

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第66回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、赤池委員から、欠席の御連絡をいただいております。

次に、事務局から、オンライン参加における操作方法等について、説明をいたします。

それでは、事務局、お願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長、牛島です。

本日の分科会におきましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど、不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡をいただくか、あるいは、事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

また、本日、会場におきましては、各席にマイクが設置されています。御発言の際は、中央の丸いボタンを1回押していただくと赤いランプが光りますので、それから御発言ください。御発言後は、再度同じボタンを1回押していただき、赤いランプが消えた状態にさせていただきますようお願いいたします。なお、会場の各席には、前回までの仕事と育児の両立に関する分科会資料と、参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文を入れたタブレットを配置しております。操作方法是タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプをしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップいただきますようお願いいたします。御不明点がありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきます。カメラをお持ちの方は撮影を終了いただくようお願いいたします。

(カメラ退室)

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題は、「仕事と育児・介護の両立支援について」です。

本議題については、事務局において、これまでの議論を取りまとめた報告(案)として「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(案)」を作成していただいております。こちらは、前回の分科会で資料1として御提示した資料について、前回の御議論等を踏まえて事務局において一部修正を加えたものとなっております。

それでは、事務局から、説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

本日の資料は、資料1、参考資料1-1、参考資料1-2となります。

前回の分科会で、分科会長から、次回の分科会で事務局から取りまとめの案を示すようにとの御指示をいただきました。御指示を踏まえて、資料を御用意させていただきました。

まず、資料1に基づきまして、御説明いたします。時間も限られておりますので、前回からの修正点を御説明いたします。

まず、2ページを御覧ください。上から1つ目の丸の1行目ですが、記載のとおり、12月22日にこども未来戦略が閣議決定されましたので、修正しております。前回の分科会での検討状況については、12月11日のこども未来戦略会議の資料としてお出しさせていただきました。そうした状況も踏まえて閣議決定されたものと承知しております。なお、こども未来戦略については、後ほど議題3の「その他」で御報告させていただきます。同じページの次の丸ですが、上から3行目の終わりから4行目の中間にかけて、前回の分科会での御指摘を踏まえ、「介護休業期間は」から「ための期間である」までに括弧をつけております。

次に、10ページを御覧ください。「(4) 認定制度について」ですが、こども未来戦略が閣議決定されたことを受けて「政府目標値が引き上げられたことから」と修正しております。

次に、12ページを御覧ください。こちらは「4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」の部分ですが、「ii 早期の情報提供」の部分について、1ポツの上から3行目及び2ポツの上から1行目で、「両立支援制度」を「両立支援制度等」と修正しております。こちらは、両立支援制度以外に、介護休業給付などを想定しております。

以上が、資料1となります。

本日の議論の参考として参考資料1-1をおつけしておりますが、説明は割愛させていただきます。

次に、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(案)概要」として参考資料1-2をおつけしておりますが、こちらも説明は割愛させていただきます。

私からの説明は、以上となります。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいま事務局から御説明いただいた資料全般について、御議論をお願いいたします。オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は、挙手をお願いいたします。

大谷委員。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

まず、前回の議論の中で指摘させていただきました内容につきまして、修正していただきまして、どうもありがとうございます。

また、ほかの部分につきましても、私のほうからは異存ございません。

今回の文案でございますけれども、内容が盛りだくさんになっておりますので、それぞ

れについて、今後、審議会本審にかけられていく形になるかと思えます。施行までの行程について、改めて教えていただければと思っております。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 この点については、事務局から、お願いできますか。

○平岡職業生活両立課長 御質問をありがとうございます。

今回、分科会で報告をまとめていただくようなことになりましたら、来年の分科会で、法案の要綱について諮問・答申などをさせていただくような形になると思えます。それを受けまして、法案について政府として閣議決定いたしまして、次期通常国会への提出をさせていただくことを考えております。その後は、国会でこの法案について御議論いただく形になると思えます。さらに、成立後につきましては、この制度見直しの内容を受けた省令の改正や指針の改正についても、この分科会で御議論を賜ればと考えております。

私からの回答は、以上です。

○奥宮分科会長 大谷委員、よろしいでしょうか。

他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

9月にこの審議を開始して以来、私どもは女性の家事・育児負担が大きい現状の改善あるいは育児期・介護期の社員をサポートする周囲の社員との公平性の確保、中小企業における対応可能性などを重視しながら、審議に臨んでまいりました。本日お示しいただいた資料1については、これまでの審議を踏まえた内容であると私どもは考えております。こちらに盛り込まれている新たな措置によって、仕事と育児・介護を両立しやすい環境整備あるいは意識改革を進めていく必要があると思っております。

そのうえで、今回の見直しの内容は新設されるものあるいは拡充される制度が数多く盛り込まれておりまして、特に選べる制度につきましては、企業側が3歳になる子を持つ社員を把握して面談等を行う必要があるなど、これまでにない仕組みとなっております。企業においては、自社における選択肢の検討あるいはシステム改修などの準備にそれ相応の時間を要すると考えております。先ほど課長から御報告があったとおり、法改正が必要な内容になっているので、今後、改正法案が提出されるということを念頭に置くと、新たな措置の施行時期については、企業の検討あるいは準備の時間に配慮していただいて、十分な期間を確保していただければと思っております。これは、要望です。

よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 次に、小原委員、お願いいたします。

○小原委員 ありがとうございます。取りまとめに当たりまして、労側委員を代表して、申し上げます。

今回、共働き・共育てという観点から、主に育児に関し柔軟な働き方を選択できる制度として拡充を図るとしたことにつきましては、先ほどもありましたけれども、現在は女性に偏っている両立支援制度の利用を、男女が共に仕事と育児を両立し共に責任を担ってい

く方向に転換していくために、大変重要なことだと考えております。

また、分科会において何度も申し上げてきましたけれども、大前提としましては、長時間労働を前提とした働き方の見直しが必要不可欠であり、認識は労使で共有していると理解してございます。引き続き、先ほど意識改革が必要との御発言を頂戴しましたけれども、労使で協力した取組をお願いしたいと思います。

さらに、子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充につきまして、事業場内の業務・性質・内容などに応じて制度の組合せを変えること、子に障害がある場合などにおいて短時間勤務制度の期間を延長することなど、望ましい取組または対応として指針で示すとしたことをしっかりと周知していくことが必要であると考えてございます。なお、子に障害がある場合や医療的なケアを必要とする場合の制度的な課題は、まずは、現行の要介護状態の判断基準についてさらに検討していただくとともに、検討において得られた知見を踏まえて制度を見直していくことが必要ではないかと考えています。

最後に、限られた時間の中で取りまとめに御尽力いただいた会長並びに事務局の皆様方に敬意を表するとともに、今回取りまとめた内容を法案要綱などに間違いなく反映いただくをお願いし、発言といたします。

ありがとうございました。

○奥宮分科会長 委員の方から、他に御発言はございませんか。

事務局から、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 いろいろと御指摘をありがとうございました。

先ほど布山委員からいただきました施行時期につきましては、御指摘も踏まえて検討してまいりたいと思います。

私からは、以上です。

○奥宮分科会長 他によろしいでしょうか。

それでは、幾つかの御意見をいただきましたが、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」につきまして、本日事務局より提出されている案のとおり、雇用環境・均等分科会の報告を取りまとめたいと思います。また、労働政策審議会令第6条第7項に基づき、本分科会の議決をもって審議会の議決とすることができるとされております。この報告により、労働政策審議会から厚生労働大臣に建議することといたしたいと思います。それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 それでは、皆様、御異論はないようですので、そのように進めることといたします。

それでは、建議について、事務局において報告文と建議文の案を用意していただいておりますので、案文の配付をお願いいたします。

(報告文(案)、建議文(案)を配付・投映)

○奥宮分科会長 報告文、建議文につきましては、ただいまお手元に配付された案のとおり

りとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、そのように進めさせていただきます。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について、精力的に御議論いただいた労使各側及び公益委員の皆様の御協力に感謝いたします。

それでは、堀井雇用環境・均等局長より、御挨拶がございます。

○堀井雇用環境・均等局長 まず、委員の皆様方におかれましては、先ほどもお話がございましたけれども、今年の9月からということで、合計7回にわたる仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について、精力的に御審議・御議論をいただきました。そして、先ほど、その成果ということで、今回の御報告を取りまとめていただいたところでございます。そのことにつきまして、感謝を申し上げたいと思います。

今後、私ども事務局といたしましては、今日いただきました報告・建議を基にしまして、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法につきまして、改正案要綱を早急に策定いたしまして、また改めて本分科会にお諮りしたいと思います。

改めてですが、本当にありがとうございました。そして、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組状況について」です。

資料について、事務局より、説明をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の田村でございます。

私から、議題2「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組状況について」、御報告をさせていただきます。

お手元の資料2を御覧ください。本分科会でもこれまで御報告してきましたとおり、昨年10月の総合経済対策を踏まえまして、新たに労働局と労働基準監督署が連携して同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んできたところです。同一労働同一賃金に関する改正法の施行後の状況や監督署と連携した取組の実施状況を報告するとともに、今後の取組について御報告したいと思います。

まず、資料の1ページ目を御覧ください。働き方改革関連法による改正後のパート・有期雇用労働法における不合理な待遇差の禁止、いわゆる同一労働同一賃金に関する制度の概要になっています。こちらの改正につきましては、大企業は令和2年4月、中小企業は令和3年4月から施行されているところです。この改正によって規定の整備を行ったわけですが、この同一労働同一賃金に関しては、原則となる考え方と具体例を示したガイドラインが策定され、同時に施行されているところです。

2ページ目以降、具体的な実施状況について、資料を付けております。まず、2ページですが、改正法の施行後、同一労働同一賃金への取組状況を毎年調査しているものです。グラフの一番上の「調査対象計」を御覧いただければと思いますが、青が既に取り

組んだ又は取り組んでいる企業、赤は待遇差がない又は待遇差を確認した結果見直しの必要はないと判断した企業、オレンジは、令和4年の調査から項目として新たに追加しているものですが、そもそも異なる雇用形態が存在しない企業となります。これらの見直しを行った、待遇の見直しは必要ないと判断した又は異なる雇用形態が存在しない企業が約9割となっております。中小規模の企業におきましても、年々、一定の対応は進んできている状況です。

続いて、3ページ目を御覧ください。2021年、令和3年10月時点で、同一労働同一賃金への対応で見直した待遇を調査したものです。左から2列目に、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合を記載しております。全体として19.4%となっているところですが、縦に御覧いただきまして、企業規模で御覧いただくと、大企業ほどその実施割合は高く、中小企業は低くなっているところです。なお、この「見直しを行った」と答えていない企業は、下の注にも記載しておりますけれども、その中にはそもそも待遇差がない企業なども含まれているところです。見直しを行った待遇別に見ますと、上に項目を並べておりますけれども、最も多いものが基本給の45.1%、次に有給の休暇制度が35.3%、次いで、賞与、その他の手当の順に高くなっているところです。特に基本給について企業規模別に御覧いただきますと、規模が小さい企業ほどその割合が高くなっている状況が見えます。一方、大企業については、手当や休暇の見直しの割合が高くなっているところです。これについては、規模が小さい企業におきましては、手当や休暇制度の種類がそれほど多くないこともあり、基本給を見直した割合が高くなっているのではないかと考えられます。

続きまして、4ページ目を御覧ください。同じ2021年の調査時点で、先ほどは見直した待遇項目ごとに調査をした結果でしたが、これは各待遇がパート・有期雇用労働者にどれくらい適用されているかということ进行调查したものです。この調査においては、無期雇用・有期雇用のパートタイム、有期雇用のフルタイム、これはいわゆる契約社員等が当てはまると思いますが、その3類型に分けて調査をしています。グラフを御覧いただきますと、通勤手当については大体8～9割程度が適用されて、次いで休暇についての割合が6～8割ぐらい、右に見ていただくと、住宅手当、役職手当、家族手当といった手当については適用の割合が低くなっているという状況です。雇用形態の区分ごとに見ますと、黄緑色のバーが有期雇用フルタイムの方になりますけれども、この有期雇用フルタイムの労働者の方については、パートタイム労働者よりも適用割合が高いものが多い状況です。この4ページ目までが、全体の状況について、統計調査で把握した現状になります。

続いて、5ページです。昨年10月の経済対策に基づきまして、昨年12月から先行10労働局で、本年3月から全労働局で、本格的に開始しました労働基準監督署と連携した取組の概要になっております。オレンジの囲みの部分を御覧いただきますと、監督署で、定期監督等の際に、そもそもその事業場にパート・有期の方がいらっしゃるかどうか、手当等の

差があるかどうかという事実関係を確認しておりますけれども、昨年12月から本年11月までに確認をした件数が約40,000件です。その情報を基に、パート・有期雇用労働法に基づく施行を行っております労働局で、特に手当や休暇の待遇差がある企業を対象企業として選定しまして、今年度11月までに、白い囲みの「パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収等」に記載がありますとおり、約8,000件の報告徴収を実施しているところです。報告徴収を行った結果、法違反があれば、「都道府県労働局長による助言・指導等」を行って、待遇差の是正に結びつけていく。また、法違反が必ずしも確認されない場合であっても、雇用管理の改善を助言し、働き方改革推進支援センターにおける相談・コンサルティングに結びつけることで自主的な待遇の見直しに結びつけていくという取組になっております。

報告徴収の実施状況については、次のページに記載しております。6ページになります。令和元年度以降のパート・有期雇用労働法の施行状況として、特に均等・均衡待遇に関わる条文ごとの是正指導件数を載せているものです。8条の不合理な待遇の禁止、いわゆる均衡待遇の部分に赤く囲っております。こちらの規定につきましては、働き方改革関連法の改正前の令和元年度までは、改正前の旧パートタイム労働法で、8条については報告徴収や是正指導の対象としていなかったものですが、改正後、令和2年度から大企業、令和3年度から中小企業について施行され、この8条についても解釈が明確な場合には是正指導の対象とすることとされたものです。令和3年度は、6,377件の報告徴収を行って、この8条に関しては216件の是正指導を行っております。令和4年度については、コロナの対応等もあって報告徴収件数は少し下がっておりますけれども、3,498件の報告徴収を行って、144件の是正指導を行っております。令和5年度、本格的に監督署との連携の取組を開始した以降、11月までの実施状況ですけれども、報告徴収の実施件数については、7,983件で、令和3年度を上回るようなペースで実施しているところです。このうち、8条に関しては是正指導に結びついた件数が1,702件になっております。具体的な内容については、後ほど御説明しますが、令和3年度、令和4年度については、報告徴収を実施した件数に対して是正指導をした割合は3～4%であったところ、令和5年度から、監督署で確認した情報を基に効率的に対象企業を選定していることもありまして、是正指導の割合が2割程度となっているところです。是正指導については、手当や休暇などの不合理な判断が明確なものを対象としております。一方、基本給や賞与などについては直ちに不合理と判断ができない場合が多くなっておりますけれども、こういった場合につきましては、表の一番下の欄に記載がありますとおり、是正指導までは求めない場合でも、雇用管理を促すような助言を行っております。令和5年度については、7,125件の助言をしているところです。

具体的にどういった内容については是正指導を行っているか、事例として、7ページ目以降にお付けしています。まず、7ページ目ですけれども、具体的な事例として、4つの待遇の事例を掲載しております。これらについては、それぞれ手当・休暇の性質や目的に照らして事案ごとに不合理な待遇差かどうかを判断しているものですので、これらの待遇に差があれば直ちに不合理というものではないのですけれども、一件一件、事例ごとに判断

しているものです。まず、左上の通勤手当について、この事例の場合、付与目的は通勤費用の補填ということで、一般的には多くの企業でそういった目的で通勤手当が支払われておりますけれども、この事例の場合には、正社員については実費を支給、有期雇用労働者については1日当たりの定額で支給しているものです。その理由につきまして、有期雇用の方は近隣からの通勤者が多くて通勤費用がかからないためと説明をされていたのですけれども、報告徴収でヒアリングをしましたところ、実際には遠方からも採用情報を掲載して採用しているということで、定額の通勤手当を超えて自己負担をしている方もいらしたというケースです。そういったことを踏まえますと、契約期間の定めの有無によって通勤費用が異なるものではないことから、同一の基準での支給とするようには是正指導をしたものです。その右側の慶弔休暇についてです。付与目的としては仕事から離れて慶弔行事に参加するためということでしたけれども、この事例の場合には、正社員のみで慶弔休暇を付与して、有期雇用労働者については付与されていないというものです。その理由としては、職務内容が異なることを挙げていたものです。この事例につきましても、内容をよく確認いたしますと、この有期雇用労働者については正社員と同じフルタイムということで、勤務日の振替により慶弔行事に参加することは難しいということで、付与目的に照らせば、職務内容によって休暇の付与目的の趣旨等が変わるものではないことから、同一の付与とするようは是正指導をしたというケースになっております。左下の精皆勤手当の例ですけれども、この事例の場合、支給目的としては、特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するためということで、是正前の待遇としては、正社員のみで支給して、パート・有期には支給をしていないというものでした。この待遇差の理由としては、正社員は、パート・有期の方よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行う特定の業務を行っているという理由だったわけですが、こちらについても、よく状況を確認いたしますと、特定の業務に従事していない正社員の方にも同様にこの精皆勤手当が支給されていたというケースです。特定の業務に従事していない正社員にも支給しているということで、これは雇用形態を理由とする待遇差ではないかということで、是正指導をしたものです。その右の食事手当について、食費の補助ということで支給目的が説明されているわけですが、この事例のケースについては、正社員とフルタイムの有期雇用労働者の方には支給して、パートの方には支給していなかったというものです。待遇差の理由としては、1日一定時間以上勤務する方を対象としており、パートの方はその時間数に満たないという理由だったわけですが、実際にパートの方でも昼食時間を挟んで勤務されている方もいらっしゃるから、こうしたパートの方についても同一の支給とするようには是正指導をしたものです。こういった形で、一件一件、その付与目的、理由、待遇の実態に照らして、不合理かどうかということ判断し、不合理と判断された場合には、是正指導を行って、是正に結びつけているものです。

続きまして、8ページですけれども、先ほども少し触れましたように、基本給・賞与につきましても、一番上にも記載しておりますとおり、性質・目的が企業によっても多様で

あること、職務内容・人材活用の仕組みの相違等を考慮すると、直ちに不合理とは判断できない場合が多くなっております。そうした場合につきましても、待遇差に関する理由の説明義務をきちんと果たしていただけるように、自主的な改善を促すケースが多くなっております。基本給・賞与の例につきましても、具体的な事例としてお付けしております。この基本給の事例につきましては、正社員とパートの方で職務内容や人材活用の仕組みが異なるケースで、職能等級により決定する正社員、一方で、パートの方については職務内容に基づいて決定するというので、給与の決定方法が異なっています。決定基準やルールの相違がある場合には、同一労働同一賃金ガイドラインにおきましても、その違いは職務内容・人材活用の仕組み等の具体的な実態に照らして不合理と認められるものであってはならないとしているところです。この事例におきましては、決定方法が異なる理由として、正社員は職務や職能資格に関する目標管理制度に基づく評価により決定し、一方、パートの方は、定型業務のみで、職務内容等に基づき決定するというものでした。こうした場合に、職務内容や人材活用の仕組みの相違を踏まえると、支給基準が異なること、その結果、時給換算額に一定の差があることは、不合理な待遇差とまでは言えないと判断しているのですけれども、こういったケースにつきましても、具体的な助言の内容として、職務分析・職務評価の手法による支援を行っている働き方改革推進支援センターの利用を勧めるといった助言を行っているところです。右側の賞与の事例では、正社員の方には一定の算定式により賞与を給付されている、一方、パートの方には、4つの資格がある中の上位2資格の方を除いて、原則、支給がないというケースです。この事例においては、賞与の支給目的として業績への貢献に対する評価としていました。正社員については、売上と結果に対する責任があり、目標達成度合いで賞与を支給している一方、賞与を支給していないパートの方は売上上げ等の結果への責任はないということです。こういったケースにつきましても、責任の度合いが大きく異なることから、賞与を支給しないパートがいらっしやるのが直ちに不合理な待遇差とは言えないと判断をしております。こうした場合につきましても、パートの方も業績に対しての貢献が全くないわけではないですから、今後、支給を検討されてはどうかということをお助言しています。

続いて、9ページ目に、何度か名前を出しております働き方改革推進支援センターの具体的な支援の事例について、参考として、お付けしております。事例1と2ともに、正社員とパートの間の待遇差について納得感のある説明ができるようにセンターの支援を求められた事案になっております。具体的に、働き方改革推進支援センターにおきましては、専門家の方から、いわゆる職務分析・職務評価という手法を用いた待遇の検証を行った結果を踏まえて、均衡の取れた賃金制度となるように、それぞれ見直しを行ったものとなっております。この2つの事例については直接センターに相談が寄せられたケースとなっておりますけれども、先ほど御覧いただきましたように、労働局の報告徴収におきましてセンターを活用した点検・見直しを促して、その結果、センターの支援につなげているようなケースもございます。以上、9ページ目までがこれまでの同一労働同一賃金の徹底

の取組や支援についての報告になります。

最後、10ページ目につきましては、本分科会でも、11月に閣議決定されました経済対策の内容として御紹介させていただいたところです。これまでの監督署と連携した取組につきまして、先ほど御説明したとおり、手当や休暇等については是正指導に結びつけてきておりますけれども、基本給・賞与につきましてさらに取組を進めるために、まずは、そもそも基本給・賞与の待遇差の根拠の説明が不十分な企業に対しては、きちんと説明ができるように点検をして、説明ができない待遇差があれば見直しを検討していただくよう文書で要請する取組を始めているところです。こうした取組と併せまして、これまで行ってきましたように、手当や休暇などについて問題があれば是正指導を行い、また、基本給等についてはセンターでの支援につなげ、さらには、先ほど御説明しました手当等の問題となる事例についても、施行後、事例が蓄積されてきたということもありますので、こうした事例も周知して、自主的な改善も促しながら、同一労働同一賃金の徹底に向けて、引き続き取組を進めてまいりたいと考えております。

説明については、以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

川田委員、お願いします。

○川田委員 ありがとうございます。

資料2でいいますと、6ページから8ページぐらいまでの労働局等における行政の取組に関することについて、意見あるいはコメントという形になるかと思いますが、若干述べたいと思います。

1つは、資料でいうと7ページの主として指導事案に関する点で、ここは手当や休暇といった個別の待遇に関するものが中心になっております。労働法研究者の立場からの発言になる部分もあるかと思いますが、そういう観点から見ていると、ここで是正事例として挙げられているものは、待遇差の理由は、別の言い方をすると、当該待遇の性質や当該待遇を行う目的という見方もできると思いますが、そういったことについて説明をされた内容と実際の運用状況に食い違いがあって、結果として、雇用形態を理由として待遇に差がつけられているのではないかということが比較的強く疑われるケースと見ることはできるのではないかと、そういう意味で、不合理な待遇差であることの根拠が比較的是っきりしているケースと見ることもできるものなのではないかと思っています。そういう観点からいたしますと、ここで具体的に挙げられた状況に該当しなければ問題がないというわけでも必ずしもない気もいたします。できるだけ、指導監督等の現場においては、その関連する規定の趣旨として、当該待遇の性質・目的とはどういうものか、そういうものに照らして相違がある場合には、そのことについての説明ができるものなのか、あるいは、全く同一の扱いをしなければ不合理とまでは言えないとしても、その説明された待遇の性質・目的等

に照らして相違の程度が大き過ぎないかといったことを、まずは個々の企業や労使で確認してもらいながら対応していただくということを促すような指導と、ここで挙げられているようなものは、先ほど述べたように、恐らく不合理性がかなりはっきりとしているケースだと思いますので、それに該当しなければよいわけではないということも含めて、今後とも引き続き監督あるいは指導・助言等に生かしていただくことが適切かと思っています。

次の8ページに出てくる助言事例は、基本給・賞与という、ある意味、労働条件の中ではより重要な部分については、現状、先ほどの御説明でも、助言という対応になるケースが多いという御説明だったと思います。この点について、まず、関連する法改正の経緯や現行法に至る過程における関連する裁判例や労働法の学説の状況などを見ますと、このような基本給・賞与にまで踏み込んで不合理な相違がないかどうかをチェックすること自体については、一方では、こういった基本給・賞与は、決定する際に多様な要素を考慮して決定されるものであり、ある意味、個々の企業にとっての経営の根幹に関わるような問題であるので、直接そこに対して違法かどうか踏み込んだ法的な対応をするということ以外にも、例えば、格差に歯止めをかけるための環境を整えることで間接的に是正を図るということも考えられるところではあるのだけれども、実際にこの法改正に至る経緯の中で起きてきた社会の状況などを見ると、そういった間接的な是正を図る措置を超えて、より直接的に、相違について一定の範囲のものは直接違法だという判断をする可能性がある法制度にどうしても踏み込まざるを得ないという判断があったのではないかと思います。そういうことを考えると、先ほど述べたような難しさがあるとしても、現行のパート・有期法8条の運用に当たっても、基本給・賞与の相違についての是正に踏み込んでいく対応自体は恐らく求められていることであろうと思います。ただ、その一方で、先ほどから何度も申し上げている基本給・賞与について不合理な相違かどうかを直接判断することの難しさもあります。現状においては、関連する裁判所の判断、司法判断も、一定の蓄積はあるものの、例えば、パート・有期の方と正社員・通常の労働者の方で基本給等を決める仕組みや考え方に相違があるケースについて不合理性をどう判断していくのかについては必ずしも十分に明らかな考え方が示されていないということも考えますと、当面は現在の報告の中で示されたような助言に重点を置く形で、個々の企業、個々の労使における自主的な取組の中で、適切な方向に、制度の趣旨に合った運用がされるように促していくことに重点が置かれることは、適切な方向ではないかと思っています。

もう一つ、現行法の中では、これも報告で出てきましたが、パート・有期法でいうと14条の説明義務が適切に履行されることも、直接格差を違法とするというよりはその環境を整えるというほうの対応として重要かと思っていますので、その辺りの14条と関連する規定が、的確に遵守され、運用されるようにということなどを併せて当面は対応していき、また、少し中長期的には司法判断の動向等も踏まえながら行政としての対応の方向を考えていくことが適切なのではないかと考えています。

少し長くなりましたが、以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

事務局から、御説明はありますか。

○田村有期・短時間労働課長 川田先生、御指摘をありがとうございます。

御指摘いただいた点も踏まえて、今後も業務に取り組んでいきたいと思っております。手当の部分について7ページ目につけていたものは、御指摘いただいたとおり、その説明された内容と実態に差があることがありますので、報告徴収においては、説明されたとおりで待遇差として問題はないかどうかというところを、しっかりと実態まで確認した上で、判断をしているところです。そういったことについて、各企業におかれましても、恐らくパート・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差はこういう理由だという点検は一度行っていらっしゃると思いますけれども、実際にその説明どおりに実態になっているかどうかというところもいま一度点検をしていただきたいということも含めて、今回、事例として挙げさせていただいたということがございます。

基本給・賞与の部分につきましては、さすがに基本給・賞与の差の理由が「パートだから」や「有期雇用労働者だから」といった単純な理由であるとすれば、それは理由のない不合理な待遇差ということになるかと思えますけれども、基本給・賞与についても、先ほど御指摘いただいたように、待遇差の説明がきちんとできるかどうかということが重要になってくるかと思えます。資料の1ページ目に、現行の同一労働同一賃金の制度の概要をお付けしております。その下のパート・有期雇用労働法の14条、労働者に対する待遇に関する説明義務、この説明が求められた際に待遇差の内容や理由について説明をしなければならないというこの規定も、前回の改正で盛り込まれたところです。特にこの11月から新たに始めている取組につきまして、まず、理由について、労働者から求めがあった場合には説明をしなければならなくて、それをやっていなければ当然違法ということになるわけですが、求められたときに説明ができるような準備ができていますかと尋ねたところ、まだ準備ができていないという企業も少し見られるところです。そういった準備ができていないところについては、いま一度待遇差の内容についてきちんと説明できるように準備をしておいていただくことの要請をしていきたいと思っております。

御指摘を踏まえて今後も運用していきたいと思えます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。

矢島委員。

○矢島委員 今の説明資料の5ページにある数字なのですが、**「労働基準監督署による事実関係の確認」**は39,174件とあるのですが、そのうち**「対象企業選定」**に数字が入っていないのです。どれぐらいの企業が対象企業選定になっているか。**「パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収等」**は数字があるのですが、**「働き方改革推進支援センターにおける相談・コンサルティング」**にどれぐらい回っているかも数字がなくて、この辺りはできれば全体にどれぐらいの数で推移しているのかを入れていただいたほうが分かりやすいかと思っております。今後は、10ページのほうに新しくなっているというこ

とで、新しい取組で「文書による点検要請」が入るわけで、こちらが大体どれぐらいの規模で対象になってくのかということもやはり関心があると思います。この新しい流れの中で、どういった企業が対象になっているのかも分からないのですけれども、それぞれがどれぐらいの規模で推移しているのかということも、今後、資料として作成いただけるとありがたいかと思います。

よろしくをお願いします。

○奥宮分科会長 事務局から、よろしいですか。

○田村有期・短時間労働課長 矢島委員、御指摘をありがとうございます。

5 ページの監督署による事実関係の確認が40,000件ぐらいあって、そのうち対象企業を選定して労働局で報告徴収を行っているケースが8,000件ぐらいとなっているところですが、一つは、この監督署は、企業の中でも複数事業場がある場合には事業場単位で確認を行っているところですが、パート・有期雇用労働法については前回の改正で企業単位でしっかりと待遇を見直していただくということになりましたので、企業単位ということで、事業場単位の数字よりは小さくなっている部分があります。

対象企業選定に当たりましては、是正指導にしっかりと結びつけていくという観点から、まずは手当や休暇に待遇差がある企業を実際選定した結果、報告徴収を実施した企業が8,000件ということになっております。残りのところの多くには、基本給だけ差があるという企業もあります。基本給だけ差があつて、かつ、その説明をきちんとしていないところについては、まさに今後対応していこうとしているわけです。説明の準備ができていないところはそれほど多くはないのですけれども、一番基本的なところである説明義務について、きちんと説明できるように対応していただくという点については、今後、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

また、実施状況については、御指摘も踏まえて、検証していきたいと思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、御発言がないようですので、議題2は以上といたします。

続いて、議題3「その他」として、こども未来戦略、全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）の2点について、事務局から報告があると聞いておりますので、事務局から、順に報告をお願いいたします。

○牛島総務課長 お時間をいただきまして、ありがとうございます。

今分科会長からおっしゃいました2つの事項につきまして、去る12月22日に閣議決定がなされているところであります。本分科会の審議事項にも関連するものが含まれておりますので、この場をお借りして御報告申し上げたいと思っております。

資料3-1・3-2を御覧いただきたいと思っております。

まず、こども未来戦略についてであります。本分科会に係る部分につきましての抜粋を御用意いたしました。順次、御参照いただければと思っております。

まず、めくっていただいて1ページであります。3つの基本理念が掲げられております。

若い世代の所得を増やす、社会の構造・意識を変える、切れ目なく支援するという項目になっております。まず、若い世代の所得でありますけれども、男女ともに働きやすい環境整備、同一労働同一賃金の遵守の徹底等々含めて、雇用の安定と質の向上を通じた雇用不安の払拭に向けた取組を進めるということが盛り込まれております。また、所得を増やすという文脈でありますけれども、年収の壁の記載が含まれております。既に決定をいただいておりますが、年収の壁・支援強化パッケージを着実に実行するというのが盛り込まれております。社会の部分につきましては、男女ともに気兼ねなく育休を使えるようにしていく必要がある、そのために企業のトップ・管理職の意識を変えていくことが重要であるということが盛り込まれております。

また、2ページに移っていただきますと、働き方改革の推進、育児休業制度の強化等につきまして、政府・経済界・労働界が一体となって官民を挙げて強力に取り組んでいくこととするといった方向性が示されているところであります。

3ページ以降が、具体的に取り組むべき事項の記載になっております。まず、重複いたしますけれども、3ページ、経済的支援の強化、若い世代の所得向上といった施策の一環として、年収の壁への対応ということで、106万円の壁への対応、キャリアアップ助成金のコースの新設といったところを含めた、年収の壁・支援強化パッケージについての着実な実行という記載が盛り込まれております。

4ページであります。「共働き・共育ての推進」という柱が立ってございますけれども、こちらについて、まず、「(1) 男性育休の取得促進」が1つ目の柱になっております。「制度面の対応」を御覧いただきますと、まず、大前提として、男性の育休取得率、現行の政府目標、2025年までに30%というものを引き上げるというところで、具体的には、下の括弧のところにありますような、民間企業50%、2030年は85%というところで目標が引き上げられた形になっております。また、2つ目の○は、先ほど取りまとめていただいた分科会の御報告に非常に重なっているところでありますけれども、次世代法の期限の延長、また、一般事業主行動計画について、数値目標の設定、PDCAサイクルの確立などを法律上の仕組みとして位置づけるといった記載がございます。下のほうに目を移していただきますと、育児・介護休業法における育休の取得率の開示制度についての対象企業の拡大、300人超の事業主に範囲を拡大するといった内容が記載されております。

5ページであります。給付面の対応につきまして、本分科会との関係では、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化、育休を取られた方の応援手当を支払われるような中小企業に対しての助成措置の記載があります。また、そういったところを行うときには、くるみん認定の取得など、各企業の育休の取得状況に応じた加算のインセンティブを強化という形になっております。続きまして、「(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進」であります。まず、こちらにつきましては、好事例の紹介について触れられておりますが、2つ目の○以降が制度見直しの関係の記載が引き移されております。子供が3歳になるまでの間におけるテレワークの努力義務、3つ目の丸ですけれ

ども、子供が3歳以降小学校就学前までの期間におきまして、5つのメニューの中から事業主において複数の制度を選択・措置していただき、その中から労働者が選択できるようにするための仕組みを創設するという記載、また、残業免除につきまして、3歳までとなっておりますところ、子供の年齢を小学校就学前までに引き上げるといった記載、一番下の丸ですけれども、障害児・医療的ケア児等を含めて、事業主に対しまして、労働者の個別の意向をきちんと聴取していただいた上で必要な配慮を求めるといった内容が記載されております。

また、6ページでありますけれども、短時間勤務につきましても、応援手当等の支給を行うような中小企業に対する助成措置の強化、2つ目の丸ですが、子の看護休暇について対象年齢と取得事由の範囲の見直し、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康確保というところで、事業主の配慮を促す仕組みの導入といった内容が含まれており、基本的には、先ほど取りまとめていただきました報告の内容のエッセンスが散りばめられているということで御理解を賜ればと思っております。

もう一つ、全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）がございます。資料3-2になってまいりますけれども、全世代型社会保障構築の関係につきましては、昨年12月に一定の決定がなされて取組の方向性が示されておりますけれども、こちらにつきまして、具体的に来年度もしくは中長期にどういった形で進めていくのかということが閣議決定内容になっております。本分科会の関係でいきますと、まず、来年度に実施する取組という形で、同一労働同一賃金ガイドラインの必要な見直しの検討につきましては、こういったガイドラインを含めたパートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況に関する調査結果を踏まえ、必要な見直しを検討するという記載がございます。多様な正社員の拡充に向けましては、企業においてこういった制度が選択・導入できるよう課題分析ツールの作成を行うといった記載、3つ目、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況の促進は、待遇改善に向けた取組状況について情報開示を行っている企業が一定程度ございますが、そういったところの事例を収集・整理した上で好事例として横展開をしていくという記載があります。三位一体の労働市場改革の件につきましては、本分科会特有の問題というよりは、政府全体として取り組む内容の中に一定のものが含まれてくる可能性もございますので、記載しておるところになっております。一番下が、2028年度までに実施について検討する取組で、勤労者皆保険の実現に向けた取組がございます。本丸は年収の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、そもそもこういった106万・130万の壁等々の制度の見直しに取り組むということが中心課題になっておりますが、その前段として、支援強化パッケージを着実に推進するという記載がございます。

非常に駆け足ですけれども、以上のような内容を含めた閣議決定がなされておりますので、この場を借りて御報告を申し上げます。

私からは、以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、皆様から、御意見、御質問がありましたら、お願いいたします。

松井委員、お願いいたします。

○松井委員 ありがとうございます。

1点、質問させていただきたいのですが、資料3-2の中で、同一労働同一賃金ガイドライン等の見直しの検討を、2024年度に実施する取組ということで、御説明いただきました。先ほどの資料2には、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画の中で、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にもこのガイドラインの考え方を広げていくことで再検討を行うという記載になっております。ガイドラインの見直し内容や進め方について、現時点で御説明や補足ができることがあれば、お教えいただきたいです。

よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 事務局から、お願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 松井委員、御質問をありがとうございます。

先ほどの資料2の最後、11ページに、今委員から御指摘いただいた新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版、今年の6月に閣議決定されたものをお付けしております。この中で、一番下のところに、今、御指摘があったように、ガイドラインの考え方を、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも広げていくことで再検討を行う、とこの実行計画の中でされているところです。これもガイドラインの考え方を広げていくことの検討になりますので、資料3-2で記載しております同一労働同一賃金ガイドライン等の必要な見直しの検討を行う中で、併せて検討を行うようなことを現時点では考えております。働き方改革関連法の附則におきまして、施行後5年後見直しの規定が盛り込まれております。同一労働同一賃金につきましては、先ほど御説明したとおり、令和2年4月から施行されておりますので、その5年後の見直しもそもそも近づいてきている状況にありますので、その5年後見直し規定も踏まえながら、この閣議決定で記載されているような見直しの議論を今後行っていきたいと考えております。その際に、改革工程にも記載がありますとおり、施行後の状況に関する実態把握、一部、これまでに把握している状況については今日の資料でも御説明しましたけれども、今後、またさらにこの実態をもう少し詳細に把握した上で、それを踏まえて具体的な検討をしていきたいと考えているところです。

以上です。

○奥宮分科会長 松井委員、よろしいでしょうか。

○松井委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

矢島委員、お願いします。

○矢島委員 こども未来戦略の閣議決定なので、基本的には報告事項であり、審議事項ではないと思うのですが、この資料の5ページにある（仮称）となっている「親と子

のための選べる働き方制度」という名称については、こうした名称をつけることについて、私は非常に慎重であるべきだと考えております。育児や介護のための柔軟な働き方を拡充しているわけですが、あくまでも、企業としては、主体的に多様な社員の多様なニーズに応じた柔軟な働き方を整備し、その処遇などにおいては他の社員との公正な運用を目指すというところで、取り組まれるものと考えております。そうした中で、この「親と子のための」といった色合いをつけることについては、そうした育児中の社員に対する優遇策みたいなイメージに取られる危険性もあり、そうした中で企業の運用が公正性という面で困難になるのではないかと懸念しますので、こうした名称については慎重に御検討いただきたいと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 事務局から、御回答がありましたら、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 矢島委員、御指摘をありがとうございます。

こども未来戦略において、「親と子のための選べる働き方制度」を創設するという記載はございますけれども、こちらの資料にもありますようにあくまでも（仮称）という書き方をされております。先ほど委員から、子育て中の労働者の方だけ優遇されるという誤解を招かないようにという貴重な御意見をいただきましたので、そういった御意見も参考にしながら、今回の育児期を通じた柔軟な働き方の制度について、検討してまいりたいと考えております。

私からは、以上です。

○矢島委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から、何かございますか。

○牛島総務課長 本日は、御審議いただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡を申し上げます。

また、本日の議事録につきましては、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございました。