

男女共同参画会議 第4回重点方針専門調査会	参考資料3
平成28年9月16日	

**「女性活躍加速のための重点方針 2016」に基づく
平成 29 年度予算概算要求等について
(各府省庁提出資料全体版)**

- I あらゆる分野における女性の活躍【通し番号：1～78（1～232 頁）】

- II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
【通し番号：79～116（233～319 頁）】

- III 女性活躍のための基盤整備【通し番号：117～137（320～370 頁）】

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 1
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(1) 非正規雇用の女性の待遇改善	
細項目	<p>① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要がある、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>	
該当施策名 (事業名)	非正規雇用労働者の待遇改善支援事業(仮称)	
当該施策の背景・目的	<p>平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」とされている。</p>	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	<p>予算</p> <p>28年度当初予算: - 千円</p> <p>28年度一次補正予算: - 千円</p> <p>28年度二次補正予算: - 千円</p> <p>29年度要求予算: 1,052,471 千円</p>
		機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>「非正規雇用労働者待遇改善支援センター(仮称)(※)」を設置し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労務管理の専門家を常駐させ、電話相談に応じる ・労務管理の専門家が直接事業所を訪問したうえで、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う ・各地域でシンポジウムを実施する <p>といった取組を行うことを予定している。</p> <p>※民間事業者への委託により、47都道府県に設置。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課	

非正規雇用労働者の待遇改善支援事業（仮称）（推進枠）

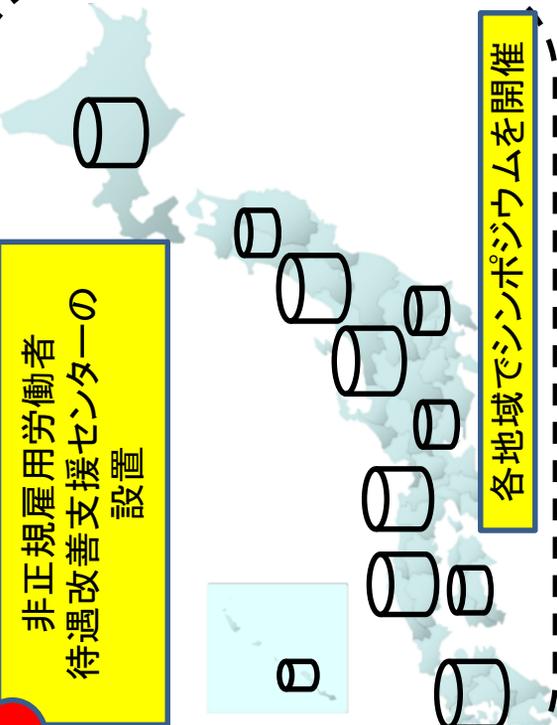
平成29年度要望額 1,052,471千円（0千円）

概要

民間事業者への委託により、47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルテーションを行う。また、各地域でシンポジウムを実施する。

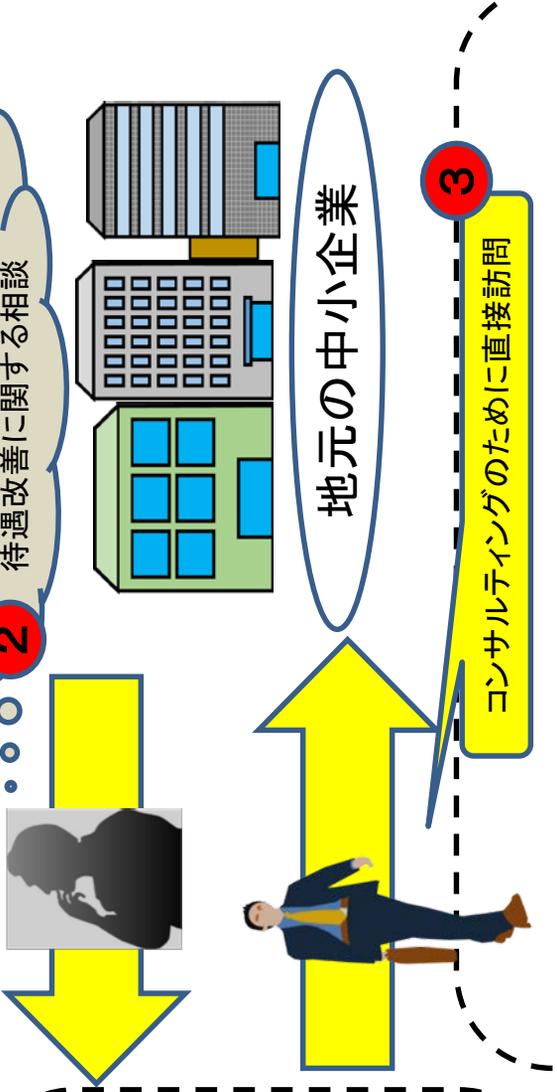
1

非正規雇用労働者
待遇改善支援センターの
設置



2

非正規雇用労働者の
待遇改善に関する相談



3

コンサルテーションのために直接訪問



・待遇改善等のメリットを説明するとともに、雇用管理の状況のヒアリングを行い、企業が現在抱えている課題を把握する。

・把握した課題を踏まえ、具体的な改善計画を企業に提案し、ポイントや取組方法についてのコンサルテーションを行う。

・改善計画に沿った取組が円滑に実施されているか確認し、必要に応じ計画を修正するなど、効果的に実施されるよう、きめ細かなコンサルテーションを行う。

・一定期間経過後に再度訪問し、実施した改善計画の効果や課題を検証するとともに、引き続き、取組が継続されるよう改善点などを示す。

非正規雇用労働者の待遇改善を 実現

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 2
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革	
小項目	(1) 非正規雇用の女性の待遇改善	
細項目	<p>① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要がある、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>	
該当施策名 (事業名)	キャリアアップ助成金の拡充	
当該施策の背景・目的	非正規雇用で働く方のうち、約8割は多様な働き方として非正規雇用を自ら選択している。しかし、不本意ながら非正規雇用で働く方がいるのも事実であり、正社員を希望する方々については正社員転換を推進するとともに、非正規雇用を選択する方々について待遇改善を進めることが重要である。	
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正
		税制改正要望
	○	予算 28年度当初予算: 41,045,208 千円 の内数 28年度一次補正予算: - 千円 28年度二次補正予算: - 千円 29年度要求予算: 63,067,920 千円 の内数
	○	機構定員要求
		その他(具体的に)
当該施策概要	<p>事業所内に、有期契約労働者等の雇用管理の改善を行う「キャリアアップ管理者」を配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、いわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを行った場合に助成金を支給する(正社員化コース、人材育成コース、処遇改善コースの3つに分かれている)。</p> <p>※28年度補正予算(案)については、今年8月2日に閣議決定した経済対策を踏まえ、中小企業が3%以上増加改定した場合の加算措置を創設している。</p> <p>※29年度概算要求においては、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を一層進めるため、</p> <p>① 有期契約労働者等を多様な正社員に転換した場合であっても、正規雇用労働者に転換した場合と同じ助成額とする制度改正</p> <p>② 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を導入・適用した場合の助成制度の創設などを行うこととしている。</p>	
担当府省庁	厚生労働省	
	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課 職業能力開発局 企業内人材育成支援室	

キャリアアップ助成金について

平成29年度予算額：631億円（28年度予算額410億）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたい）いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額※（ ）額は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）※無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） (注) 正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む。 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり10万円（大企業も同額）、②③：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算
人材育成支援	人材育成コース 有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた1人当たりの額（実費を限度） (有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合) 100時間未満の場合 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円） OJT 実施助成：1h当たり800円（700円）
1-4-1	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①全ての賃金規定等改定：1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1.5万円（1万円）×人数 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.5万円、 雇用形態別・職種別の賃金規定等改定：1人当たり8千円を加算
処遇改善支援	健康診断コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり40万円（30万円）
	賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり60万円（45万円）
	諸手当制度共通化（仮称）コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり40万円（30万円）
	選択的適用拡大導入時処遇改善（仮称）コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施 ※法改正することが前提（継続審議）	1人当たり 3%以上：2万円（1.5万円） 5%以上：4万円（3万円） 7%以上：5万円（3.5万円） 10%以上：8万円（6万円） 14%以上：10万円（7.5万円）
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり20万円（15万円） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時の処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間～4時間延長でも助成 1時間以上：4万円（3万円） 2時間以上：8万円（6万円） 3時間以上：12万円（9万円） 4時間以上：16万円（12万円）	

※ 生産性要件を満たした場合は1.2倍の額を、満たさない場合は0.95倍の額とする。

「女性活躍加速のための重点方針2016」該当箇所		通し番号 3								
大項目	I. あらゆる分野における女性の活躍									
中項目	1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革									
小項目	(1) 非正規雇用の女性の待遇改善									
細項目	<p>① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要があり、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>									
該当施策名 (事業名)	パートタイム労働対策の推進									
当該施策の背景・目的	<p>パートタイム労働者は雇用労働者全体の約3割を占め、基幹的な働き方をする者も増加しており、我が国の経済に果たす役割の重要性も増大している。パートタイム労働は就業時間に制約のある者が従事しやすく、自らその働き方を選択している者も多い一方で、現状では待遇が働きや貢献に見合っていない場合もあり、均等・均衡待遇の一層の確保が求められる。また、非自発的にパートタイム労働に就く者も存在することから、パートタイム労働者の希望に応じて、正社員への転換も含むキャリアアップが図られることが必要である。</p> <p>本施策では、パートタイム労働者を雇用する事業主等に対し、均等・均衡待遇の確保、パートタイム労働者の希望に応じた正社員への転換及びキャリアアップの一層の推進を図るための取組を実施する。</p>									
当該施策の政策手段の分類		法令・制度改正								
		税制改正要望								
	○	<p>予算</p> <table border="0"> <tr> <td>28年度当初予算:</td> <td>691,642 千円</td> </tr> <tr> <td>28年度一次補正予算:</td> <td>- 千円</td> </tr> <tr> <td>28年度二次補正予算:</td> <td>- 千円</td> </tr> <tr> <td>29年度要求予算:</td> <td>771,902 千円</td> </tr> </table>	28年度当初予算:	691,642 千円	28年度一次補正予算:	- 千円	28年度二次補正予算:	- 千円	29年度要求予算:	771,902 千円
	28年度当初予算:	691,642 千円								
	28年度一次補正予算:	- 千円								
28年度二次補正予算:	- 千円									
29年度要求予算:	771,902 千円									
	機構定員要求									
	その他(具体的に)									
当該施策概要	<p>・パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、パートタイム労働法の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る。</p> <p>・パートタイム労働者と正社員の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行う。また、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰し、その取組を広く発信するとともに、人事評価等の制度整備に取り組み事業主を支援する。</p>									
担当府省庁	厚生労働省									
	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課									

パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成27年には**雇用者総数の約3割**
- パートタイム労働者の**約7割が女性** ●基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法

パートタイム労働者がある能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- パートタイム労働法の周知徹底(平成27年4月1日改正法施行)
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員転換推進措置の徹底等、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援

短時間正社員制度の導入・定着支援

- 導入支援マニュアルの配布、業界を絞った普及・啓発、制度導入検討企業のためのコンサルティング・支援、コンサルティング結果を活用した業種別モデル事例集の充実等
- キャリアアップ助成金の活用
 - *「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間(所定労働日数)が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援

【パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の自主的な取組の促進】

- 「パート指標」や「パート労働者活躍企業診断・宣言サイト」の活用を促進する。
- 「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施するとともに、事例集の作成等により受賞企業の取組を広く発信する。
- パートタイム労働者のキャリアアップに資する制度整備に取り組む事業主を支援する。

【職務分析・職務評価の導入促進】

- 事業主に対する職務分析・職務評価のコンサルティングを通じた導入支援を行うとともに、セミナー等による周知を一体的に実施する。
- 【パート労働ポータルサイトによる情報提供】**
- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。