682人	650人
平成14年度	17回	524人	500人

② 創業率：既起業者22.0%
※ 平成13年度及び平成14年度に起業セミナーへ参加若しくは参加申し込みをした者を対象に行ったアンケート調査による
(調査期間：H15.1.1～1.22、有効回答数314人)

③ 平成16年度開催予定：9回、20日間を予定

資料79
（別紙：いくつかの実例）

高橋徳行「女性起業家の競争優位－事業機会の独自性とビジネスの展開能力－」

（調査月報：２００３）

例１

「男性がめったに遭遇しないことの一つに栄養士の仕事がある。栄養士の 10 人に 9 人以上が女性であるからだ。病院や福祉施設で働いている栄養士は 30 - 100 種類に及ぶ予定献立を考え、実際の献立に従って材料の手配を行い、材料が患者の給食用に適正に使用されているかどうかの資料づくりまで行う。予定献立作成作業には、カロリー計算、個人の好み、そしてアレルギーのチェックなども含まれるので、これを電卓片手に行っていると、本来の仕事である患者に喜ばれるメニューづくりや栄養指導などには時間を割けなくなる。そこで、栄養士の仕事を効率的に行うことができるソフトウエア開発という事業機会が生まれるが、それをはじめに手がけたのは女性起業家である。」

例２

「　海外旅行に伴う添乗員派遣業も女性がわが国でははじめて行ったものである。海外旅行は、昭和 40 年代に入って JAL パックが登場するなど大衆化が始まった。その中で創業者がスチュワーデスとして国際便に乗っていた時、「空港に着いたら、両替はできますか？」「水は飲めますか？」「出口はどこですか？」「ホテルまではどのくらいかかりますか？」といった初歩的な質問を乗客よく受けた。そこで、スチュワーデスの経験があれば、かなり高品質の添乗サービスを提供できると自信を深めた。このような経験も、当時の国際線のスチュワーデス、つまり女性でなければできない。」

国民生活金融公庫「日本の女性経営者」（２００３：事務局で個社名を削除）

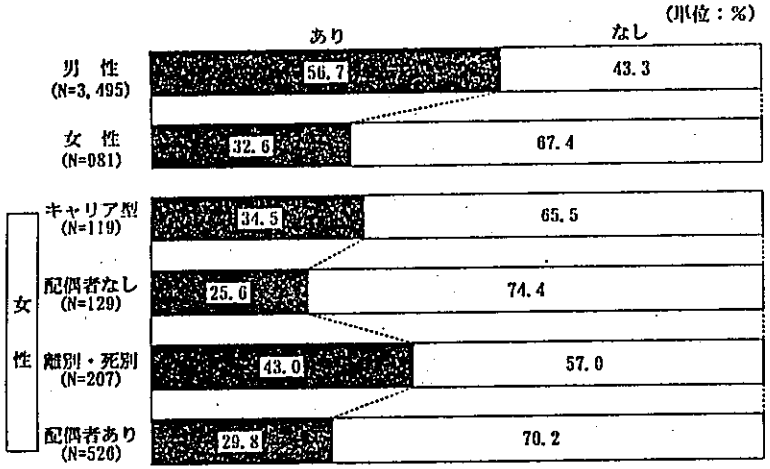
例１

「高校卒業後、専門学校に進学し、二級建築士の資格を取得した。卒業後は地元の工務店に勤務し、現場監督や営業の仕事を経験した。もっと依頼主の要望に沿った建築物をつくれないものか。特に高齢者や障害者向け施設にはもう少し実用性が必要ではないか。層考えていて、福祉住環境コーディネーターという資格ができたことを知る。これは、福祉と建築双方に関する幅広い知識を身につけた上で、高齢者や障害者に対して暮らしやすい住環境を提案するための資格である。早速この資格を取得し、住宅の新築やリフォームを希望する人に、高齢者や障害者が暮らしやすい家作りのプランと、その施工に当たって最適な工務店を紹介する事業を手がける会社を設立した。漠然とした問題意識を、資格を取得したことによって事業に結びつけたのである。

例２

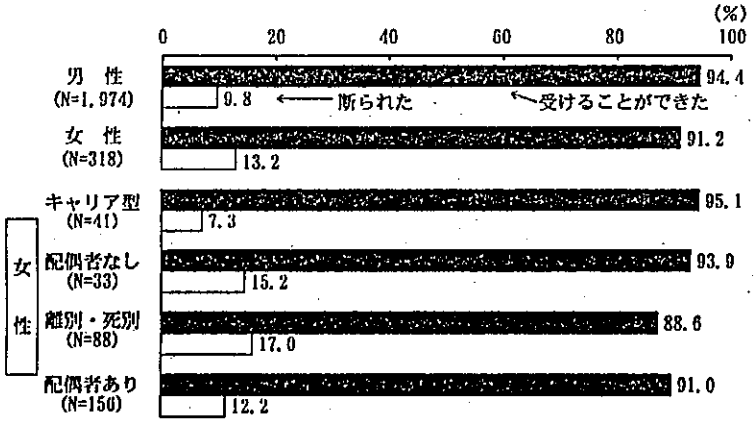
「苦労は少なからずありました。自社の開発した技術を、先方の目の前でデモンストレーションをしても、「本当にあなたが開発したのか」とよく言われました。それは、私に技術的なバックボーンがないからです。「誰かバックについているのではないか」と疑われるのです。これは日本に限ったことではありません。シリコンバレーに売り込みに行ったときでさえ、「あなたがスタンフォード大学出身の、白人男性ならば取引をする」とはっきり言われたことがあります。このことは今でも忘れません。形だけでも男性に社長をお願いしようかと思ったこともあります。」（動画圧縮技術の開発、マーケティング、コンサルタント会社）

借入申込の有無（男女別，グループ別）



（注）過去1年間に，当公庫を除く金融機関へ運転資金・設備資金の借り入れの申し込みをしたことがあるかどうかを尋ねたものである。

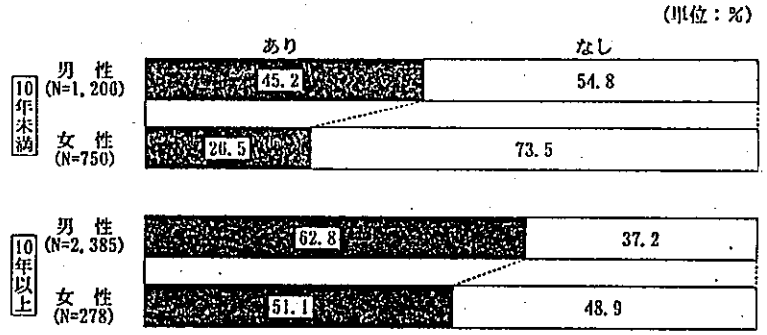
融資の可否（男女別，グループ別）



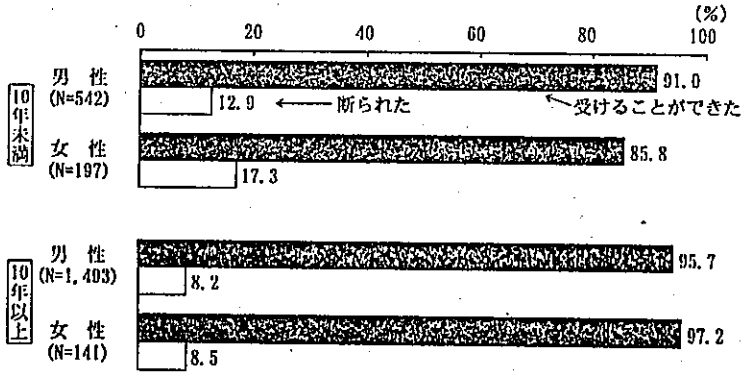
（注）過去1年間に2回以上申し込んだ者で，融資を受けられたことも断られたこともある場合，どちらにも集計している（当公庫への申し込みを除く）。

出典：「日本の女性経営者」国民生活金融公庫

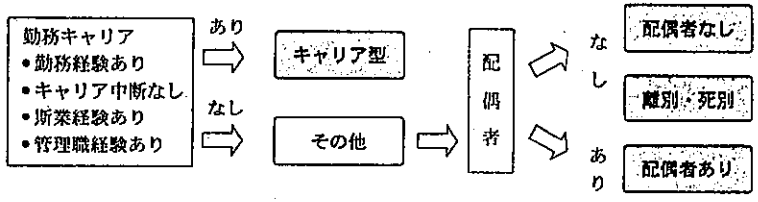
借入申込の有無（業歴別）



融資の可否（業歴別）



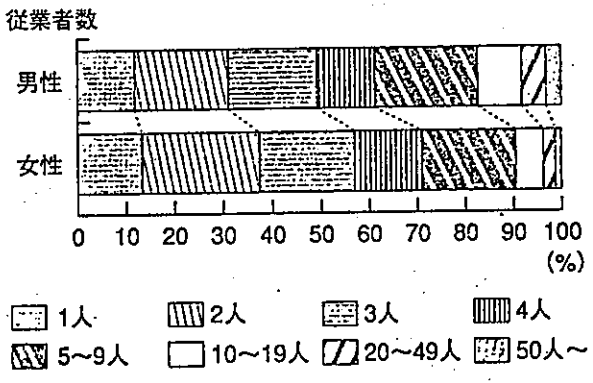
女性経営者の分類



資料8

創業時の企業規模（従業者数・資本金額）（創業者の性別）

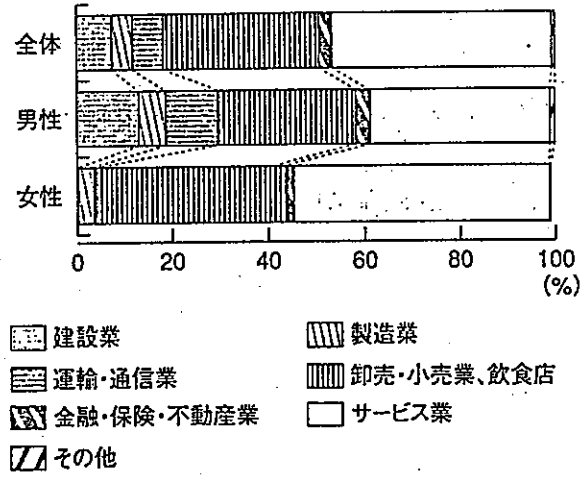
～女性企業は小規模な開業が多い～



資料：中小企業庁「創業環境に関する実態調査」（2001年12月）

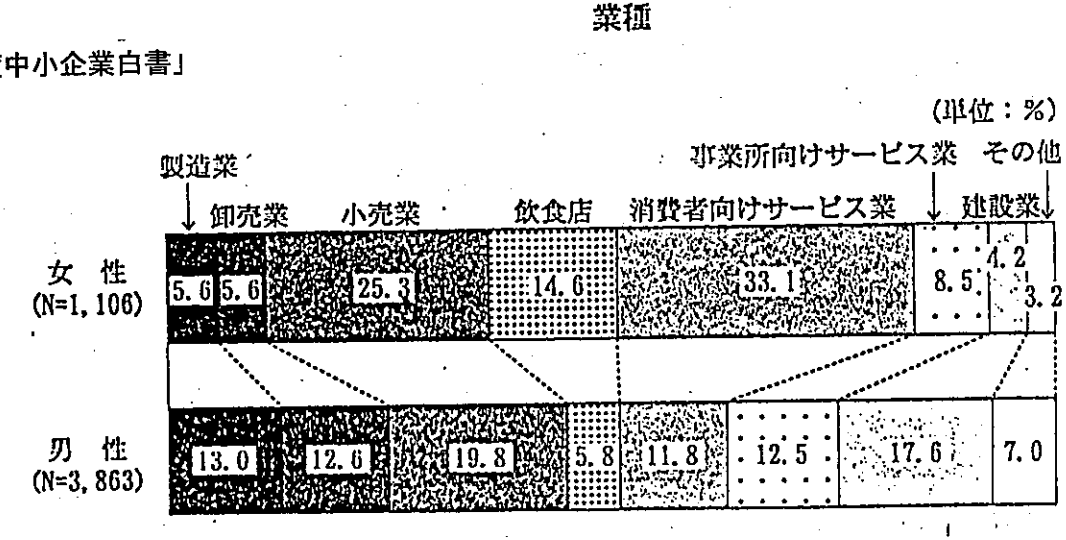
新規開業企業の開業業種（創業者の性別）

～男性と比べて偏りが大きい女性の開業業種～



資料：総務省「就業構造基本調査」（1997年）再編加工

出典：「平成13年度中小企業白書」



資料：国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」
以下，特段の記載がない限り同じ資料による。

出典：「日本の女性経営者」国民生活金融公庫

資料82

女性起業家、高齢者起業家支援資金

我が国経済の活性化のためには、女性や高齢者などを含む多様な事業者による活発な開業が行われることが必要。本制度は起業意欲のある女性・高齢者を支援することにより、新規産業、雇用の創設を図ることを目的とする。

1. 融資制度の概要(制度創設:平成11年4月)

○優遇金利の適用(中小企業金融公庫、国民生活金融公庫)

通常の借入者への金利は基準金利のところ、女性起業家と高齢者起業家については、特利3又は特利1の優遇金利。

(利率は貸付期間5年以内の場合　平成16年1月19日現在)

通常	女性起業家、高齢者起業家		
		新規性のある場合	雇用機会増大促進地域
基準金利 1.70%	特利1 1.30%	特利3 0.80%	特利2 1.05%

○対象者

女性又は高齢者(55歳以上の者)のうち、新規開業して概ね5年以内の者

○貸付限度額

中小企業金融公庫：7億2千万円（運転資金は2億5千万円）
国民生活金融公庫：7千2百万円（運転資金は4千8百万円）

2. 担保徴求免除特例措置(制度創設:平成12年1月)

中小企業金融公庫において、貸付額の50%かつ80百万円を限度として担保徴求を免除する特例を創設。

※本特例を設けるに当たり、11年度補正予算に中小公庫への出資金13億円計上。

3. 経営責任者の個人保証免除特例措置(制度創設:平成16年4月)

中小企業金融公庫において、中小公庫が適切と認める財務制限条項を含む特約を締結した場合に、経営責任者の個人保証を免除する特例を創設。

※本特例を受ける場合、本制度の各利率に対し0．3%を加算する。

4. これまでの利用実績(平成11年4月～平成16年1月末)

	件数	金額
国民生活金融公庫	17，805件 うち女性 13,132件 うち高齢者 4,673件	1，074億円 うち女性 748億円 うち高齢者 326億円
中小企業金融公庫	91件	54億円
制度計	**17，896件**	**1，128億円**

資料８３　政府系金融機関の融資担当者又は管理職の男女比率

	融資担当者			管理職		
		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合
中小公庫	1,127	326	28.9%	591	4	0.7%
国民公庫	3,398	664	19.5%	1,398	11	0.8%
商工中金	1,848	356	19.3%	807	1	0.1%
合計	6,373	1,346	21.1%	2,796	16	0.6%

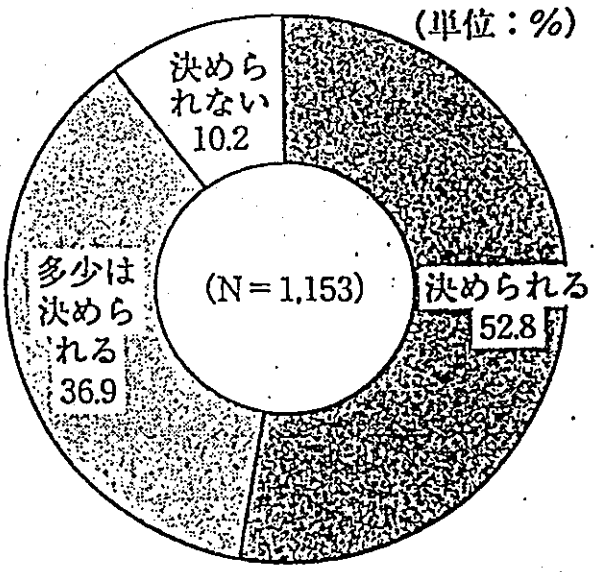
（注1）中小公庫は平成１６年１月１日時点。また、「融資担当者」とは営業部店に在籍する融資を担当する職員（但し、支店長・次長及び総務を主担当とする職員を除く）。「管理職」とは調査役以上の職員。

（注２）国民公庫は平成１５年１０月１日時点。また、「融資担当者」とは融資全般に従事する職員。「管理職」とは調査役以上の職員。

（注３）商工中金は平成１６年１月１日時点。また、「融資担当者」とは営業店における融資部門に従事する管理職以外の職員、「管理職」とは本部・営業店における次長職以上の職員。

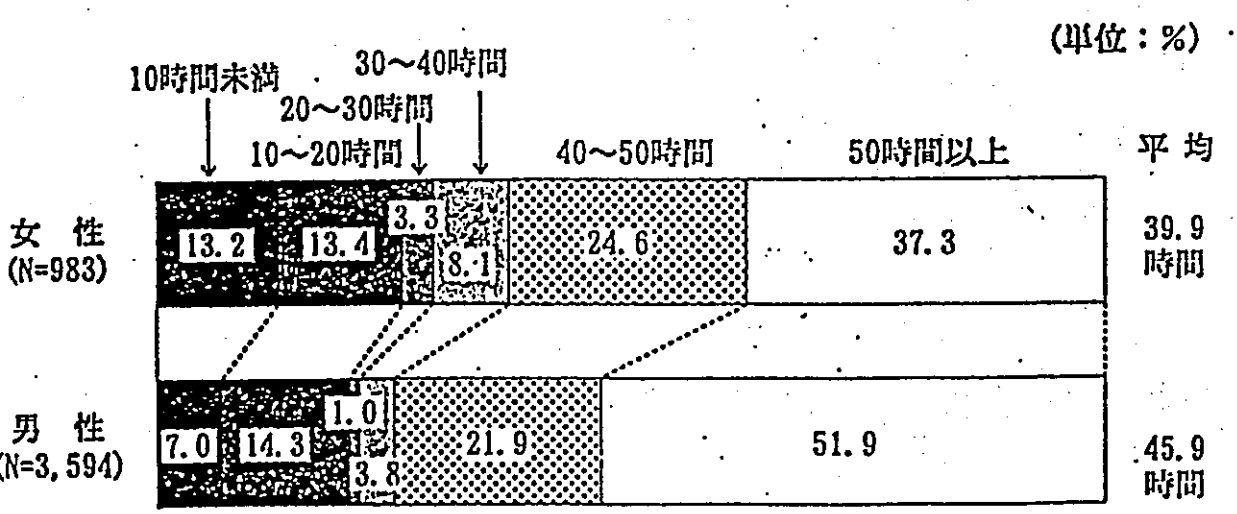
資料84

仕事をする時間帯を自分の裁量で決められるか



出典：「新規開業調査」国民生活金融公庫

週間労働時間



出典：「日本の女性経営者」国民生活金融公庫

資料85

コミュニティ施設活用商店街活性化事業について（経済産業省）

コミュニティ事業（平成14年度事業開始）

補助金実績

保育サービス施設	4件	17，081千円
放課後児童クラブ	2件	9，107千円
親子交流施設	1件	1，280千円
高齢者等交流施設	7件	18，375千円
地域生活者支援サービス施設	1件	1，500千円
複合形態	2件	6，057千円
合　計	17件	53，400千円
	1件当たり	3，141千円